

---

**Joint Replacements**

---

**Trauma, Extremities & Deformities**

---

**Craniomaxillofacial**

---

**Spine**

---

**Biologics**

---

**Surgical Products**

---

**Neuro & ENT**

---

**Interventional Spine**

---

**Navigation**

---

**Endoscopy**

---

**Communications**

---

**Imaging**

---

**Patient Care & Handling Equipment**

---

**EMS Equipment**

# Assédio sexual e outros assédios ilegais

## Política corporativa número três

**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

## Finalidade:

Descrever a política da empresa que proíbe o assédio sexual e outros assédios ilegais.

## Âmbito:

A presente política aplica-se a todos os funcionários da Stryker Corporation. As seguintes áreas serão abordadas pela presente política/procedimento:

1. Política de assédio
2. Responsabilidades
3. Reclamações
4. Investigações.
5. Resoluções
6. Definições

## Detalhes:

### 1. Política de assédio.

1.1 A Stryker Corporation está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho livre de discriminação, intimidação e assédio ilegal. Actos, palavras, anedotas ou comentários baseados no sexo, raça, etnia, idade, deficiência, religião ou qualquer outra característica legalmente protegida do indivíduo não serão tolerados.

### 2. Definições e exemplos.

2.1 Considera-se como assédio sexual abordagens sexuais indesejadas, solicitações de favores sexuais e outras condutas físicas, verbais ou visuais baseadas no sexo quando:

- (a) a submissão à conduta é um termo explícito ou implícito da situação de emprego; ou
- (b) a submissão ou a rejeição da conduta é usada como base numa decisão de emprego real ou implícita, incluindo a perda de emprego, despromoção ou alteração das responsabilidades ou regalias; ou
- (c) a conduta tem como propósito ou efeito interferir de modo não razoável com o desempenho profissional do indivíduo ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou ofensivo.

2.2 Assédio sexual pode incluir qualquer um dos seguintes tipos de comportamento:

- (a) propostas sexuais explícitas;
- (b) insinuações sexuais;
- (c) comentários sexualmente sugestivos, epítetos ou calúnias;
- (d) provocações ou brincadeiras com orientação sexual;
- (e) anedotas com orientação sexual;
- (f) gestos ou linguagem obscena;
- (g) figuras ou desenhos sexualmente sugestivos;
- (h) contacto físico, como por exemplo, acariciar, beliscar ou tocar.

### 3. Responsabilidades.

3.1 O presidente ou executivo responsável por cada divisão, subsidiária ou unidade operacional deverá assegurar que a política de assédio da empresa é obedecida. A responsabilidade pela coordenação e implementação da política em cada divisão, subsidiária ou unidade operacional recai sobre o director de Recursos Humanos.

3.2 Todos os gerentes, supervisores, líderes de equipa, fornecedores e parceiros de negócios são responsáveis por apoiar e colocar em prática esta política de assédio.

3.3 É responsabilidade de cada um dos funcionários da empresa assegurar que a Stryker Corporation esteja em total conformidade com esta política. Qualquer acto por parte dos funcionários conducente a uma potencial violação da política pela Stryker poderá estar sujeito a medidas disciplinares, incluindo a cessação do vínculo profissional.

3.4 É responsabilidade de cada funcionário que julgue ter sido alvo de assédio sexual ou outro assédio ilegal solicitar ao presumível assediador que cesse a atitude indesejada.

### 4. Reclamações.

4.1 As reclamações respeitantes a actos de assédio ou retaliação que violem esta política serão aceites por escrito ou verbalmente, e as reclamações anónimas serão levadas a sério e investigadas. Qualquer pessoa que tenha observado assédio sexual ou ilegal deve comunicá-lo imediatamente.

4.2 Qualquer funcionário que deseje comunicar um incidente de assédio deve apresentar prontamente a questão ao seu supervisor ou ao director de Recursos Humanos.

4.3 Qualquer supervisor ou gerente que tome conhecimento de uma possível situação de assédio sexual ou outro assédio ilegal deve avisar imediatamente o director de Recursos Humanos.

### 5. Investigações.

5.1 Todas as reclamações serão imediatamente e completamente investigadas pelo director de Recursos Humanos ou por outra pessoa responsável por investigar tais reclamações.

5.2 Qualquer pessoa que efectue uma reclamação terá a garantia de:

- (a) protecção contra retaliações por comunicar situações de assédio sexual ou outro assédio ilegal;
- (b) o compromisso da empresa de investigar as alegações e tomar as medidas apropriadas;
- (c) a intenção da empresa de manter a confidencialidade em relação às alegações enquanto for possível fazê-lo;
- (d) a intenção da empresa de informar o indivíduo que apresentou a reclamação dos resultados da investigação e de qualquer acção que a empresa decidir tomar.

### 6. Resoluções.

6.1 Após rever as informações recolhidas no decurso da investigação, poderá chegar-se a uma das três conclusões:

- (a) ocorreu conduta imprópria;
- (b) não ocorreu conduta imprópria; ou
- (c) não há evidências suficientes para se chegar à conclusão se ocorreu ou não conduta imprópria.

6.2 A empresa comunicará a conclusão ao indivíduo que apresentou a reclamação e ao presumível assediador.

6.3 Uma determinação de que houve conduta imprópria resultará em acção disciplinar adequada, incluindo a possibilidade de cessação do vínculo profissional.