

---

**Joint Replacements**

---

**Trauma, Extremities & Deformities**

---

**Craniomaxillofacial**

---

**Spine**

---

**Biologics**

---

**Surgical Products**

---

**Neuro & ENT**

---

**Interventional Spine**

---

**Navigation**

---

**Endoscopy**

---

**Communications**

---

**Imaging**

---

**Patient Care & Handling Equipment**

---

**EMS Equipment**

Molestie sessuali  
e di altro tipo

Politica aziendale  
numero tre

**Copies of all Corporate Policies  
may be found on  
[www.stryker.com/corporatepolicies](http://www.stryker.com/corporatepolicies)**

2825 Airview Boulevard  
Kalamazoo, MI 49002  
t: 269 385 2600 f: 269 385 1062



## Scopo:

Tracciare la politica aziendale che proibisce molestie sessuali ed altri tipi di molestie.

## Ambito di validità:

Questa politica si applica a tutti i dipendenti della Stryker Corporation. Questa politica/procedura si articola nelle seguenti aree:

1. Politica relativa alle molestie
2. Responsabilità
3. Segnalazioni
4. Indagini
5. Risoluzioni
6. Definizioni

## Dettagli:

### 1. Politica relativa alle molestie

1.1 La Stryker Corporation si impegna a garantire un ambiente di lavoro libero da qualsivoglia discriminazione, intimidazione e molestia illecita. Azioni, parole, barzellette o commenti relativi a sesso, razza, etnia, età, disabilità, religione o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge non saranno tollerate.

### 2. Definizioni ed Esempi.

2.1 Per molestie sessuali si intendono avances sessuali non gradite, richieste di favori sessuali, ed altri tipi di comportamenti fisici, verbali o visivi basati sulla discriminazione sessuale quando:

- (a) l'accettazione di tale comportamento possa costituire implicitamente o esplicitamente una garanzia di lavoro; o
- (b) la sottomissione o il rifiuto di tale comportamento venga utilizzato/a, implicitamente o esplicitamente, quale parametro di base per la decisione di assunzione, la perdita del lavoro, la retrocessione o la variazione di responsabilità o benefici; oppure
- (c) il comportamento abbia lo scopo o l'effetto di interferire in maniera irragionevole con le prestazioni lavorative di un individuo o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

2.2 Per molestia sessuale si intende uno qualunque dei seguenti comportamenti:

- (a) proposte sessuali esplicite;
- (b) allusioni sessuali;
- (c) commenti, epiteti o diffamazioni sessualmente allusivi;
- (d) provocazioni o scherzi a sfondo sessuale;
- (e) barzellette di argomento sessuale;
- (f) gesti o linguaggi osceni;
- (g) immagini o ritratti osceni o sessualmente allusivi;
- (h) contatto fisico, quale strofinare, pizzicare o toccare

### 3. Responsabilità.

3.1 Il Presidente o il Rappresentante Legale in carica in ogni divisione, filiale od unità operativa ha la responsabilità di assicurare che la politica della società in materia di molestie venga seguita. La responsabilità del coordinamento e della implementazione della politica in ogni divisione, filiale od unità operativa, è del Direttore delle Risorse Umane.

3.2 Tutti i manager, supervisori, team leader, venditori, fornitori e collaboratori hanno la responsabilità di sostenere ed implementare questa politica relativa alle molestie.

3.3 È responsabilità di ogni dipendente della società garantire che la Stryker Corporation ottemperi interamente a questa politica. Qualsiasi azione da parte di un dipendente che possa coinvolgere la Stryker in una violazione di questa politica può essere sottoposta a procedimento disciplinare, fino al licenziamento.

3.4 È responsabilità di ogni dipendente che ritiene di essere stato oggetto di molestie sessuali od altro tipo di molestie avvertire il presunto molestatore di interrompere i comportamenti non graditi.

### 4. Segnalazioni.

4.1 Le segnalazioni di atti di molestia o ritorsione che violino questa politica saranno accolte per iscritto o oralmente, le denunce anonime saranno tenute in considerazione ed investigate. Chiunque sia testimone di molestie sessuali od illegali deve comunicarlo immediatamente.

4.2 Qualsiasi dipendente che intenda segnalare un episodio di molestia deve comunicarlo immediatamente al proprio supervisore o al Direttore delle Risorse Umane.

4.3 Qualsiasi supervisore o manager che sia a conoscenza di un possibile comportamento di molestia sessuale o illegale deve avvisare immediatamente il Direttore delle Risorse Umane.

### 5. Indagini.

5.1 Tutte le segnalazioni saranno oggetto di indagini immediate e scrupolose da parte del Direttore delle Risorse Umane o di altra persona designata all'indagine.

5.2 A chiunque segnali una denuncia è garantito:

- (a) la protezione contro qualsivoglia ritorsione per aver segnalato una molestia sessuale o illecita;
- (b) l'impegno della Società ad indagare sulle segnalazioni e ad avviare procedimenti adeguati;
- (c) l'intenzione della Società di mantenere la confidenzialità riguardo alle accuse per quanto possibile;
- (d) l'intenzione della Società di informare il querelante sui risultati dell'indagine e su qualsiasi procedimento la Società abbia deciso di avviare.

### 6. Risoluzioni.

6.1 Dopo aver analizzato le informazioni ricavate durante l'indagine, si raggiungerà una delle tre seguenti conclusioni :

- (a) la condotta illecita ha avuto luogo;
- (b) la condotta illecita non ha avuto luogo; oppure
- (c) l'evidenza è insufficiente per raggiungere la conclusione se la condotta illecita abbia avuto luogo o no.

6.2 La Società deve comunicare la conclusione al querelante ed al presunto molestatore.

6.3 La conclusione che la condotta illecita ha avuto luogo si tradurrà in un procedimento disciplinare, fino al licenziamento.