

Kurumsal Politika 3

Tacizsiz İşyeri

Amaç

Stryker; taciz, göz korkutma ve yasa dışı tacizden arındırılmış bir iş yerini idame ettirmeye kendini adanmış durumdadır. Bu Politika, Stryker'ın cinsel ve diğer yasa dışı tacizi yasaklayan politikasını ortaya koymaktadır.

Kapsam

Bu Politika, yasanın izin verdiği ölçü ve kapsamda, tüm lokasyonlardaki Stryker çalışanlarının tümü için geçerlidir. Bu Politika'nın herhangi bir hükmü, belirli bir Stryker iş birimi açısından geçerlilik arz eden yerel yasalara uygun değilse, söz konusu iş birimi, Stryker İnsan Kaynakları ve Hukuk bölümlerinin uygun personelleri tarafından da belirlendiği üzere, revize edilen politika'nın bu Politikada bulunan ilkelere uyması kaydıyla, yerel yasalara uygun olacak ayrı bir politikayı uygulamaya koyabilir. Yerel bir politika uygulamaya konmadığında, bu Politika'nın, yerel yasalara uygun tüm hükümleri geçerliliğini sürdürecektir.

Temel politikalar

1. Taciz politikası

- 1.1. Stryker ayrımcılık, yıldırma ve yasa dışı tacizden arındırılmış bir çalışma ortamı sağlama sorumluluk ve kararlılığıyla faaliyet göstermektedir. Taciz, rahatsız edici bir ayrımcılık biçimidir, çalışan katılımını kesintiye uğratar, Stryker'ın çalışanlarıyla olan ilişkisinin bütünlüğünü baltalar ve kuruluşun verimliliği ve stabilitesine zarar verir.
- 1.2. Çalışanın cinsiyet, ırk, etnisite, ulusal köken, yaş, engel, din, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya ifadesi ya da yasal olarak korunan diğer herhangi bir özelliğini temel alan taciz tolere edilmeyecektir ve bu Politikaya göre yasaktır.

2. Tanım ve örnekler

- 2.1. Taciz, yukarıdaki 1.2'deki temelde şekillenen ısrarlı ve istenmeyen davranış veya eylemler anlamına gelir.
- 2.2. Cinsel taciz de bir taciz türüdür ve istenmeyen cinsel teklifler, istenmeyen cinsel nitelikli fiziksel temas, istenmeyen cinsel nitelikli sözlü veya fiziksel davranış, istenmeyen cinsel iyilik istekleri ve diğer istenmeyen cinsel nitelikli ve/veya cinsiyetinden dolayı kişiye yöneltilmiş fiziksel, sözlü veya görsel davranışları içerir.
- 2.3. İstenmeyen cinsel nitelikli fiziksel, sözlü veya görsel davranışlar, aşağıdaki davranış türlerinden herhangi birini içerebilir:
 - açık cinsel içerikli teklifler
 - cinsellik içeren imalar
 - cinsellik imalı yorumlar, nitelermeler ya da aşağılamalar
 - cinsellik odaklı (yönelimli) alay ve sataşmalar ya da şakalar
 - cinsellik odaklı (yönelimli) espriler
 - müstehcen hareket ya da konuşmalar
 - müstehcen ya da cinsellik imalı resim ya da çizimler
 - iş için gerekli olmayan cinsel nitelikli rahatsız edici canlı materyaller
 - okşama, sıkıştırma ya da dokunma gibi fiziksel temas biçimleri.
- 2.4. Aşağıdakiler meydana geldiğinde her türlü temelde taciz mevcuttur:
 - davranışa boyun eğilmesinin açık ya da zımni bir istihdam şartı olduğu hâller
 - davranışa boyun eğilmesinin ya da reddedilmesinin, muhatabın işini kaybetmesi, daha aşağı düzey bir statüye düşürülmesi ya da sorumluluk ya da yan menfaatlerinde değişiklik olması dâhil olmak üzere, bilfiil ya da zımni bir istihdam kararına temel teşkil ettiği hâller
 - davranışın, makul olmayan bir biçimde kişinin iş performansına engel olma ya da yıldırıcı, düşmanca ya da rahatsız edici bir çalışma ortamı oluşturma gibi bir amacının ya da etkisinin olduğu hâller

2.5. Diğer yasa dışı tacize örnek olarak, yukarıdaki bölüm 1.2'de belirtilen koruma altındaki özelliklerden herhangi birini temel alan rahatsız edici, açık saçık ya da aşağılayıcı yorumlar ile karakterize edilen düşmanca bir iş çevresi yaratan her türlü davranış verilebilir. Bu taciz türü, diğer unsurların yanı sıra şunları içermektedir:

