

Oświadczenie o polityce równych szans w zatrudnieniu

Polityka równych szans w zatrudnieniu

Woodward oferuje możliwość równego zatrudnienia wszystkim wykwalifikowanym pracownikom i kandydatom niezależnie od rasy, koloru skóry, wyznania, wieku, płci, narodowości, pochodzenia, niepełnosprawności fizycznej, niepełnosprawności umysłowej, choroby, orientacji seksualnej, tożsamości lub ekspresji płciowej, statusu weterana, stanu cywilnego, informacji genetycznych lub innych cech chronionych. Woodward zobowiązuje się do podejmowania decyzji o zatrudnieniu zgodnie z zasadami dotyczącymi możliwości równego zatrudnienia. Niniejsza polityka odnosi się do wszystkich aspektów związanych z zatrudnieniem, awansem, przeniesieniem, degradacją, zwolnieniami, wypowiedzeniem pracy, wynagrodzeniem, świadczeniami, szkoleniami, rozwojem oraz warunkami pracy. Polityka ta jest aktywnie stosowana we wszystkich lokalizacjach Woodward.

Ustawa o niepełnosprawnych Amerykanach (Americans with Disabilities Act - ADA)

Osoby niepełnosprawne chronione są przed dyskryminacją na mocy Ustawy o niepełnosprawnych Amerykanach z 1990 r. oraz poprawki do tejże Ustawy. Woodward nie będzie dyskryminował osób wykwalifikowanych na podstawie ich niepełnosprawności w odniesieniu do procesu rekrutacji, procedur ubiegania się o pracę, zatrudnienia, zwalniania, awansu, rozwoju, wypowiedzenia pracy, tymczasowej nieobecności w pracy, wynagrodzeń, świadczeń, zlecenia prac, szkoleń lub wszelkich innych postanowień, warunków lub przywilejów wynikających z faktu zatrudnienia.

Woodward wprowadzi uzasadnione udogodnienia w odniesieniu do znanych fizycznych i psychologicznych ograniczeń w inny sposób wykwalifikowanych osób z niepełnosprawnością, będących kandydatami do pracy lub pracownikami, o ile takie udogodnienie nie będzie prowadzić do nadmiernych trudności w działaniu biznesu Woodward zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawnymi.

Pracownicy, którzy wymagają wprowadzenia udogodnień, aby móc wykonywać istotne obowiązki służbowe związane z zajmowaniem danego stanowiska, powinni skontaktować się z pracownikiem Działu Personalnego i zażądać takiego udogodnienia. Woodward i pracownik opracują interaktywny proces, w ramach którego określą, czy uzasadnione udogodnienia mogą być wprowadzone i czy pomogą pracownikowi wykonywać istotne obowiązki służbowe związane z danym stanowiskiem.

POLITYKA

INDEKS	Relacje Pracownicze/ Świadczenia
Nazwa:	Oświadczenie o polityce równych szans w zatrudnieniu
Numer:	6-1
Arkusz:	2 z 4
Data:	2016-06-06
Zastosowanie:	Globalne

W podobny sposób wprowadzone zostaną uzasadnione udogodnienia, które umożliwią niepełnosprawnemu kandydatowi wzięcie udziału w procesie ubiegania się o pracę, o ile takie udogodnienie nie będzie prowadzić do nadmiernych trudności.

Udogodnienia w sprawach religijnych

Jeżeli będzie to miało uzasadnienie, Woodward dostosuje się do szczerych przekonań religijnych, w tym stroju i praktyk religijnych dotyczących wyglądu zewnętrznego, o ile takie udogodnienie nie będzie prowadzić do nadmiernych trudności dla Woodward.

Woodward podejmie próbę dostosowania się do pracowników potrzebujących wolnego czasu na praktyki religijne, o ile nie będzie to prowadzić do nadmiernych trudności dla Woodward. Prośby o udogodnienia pod kątem religijnym należy składać do Działu Personalnego możliwie z jak największym wyprzedzeniem. Czas wolny zostanie odliczony od dostępnych dni urlopowych.

Co więcej, pracownik, który dostrzega konflikt pomiędzy wymaganiami służbowymi a przekonaniami lub praktykami religijnymi, powinien zgłosić sprawę do Działu Personalnego. Przy udziale pracownika firma podejmie decyzję odnośnie tego, czy można wprowadzić uzasadnione rozwiązanie bez nadmiernych trudności dla Woodward. Podczas rozpatrywania prośby o wprowadzenie udogodnień, pod uwagę należy wziąć wpływ na innych pracowników oraz wszelkie trudności dla biznesu.

