
Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

Molestowanie seksualne i inne sprzeczne z prawem formy napastowania

Polityka korporacyjna nr 3



**Copies of all Corporate Policies
may be found on
www.stryker.com/corporatepolicies**

2825 Airview Boulevard
Kalamazoo, MI 49002
t: 269 385 2600 f: 269 385 1062

Cele:

Przedstawienie w zarysie wewnętrznych przepisów firmy zakazujących molestowania seksualnego i innych sprzecznych z prawem form napastowania.

Zakres:

Niniejsze przepisy wewnętrzne dotyczą wszystkich pracowników Stryker Corporation. W niniejszych przepisach wewnętrznych/procedurach omówione zostaną następujące zagadnienia:

1. Przepisy wewnętrzne dotyczące napastowania
2. Obowiązki
3. Skargi
4. Dochodzenia
5. Postanowienia
6. Definicje

Szczegóły:

1. Przepisy wewnętrzne dotyczące napastowania

1.1 Stryker Corporation zależy na stworzeniu takich warunków pracy, które będą wolne od wszelkich form dyskryminacji, zastraszania i sprzecznego z prawem napastowania innych. Postępowanie, słowa, dowcipy lub uwagi czynione w związku z płcią, rasą, pochodzeniem etnicznym, wiekiem, niepełnosprawnością, religią lub jakkolwiek inną chronioną przez prawo kategorią drugiej osoby nie będą przez nas tolerowane.

2. Definicje i przykłady

2.1 Molestowaniem seksualnym są niepożądane dla drugiej osoby zaloty seksualne, żądania świadczenia przysług seksualnych oraz wszelkie inne fizyczne, słowne lub wizualne formy postępowania związane z płcią osoby, kiedy:

- (a) poddanie się temu postępowaniu jest wyraźnym lub domyślnym warunkiem zatrudnienia; lub
- (b) 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
- (c) postępowanie to ma na celu 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.

2.2 Molestowanie seksualne może obejmować następujące rodzaje zachowań:

- (a) czynione w sposób wyraźny propozycje seksualne;
- (b) aluzje o charakterze seksualnym;
- (c) sugestywne uwagi, epitety lub obelgi o charakterze seksualnym;
- (d) mające charakter seksualny żarty lub drażnienie się z drugą osobą;
- (e) dowcipy o charakterze seksualnym;
- (f) obsceniczne gesty lub obsceniczny język;
- (g) obsceniczne lub seksualnie sugestywne obrazy lub rysunki;
- (h) kontakt fizyczny, taki jak poklepywanie, szczypanie lub dotykanie.

3. Obowiązki

3.1 Prezes lub kierownik każdego oddziału, jednostki zależnej lub jednostki operacyjnej odpowiada za przestrzeganie przepisów firmy dotyczących napastowania. Odpowiedzialność za koordynowanie i wdrażanie przepisów w każdym oddziale, jednostce zależnej lub jednostce operacyjnej spoczywa na dyrektorze działu kadr.

3.2 Wszyscy kierownicy, przełożeni, kierownicy zespołów, sprzedawcy, dostawcy i partnerzy biznesowi są odpowiedzialni za wspieranie i egzekwowanie przestrzegania tych przepisów dotyczących napastowania innych.

3.3 Obowiązkiem każdego pracownika zatrudnionego w firmie jest dopilnowanie, aby w Stryker Corporation w pełni przestrzegano tych przepisów. Wszelkie działania pracowników, które mogłyby spowodować naruszenie tych przepisów przez korporację Stryker, mogą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, z wypowiedzeniem pracy łącznie.

3.4 Obowiązkiem każdego pracownika, który uważa, że stał się obiektem molestowania seksualnego lub innego sprzecznego z prawem napastowania, jest nakazanie domniemanej osobie napastującej zaprzestania tego niepożądanego postępowania.

4. Skargi

4.1 Skargi na akty napastowania lub postępowania odwetowego, stanowiące naruszenie tych przepisów wewnętrznych, będą przyjmowane na piśmie lub ustnie, zaś skargi anonimowe będą poważnie traktowane i zbadane. Każdy, kto zauważył przypadek molestowania seksualnego lub innego sprzecznego z prawem napastowania, powinien go niezwłocznie zgłosić.

4.2 Każdy pracownik, który chce zgłosić przypadek napastowania, powinien go niezwłocznie zgłosić swojemu przełożonemu lub dyrektorowi działu kadr.

4.3 Każdy przełożony lub kierownik, który dowie się o przypadkach ewentualnego molestowania seksualnego lub innego sprzecznego z prawem napastowania powinien niezwłocznie powiadomić o tym dyrektora działu kadr.

5. Dochodzenia

5.1 Wszelkie skargi będą szybko i dokładnie zbadane przez dyrektora działu kadr lub inną osobę wyznaczoną do rozpatrywania takich skarg.

5.2 Każda osoba zgłaszająca skargę może mieć pewność, że:

- (a) będzie chroniona przed postępowaniem odwetowym za zgłoszenie przypadku molestowania seksualnego lub innego sprzecznego z prawem napastowania;
- (b) firmie zależy na zbadaniu domniemanych zarzutów i podjęciu stosownych kroków;
- (c) zamiarem firmy jest zachowanie poufności odnośnie stawianych zarzutów, o ile jest to możliwe do osiągnięcia;
- (d) zamiarem firmy jest poinformowanie składającego skargę o wynikach dochodzenia i o decyzji firmy odnośnie podjętych kroków.

6. Postanowienia

6.1 Po przeanalizowaniu informacji zebranych w trakcie prowadzonego dochodzenia będzie można wyciągnąć jeden z następujących wniosków:

- (a) niewłaściwe postępowanie miało miejsce;
- (b) niewłaściwe postępowanie nie miało miejsca, lub
- (c) brak jest wystarczających dowodów na wyciągnięcie wniosku, czy niewłaściwe postępowanie rzeczywiście miało miejsce.

6.2 Firma poinformuje składającego skargę i osobę napastującą o ostatecznym wyniku dochodzenia.

6.3 Ustalenie, że niewłaściwe postępowanie rzeczywiście miało miejsce, będzie skutkowało stosownym postępowaniem dyscyplinarnym, ze zwolnieniem z pracy łącznie.