

Yhtiön toimintasääntö 2

Syrjinnän torjunta

Tarkoitus

Stryker arvostaa monipuolista ja osallistavaa työvoimaa ja on sitoutunut pitämään yllä työympäristöä, jossa ei esiinny syrjintää, uhkailua eikä laitonta häirintää. Tämä syrjinnän vastainen toimintasääntö määrittelee Strykerin toimintaohjeet kieltäen syrjinnän työpaikalla.

Laajuus

Tämä toimintasääntö koskee kaikkia Strykerin työntekijöitä kaikissa toimipisteissä lain sallimassa laajuudessa. Mikäli jokin tämän toimintasäännön kohta ei noudata johonkin Strykerin liiketoimintayksikköön soveltuvaa paikallista lainsäädäntöä, kyseinen liiketoimintayksikkö voi lisätä toimintasääntöön liitteen paikallisen lain noudattamiseksi, edellyttäen, että liite noudattaa tämän toimintasäännön periaatteita, kuten sääntöjenmukaisuudesta vastaava johtaja, lakiasiaintohtaja tai virkaa tekevä lakiasiaintohtaja ne määrittelevät. Missä paikallista toimintasääntöä ei ole toimeenpantu, kaikki tämän toimintasäännön paikallista lakia noudattavat kohdat pysyvät voimassa.

Määritelmät

”Syrjintä” tarkoittaa henkilön erilaista kohtelua tai huomioimista tai erottamista joukosta jonkin alla määritellyn suojatun luokan perusteella, joko hänen edukseen tai häntä vastaan. Syrjintä tarkoittaa myös näennäisesti neutraalin toimintasäännön tai käytännön soveltamista siten, että se asettaisi erilaisiin suojattuihin luokkiin kuuluvia henkilöitä epäedulliseen asemaan muihin verrattuna jollakin alla mainituista perusteista, paitsi jos toimintasääntö tai käytäntö on objektiivisesti perusteltu laillisella tarkoituksella ja sen tarkoituksen saavuttamiseen käytetään asianmukaisia ja tarpeellisia keinoja.

”Häirintä” on suojattuun luokkaan kuulumiseen perustuvaa ei-toivottua käyttäytymistä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kyseisen henkilön arvoa ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Olennot menettelytavat

1. Syrjinnän torjunta

- 1.1. Stryker on sitoutunut tarjoamaan työympäristön, jossa ei esiinny syrjintää, uhkailua eikä laitonta häirintää.
- 1.2. Työntekijän sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, etniseen tai kansalliseen alkuperään, syntyperään, kansalaisuuteen, ikään, vammaisuuteen, sairauteen tai sairaushistoriaan, uskontoon tai uskontokuntaan, asevoimissa palveluun, siviilisäätyyn tai veteraanistatukseen, sukupuoliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai sen ilmaisemiseen, taloudelliseen tai yhteiskunnalliseen asemaan tai muuhun lailla suojattuun ominaisuuteen (”suojatut luokat”) perustuvaa syrjintää ei hyväksytä, ja se on tämän toimintasäännön nojalla kiellettyä.
- 1.3. Strykerin työntekijät eivät saa syrjiä toisia työntekijöitä missään rekrytointipäätöksessä, mukaan lukien seuraavat alueet, niihin kuitenkin rajoittumatta:
 - hakijoiden rekrytointi
 - hakijoiden haastattelu ja palkkaaminen
 - työtehtävien määrääminen
 - ylennykset
 - palkka tai muu korvaus
 - etuudet
 - kurinpitotoimet
 - tulosten arviointi
 - tulosohjaus
 - työsuhteen irtisanominen
 - koulutus- ja oppisopimusohjelmat
 - työsuhteen ehtojen laatiminen tai täytäntöönpano
 - Strykerin toimintasääntöjen tai käytäntöjen toteutus ja tulkinta

1.4. Rekrytointipäätökset eivät voi koskaan perustua siihen, että työntekijä kuuluu suojattuun luokkaan.

2. Muut syrjinnän torjuntaan liittyvät lakisääteiset vaatimukset

- 2.1 Strykeria vaaditaan noudattamaan kaikkia sovellettavia syrjinnän torjuntaa, yhtäläisiä työllistymismahdollisuuksia, edistäviä toimia ja muita velvollisuuksia koskevia lakeja, joita sovelletaan työntekijöihin kyseisessä toimipaikassa tai maantieteellisessä sijainnissa. Kaikkien Strykerin työntekijöiden on noudatettava sovellettavia lakeja ja määräyksiä.
- 2.2 Strykerin henkilöstöhallinnon varapuheenjohtaja ("CHRO") tai hänen nimeämänsä henkilö on vastuussa standardien ja menetelmien täytäntöönpanosta sovellettavien lakien noudattamiseksi, ja osastojen/toimintojen on avustettava näiden standardien ja menettelyjen täytäntöönpanossa ja toteutuksessa.