Akcja afirmatywna

Jako dostawca federalny, Woodward opracowuje w formie pisemnej, a następnie wdraża Programy Akcji Afirmatywnych (PAA), uwzględniające kobiety, mniejszości, weteranów objętych ochroną oraz osoby niepełnosprawne. Realizacja Programów Akcji Afirmatywnych przez Firmę należy do zakresu obowiązków Wiceprezesa, Dyrektora Generalnego lub lidera każdego ośrodka produkcyjnego lub siedziby. Codziennym zarządzaniem programami zajmuje się Dział Personalny. Kandydaci oraz pracownicy mogą zweryfikować elementy PAA odnoszące się do weteranów objętych ochroną oraz osób niepełnosprawnych w lokalnym Dziale Personalnym, po umówieniu spotkania. Kandydaci oraz pracownicy zachęceni są do określenia swojej rasy/pochodzenia etnicznego, płci, niepełnosprawności oraz statusu weterana objętego ochroną poprzez lokalny Dział Personalny.

Zasada włączenia

Jako organizacja zorientowana na wartości, Woodward sprzyja budowaniu przyjaznego środowiska pracy, w którym uznawane są zróżnicowane pomysły i wiedza oraz panuje przekonanie o sile połączenia różnorodnych koncepcji.

W środowisku pracy promujemy zasadę „Przestrzegania Konstytucji Woodward”, co umożliwia naszym liderom i pracownikom demonstrowanie kluczowych wartości w codziennej pracy. Zapewniamy, że nasze kluczowe zasady, procedury i strategie rozwojowe wspierają organizacyjne właściwości przyjaznej firmy.

Procedura składania skarg

Jakikolwiek pracownik, który jest przekonany, że został poddany dyskryminacji lub mobbingowi lub który ma świadomość takich zachowań, powinien natychmiast zgłosić taki incydent (incydenty). Pracownicy mogą podjąć decyzję o zgłoszeniu problemu swojemu liderowi, innemu liderowi pracującemu w Woodward, pracownikowi Działu Personalnego, Działu Prawnego i Zgodności z przepisami, dowolnemu członkowi Komitetu Nadzoru nad Podstępowaniem w Biznesie lub każdemu innemu członkowi zarządu lub dyrektorowi Firmy. Pracownicy mogą również zgłaszać problemy dzwoniąc pod numer 888-325-7915 lub korzystając z narzędzia internetowego dostępnego poprzez Inside Woodward w sekcji Infolinia dedykowana kwestiom etycznym, www.Woodward.com lub www.EthicsPoint.com.

Liderzy muszą natychmiast zgłaszać wszelkie skargi dotyczące molestowania pracownikowi Działu Personalnego, który następnie zajmie się ich dokładną analizą. Lider, który nie podejmie żadnych działań w tym kierunku, nie tylko naraża firmę na sankcje, ale może zostać również pociągnięty do odpowiedzialności osobistej.

Zabronione działania odwetowe

Zarejestrowanie skargi pracownika złożonej w dobrej wierze w żaden sposób nie zostanie wykorzystane przeciwko niemu; nie będzie również miało negatywnego wpływu na status zatrudnienia danej osoby oraz postanowienia i warunki umowy o pracę tej osoby. Podejmowanie działań odwetowych jest w istocie niezgodne z prawem i Woodward wyraźnie zakazuje podejmowania takich czynności przeciwko jakemukolwiek pracownikowi, umotywowanych faktem, że pracownik ten złożył skargę lub faktem, że pracownik pomagał lub współpracował w dochodzeniu związanym ze skargą złożoną przez inną osobę, nawet jeżeli skarga ostatecznie okazała się być bezpodstawna. Przykłady odwetu obejmują m.in. tworzenie negatywnego środowiska

POLITYKA

INDEKS	Relacje Pracownicze/ Świadczenia
Nazwa:	Oświadczenie o polityce równych szans w zatrudnieniu
Numer:	6-1
Arkusze:	4 z 4
Data:	2016-06-06
Zastosowanie:	Globalne

pracy, zmianę warunków zatrudnienia; sabotowanie pracy; alienację; składanie bezpodstawnych lub omyłkowych kontr-skarg i/lub wydawanie negatywnych opinii na temat danego pracownika w obecności innych osób. Firma Woodward przyjęła politykę zerowej tolerancji w odniesieniu do działań odwetowych i w takich przypadkach podejmować będzie czynności dyscyplinarne, które m.in. mogą prowadzić do zakończenia stosunku pracy za każde uzasadnione naruszenie.

Co więcej, Woodward nie zwolni ani nie zastosuje żadnych innych działań dyskryminujących w stosunku do pracowników lub kandydatów ze względu na fakt, iż dopytywali się, omawiali lub ujawnili informacje o własnym wynagrodzeniu lub wynagrodzeniu innego pracownika bądź kandydata. Niemniej pracownicy, którzy posiadają dostęp do informacji o wynagrodzeniach innych pracowników lub kandydatów, co należy do zakresu ich obowiązków służbowych, nie mogą ujawniać takich informacji osobom, które nie posiadają do nich dostępu, chyba że ujawnienie następuje (a) w odpowiedzi na formalną skargę lub zarzut, (b) w ramach dochodzenia, postępowania, przesłuchania lub procesu, w tym dochodzenia prowadzonego przez pracodawcę lub (c) w zgodzie z obowiązkiem prawnym kontrahenta polegającym na dostarczaniu informacji.



Thomas A. Gendron
Przewodniczący Zarządu,
Dyrektor Generalny oraz Prezes