

Politica aziendale 2

Antidiscriminazione

Scopo

Stryker considera importante una forza lavoro diversificata e inclusiva e si impegna a mantenere un luogo di lavoro privo di discriminazioni, intimidazioni e molestie illecite. Questa Politica Antidiscriminazione illustra la politica di Stryker contro la discriminazione sul luogo di lavoro.

Ambito di validità

Questa politica si applica a tutti i dipendenti Stryker, in tutte le sedi, nella misura consentita dalla legge. Se una qualsiasi disposizione di questa politica non è conforme alla legge locale applicabile a una particolare unità aziendale di Stryker, tale unità può attuare una politica separata per conformarsi alla legge locale, a condizione che la nuova politica sia conforme ai principi contenuti all'interno di questa, secondo quanto stabilito da personale appropriato delle Risorse umane e degli uffici legali di Stryker. Qualora non sia stata attuata una politica locale, tutte le disposizioni di questa politica conformi alle leggi locali resteranno in vigore.

Definizioni

Per "Discriminazione" si intende la diversità di trattamento o di considerazione di una persona, oppure una distinzione operata a favore o contro una persona, sulla base di una delle Classi protette descritte di seguito. Operare una discriminazione significa anche applicare una politica o una procedura apparentemente neutrale in un modo che metterebbe le persone appartenenti a Classi protette in una posizione di svantaggio rispetto ad altre per uno dei motivi elencati di seguito, a meno che tale politica o prassi sia oggettivamente giustificata da un obiettivo legittimo e i mezzi per raggiungere tale obiettivo siano appropriati e necessari.

Per "Molestia" si intende una condotta indesiderata adottata nei confronti di una persona appartenente a una Classe protetta e il cui scopo o effetto sia quello di oltraggiare la dignità di tale persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Politiche fondamentali

1. Antidiscriminazione

- 1.1. Stryker si impegna a garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, intimidazioni e molestie illecite.
- 1.2. La discriminazione basata su sesso, razza, colore, etnia, origine nazionale, discendenza, cittadinanza, età, disabilità, malattia o storia di malattia, credo, religione, servizio nelle forze armate, stato civile o di veterano, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, stato economico o sociale o qualsiasi altra caratteristica legalmente protetta ("Classi protette") non sarà tollerata ed è proibita ai sensi di questa Politica.
- 1.3. I dipendenti di Stryker non possono operare discriminazioni nei confronti di altri dipendenti in relazione a qualsiasi decisione lavorativa, incluse, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le decisioni nelle seguenti aree:
 - Reclutamento dei candidati
 - Colloquio e assunzione dei candidati
 - Assegnazione degli incarichi
 - Promozioni
 - Pagamento o altre retribuzioni
 - Benefit
 - Disciplina
 - Valutazione delle performance
 - Gestione delle performance
 - Interruzione del rapporto di lavoro
 - Formazione e programmi di apprendimento
 - Creazione o applicazione dei termini e condizioni di impiego
 - Implementazione e interpretazione delle politiche e procedure di Stryker

- 1.4. Le decisioni lavorative di qualsiasi tipo non possono basarsi sull'appartenenza del dipendente a qualsiasi delle Classi protette.

2. Requisiti legali aggiuntivi relativi all'Antidiscriminazione

- 2.1 Stryker è tenuta a rispettare le leggi vigenti in materia di antidiscriminazione, pari opportunità di impiego, discriminazione costruttiva e altri obblighi applicabili ai datori di lavoro nella particolare sede o area geografica. Tutti i dipendenti di Stryker devono rispettare qualsiasi legge o normativa applicabile.
- 2.2 Il Vicepresidente e Responsabile delle Risorse umane (Chief Human Resources Office, "CHRO") di Stryker o la persona da lui designata sono responsabili per l'implementazione degli standard e delle procedure per la conformità alle leggi vigenti e le divisioni/funzioni dovranno supportare l'implementazione e l'applicazione di tali standard e procedure.

Conformità e responsabilità

Ogni dipendente è responsabile per la conformità alla presente Politica e per tutti gli standard e le procedure di implementazione. Qualsiasi dipendente che violi questa Politica e/o tutti gli standard e le procedure di implementazione è soggetto ad azioni disciplinari, fino al licenziamento compreso.

Tutti i leader, i manager, i supervisori, i team leader, i venditori, i fornitori, i clienti e i partner commerciali hanno la responsabilità di sostenere e applicare la presente Politica. Il mancato supporto e/o applicazione della presente Politica sono soggetti ad azioni disciplinari fino al licenziamento o la cessazione della relazione commerciale. I leader, i manager e i supervisori che ricevono o vengono a conoscenza di un reclamo da cui si evince una possibile violazione di questa Politica sono tenuti a inoltrare tempestivamente tale reclamo al reparto Risorse umane.

È responsabilità di ciascun dipendente che ritiene di essere stato oggetto di discriminazione segnalare tempestivamente le proprie preoccupazioni come descritto sopra.

Reclami e indagini

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere stato vittima di discriminazione o che sia stato testimone di un atto di discriminazione deve presentare il proprio reclamo immediatamente. I dipendenti possono segnalare un episodio di discriminazione al proprio supervisore diretto, a qualsiasi manager di Stryker, a qualsiasi membro delle Risorse umane, a qualsiasi membro dell'Ufficio Conformità o Legale di Stryker e/o tramite la linea diretta per l'Etica. Sebbene i dipendenti siano incoraggiati a chiedere una prima assistenza al loro supervisore diretto, il dipendente può, in qualsiasi momento, segnalare le proprie preoccupazioni tramite qualsiasi canale di segnalazione disponibile. Uno supervisore o un manager che viene a conoscenza di una possibile discriminazione deve informare immediatamente il reparto Risorse umane riguardo al reclamo.

I reclami possono essere presentati per iscritto o in forma verbale. Le segnalazioni possono essere effettuate in maniera anonima. Chiunque effettui una segnalazione per discriminazione, intimidazione o molestia è protetto dalle ritorsioni che potrebbero scaturire da un reclamo o dall'avvio di un procedimento.

Stryker manterrà informato il soggetto che ha effettuato la segnalazione sullo svolgimento dell'indagine nella misura consentita dalla legge o diversamente in maniera commisurata alle circostanze. Tuttavia, considerata la natura riservata di tali indagini, potrebbe non essere possibile fornire dettagli specifici dell'indagine o delle azioni intraprese. Tutte le indagini saranno gestite con riservatezza, per quanto possibile e in maniera commisurata alle circostanze, alla luce degli interessi della privacy di tutte le persone coinvolte. Stryker si impegnerà per occuparsi di tutte le comunicazioni dei dipendenti e per completare tutte le indagini condotte ai sensi di questa politica in modo tempestivo.

Qualsiasi dipendente che ostacoli una segnalazione di discriminazione o che interferisca in altro modo con un'indagine sarà soggetto ad appropriato provvedimento disciplinare, fino al licenziamento.

Una conclusione che la condotta illecita ha avuto luogo, incluso in base a quanto disposto nella politica antiritorsione di Stryker, si tradurrà in un provvedimento disciplinare, fino al licenziamento.