

Εταιρική Πολιτική 3

Χώρος Εργασίας Χωρίς Παρενοχλήσεις

Σκοπός

Η Stryker δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός χώρου εργασίας χωρίς διακρίσεις, εκφοβισμούς και παράνομες παρενοχλήσεις. Η παρούσα Πολιτική, περιγράφει την πολιτική της Stryker που απαγορεύει τις σεξουαλικές και άλλες παράνομες παρενοχλήσεις.

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική ισχύει για όλους τους υπαλλήλους της Stryker, σε όλες τις τοποθεσίες και στην έκταση που επιτρέπεται από το νόμο. Εάν οποιαδήποτε διάταξη αυτής της Πολιτικής δεν συμμορφώνεται με την ισχύουσα τοπική νομοθεσία μιας συγκεκριμένης επιχειρησιακής μονάδας της Stryker, αυτή η επιχειρησιακή μονάδα δύναται να εφαρμόσει μία ξεχωριστή πολιτική για συμμόρφωση με το τοπικό δίκαιο, δεδομένου ότι η αναθεωρημένη πολιτική θα συνάδει με τις αρχές που περιλαμβάνονται στην παρούσα Πολιτική, όπως καθορίζεται από το αρμόδιο προσωπικό του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και των Νομικών τμημάτων της Stryker. Όπου δεν εφαρμόζεται τοπική πολιτική, όλες οι διατάξεις αυτής της Πολιτικής που συμμορφώνονται με το τοπικό δίκαιο θα παραμένουν σε ισχύ.

Βασικές πολιτικές

1. Πολιτική κατά των παρενοχλήσεων
 - 1.1. Η Stryker είναι αφοσιωμένη στην παροχή ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις, εκφοβισμούς και παράνομες παρενοχλήσεις. Η παρενόχληση αποτελεί μια μορφή διάκρισης που είναι προσβλητική, επηρεάζει τη συμμετοχή του υπαλλήλου, διακυβεύει την ακεραιότητα της σχέσης της Stryker με τους υπαλλήλους και βλάπτει την παραγωγικότητα και σταθερότητα του οργανισμού.
 - 1.2. Η παρενόχληση λόγω του φύλου, της φυλής, εθνότητας, εθνικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου ή άλλου νομικά προστατευμένου χαρακτηριστικού, δεν θα γίνει ανεκτή και απαγορεύεται από την παρούσα Πολιτική.
2. Ορισμοί και παραδείγματα
 - 2.1. Παρενόχληση είναι η επίμονη και ανεπιθύμητη συμπεριφορά ή οι ενέργειες στη βάση οποιωνδήποτε από τα προαναφερόμενα στην παράγραφο 1.2.
 - 2.2. Σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα είδος παρενόχλησης που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, ανεπιθύμητη σεξουαλική επαφή, ανεπιθύμητη προφορική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, ανεπιθύμητες προσκλήσεις για σεξουαλικές φιλοφρονήσεις και άλλη ανεπιθύμητη σωματική, προφορική ή οπτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή/και συμπεριφορά που απευθύνεται σε κάποιον/α λόγω του φύλου του/της.
 - 2.3. Η ανεπιθύμητη σωματική, προφορική ή οπτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης μπορεί να περιλαμβάνει οποιοδήποτε από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς:
 - ρητές σεξουαλικές προτάσεις,
 - σεξουαλικά υπονοούμενα
 - σχόλια, επίθετα, ή δυσφημιστικές εκφράσεις με σεξουαλικούς υπαινιγμούς,
 - «πειράγματα» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου
 - αστειώτητες σεξουαλικού περιεχομένου
 - άσεμνες χειρονομίες, ή άσεμνες εκφράσεις
 - εικόνες ή σχέδια με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς
 - προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών που δεν είναι απαραίτητα για την εργασία
 - σωματική επαφή, όπως «ελαφρά χτυπηματάκια», τσιμπήματα, ή αγγίγματα
 - 2.4. Παρενόχληση σε οποιαδήποτε βάση υφίσταται κάθε φορά που συμβαίνουν τα εξής:
 - η υποταγή σε παρενοχλητική συμπεριφορά, που αποτελεί ρητό ή σιωπηρό όρο ή προϋπόθεση για εργασιακή απασχόληση
 - η υποταγή σε ή απόρριψη της συμπεριφοράς χρησιμοποιείται ως βάση για μια πραγματική ή σιωπηρή απόφαση σχετικά με την εργασιακή απασχόληση, που περιλαμβάνει την απώλεια εργασίας, τον υποβιβασμό ή την αλλαγή ευθυνών ή παροχών
 - η συμπεριφορά έχει σκοπό ή επίδραση μη εύλογα παρεμβατική στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον

