

---

**Joint Replacements**

---

**Trauma, Extremities & Deformities**

---

**Craniomaxillofacial**

---

**Spine**

---

**Biologics**

---

**Surgical Products**

---

**Neuro & ENT**

---

**Interventional Spine**

---

**Navigation**

---

**Endoscopy**

---

**Communications**

---

**Imaging**

---

**Patient Care & Handling Equipment**

---

**EMS Equipment**

# Acoso sexual y otro tipo de acoso ilícito

## Política Corporativa número tres



**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

## Objetivo:

Explicar resumidamente la Política Corporativa que prohíbe el acoso sexual y todo tipo de acoso ilícito.

## Alcance:

Esta política se aplica a todos los empleados de Stryker Corporation y podemos resumirla en los puntos siguientes:

1. Política de acoso.
2. Definiciones y ejemplos.
3. Responsabilidades.
4. Reclamaciones.
5. Investigaciones.
6. Resoluciones.

## Contenido:

### 1. Política de acoso.

1.1 Stryker Corporation se compromete a ofrecer un entorno de trabajo sin discriminación, intimidación ni acoso ilícito. No se permitirán acciones, palabras, bromas o comentarios basados en el sexo, raza, origen étnico, edad, discapacidad, religión ni cualquier otra circunstancia personal protegida legalmente.

### 2. Definiciones y ejemplos.

2.1 Acoso sexual son las insinuaciones sexuales inoportunas, las peticiones de favores sexuales y cualquier otra conducta física, verbal o visual basada en el sexo cuando:

- (a) La sumisión a la conducta es condición, implícita o explícita, para emplear a la persona.
- (b) La sumisión o el rechazo de la conducta se utilizan como base para una decisión implícita o real sobre el empleo, incluyendo pérdida del trabajo, descenso de categoría, cambio de responsabilidad y pérdida o concesión de beneficios.
- (c) La conducta tiene como propósito o consecuencia una interferencia injustificada en el desempeño laboral de una persona o crear un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio.

2.2 El acoso sexual puede incluir cualquiera de los siguientes tipos de conductas:

- (a) propuestas sexuales explícitas;
- (b) insinuación sexual;
- (c) comentarios insinuantes sexualmente, epítetos o difamaciones;
- (d) bromas o burlas de carácter sexual;
- (e) chistes de carácter sexual;
- (f) lenguaje o gestos obscenos;
- (g) dibujos o imágenes sexualmente sugerentes u obscenas;
- (h) contacto físico, tales como dar palmaditas, pellizcar o tocar.

### 3. Responsabilidades.

3.1 El presidente o directivo a cargo de cada división, filial o unidad operativa es responsable de garantizar que se cumpla la política de acoso dentro de la Empresa. El director de Recursos Humanos es responsable de la coordinación e implementación de la política para cada división, filial o unidad operativa.

3.2 Todos los gerentes, supervisores, directores de equipos, proveedores y socios comerciales son responsables de respaldar y hacer cumplir esta política de acoso.

3.3 Cada uno de los empleados de la Empresa es responsable de garantizar que Stryker Corporation se encuentre en conformidad completa con esta política. Toda medida por parte de los empleados que pudiera provocar que Stryker infrinja la política puede estar sujeta a medidas disciplinarias, incluyendo la rescisión del contrato.

3.4 Es responsabilidad de cada uno de los empleados que considera que es objeto de acoso sexual u otro tipo de acoso ilícito avisar al supuesto acosador que detenga la actividad no deseada.

### 4. Reclamaciones.

4.1 Las reclamaciones por actos de acoso o represalias que infrinjan la política se aceptarán por escrito o verbalmente y las reclamaciones anónimas se tomarán en serio y se investigarán. Toda persona que haya observado un acoso sexual u otro tipo de acoso deberá informarlo inmediatamente.

4.2 Todo empleado que desee informar de un incidente o acoso deberá informar del asunto inmediatamente a su supervisor o al director de Recursos Humanos.

4.3 Todo supervisor o gerente que se entere de un posible acoso sexual u otro acoso ilícito deberá avisar inmediatamente al director de Recursos Humanos.

### 5. Investigaciones.

5.1 El director de Recursos Humanos o, en su caso, la persona a cargo investigará inmediata y rigurosamente todas las reclamaciones.

5.2 Cualquier persona que realice una reclamación cuenta con las siguientes garantías:

- (a) protección contra represalias por informar de un acoso sexual u otro tipo de acoso ilícito;
- (b) el compromiso de la Empresa de investigar las acusaciones y de tomar las medidas adecuadas;
- (c) la intención de la Empresa de mantener la confidencialidad con respecto a las acusaciones, en cuanto sea factible hacerlo;
- (d) la intención de la Empresa de informar al reclamante respecto a los resultados de la investigación y cualquier medida que decida tomar la Empresa.

### 6. Resoluciones.

6.1 Después de revisar la información recopilada durante la investigación, se puede llegar a una de estas tres conclusiones:

- (a) se produjo un comportamiento indebido;
- (b) no se produjo un comportamiento indebido;
- (c) no existe prueba suficiente para sacar una conclusión con respecto a si se produjo o no un comportamiento indebido.

6.2 La Empresa comunicará la conclusión al reclamante y al supuesto acosador.

6.3 La determinación de que se produjo un comportamiento indebido tendrá como resultado una medida disciplinaria, que podría llegar hasta la rescisión del contrato.