
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**

2825 Airview Boulevard
Kalamazoo, MI 49002
t: 269 385 2600 f: 269 385 1062

Objetivo:

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

Abrangência:

Esta política se aplica a todos os funcionários da Stryker Corporation. As seguintes áreas serão descritas nesta 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 comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho sem discriminação, intimidação e assédio ilegal. Ações, palavras, piadas ou comentários baseados no sexo, raça, etnia, idade, deficiência, religião ou qualquer outra característica do indivíduo legalmente protegida não serão tolerados.

2. Definições e exemplos.

2.1 Assédio sexual são abordagens sexuais indesejáveis, 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 de emprego; ou
- (b) a submissão ou a rejeição da conduta é usada como base para uma decisão de emprego real ou implícita, incluindo a perda de emprego, rebaixamento ou alteração nas responsabilidades ou benefícios; ou
- (c) a conduta tem o propósito ou o efeito de interferir de modo não razoável com o desempenho do trabalho do indivíduo ou criar um ambiente intimidante, hostil ou ofensivo.

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

- (a) proposições sexuais explícitas;
- (b) insinuação sexual;
- (c) comentários sexualmente sugestivos, cognomes ou calúnias;
- (d) provocações ou piadas com orientação sexual;
- (e) brincadeiras com orientação sexual;
- (f) gestos ou linguagem obscena;
- (g) figuras ou desenhos sexualmente sugestivos;
- (h) contato físico, como por exemplo, acariciar, beliscar ou tocar.

3. Responsabilidades.

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

3.2 Todos os gerentes, supervisores, líderes de equipe, 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 ação dos funcionários que possa fazer com que a Stryker viole a política poderá estar sujeita a ação disciplinar incluindo até a demissão.

3.4 É responsabilidade de cada um dos funcionários que acredite ter sido vítima de assédio sexual ou assédio ilegal, exigir do suposto assediador que pare com a atitude indesejada.

4. Reclamações.

4.1 As reclamações dos atos de assédio ou retaliação que violem esta política serão aceitas por escrito ou verbalmente e as reclamações anônimas serão levadas a sério e investigadas. Qualquer pessoa que tenha observado assédio sexual ou ilegal deve relatar isso imediatamente.

4.2 Qualquer funcionário que desejar relatar um incidente de assédio deve relatar prontamente o assunto ao seu supervisor ou ao diretor de Recursos Humanos.

4.3 Qualquer supervisor ou gerente que tome conhecimento de um possível assédio sexual ou outro assédio ilegal deve avisar imediatamente ao diretor de Recursos Humanos.

5. Investigações.

5.1 Todas as reclamações serão imediata e completamente investigadas pelo diretor de Recursos Humanos ou por outra pessoa encarregada de investigar tais reclamações.

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

- (a) proteção contra retaliação por relatar 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 o sigilo em relação às alegações enquanto for possível fazê-lo;
- (d) a intenção da empresa de informar ao reclamante os resultados da investigação e qualquer ação que a empresa decidir tomar.

6. Resoluções.

6.1 Após a revisão das informações reunidas durante a investigação, pode-se chegar a uma das três conclusões:

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

6.2 A empresa comunicará a conclusão ao reclamante e ao suposto acusado de assédio.

6.3 Uma determinação de que houve má conduta resultará em ação disciplinar adequada, incluindo até demissão.