- 2.5. Άλλη παράνομη παρενόχληση περιλαμβάνει οποιοδήποτε είδος συμπεριφοράς που δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από προσβλητικά, άσεμνα ή μειωτικά σχόλια, με βάση οποιαδήποτε από τα προστατευμένα χαρακτηριστικά που αναφέρονται στην ενότητα 1.2 παραπάνω. Αυτό το είδος παρενόχλησης περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα εξής:
- ρατσιστικά ή μειωτικά σχόλια με βάση την εθνότητα
 - λήψη, ανάρτηση, προβολή, δημοσίευση, φωτογράφιση, εκτύπωση, διανομή πορνογραφικών, άσεμνων, προσβλητικών ή ανάρμοστων υλικών ή υλικών σεξουαλικού, εθνικού, θρησκευτικού ή ρατσιστικού χαρακτήρα
 - χρήση προσβλητικού χιούμορ, που περιλαμβάνει τα ρατσιστικά, θρησκευτικά, σεξιστικά ή αστεία με βάση την εθνότητα
 - μειωτικά σχόλια που αφορούν στο φύλο, τη φυλή, εθνότητα, εθνική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, θρησκεία, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή έκφραση φύλου ή σε οποιοδήποτε άλλο νομικά προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός άλλου προσώπου
 - οποιαδήποτε επικοινωνία ή πράξη που είναι παρενοχλητική ή προκαλεί διακρίσεις
3. Ευθύνες
- 3.1. Ο Πρόεδρος ή το εκτελεστικό στέλεχος που έχει την ευθύνη για κάθε τμήμα, θυγατρική ή λειτουργική ομάδα, είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση της τήρησης της Πολιτικής. Η ευθύνη για το συντονισμό και την εφαρμογή της Πολιτικής για κάθε τμήμα, θυγατρική ή λειτουργική ομάδα, ανήκει στο διευθυντή του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού για αυτή την περιοχή.
- 3.2. Όλοι οι διευθυντές, προϊστάμενοι, ηγέτες ομάδων, συνεργάτες, προμηθευτές και επιχειρηματικοί συντάκτοι είναι υπεύθυνοι για την υποστήριξη και εφαρμογή της παρούσας πολιτικής κατά των παρενοχλήσεων.
- 3.3. Αποτελεί ευθύνη κάθε υπαλλήλου στην Εταιρεία να διασφαλίσει ότι η Stryker παραμένει σε πλήρη συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική. Οποιοσδήποτε ενέργειες υπαλλήλων που θα μπορούσαν να προκαλέσουν παράβαση της Πολιτικής από τη Stryker μπορεί να οδηγήσουν σε πειθαρχικές ενέργειες, έως και σε απόλυση.
- 3.4. Αποτελεί ευθύνη κάθε υπαλλήλου που πιστεύει ότι είναι θύμα σεξουαλικής ή άλλης παράνομης παρενόχλησης, να συμβουλευθεί τον εν λόγω παραβάτη να σταματήσει την εν λόγω ανεπιθύμητη δραστηριότητα και να αναφέρει αμέσως τις ανησυχίες του/της όπως τονίζεται παρακάτω.
4. Παράπονα / Καταγγελίες
- 4.1. Τα παράπονα/καταγγελίες για ενέργειες παρενόχλησης ή αντεκδίκησης που αποτελούν παράβαση της Πολιτικής, θα γίνονται δεκτά γραπτώς ή προφορικά και τα ανώνυμα παράπονα θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα ερευνώνται. Οποιοσδήποτε έχει παρατηρήσει σεξουαλική ή άλλη παράνομη παρενόχληση θα πρέπει να το αναφέρει αμέσως.
- 4.2. Οποιοσδήποτε υπάλληλος θέλει να αναφέρει ένα περιστατικό παρενόχλησης, θα πρέπει να αναφέρει άμεσα το ζήτημα στον άμεσο προϊστάμενό του/της, οποιονδήποτε διευθυντή της Stryker, οποιοδήποτε μέλος του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, οποιοδήποτε μέλος του οργανισμού συμμόρφωσης της Stryker ή/και μέσω της Γραμμής Δεοντολογίας. Αν και συνιστάται στους υπαλλήλους να ζητήσουν πρώτα βοήθεια από τον άμεσο προϊστάμενό τους, μπορούν, σε οποιαδήποτε στιγμή, να αναφέρουν τα ζητήματα που τους απασχολούν σε οποιοδήποτε κανάλι αναφοράς.
- 4.3. Οποιοσδήποτε προϊστάμενος ή διευθυντής διαπιστώσει πιθανή σεξουαλική ή άλλη παράνομη παρενόχληση, θα πρέπει να ενημερώσει αμέσως οποιοδήποτε μέλος του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού που υποστηρίζει τη συγκεκριμένη τοποθεσία.
5. Έρευνες
- 5.1. Όλα τα παράπονα θα διερευνώνται γρήγορα και λεπτομερώς από το διευθυντή τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού για τη σχετική τοποθεσία ή από άλλο διορισμένο άτομο που έχει επιφορτιστεί με την έρευνα τέτοιου είδους παραπόνων.
- 5.2. Οποιοσδήποτε καταχωρίζει ένα παράπονο έχει τη διαβεβαίωσή μας για:
- την προστασία κατά ενεργειών αντεκδίκησης σε περίπτωση αναφοράς σεξουαλικής ή άλλης παράνομης παρενόχλησης
 - τη δέσμευση της Εταιρείας για την έρευνα των ισχυρισμών και τη λήψη κατάλληλων ενεργειών
 - την πρόθεση της Εταιρείας να διατηρήσει απόλυτη εμπιστευτικότητα σχετικά με τους ισχυρισμούς, στο βαθμό που είναι πρακτικά εφικτό
 - την πρόθεση της Εταιρείας να ενημερώσει το άτομο που υπέβαλε το παράπονο για τα αποτελέσματα της έρευνας και οποιαδήποτε ενέργεια αναλήφθηκε
6. Αποφάσεις
- 6.1. Μετά την εξέταση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν κατά την έρευνα και την κατάληξη σε συγκεκριμένα συμπεράσματα, η εταιρεία θα προβεί σε κατάλληλες ενέργειες και θα ανακοινώσει την απόφασή της στον καταγγέλλοντα και τον κατ' ισχυρισμό παραβάτη όπως αρμόζει.
- 6.2. Εάν το συμπέρασμα είναι ότι έλαβε χώρα ανάρμοστη συμπεριφορά, η εταιρεία θα προβεί σε κατάλληλες πειθαρχικές ενέργειες που περιλαμβάνουν έως και την απόλυση.