

Företagspolicy 2

Mot diskriminering

Syfte

Stryker värdesätter en mångfaldig och inkluderande personalstyrka och arbetar för att upprätthålla en arbetsplats som är fri från diskriminering, hot och olagliga trakasserier. Denna policy mot diskriminering beskriver huvuddragen i Strykers policy som förbjuder diskriminering på arbetsplatsen.

Omfattning

Den här policyn gäller alla Stryker-anställda på alla arbetsplatser i den utsträckning som är tillåten enligt lag. Om någonting som anges i denna policy strider mot den lokala lagstiftningen som gäller för någon Stryker-affärsenhet kan den affärsenheten införa en separat policy som gör att den efterlever lokal lagstiftning, under förutsättning att den omarbetade policyn följer de principer som ingår i policyn såsom fastställs av lämplig personal på Strykers HR- och juridikavdelningar. Om ingen lokal policy har införts gäller alla bestämmelser i den här policyn som följer lokal lagstiftning.

Definitioner

”**Diskriminering**” innebär olikartad behandling eller övervägande av, eller åtskillnad till förmån för eller emot, en person baserad på en av de skyddade kategorier som anges nedan. Diskriminering innebär också tillämpning av en policy eller ett förfarande på ett sätt som är till synes neutralt men som skulle missgynna personer inom skyddade kategorier jämfört med andra på någon av de grunder som anges nedan, om inte denna policy eller detta förfarande kan motiveras objektivt utifrån ett legitimt mål och de medel som används för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

”**Trakasserier**” är oönskat uppförande mot någon på grund av deras tillhörighet till en skyddad kategori som syftar till eller får effekten att den berörda personens värdighet kränks och att en skrämmande, fientlig, nedvärderande, förnedrande eller stötande miljö skapas.

Grundläggande riktlinjer

1. Mot diskriminering

- 1.1. Stryker förbinder sig att tillhandahålla en arbetsmiljö som är fri från diskrimination, skrämning och olagliga trakasserier.
- 1.2. Diskriminering på grund av en anställds kön, färg, etniskt ursprung, nationellt ursprung, härstamning, medborgarskap, ålder, funktionshinder, sjukdom eller historia därav, tro, religion, tjänstgöring i de väpnade styrkorna, äktenskaplig status eller veteranstatus, sexuell läggning, könsidentitet eller -uttryck, ekonomisk eller social status eller någon annan juridiskt skyddad egenskap (**”skyddade kategorier”**) kommer inte att tolereras och är förbjudet enligt denna policy.
- 1.3. Strykers anställda får inte diskriminera andra anställda i några anställningsbeslut, inklusive, men inte begränsat till något av följande områden:
 - Rekrytering av sökande
 - Intervjuer och anställning av sökande
 - Jobbuppdrag
 - Befordringar
 - Lön eller annan kompensation
 - Förmåner
 - Disciplinära åtgärder
 - Prestationsbedömning
 - Prestationshantering
 - Uppsägning
 - Utbildnings- och lärlingsprogram
 - Skapandet eller upprätthållandet av anställningsvillkoren
 - Implementering och tolkning av Strykers policier och förfaranden

1.4. Inga anställningsbeslut får baseras på någon anställds medlemsskap i en skyddad kategori.

2. Ytterligare lagkrav mot diskriminering

- 2.1 Stryker måste följa alla tillämpliga lagar mot diskriminering för lika anställningsmöjlighet, positiv särbehandling och andra skyldigheter som gäller för arbetsgivare på den specifika platsen eller i det specifika geografiska området. Alla Stryker-anställda måste följa alla gällande lagar och förordningar.
- 2.2 Strykers vice VD (Vice President) och den globala personalchefen (Chief Human Resources Office, CHRO) och hans/hennes ombud ansvarar för att implementera standarder och förfaranden för att följa tillämplig lagar och avdelningarna/verksamheterna ska hjälpa till i implementeringen och upprätthållandet av dessa standarder och förfaranden.

Efterlevnad och ansvarsområden

Varje anställd ansvarar för att följa denna policy och alla implementeringsstandarder och -förfaranden. Varje anställd som bryter mot denna policy och/eller någon av dess implementeringsstandarder och -förfaranden är föremål för disciplinära åtgärder upp till och inklusive uppsägning.

Alla chefer, arbetsledare, handledare, arbetslagsledare, försäljare, leverantörer, kunder och företagspartner är skyldiga att stödja och tillämpa denna policy. Underlåtenhet att stödja och/eller tillämpa denna policy kan leda till disciplinära åtgärder upp till och inklusive uppsägning av anställningen eller affärsrelationen. Ledare, chefer och handledare som tar emot ett klagomål om eller får information som antyder att denna policy kan ha brutits måste omedelbart vidarebefordra klagomålet till HR-avdelningen.

Varje anställd som tror att han eller hon har diskriminerats har ansvar för att omedelbart rapportera sina problem såsom beskrivs nedan.

Klagomål och utredningar

Varje anställd som anser att han/hon har utsatts för diskriminering eller som har bevittnat en diskriminerande handling ska omedelbart rapportera sitt klagomål. Anställda kan rapportera fall av diskriminering till sin närmaste handledare, valfri Stryker-chef, medlem av HR-avdelningen, Strykers organisation för efterlevnad eller juridik och/eller genom Ethics Hotline. Samtidigt som anställda uppmanas att först söka hjälp från sin närmaste handledare får den anställde när som helst rapportera sina bekymmer genom alla tillgängliga rapporteringskanaler. Varje handledare eller chef som får vetskap om eventuell diskriminering ska omgående meddela HR-avdelningen om klagomålet.

Klagomål kan lämnas in skriftligt eller muntligt. Rapporten kan lämnas in anonymt. Alla som rapporterar diskriminering, hot eller trakasserier skyddas mot vedergällning till följd av klagomålet eller inledandet av en rättsprocess.

Stryker kommer att hålla den som rapporterat underrättad om utredningen i den utsträckning som är tillåtet enligt lag eller som på annat sätt lämpar sig under omständigheterna. Eftersom sådana utredningar är konfidentiella kan det hända att det inte är möjligt att lämna specifik information om utredningen eller om de åtgärder som har vidtagits. Alla utredningar behandlas konfidentiellt, i den mån så är möjligt och lämpligt under omständigheterna, med hänsyn till alla inblandades rätt till sekretess. Stryker har som målsättning att behandla alla uppgifter från anställda, och slutföra alla utredningar som genomförs enligt denna policy, så snabbt som möjligt.

Alla anställda som försvårar en rapport om diskriminering eller på annat sätt stör en utredning kommer att bli föremål för lämpliga disciplinära åtgärder, upp till och inklusive uppsägning.

En slutsats om att tjänstefel förekom, inklusive Strykers policy mot vedergällning, kommer att resultera i lämpliga disciplinära åtgärder, upp till och inklusive uppsägning.