Sääntöjenmukaisuus ja velvollisuudet

Jokainen työntekijä on vastuussa tämän toimintasäännön ja kaikkien täytäntöönpanostandardien ja -menetelmien noudattamisesta. Tätä toimintasääntöä ja/tai täytäntöönpanostandardeja ja -menetelmiä rikkovaan työntekijään sovelletaan kurinpitotoimia, joihin voi sisältyä irtisanominen.

Kaikkien päälliköiden, johtajien, esimiesten, tiimin johtajien, myyjien, tavarantoimittajien, asiakkaiden ja liikekumppanien velvollisuuksiin kuuluu tukea ja vahvistaa tätä toimintasääntöä. Mikäli työntekijä ei tue ja/tai vahvista tätä toimintasääntöä, häneen kohdistetaan kurinpitotoimia, joihin voi sisältyä työ- tai liikesuhteen irtisanominen. Päälliköiden, johtajien ja esimiesten, jotka saavat valituksen tai kuulevat tietoja, joiden perusteella tätä toimintasääntöä on kenties rikottu, on välitettävä valitus viipymättä henkilöstöosastolle.

Jokaisen työntekijän, joka uskoo tulleensa syrjityksi, velvollisuus on ilmoittaa huolenaiheistaan viipymättä jäljempänä annettujen ohjeiden mukaan.

Valitukset ja tutkinnat

Jos työntekijä uskoo joutuneensa syrjinnän uhriksi tai todistaneensa syrjintää, hänen tulee tehdä valitus välittömästi. Työntekijät voivat raportoida häirinnästä lähimmälle esimiehelleen, kenelle tahansa Strykerin johdosta, kenelle tahansa henkilöstöhallinnossa tai kenelle tahansa Strykerin sääntöjenmukaisuudesta tai lakiasioista vastaavassa organisaatiossa ja/tai erityisen Ethics hotline -numeron kautta. Vaikka rohkaisemmekin työntekijöitä olemaan ensisijaisesti yhteydessä lähimpään esimieheen, työntekijä voi koska tahansa ilmoittaa huolenaiheestaan minkä tahansa ilmoituskanavan kautta. Esimiehen tai johtajan, jonka tietoon tulee mahdollista syrjintää, tulee ilmoittaa asiasta viipymättä henkilöstöosastolle.

Valitukset voi tehdä joko kirjallisesti tai suullisesti. Ilmoitukset voi tehdä nimettömänä. Syrjinnästä, uhkailusta tai häirinnästä ilmoittavaa henkilöä suojellaan valituksen tekemiseen tai oikeuskanteen tekemiseen liittyviltä kustotoimilta.

Stryker pitää ilmoittajan ajan tasalla tutkinnan ratkaisuksista siinä määrin kuin laki sen sallii tai kulloisissakin olosuhteissa on asianmukaista. Tutkimusten luottamuksellisesta luonteesta johtuen täsmällisten yksityiskohtien toimittaminen tutkimuksesta ja suoritetuista toimenpiteistä ei kuitenkaan ole aina mahdollista. Kaikki tutkimukset suoritetaan luottamuksellisesti siinä määrin kuin on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja soveliasta, kun otetaan huomioon kaikkien osapuolien yksityisyyteen liittyvät edut. Stryker pyrkii käsittelemään kaikki työntekijöiden ilmoitukset ja saattamaan päätökseen kaikki niihin ja tähän menettelytapaan liittyvät tutkimukset määräaikaan mennessä.

Työntekijään, joka estää syrjinnästä ilmoittamisen tai häiritsee tutkintaa muulla tavoin, kohdistetaan asianmukaisia kurinpitotoimia jopa työsuhteen päättämiseen asti.

Päätöksen, jonka mukaan väärinkäytös tapahtui, Strykerin kustotoimien vastainen toimintasääntö mukaan lukien, seurauksena ovat asianmukaiset kurinpitotoimet jopa työsuhteen päättämiseen asti.