
Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

Сексуальные и другие противозаконные домогательства

Корпоративная
политика номер три

**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



Цель:

Изложить политику Компании относительно запрета на сексуальные и другие противозаконные домогательства.

Область применения:

Настоящая политика распространяется на всех сотрудников корпорации Stryker. В данной политике/процедуре будут изложены следующие аспекты:

1. Политика в отношении домогательств
2. Обязанности
3. Жалобы
4. Расследования
5. Решения
6. Определения

Подробности:

1. Политика в отношении домогательств.

1.1 Корпорация Stryker стремится обеспечивать своим сотрудникам рабочую среду, свободную от дискриминации, запугивания и незаконных домогательств. Действия, слова, шутки или комментарии в отношении пола, расы, этнической принадлежности, возраста, нетрудоспособности, религии или любой другой юридически защищенной характеристики человека не будут допускаться.

2. Определения и примеры.

2.1 Сексуальные домогательства представляют собой неприятные сексуальные заигрывания, требования сексуальных одолжений и другое физическое, словесное или визуальное поведение, основанное на поле человека, когда:

- (a) подчинение такому поведению является явным или неявным условием трудоустройства; или
- (b) подчинение или неподчинение такому поведению используется как основание для принятия фактического или подразумеваемого решения о трудоустройстве, включая потерю работы, понижение в должности или изменение обязанностей либо льгот; или
- (c) такое поведение имеет целью или результатом нецелесообразное препятствие выполнению работы человеком или создание запугивающей, враждебной или оскорбительной рабочей обстановки.

2.2 Сексуальные домогательства могут включать любые из следующих видов поведения:

- (a) явные сексуальные предложения;
- (b) сексуальные инсинуации;
- (c) наводящие на сексуальные мысли комментарии, эпитеты или оскорбительные намеки;
- (d) сексуально ориентированное поддразнивание или подшучивание;
- (e) шутки сексуальной направленности;
- (f) непристойные жесты или речь;
- (g) непристойные или наводящие на сексуальные мысли изображения или рисунки;
- (h) физический контакт, например, ласки, прижимания или касания.

3. Обязанности.

3.1 Президент или руководитель, отвечающий за каждое подразделение Компании, дочернюю компанию или операционную структуру, несут ответственность за обеспечение соблюдения политики Компании в отношении домогательств. Ответственность за координацию и исполнение данной политики для каждого подразделения, дочерней компании или операционной структуры лежит на директоре отдела кадров.

3.2 Все менеджеры, руководители, главы рабочих коллективов, продавцы, поставщики и деловые партнеры ответственны за поддержку и обязательное исполнение данной политики в отношении домогательств.

3.3 Каждый сотрудник Компании обязан обеспечивать полное соблюдение данной политики корпорацией Stryker. Любые действия сотрудников, которые могли бы вызвать нарушение данной политики компанией Stryker, могут привести к дисциплинарным мерам вплоть до расторжения трудового договора включительно.

3.4 Каждый сотрудник, считающий себя жертвой сексуальных или других незаконных домогательств, обязан рекомендовать предполагаемому обидчику прекратить нежелательные действия.

4. Жалобы.

4.1 Жалобы на действия с характером домогательств или возмездия, которые нарушают данную политику, должны приниматься в письменной форме или устно, причем отношение к анонимным жалобам должно быть серьезным, и они должны расследоваться. Любое лицо, ставшее свидетелем сексуальных или других незаконных домогательств, должно немедленно сообщить об этом.

4.2 Любой сотрудник, желающий уведомить об инциденте с характером домогательств, должен быстро сообщить об этом случае своему руководителю или директору отдела кадров.

4.3 Любой руководитель или менеджер, который узнает о возможных сексуальных или других незаконных домогательствах, должен быстро сообщить об этом директору отдела кадров.

5. Расследования.

5.1 Все жалобы должны быстро и тщательно расследоваться директором отдела кадров или другим назначенным лицом с полномочиями для расследования таких жалоб.

5.2 Любое лицо, подавшее жалобу, должно быть заверено в следующем:

- (a) в защите от возмездия за сообщение о сексуальных и других незаконных домогательствах;
- (b) в обязательстве со стороны Компании провести расследование обвинений и принять соответствующие меры;
- (c) в намерении Компании сохранять конфиденциальность относительно обвинений в той мере, насколько это целесообразно;
- (d) в намерении Компании сообщить подателю жалобы о результатах расследования и о любых мерах, которые Компания решит принять.

6. Решения.

6.1 После рассмотрения информации, собранной в процессе расследования, может быть сделан один из трех следующих выводов:

- (a) случай некорректного поведения имел место;
- (b) факта некорректного поведения не было; или
- (c) недостаточно свидетельств, чтобы сделать вывод относительно того, имел ли место факт некорректного поведения.

6.2 Компания должна сообщить о заключении подателя жалобы и предполагаемому обидчику.

6.3 Решение о том, что факт некорректного поведения имел место, должно сопровождаться принятием соответствующих дисциплинарных мер вплоть до расторжения трудового договора включительно.