

Politica corporativă 2

Anti-discriminare

Scop

Stryker apreciază o forță de muncă diversă și incluzivă și este hotărâtă să ofere un mediu de lucru fără discriminare, intimidare și hărțuire nelegală. Această politică anti-discriminare prezintă politica Stryker care interzice discriminarea la locul de muncă.

Domeniu

Această politică se aplică tuturor angajaților Stryker din toate locațiile, în măsura permisă de lege. Dacă orice prevedere a acestei politici nu este conformă cu legea locală aplicabilă pentru o anumită unitate de lucru Stryker, unitatea de lucru respectivă poate implementa o politică separată, pentru a se conforma cu legea locală, cu condiția ca această politică revizuită să respecte principiile conținute de politica de față, după cum au fost stabilite de către personalul responsabil din cadrul departamentelor de resurse umane și juridic ale Stryker. În cazul în care nu s-a implementat o politică locală, toate prevederile acestei politici care sunt conforme cu legea locală vor rămâne în vigoare.

Definiții

„**Discriminare**” înseamnă a trata sau a lua în considerare în mod diferit, sau a face o distincție în favoarea sau împotriva unei persoane pe baza uneia dintre categoriile protejate stipulate mai jos. Discriminare înseamnă, de asemenea, aplicarea unei politici sau practici aparent neutre într-un mod care ar pune persoanele din cadrul categoriilor protejate în dezavantaj comparativ cu celelalte persoane, din oricare dintre motivele enumerate mai jos, cu excepția cazului în care politica sau practica respectivă este în mod obiectiv justificată de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

„**Hărțuire**” înseamnă o conduită nedorită, pe baza apartenenței la o categorie protejată, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea persoanei în cauză și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Politici de bază

1. Anti-discriminare

- 1.1. Stryker este hotărâtă să ofere un mediu de lucru fără discriminare, intimidare și hărțuire nelegală.
- 1.2. Discriminarea angajatului pe bază de sex, rasă, culoare, etnie, origine națională, origine familială, cetățenie, vârstă, dizabilitate, boală sau istoric al acesteia, crez, religie, serviciu în forțele armate, stare civilă sau statut de veteran, orientare sexuală, identitate sau expresie de gen, statut economic sau social sau orice altă caracteristică protejată prin lege („**Categorii protejate**”) nu va fi tolerată și este interzisă conform acestei politici.
- 1.3. Angajații Stryker nu pot discrimina alți angajați în nicio decizie de angajare, incluzând, dar fără limitare, oricare dintre cele de mai jos:
 - Recrutarea candidaților
 - Intervievarea și angajarea candidaților
 - Repartizarea atribuțiilor profesionale
 - Promovări
 - Remunerație sau alte compensații
 - Beneficii
 - Disciplină
 - Evaluarea performanței
 - Gestionarea performanței
 - Încetarea contractului de muncă
 - Programe de instruire și ucenicie
 - Crearea sau punerea în aplicare a clauzelor sau condițiilor de angajare
 - Implementarea și interpretarea politicilor sau a practicilor Stryker
- 1.4. Deciziile de orice fel cu privire la angajare nu se pot baza pe calitatea unui angajat de membru al unei categorii protejate.

2. Alte obligații legale cu privire la anti-discriminare

- 2.1 Stryker este obligată să respecte legile aplicabile privind anti-discriminarea, șansele egale de angajare, acțiunea afirmativă și alte obligații care se aplică angajatorilor dintr-o anumită locație sau zonă geografică. Toți angajații Stryker trebuie să respecte orice legi sau regulamente aplicabile.
- 2.2 Vicepreședintele și directorul general pentru resurse umane al Stryker („CHRO”) sau persoana desemnată de acesta are responsabilitatea de a implementa standardele și procedurile de conformitate pentru a se conforma legislației aplicabile iar diviziile/funcțiile vor ajuta la implementarea și aplicarea acestor standarde și proceduri.

Conformitate și responsabilități

Fiecare angajat are responsabilitatea de a respecta această politică și toate standardele și procedurile de implementare. Orice angajat care încalcă această politică și/sau toate standardele și procedurile de implementare, este vizat de măsuri disciplinare, mergând până la, inclusiv, desfacerea contractului de muncă.

Toți membrii conducerii, managerii, supervizorii, șefii de echipe, vânzătorii, furnizorii, clienții și partenerii de afaceri au responsabilitatea de a sprijini și pune în aplicare această politică. Nerespectarea și/sau nepunerea în aplicare a acestei politici poate fi sancționată disciplinar cu până la și inclusiv desfacerea contractului de muncă sau încetarea relației de afaceri. Membrii conducerii, managerii și supervizorii care primesc o plângere sau află informații care sugerează că ar putea fi încălcată această politică sunt obligați să transmită imediat această plângere către departamentul de resurse umane.

Este responsabilitatea fiecărui angajat care consideră că a fost discriminat să raporteze prompt preocupările sale, așa cum este prezentat mai jos.

Plângeri și investigații

Orice angajat care consideră că este victima unei discriminări sau a fost martor la orice act de discriminare trebuie să înainteze imediat o plângere. Angajații pot raporta un incident de discriminare supervizorului direct, oricărui director Stryker, oricărui membru al departamentului de resurse umane, oricărui membru al organizației de conformitate Stryker și/sau prin intermediul liniei de urgență pentru probleme de etică. Deși angajații sunt încurajați să solicite sprijin mai întâi din partea superiorului lor direct, angajatul poate, oricând, să își comunice îngrijorările prin orice canal de comunicare disponibil. Orice supervizor sau manager care este informat cu privire la o posibilă discriminare va trebui să informeze prompt departamentul de resurse umane cu privire la plângere.

Plângerile pot fi depuse în scris sau verbal. Rapoartele pot fi transmise în mod anonim. Oricine raportează acte de discriminare, intimidare sau hărțuire este protejat de represalii ca răspuns la o plângere sau la inițierea unei proceduri.

Stryker va informa raportorul cu privire la dispunerea investigației în măsura permisă de lege sau în alt mod corespunzător în circumstanțele respective. Dar, dat fiind natura confidențială a unor asemenea investigații, furnizarea unor detalii specifice privind investigația sau acțiunile întreprinse poate să nu fie posibilă. Toate investigațiile vor fi gestionate în condiții de confidențialitate, în măsura în care este posibil, și în mod adecvat circumstanțelor, în lumina intereselor private ale tuturor părților implicate. Stryker va depune eforturi pentru a gestiona toate dezvoltările angajaților și va finaliza în timp util toate investigațiile desfășurate conform acestei politici. Orice angajat care împiedică raportarea unei discriminări sau interferează în alt fel cu o investigație va fi supus unor măsuri disciplinare adecvate, mergând până la și inclusiv desfacerea contractului de muncă.

Stabilirea faptului că a avut loc un comportament necorespunzător, incluzând politica Stryker împotriva represaliilor, va conduce la acțiuni disciplinare corespunzătoare, care pot ajunge până la, inclusiv, desfacerea contractului de muncă.