

- **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 demás tipos de acoso ilícito

Política empresarial número tres



**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:

Explicar resumidamente la política de la empresa que prohíbe el acoso sexual y demás tipos de acoso ilícito.

Alcance:

Esta política rige para todos los empleados de la corporación Stryker. Las siguientes áreas se explicarán resumidamente en esta política/procedimiento:

1. Política de acoso
2. Responsabilidades
3. Reclamos/Quejas
4. Investigaciones
5. Resoluciones
6. Definiciones

Detalles:

1. Política de acoso.

1.1 La corporación Stryker esta comprometida en brindar un ambiente de trabajo sin discriminación, intimidación ni acoso ilícito. No se permitirán actos, palabras, bromas ni comentarios basados en el sexo, la raza, el origen étnico, la edad, la discapacidad, la religión ni en cualquier otra característica que esté protegida legalmente de una persona.

2. Definiciones y ejemplos.

2.1 El acoso sexual se define como las insinuaciones sexuales no deseadas, los pedidos de favores sexuales y demás conductas físicas, verbales o visuales basadas en el género cuando:

- (a) la aceptación de la conducta es una condición de empleo implícita o explícita; o
- (b) la aceptación de la conducta o el rechazo de la misma se utiliza como base para una decisión de empleo implícita o real; esto incluye la pérdida del trabajo, el descenso de categoría o el cambio de responsabilidad o beneficios; o
- (c) la conducta tiene la finalidad o el efecto de interferir sin razón en el desempeño laboral de una persona o de crear un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidante.

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

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

3. Responsabilidades.

3.1 El presidente o ejecutivo a cargo de cada división, subsidiaria o unidad operativa es responsable de garantizar que se cumpla con la política de acoso de la empresa. El director de Recursos Humanos es responsable de la coordinación e implementación de la política para cada división, subsidiaria o unidad operativa.

3.2 Todos los gerentes, supervisores, líderes 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 la corporación Stryker este en total cumplimiento con esta política. Toda acción de los empleados que pudiera provocar que Stryker infrinja la política puede estar sujeta a medidas disciplinarias, incluida la finalización de la relación laboral.

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

4. Reclamos/Quejas

4.1 Los reclamos/quejas por actos de acoso o represalias que infrinjan la política se aceptarán por escrito o verbalmente y los reclamos anónimos se tomarán en serio y se investigarán. Toda persona que haya observado un incidente de acoso sexual u otro tipo de acoso ilícito debe informarlo inmediatamente.

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

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

5. Investigaciones.

5.1 El director de Recursos Humanos u otra persona asignada investigará inmediata y rigurosamente todos los reclamos/quejas.

5.2 A toda persona que registre un reclamo se le garantiza:

- (a) protección contra represalias por informar casos de 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 práctico hacerlo;
- (d) la intención de la empresa de informar al reclamante los resultados de la investigación y cualquier medida que la empresa decida tomar.

6. Resoluciones.

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

- (a) se produjo un comportamiento indebido;
- (b) no se produjo un comportamiento indebido; o
- (c) no existen pruebas suficientes como para sacar una conclusión con respecto a si se produjo 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 derivará en la correspondiente medida disciplinaria, incluida la finalización de la relación laboral.