

Politica aziendale 3

Luogo di lavoro privo di molestie

Scopo

Stryker si impegna a mantenere un luogo di lavoro privo di discriminazioni, intimidazioni e molestie illecite. Questa politica delinea quella di Stryker, che vieta molestie di tipo sessuale e illecite di altri tipi.

Ambito di applicazione

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.

Politiche fondamentali

1. Politica relativa alle molestie

- 1.1. Stryker si impegna a garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, intimidazioni e molestie illecite. Le molestie sono una forma di discriminazione offensiva, ostacolano il coinvolgimento dei dipendenti, compromettono l'integrità del rapporto tra Stryker e i propri dipendenti e danneggiano la produttività e la stabilità dell'organizzazione.
- 1.2. Le molestie legate a sesso, razza, etnia, nazionalità, età, disabilità, religione, orientamento sessuale, identità o espressione di genere di un dipendente o a qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge non saranno tollerate e sono vietate ai sensi di questa politica.

2. Definizioni ed esempi

- 2.1. Per molestie si intendono azioni o comportamenti persistenti e inopportuni su una qualsiasi delle basi citate nel punto 1.2 di cui sopra.
- 2.2. Le molestie sessuali sono un tipo di molestie e comprendono avance sessuali inopportune, contatto fisico di natura sessuale inopportuno, comportamenti verbali o fisici di natura sessuale inopportuni, richieste di favori sessuali inopportune e altri comportamenti fisici, verbali o visivi di natura sessuale inopportuni e/o diretti a qualcuno a causa del suo sesso.
- 2.3. Comportamenti fisici, verbali o visivi di natura sessuale inopportuni possono comprendere uno qualunque dei seguenti tipi di atteggiamenti:
 - proposte sessuali esplicite;
 - allusioni sessuali;
 - commenti, epiteti o insulti sessualmente allusivi;
 - provocazioni o scherzi a sfondo sessuale;
 - battute a sfondo sessuale;
 - gesti o linguaggio osceni;
 - immagini o ritratti osceni o sessualmente allusivi;
 - esposizione di materiali grafici sessualmente offensivi non necessari per il lavoro;
 - contatto fisico, ad esempio carezzare, pizzicare o toccare.
- 2.4. Si tratta di molestie su una qualsiasi delle basi ogniqualvolta che:
 - la sottomissione a comportamenti molesti costituisce in maniera implicita o esplicita la condizione o un prerequisito per l'assunzione; oppure
 - la sottomissione o il rifiuto dei comportamenti molesti costituiscono, in maniera implicita o esplicita, un parametro di base effettivo o implicito nelle decisioni relative all'assunzione, incluse perdita del lavoro, retrocessione o variazione di responsabilità o benefici; oppure
 - i comportamenti molesti hanno lo scopo o l'effetto di interferire in maniera irragionevole con le prestazioni lavorative di un soggetto o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

- 2.5. Altre molestie illecite comprendono qualsiasi tipo di comportamento che determini un ambiente di lavoro ostile, caratterizzato da commenti offensivi, osceni e dispregiativi basati su una qualsiasi delle caratteristiche protette definite nella sezione 1.2 di cui sopra. Questo tipo di molestie comprende, tra le altre cose, quanto segue:
- insulti razzisti o etnici;
 - il download, l'invio, la visualizzazione, la pubblicazione, la fotografia, la stampa o la distribuzione di materiali pornografici, osceni, offensivi o inadeguati o di natura sessuale, etnica, religiosa o razziale;
 - l'utilizzo di umorismo offensivo, tra cui battute di natura razziale, religiosa, sessista o etnica;
 - osservazioni o commenti dispregiativi relativi a sesso, razza, etnia, nazionalità, età, disabilità, religione, orientamento sessuale, identità o genere o qualsiasi altra caratteristica di un soggetto protetta dalla legge; oppure
 - comunicazioni o azioni che risultino moleste o discriminatorie.

3. Responsabilità

- 3.1. Il Presidente o il dirigente preposto di ciascuna divisione, filiale o unità operativa sono responsabili per quanto concerne la garanzia di attuazione della politica. La responsabilità del coordinamento e dell'attuazione della politica in ciascuna divisione, filiale o unità operativa, spetta al direttore delle Risorse umane di tale sede.
- 3.2. Tutti i manager, i supervisori, i team leader, i venditori, i fornitori e i collaboratori hanno la responsabilità di sostenere e implementare questa politica relativa alle molestie.
- 3.3. È responsabilità di ogni dipendente garantire che Stryker ottemperi interamente a questa politica. Qualsiasi azione da parte di un dipendente che possa coinvolgere Stryker in una violazione della presente politica può determinare un provvedimento disciplinare, inclusa l'adozione del licenziamento.
- 3.4. È responsabilità di ogni dipendente, che ritenga di essere stato/a oggetto di molestie sessuali o illecite di altro tipo, chiedere al presunto molestatore di interrompere i comportamenti inopportuni e segnalare prontamente le proprie preoccupazioni come indicato di seguito.

4. Segnalazioni

- 4.1. Le segnalazioni e le denunce anonime di atti di molestia o ritorsione che violino questa politica saranno accolte per iscritto o oralmente e saranno tenute seriamente in considerazione e indagate. Chiunque sia testimone di molestie sessuali o illecite è tenuto a comunicarlo immediatamente.
- 4.2. Qualsiasi dipendente che intenda segnalare un episodio di molestia è tenuto a comunicarlo immediatamente al proprio supervisore diretto, a qualsiasi manager di Stryker, a qualsiasi membro delle Risorse umane o dell'organizzazione per la compliance 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.
- 4.3. Qualsiasi supervisore o manager che sia a conoscenza di un possibile comportamento di molestia sessuale o illecita deve avvisare immediatamente qualsiasi membro delle Risorse umane a sostegno della sede.

5. Indagini

- 5.1. Tutte le segnalazioni saranno oggetto di indagini immediate e scrupolose da parte del direttore delle Risorse umane della sede applicabile o di altra persona designata incaricata all'indagine di tali segnalazioni.
- 5.2. A chiunque segnali una denuncia è garantito/a:
- la protezione contro qualsivoglia ritorsione per aver segnalato una molestia sessuale o illecita;
 - l'impegno da parte dell'azienda di indagare sulle segnalazioni e ad avviare procedimenti adeguati;
 - l'intenzione dell'azienda di mantenere la riservatezza riguardo alle accuse per quanto possibile;
 - l'intenzione dell'azienda di informare il querelante dei risultati dell'indagine e su qualsiasi procedimento l'azienda abbia deciso di avviare.

6. Risoluzioni

- 6.1. Dopo aver analizzato le informazioni ricavate durante l'indagine e raggiunte le opportune conclusioni, l'azienda avvierà procedimenti adeguati e comunicherà la risoluzione al querelante e al presunto molestatore, a seconda dei casi.
- 6.2. Una conclusione che la condotta illecita ha avuto luogo si tradurrà in un provvedimento disciplinare, inclusa l'adozione del licenziamento.