

Política corporativa 2

Antidiscriminação

Objetivo

A Stryker valoriza a diversidade e a inclusão, e está comprometida em manter um local de trabalho sem discriminação, intimidação e assédio ilegal. Esta Política Antidiscriminação descreve a política da Stryker que proíbe a discriminação no local de trabalho.

Abrangência

Esta Política se aplica a todos os funcionários da Stryker em todas as suas unidades na medida do permitido pela legislação. Se qualquer disposição desta política não cumprir com a lei local aplicável para uma unidade de negócios específica da Stryker, a unidade de negócios poderá implementar uma política separada para cumprir com a lei local, contanto que a política revisada esteja conforme com os princípios contidos nesta Política, como determinado pelo pessoal apropriado dos departamentos de Recursos Humanos e Jurídico da Stryker. Quando uma política local não tiver sido implementada, todas as disposições desta Política que cumpram com a lei local permanecerão em vigor.

Definições

“Discriminação” é o tratamento ou consideração divergente, ou fazer uma distinção a favor ou contra uma pessoa com base em uma das Classes Protegidas estabelecidas abaixo. Discriminação também significa a aplicação de uma política ou prática aparentemente neutra de uma maneira que colocaria as pessoas dentro das Classes Protegidas em desvantagem em comparação com outras por qualquer um dos motivos listados abaixo, a menos que essa política ou prática seja objetivamente justificada por uma finalidade legítima, e os meios para atingir essa finalidade são adequados e necessários.

“Assédio” é conduta indesejada com base na associação a uma Classe Protegida que tem o objetivo ou efeito de violar a dignidade da pessoa em questão e de criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Políticas básicas

1. Antidiscriminação

- 1.1. A Stryker está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho sem discriminação, intimidação e assédio ilegal.
- 1.2. Discriminação com base no sexo, raça, cor, etnia, nacionalidade, ascendência, cidadania, idade, incapacidade, doença ou histórico do empregado, credo, religião, serviço nas forças armadas, estado civil ou situação militar, orientação sexual, gênero identidade ou expressão, status econômico ou social ou qualquer outra característica legalmente protegida (**“Classes Protegidas”**) não serão toleradas e são proibidas por esta Política.
- 1.3. Os funcionários da Stryker não podem discriminar outros funcionários em qualquer decisão de emprego, incluindo, entre outros, qualquer uma das seguintes áreas:
 - Recrutamento de candidatos
 - Entrevista e contratação de candidatos
 - Atribuição de cargos
 - Promoções
 - Pagamento e outras remunerações
 - Benefícios
 - Punição
 - Avaliação de desempenho
 - Gestão de desempenho
 - Rescisão do contrato de trabalho
 - Programas de treinamento e aprendizagem
 - Criação ou aplicação de termos ou condições de emprego
 - Implementação ou interpretação das políticas ou práticas da Stryker

- 1.4. As decisões de emprego de qualquer tipo não podem se basear na participação de nenhum funcionário em uma Classe Protegida.

2. Requisitos legais adicionais relativos à antidiscriminação

- 2.1 A Stryker é obrigada a cumprir as leis aplicáveis em matéria de antidiscriminação, igualdade de oportunidades de emprego, ação afirmativa e outras obrigações que se aplicam aos empregadores no local ou geografia específicos. Todos os funcionários da Stryker precisam cumprir todas as leis ou regulamentos aplicáveis.
- 2.2 O vice-presidente e diretor de Recursos Humanos ("CHRO") da Stryker ou seu representante é responsável pela implementação de padrões e procedimentos para cumprir as leis aplicáveis e as divisões/funções devem ajudar na implementação e cumprimento de tais normas e procedimentos.

Conformidade e responsabilidades

Todo funcionário é responsável por cumprir esta Política e todos os padrões e procedimentos de implementação. Qualquer funcionário que viole esta Política e/ou todos os padrões e procedimentos de implementação está sujeito a punição, incluindo rescisão.

Todos os líderes, gerentes, supervisores, líderes de equipe, fornecedores, clientes e parceiros de negócios são responsáveis por apoiar e colocar em prática esta Política. Não apoiar e/ou fazer cumprir esta política está sujeito a ação disciplinar, incluindo rescisão de contrato de trabalho ou do relacionamento comercial. Os líderes, gerentes e supervisores que recebem uma reclamação ou tiverem conhecimento de informações que sugerem que esta Política pode ter sido violada, são obrigados a encaminhar a denúncia aos Recursos Humanos imediatamente.

É de responsabilidade de cada funcionário que acredita ter sido discriminado relatar imediatamente suas preocupações, conforme descrito abaixo.

Denúncias e investigações

Qualquer funcionário que acredite ser vítima de discriminação ou tenha testemunhado algum ato de discriminação deve denunciar imediatamente. Os funcionários podem denunciar um incidente de discriminação ao supervisor imediato, a qualquer gerente da Stryker, a qualquer membro de Recursos Humanos, a qualquer membro da organização de conformidade ou jurídica da Stryker e/ou através da Linha Direta para Questões de Ética. Apesar de os funcionários serem encorajados a primeiro procurar a assistência do seu supervisor imediato, o funcionário pode, a qualquer momento, relatar a sua preocupação através de qualquer canal de denúncia disponível. Qualquer supervisor ou gerente que tome conhecimento de uma possível discriminação, deve informar a denúncia aos Recursos Humanos imediatamente.

As denúncias podem ser enviadas por escrito ou verbalmente. Os relatos podem ser enviados de forma anônima. Qualquer pessoa que relate discriminação, intimidação ou assédio é protegida contra retaliação em resposta a uma reclamação ou início de um processo.

A Stryker mantém o relator informado sobre a disposição da investigação na medida permitida por lei ou adequada, de acordo com as circunstâncias. Contudo, devido à natureza confidencial das investigações, poderá não ser possível fornecer detalhes específicos da investigação ou das medidas tomadas. Na medida do possível e, conforme o caso, todas as investigações serão tratadas de forma confidencial, com base nos interesses de privacidade de todos os envolvidos. A Stryker fará todo o possível para lidar com a divulgação de informações por parte de funcionários e para concluir toda e qualquer investigação conduzida de acordo com esta política em tempo hábil.

Qualquer funcionário que impeça o relato de discriminação ou interfira com uma investigação está sujeito a ações disciplinares adequadas, incluindo a rescisão do contrato de trabalho.

A determinação de que houve má conduta, incluindo a política antirretaliação da Stryker, resultará na ação disciplinar adequada, inclusive rescisão de contrato de emprego.