

Política Empresarial 2

Antidiscriminação

Finalidade

A Stryker valoriza uma força de trabalho diversificada e inclusiva e está empenhada em manter um ambiente de trabalho que seja livre de discriminação, intimidação e assédio ilegal. A presente Política de Antidiscriminação sublinha a política da Stryker proibindo a discriminação no local de trabalho.

Âmbito

A presente Política aplica-se a todos os funcionários da Stryker em todos os locais e na extensão permitida por lei. Caso alguma das disposições indicadas nesta Política não cumpra a legislação local vigente para uma unidade de negócios específica da Stryker, essa unidade de negócios pode implementar uma política distinta de forma a cumprir as exigências legais locais, desde que essa política revista esteja em conformidade com os princípios contidos nesta Política, conforme determinado pelos departamentos de Recursos Humanos e Jurídico da Stryker. Sempre que uma política local não tenha sido implementada, todas as disposições desta Política que cumpram o exigido pela lei local continuarão a ser válidas.

Definições

“Discriminação” é o tratamento ou a consideração díspares de, ou fazer distinção a favor ou contra uma pessoa, com base numa das Classes Protegidas abaixo referidas. Discriminação refere-se também à aplicação de uma política ou prática aparentemente neutra, numa forma que colocaria pessoas no âmbito das Classes Protegidas em desvantagem, comparativamente com outras em qualquer dos patamares abaixo referidos, a menos que essa política ou prática seja objetivamente justificada e que os meios para alcançar esse objetivo sejam adequados e necessários.

“Assédio” refere-se a conduta não desejada por alegadamente se pertencer a uma Classe Protegida, que tem o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa em causa e de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Políticas básicas

1. Antidiscriminação

- 1.1. A Stryker está empenhada em manter um ambiente de trabalho que seja livre de discriminação, intimidação e assédio ilegal.
- 1.2. Discriminação de um funcionário com base no sexo, raça, cor, etnia, origem nacional, ascendência, cidadania, idade, credo, religião, serviço nas forças armadas, estado civil ou veterano, orientação sexual, identidade de género ou expressão, situação económica ou social, ou qualquer outra característica legalmente protegida (**“Classes Protegidas”**) não será tolerada e é proibida no âmbito desta Política.
- 1.3. Os funcionários da Stryker não podem discriminar outros funcionários em qualquer decisão laboral, incluindo, mas não se limitando a nenhuma das seguintes áreas:
 - Recrutamento de candidatos
 - Entrevista e contratação de candidatos
 - Nomeação de funções
 - Promoções
 - Salário ou outras compensações
 - Benefícios
 - Disciplina
 - Avaliação de desempenho
 - Gestão de desempenho
 - Fim de contrato laboral
 - Programas de formação e estágio
 - Criação ou implementação dos termos e condições laborais
 - A implementação ou interpretação das políticas ou práticas da Stryker

- 1.4. Decisões laborais de qualquer tipo não podem basear-se no facto de o funcionário pertencer a uma Classe Protegida.

2. Outros requisitos laborais sobre antidiscriminação

- 2.1 A Stryker deve cumprir as leis vigentes no que respeita a antidiscriminação, oportunidades iguais de emprego, ação afirmativa e outras obrigações que se apliquem a funcionários numa determinada localização ou ponto geográfico. Todos os funcionários da Stryker devem cumprir todas as leis e regulamentos vigentes.
- 2.2 O Vice-presidente e Diretor dos Recursos Humanos (“CHRO”, Chief Human Resources Office) da Stryker, ou seu representante, é responsável pela implementação das normas e dos procedimentos a serem cumpridas em conformidade com as leis vigentes e as divisões/funções darão todo o seu apoio nessa implementação e no reforço dessas normas ou procedimentos.

Conformidade e responsabilidades

Todos os funcionários são responsáveis por agir em conformidade com os termos desta Política, bem como a implementação das normas e dos procedimentos. Um funcionário que viole esta Política e/ou todas as normas e procedimentos implementados está sujeito a ação disciplinar, podendo incluir despedimento.

Todos os responsáveis máximos, diretores, supervisores, chefes de equipa, fornecedores e parceiros de negócios são responsáveis por apoiar e aplicar esta Política. O incumprimento e/ou a não implementação desta política fica sujeito(a) a ação disciplinar, podendo incluir despedimento ou término da relação comercial existente. Os responsáveis máximos, diretores e supervisores que recebam uma queixa, ou tenham conhecimento que sugira que esta Política pode ter sido violada, devem encaminhar a referida queixa imediatamente para os Recursos Humanos.

É da responsabilidade de todos os funcionários que acreditem ou sintam que foram discriminados apresentar as suas preocupações de imediato, como sublinhado abaixo.

Queixas e investigações

Qualquer funcionário que acredite ou sinta que foi vítima de discriminação ou tenha testemunhado um ato de discriminação deve reportar a sua queixa imediatamente. Qualquer funcionário pode reportar um incidente de discriminação ao seu superior imediato, a um membro da administração da Stryker, a um membro dos Recursos Humanos, a um membro do departamento de conformidade ou jurídico da Stryker e/ou através da Linha Direta para Questões de Ética. Embora os funcionários sejam incentivados a procurar primeiro ajuda junto do seu supervisor imediato, o funcionário pode, em qualquer altura, comunicar a sua preocupação através de qualquer canal de informação disponível. Qualquer supervisor imediato ou diretor que tenha recebido informação de um alegado ato discriminatório deve informar prontamente os Recursos Humanos dessa queixa.

As queixas serão submetidas por escrito ou verbalmente. Os relatórios devem ser submetidos anonimamente. Qualquer pessoa que comunique um ato de alegada discriminação, intimidação ou assédio fica protegida contra retaliação devido a uma queixa ou início do processo de investigação.

A Stryker manterá o declarante devidamente informado das disposições da investigação na medida do permitido por lei, ou de outra forma adequado às circunstâncias. Contudo, devido à natureza confidencial de tais investigações, pode não ser possível fornecer detalhes específicos sobre a investigação ou as medidas tomadas. Na medida do possível, e de acordo com as circunstâncias, todas as investigações serão mantidas em confidencialidade, com base no direito de privacidade de todos os envolvidos. A Stryker fará todo o possível para lidar com a divulgação de informações por parte de funcionários e por completar toda e qualquer investigação ao abrigo da presente Política de maneira oportuna.

Qualquer funcionário que impeça a comunicação de um ato de alegada discriminação, ou que de outro modo interfira com uma investigação um curso, ficará sujeito a ação disciplinar, que pode incluir despedimento.

Uma determinação de que houve conduta imprópria, incluindo política contra retaliação da Stryker, resultará em ação disciplinar, que pode incluir despedimento.