

# Política Corporativa 3

## Local de Trabalho Livre de Assédio

### Objetivo

A Stryker está comprometida em manter um local de trabalho sem discriminação, intimidação e assédio ilegal. Esta política descreve a política da Stryker que proíbe assédio ilegal sexual e outros.

### Abrangência

Esta Política se aplica a todos os funcionários da Stryker em todas as suas unidades na medida do permitido pela legislação. Se qualquer disposição desta política não cumprir com a lei local aplicável para uma unidade de negócios específica da Stryker, a unidade de negócios poderá implementar uma política separada para cumprir com a lei local, contanto que a política revisada esteja conforme com os princípios contidos nesta Política, como determinado pelo pessoal apropriado dos departamentos de Recursos Humanos e Jurídico da Stryker. Quando uma política local não tiver sido implementada, todas as disposições desta Política que cumpram com a lei local permanecerão em vigor.

### Políticas básicas

#### 1. Política de assédio

- 1.1. A Stryker está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho sem discriminação, intimidação e assédio ilegal. O assédio é uma forma de discriminação ofensiva que prejudica o envolvimento dos funcionários, compromete a integridade da relação de Stryker com os funcionários e prejudica a produtividade e a estabilidade da organização.
- 1.2. O assédio com base em sexo, raça, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero de um funcionário, ou qualquer outra característica protegida por lei não será tolerado e é proibido segundo esta Política.

#### 2. Definições e exemplos

- 2.1. Assédio significa condutas ou ações persistentes e indesejáveis em qualquer uma das formas constantes do item 1.2, acima.
- 2.2. O assédio sexual é um tipo de assédio que inclui investidas sexuais indesejáveis, contato físico indesejável de natureza sexual, conduta física ou verbal de natureza sexual, solicitações indesejáveis de favores sexuais, e condutas físicas, verbais ou visuais de natureza sexual e/ou dirigidas a alguém por causa de seu sexo.
- 2.3. A conduta física, verbal ou visual indesejável de caráter sexual pode incluir qualquer um dos seguintes tipos de comportamento:
  - propostas sexuais explícitas;
  - insinuação sexual;
  - comentários, apelidos ou estigmas sexualmente sugestivos;
  - provocações ou piadas com orientação sexual;
  - brincadeiras com orientação sexual;
  - gestos ou linguagem obscena;
  - figuras ou desenhos obscenos ou sexualmente sugestivos;
  - exibição de materiais gráficos sexualmente ofensivos não necessários para o trabalho; e
  - contato físico, como por exemplo, acariciar, beliscar ou tocar.
- 2.4. O assédio em qualquer base existe sempre que ocorrer o seguinte:
  - a submissão à conduta de assédio é um termo ou uma condição de emprego explícito ou implícito
  - a submissão ou a rejeição da conduta é usada como base para uma decisão de emprego real ou implícita, inclusive perda de cargo, rebaixamento ou mudança nas responsabilidades ou nos benefícios; ou
  - 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.

- 2.5. Outros assédios ilegais incluem qualquer tipo de conduta que crie um ambiente de trabalho hostil caracterizado por comentários ofensivos, obscenos ou depreciativos com base em qualquer uma das características protegidas referidas na seção 1.2 acima. Esse tipo de perseguição incluiria, entre outras coisas, o seguinte:
- fazer insultos raciais ou étnicos;
  - fazer o download, postar, visualizar, editar, fotografar, imprimir, distribuir conteúdo pornográfico, obsceno, ofensivo ou inapropriado, ou material que for sexual, étnico, religioso ou racial em natureza;
  - usar humor ofensivo, inclusive piadas raciais, religiosas, sexistas ou étnicas;
  - fazer comentários depreciativos ou observações a respeito de sexo, raça, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de outro funcionário, ou qualquer outra característica protegida por lei; e
  - fazer comunicações ou praticar outras ações assediosas ou discriminatórias.

### **3. Responsabilidades**

- 3.1. O presidente ou executivo encarregado de cada divisão, subsidiária ou unidade operacional é responsável por assegurar o cumprimento da Política. A responsabilidade pela coordenação e implementação da Política em cada divisão, subsidiária ou unidade operacional recai sobre o diretor de Recursos Humanos da localização.
- 3.2. Todos os gerentes, supervisores, líderes de equipe, fornecedores de produtos e serviços, 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 assegurar que a Stryker esteja em total cumprimento desta Política. Qualquer ação dos funcionários que possa fazer com que a Stryker viole a Política poderá estar sujeita a ação disciplinar, inclusive 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 indesejável e relatar imediatamente as respectivas preocupações conforme indicado abaixo.

### **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 denunciar isso imediatamente.
- 4.2. O funcionário que desejar denunciar um incidente de assédio deve comunicar o fato ao seu supervisor imediato, a qualquer gerente da Stryker, a qualquer membro de Recursos Humanos, a qualquer membro da organização de conformidade da Stryker e/ou através da Linha Direta para Questões de Ética. Apesar de os funcionários serem encorajados a primeiro procurar a assistência do seu supervisor imediato, o funcionário pode, a qualquer momento, relatar a sua preocupação através de qualquer canal de denúncia disponível.
- 4.3. O supervisor ou gerente que tomar conhecimento de um possível assédio sexual ou outro assédio ilegal deve avisar imediatamente a qualquer membro dos Recursos Humanos apoiando a localização.

### **5. Investigações**

- 5.1. Todas as reclamações serão imediata e completamente investigadas pelo diretor de Recursos Humanos da localização aplicável ou por outra pessoal encarregada de investigar tais reclamações.
- 5.2. Qualquer pessoa que registre uma reclamação terá a garantia de:
- proteção contra retaliação por relatar assédio sexual ou outro assédio ilegal;
  - o compromisso da empresa de investigar as alegações e tomar medidas apropriadas;
  - a intenção da empresa de manter o sigilo em relação às alegações enquanto for possível fazê-lo; e
  - a intenção da empresa de informar ao reclamante os resultados da investigação e qualquer medida tomada.

### **6. Resoluções**

- 6.1. Depois de analisar as informações coletadas durante a investigação e tirar as conclusões cabíveis, a empresa tomará as medidas necessárias e comunicará a decisão ao reclamante e ao suposto assediador, conforme o caso.
- 6.2. A determinação de que houve má conduta resultará na ação disciplinar adequada, inclusive rescisão de contrato de emprego.