

Política corporativa 2

Antidiscriminación

Finalidad

Stryker valora contar con una plantilla diversa e inclusiva, y se compromete a mantener su lugar de trabajo libre de discriminación, intimidación y acoso. Esta Política antidiscriminación define la prohibición, por parte de Stryker, de la discriminación en el lugar de trabajo.

Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a todos los empleados de Stryker en todas las ubicaciones de la empresa, en la medida permitida por la ley. 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 por separado para cumplir con la legislación local, siempre que dicha política revisada cumpla con los principios expresados en esta Política, según lo determinen el personal apropiado de Recursos Humanos y del departamento legal de Stryker. En el caso de que no se hubiera implementado una política local, se mantendrán en vigor todas las disposiciones de la presente Política que cumplan con la legislación local.

Definiciones

“**Discriminación**” es el trato o consideración dispar, o la distinción a favor o en contra de una persona en base a alguna de las Clases protegidas que se establecen más adelante. Discriminación también significa la aplicación de políticas o prácticas aparentemente neutras de tal modo que las personas de las Clases protegidas queden en desventaja con respecto a otras por cualquiera de las razones señaladas más adelante; a no ser que la política o práctica en cuestión esté objetivamente justificada por un fin legítimo y que los medios para alcanzar dicho fin sean apropiados y necesarios.

“**Acoso**” es una conducta no deseada en base a la pertenencia a una Clase protegida, cuyo objetivo o efecto sea irrespetar la dignidad de la persona implicada y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Políticas básicas

1. Antidiscriminación

- 1.1. Stryker se compromete a proporcionar un entorno laboral libre de discriminación, intimidación y acoso.
- 1.2. La discriminación en razón de sexo, raza, color, etnia, nacionalidad, ascendencia, ciudadanía, edad, discapacidad, enfermedad o historial médico, credo, religión, servicio en las fuerzas armadas, estado civil o militar, orientación sexual, identidad o expresión de género, estatus económico o social, o cualquier otra característica legalmente protegida (“**Clases protegidas**”) no se tolerará y queda prohibida por esta Política.
- 1.3. Los empleados de Stryker no discriminarán a otros empleados en lo referente a decisiones de empleo, lo cual incluye, entre otras cosas, los siguientes aspectos:
 - Contratación de candidatos
 - Entrevista y selección de candidatos
 - Asignación de trabajos
 - Ascensos
 - Pagas u otras compensaciones
 - Prestaciones
 - Medidas disciplinarias
 - Evaluación del rendimiento
 - Gestión del rendimiento
 - Rescisión del contrato
 - Programas de formación y aprendizaje
 - Creación o ejecución de términos o condiciones de empleo
 - Implementación e interpretación de las políticas o prácticas de Stryker
- 1.4. Ninguna decisión de ningún tipo en relación con el empleo podrá basarse en la pertenencia del empleado a una Clase protegida.

2. Otros requisitos legales antidiscriminación

- 2.1 Stryker tiene la obligación de cumplir la legislación aplicable sobre no discriminación, igualdad de oportunidades de empleo, acción afirmativa y otras obligaciones aplicables a los empleadores en cada ubicación o geografía concreta. Todos los empleados de Stryker deben cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables.
- 2.2 El vicepresidente y director de recursos humanos (Chief Human Resources Office, CHRO) de Stryker, o la persona que este/a designare, tiene la responsabilidad de implementar las normas y procedimientos para cumplir la legislación aplicable, y las distintas divisiones/departamentos/funciones deberán colaborar en la implementación y la ejecución de dichas normas y procedimientos.

Cumplimiento y responsabilidades

Todo empleado es responsable de cumplir esta Política y todas las normas y procedimientos referentes a su implementación. Cualquier empleado que infringiera esta Política y/o las normas y procedimientos para su implementación, quedará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir la rescisión del contrato.

Todos los directivos, gerentes, supervisores, directores de equipo, vendedores, proveedores, clientes y socios comerciales son responsables de respaldar y hacer cumplir esta Política. La falta de respaldo y/o ejecución de esta Política estará sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del contrato de empleo o de la relación comercial. Los directivos, gerentes y supervisores que recibieran alguna queja o tuvieran información que pueda sugerir alguna posible infracción de esta Política, tienen la obligación de transmitir inmediatamente la misma a Recursos Humanos.

Todo empleado que crea haber sido discriminado tiene la responsabilidad de informar de ello inmediatamente tal como se describe a continuación.

Quejas e investigación

Cualquier empleado que crea haber sido víctima de discriminación o que haya sido testigo de un acto discriminatorio debe presentar una queja inmediatamente. Los empleados pueden informar de cualquier caso de discriminación a su supervisor inmediato, a cualquier gerente de Stryker, miembro de recursos humanos, miembro del departamento legal o de cumplimiento de Stryker y/o a través de la línea de ayuda directa sobre ética. Aunque se recomienda acudir primeramente al supervisor inmediato, el empleado puede informar del asunto en cualquier momento a través de cualquiera de los canales de información. Todo supervisor o gerente que tuviera conocimiento de algún posible caso de discriminación, deberá transmitir la queja inmediatamente a Recursos Humanos.

Cualquier queja puede presentarse por escrito o verbalmente. Los informes pueden enviarse en forma anónima. Cualquier persona que informe de una discriminación, intimidación o acoso estará protegida de toda represalia que pudiera producirse como respuesta a una queja o inicio de procedimientos.

Stryker mantendrá al informante al tanto del estado de la investigación hasta donde permita la ley o según sea apropiado en función de las circunstancias. No obstante, dada la naturaleza confidencial de tales investigaciones, puede que no sea posible proporcionar detalles específicos sobre la investigación o sobre las acciones emprendidas. Toda investigación se llevará a cabo de forma confidencial, en la medida en que sea posible y apropiado bajo las circunstancias, teniendo en cuenta la privacidad de todas las personas implicadas. Stryker se compromete a atender todas las notificaciones recibidas, y a realizar en forma oportuna todas las investigaciones relacionadas con la presente Política.

Cualquier empleado que impidiera informar de alguna discriminación o que interfiera de algún modo en el desarrollo de una investigación, estará sujeto a las medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir la rescisión del contrato.

La determinación de que se haya producido un comportamiento indebido, incluso en referencia a la política contra represalias de Stryker, tendrá como resultado la aplicación de medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir la rescisión del contrato.