

Política corporativa 3

Lugar de trabajo libre de acoso

Objetivo

Stryker se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de discriminación, intimidación y acoso ilícito. Esta Política describe la política de Stryker que prohíbe el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso ilícito.

Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a todos los empleados de Stryker pertenecientes a todas las ubicaciones de la empresa con el alcance permitido por la legislación vigente. Si cualquier disposición de la presente Política no cumpliera con la legislación local correspondiente en una determinada unidad de negocios de Stryker, dicha unidad podrá implementar una política separada para cumplir con la legislación local, siempre y cuando dicha política revisada cumpla con los principios contenidos en esta Política, según lo determinen el personal apropiado de los departamentos de Recursos Humanos y Legal de Stryker. Donde una política local no se haya implementado, todas las disposiciones de esta Política que cumplan con la legislación local seguirán en vigor.

Políticas básicas

1. Política de acoso

- 1.1. Stryker se compromete a proporcionar un entorno laboral libre de discriminación, intimidación y acoso ilícito. El acoso es una forma de discriminación que resulta ofensiva, afecta negativamente al compromiso de los empleados, socava la integridad de la relación de Stryker con sus empleados y daña la productividad y estabilidad de la organización.
- 1.2. No se tolerará y quedará expresamente prohibido en virtud de esta Política, cualquier acoso basado en el sexo, raza, etnia, origen nacional, edad, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquier otra característica protegida legalmente de un empleado.

2. Definiciones y ejemplos

- 2.1. Acoso significa conducta o acciones persistentes e inapropiadas basadas en el punto 1.2 anterior.
- 2.2. El acoso sexual es un tipo de acoso que incluye proposiciones sexuales inapropiadas, contacto físico inapropiado de naturaleza sexual, conducta física o verbal inapropiada de naturaleza sexual, peticiones inapropiadas de favores sexuales, u otra conducta física, verbal o visual inapropiada de naturaleza sexual y/o dirigida a alguien por su sexo.
- 2.3. Una conducta física, verbal o visual inapropiada de naturaleza sexual puede incluir alguno de los siguientes tipos de comportamientos:
 - proposiciones sexuales explícitas;
 - insinuación sexual;
 - comentarios insinuantes sexualmente, epítetos o difamaciones;
 - bromas o burlas de carácter sexual;
 - chistes de carácter sexual;
 - lenguaje o gestos obscenos;
 - dibujos o imágenes sexualmente sugerentes u obscenas;
 - mostrar material gráfico sexualmente ofensivo que no sea necesario para el trabajo;
 - contacto físico, tal como dar palmaditas, pellizcar o tocar.
- 2.4. El acoso de cualquier tipo existe siempre que se produzca lo siguiente:
 - el sometimiento a una conducta de acoso representa una condición explícita o implícita para conservar el empleo;
 - el sometimiento o rechazo de la conducta se utiliza como base para tomar una decisión de empleo real o implícita, incluyendo la pérdida de empleo, degradación o cambio de responsabilidades o beneficios;
 - la conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente en la realización del trabajo de un individuo o de crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

- 2.5. Otros tipos de acosos ilícitos incluyen cualquier tipo de conducta que genere un entorno de trabajo hostil caracterizado por comentarios ofensivos, obscenos o despectivos basados en cualquiera de las características protegidas identificadas en la Sección 1.2 anterior. Este tipo de acoso incluiría, entre otras cosas, lo siguiente:
- realizar ofensas raciales o étnicas;
 - descargar, exponer, visualizar, publicar, fotografiar, imprimir, distribuir material pornográfico, obsceno, ofensivo o inapropiado o material de naturaleza sexual, étnica, religiosa o racial;
 - usar humor ofensivo, incluyendo chistes raciales, religiosos, sexistas o étnicos;
 - realizar observaciones o comentarios despectivos concernientes al sexo, raza, etnia, origen nacional, edad, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género o expresión o cualquier otra característica protegida legalmente de otro empleado;
 - realizar alguna comunicación o tomar cualquier otra medida de acoso o discriminación.

3. Responsabilidades

- 3.1. El presidente o ejecutivo a cargo de cada división, filial o unidad operativa es responsable de garantizar que se cumpla la Política. 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 equipo, proveedores y socios comerciales son responsables de respaldar y hacer cumplir esta Política de acoso.
- 3.3. Cada uno de los empleados es responsable de garantizar que Stryker se encuentre plenamente conforme con esta Política. Toda medida por parte de los empleados que pudiera provocar que Stryker infrinja la Política puede estar sujeta a acciones disciplinarias, hasta, o incluyendo, el despido.
- 3.4. Cualquier empleado que se considere objeto de acoso sexual o de otro tipo de acoso ilícito será responsable de avisar al supuesto acosador para que detenga la actividad no deseada o de informar inmediatamente de ello tal y como se describe a continuación.

4. Reclamaciones

- 4.1. Las reclamaciones por actos de acoso o represalia 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 ilícito deberá informar de ello inmediatamente.
- 4.2. Todo empleado que desee informar de un incidente de acoso deberá informar del asunto inmediatamente a su supervisor inmediato, a cualquier gerente de Stryker, miembro de Recursos Humanos, miembro de la organización de cumplimiento de Stryker y/o a través de la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas. Aunque se recomienda que los empleados busquen primero ayuda de su supervisor inmediato, el empleado podría, en cualquier momento, informar del asunto a través de cualquier canal de información disponible.
- 4.3. Todo supervisor o gerente que tenga constancia de un posible caso de acoso sexual u otro acoso ilícito, deberá avisar inmediatamente a algún miembro de Recursos Humanos.

5. Investigaciones

- 5.1. El director de Recursos Humanos o, en su caso, la persona al cargo, investigará inmediata y rigurosamente dichas reclamaciones.
- 5.2. Cualquier persona que presente una reclamación cuenta con las siguientes garantías:
- protección contra represalias por informar de un acoso sexual u otro tipo de acoso ilícito;
 - el compromiso de la empresa de investigar las acusaciones y de tomar las medidas adecuadas;
 - la intención de la empresa de mantener la confidencialidad con respecto a las acusaciones, en la medida que sea factible cumplirlo;
 - la intención de la empresa de informar al reclamante de 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 y de llegar a las conclusiones correspondientes, la empresa tomará las medidas apropiadas y comunicará la resolución al reclamante y al supuesto acosador tal y como sea apropiado.
- 6.2. La determinación de que se produjo un comportamiento indebido tendrá como resultado una medida disciplinaria apropiada, que podría llegar hasta, o incluyendo, el despido.