- ırksal ya da etnik hakaretler etmek
- pornografik, açık açık, rahatsızlık verici veya uygunsuz materyaller ya da cinsel, etik, dini ya da ırksal nitelikte materyaller indirmek, göndermek, görüntülemek, yayımlamak, fotoğraflamak, yazdırmak ve dağıtmak
- ırksal, dini, cinsiyetçi veya etnik fıkralar/şakalar da dâhil olmak üzere, rahatsız edici mizah kullanmak
- başka bir çalışanın cinsiyet, ırk, etnisite, ulusal köken, yaş, engel, din, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya ifadesi ya da yasal olarak korunan başka herhangi bir özelliğiyle ilgili aşağılayıcı yorumlar veya beyanlarda bulunmak
- Taciz veya ayrımcılık niteliğinde diğer herhangi bir eylemde bulunmak ya da herhangi bir yazışmada bulunmak

3. Sorumluluklar

- 3.1. Başkan ya da her bir bölümden, iştirakten ya da operasyon biriminden sorumlu yönetici, Politikaya uyulmasını temin etmekle sorumludur. Politikanın her bir bölüm, iştirak ya da faaliyet birimi içerisinde eşgüdümü ve uygulanması sorumluluğu ise İnsan Kaynaklarına aittir.
- 3.2. Tüm müdürler, amirler, ekip liderleri, tedarikçiler ve iş ortakları bu Taciz Politikasını desteklemek ve uygulamakla sorumludur.
- 3.3. Her çalışan, Stryker'ın bu Politikaya tam uygunluk içerisinde faaliyet göstermesini temin etmekle sorumludur. Çalışanların, Stryker'ı bu Politika açısından ihlale düşürebilecek her türlü fiil ve davranışı, iş akdinin feshi dâhil olmak üzere, disiplin yaptırımlarının uygulanmasına yol açabilir.
- 3.4. Cinsel tacize ya da diğer yasa dışı taciz biçimlerine maruz kaldığına inanan her bir çalışan, iddia edilen tacizin failine, istenmeyen davranışa son vermesini bildirmekle sorumludur.

4. Şikâyetler

- 4.1. Politika açısından ihlal oluşturan taciz ya da misilleme fiillerine ilişkin şikâyetler yazılı ya da sözlük olarak kabul edilecek olup; kimlik belirtilmeden yapılan şikâyetler ciddiye alınarak araştırılacaktır. Cinsel tacize ya da diğer yasa dışı taciz biçimlerine tanıklık eden herkesin, bu durumu derhâl bildirmesi gerekmektedir.
- 4.2. Bir taciz olayını bildirmek isteyen her çalışan, konuyu ivedi bir şekilde bir üst amirine, herhangi bir Stryker yöneticisine, İnsan Kaynakları'nın herhangi bir üyesine, Stryker'ın uyum organizasyonunun herhangi bir üyesine ve/veya Etik Yardım Hattına bildirmelidir. Çalışanlar önce bir üst amirlerinden destek istemeleri yönünde teşvik edildiğinde, çalışan herhangi bir zamanda endişesini uygun olan herhangi bir bildirim kanalından bildirebilir.
- 4.3. Olası bir cinsel taciz ya da diğer yasa dışı taciz hâlimden haberdar olan herhangi bir amir ya da müdürün, durumu derhâl İnsan Kaynaklarına bildirmesi gerekmektedir.

5. Soruşturmalar

- 5.1. Tüm şikâyetler İnsan Kaynakları ya da bu gibi şikâyetlerin araştırılmasıyla görevlendirilen diğer yetkili tarafından en kısa zamanda ve etraflıca araştırılacaktır.
- 5.2. Bir şikâyet kaydında bulunan herhangi biri aşağıdaki hususlarda temin edilir:
 - cinsel taciz ya da diğer yasa dışı taciz biçimlerinin bildirilmesinden ötürü misillemeye karşı koruma
 - şirketin iddiaları araştırma ve uygun tedbiri alma yönündeki kararlılığı ve taahhüdü
 - şirketin, mümkün olduğu ölçü ve kapsamda, iddialara ilişkin gizliliği koruma yönündeki niyet beyanı
 - şirketin şikâyet sahibini, araştırmanın sonucu ve şirketin almaya karar verdiği tedbir konusunda bilgilendirme yönündeki niyet beyanı

6. Kararlar

- 6.1. Soruşturma sırasında toplanan bilgileri inceledikten ve uygun çıkarımlara vardıldıktan sonra, şirket uygun adımı atacak ve kararı şikâyet sahibine ve tacizci olduğu ilan edilen tarafa uygun şekilde iletacaktır.
- 6.2. Suistimalin gerçekleşmiş olduğunun tespiti hâlinde, iş akdinin feshi dâhil olmak üzere, uygun disiplin yaptırımı uygulanacaktır.