

# 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.