

# Política empresarial número 3

## Lugar de trabajo sin acoso

### Objetivo

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

### Alcance

Esta política rige para todos los empleados de Stryker en todas las ubicaciones de la empresa con el alcance permitido por las leyes. Si alguna disposición de esta Política no cumple con las leyes locales que rigen para una determinada unidad de negocio de Stryker, esa unidad de negocio podrá implementar una política por separado que cumpla con las leyes locales, siempre que la política revisada se ajuste a los principios incluidos en la presente, según lo determine el personal adecuado del Departamento de Recursos Humanos y del Departamento Legal de Stryker. En los casos donde no se haya implementado una política local, todas las disposiciones de esta Política que cumplan con las leyes locales seguirán en vigencia.

### Políticas básicas

#### 1. Política de acoso

- 1.1. Stryker se compromete a brindar un entorno de trabajo sin discriminación, intimidación ni acoso ilícito. El acoso es una forma de discriminación que es ofensiva, deteriora el compromiso de los empleados, socava la integridad de la relación de Stryker con sus empleados, y perjudica la productividad y estabilidad de la organización.
- 1.2. El acoso en función de sexo, raza, origen étnico, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra característica protegida por ley no será tolerado y queda prohibido de acuerdo con esta Política.

#### 2. Definiciones y ejemplos

- 2.1. El acoso se define como una conducta o acciones persistentes y no deseadas en función de cualquiera de las características descritas en el punto 1.2 anterior.
- 2.2. El acoso sexual es un tipo de acoso e incluye insinuaciones sexuales no deseadas, contacto físico no deseado de naturaleza sexual, conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual, pedidos no deseados de favores sexuales y otras conductas físicas, verbales o visuales no deseadas de naturaleza sexual, o dirigidas a una persona debido a su sexo.
- 2.3. Las conductas físicas, verbales o visuales no deseadas de naturaleza sexual pueden incluir cualquiera de los siguientes tipos de comportamientos:
  - Propuestas sexuales explícitas.
  - Insinuaciones sexuales.
  - Comentarios, epítetos o difamaciones sexualmente insinuantes.
  - Burlas orientadas sexualmente.
  - Bromas orientadas sexualmente.
  - Lenguaje o gestos obscenos.
  - Dibujos o imágenes insinuantes sexualmente u obscenos.
  - Exhibición de materiales gráficos sexualmente obscenos que no son necesarios para trabajar.
  - Contacto físico, como dar palmaditas, pellizcar o tocar.
- 2.4. El acoso en función de cualquier motivo existe siempre que ocurra lo siguiente:
  - La sumisión a la conducta de acoso sea un término o una condición de empleo implícita o explícita.
  - La sumisión a la conducta o el rechazo de la misma se utilice 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.
  - La conducta tenga 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.

2.5. Otro tipo de acoso ilícito incluye cualquier conducta que cree un entorno laboral hostil caracterizado por comentarios ofensivos, obscenos o despectivos en función de cualquier característica que esté protegida identificada en la sección 1.2 anterior. Este tipo de acoso incluirá las siguientes conductas, entre otras:

- Realizar difamaciones raciales o étnicas.
- Descargar, anunciar, visualizar, publicar, fotografiar, imprimir, distribuir materiales pornográficos, obscenos, ofensivos o inapropiados, o materiales que sean de naturaleza sexual, étnica, religiosa o racial.
- Utilizar humor ofensivo, incluidas las bromas raciales, religiosas, sexistas o étnicas.
- Hacer comentarios u observaciones despectivos relativos al sexo, la raza, el origen étnico, la nacionalidad, la edad, la discapacidad, la religión, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, o cualquier otra característica que esté protegida legalmente de otro empleado.
- Establecer comunicaciones o tomar cualquier otra medida que sea acosadora o discriminatoria.

### 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. El director de Recursos Humanos de esa ubicación es responsable de la coordinación e implementación de la Política para cada división, subsidiaria 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 es responsable de garantizar que Stryker cumpla con todas las disposiciones establecidas en 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 e informar inmediatamente sus inquietudes como se indica a continuación.

### 4. Reclamos

- 4.1. Los reclamos 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 informarlo inmediatamente a su supervisor inmediato, cualquier gerente de Stryker, miembro del departamento de Recursos Humanos o miembro de la organización de cumplimiento de Stryker, o bien, utilizar la línea directa de ética. Si bien se alienta a los empleados a solicitar ayuda de su supervisor inmediato en primer lugar, el empleado podrá, en cualquier momento, informar su inquietud a través de cualquier canal de denuncias disponible.
- 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 a cualquier miembro del Departamento de Recursos Humanos que respalde la ubicación.

### 5. Investigaciones

- 5.1. El líder de Recursos Humanos de la ubicación correspondiente u otra persona asignada investigará inmediata y rigurosamente todos los reclamos.
- 5.2. A toda persona que registre un reclamo se le garantiza lo siguiente:
  - Protección contra represalias por informar casos de 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 hacerlo.
  - La intención de la empresa de informar al reclamante los resultados de la investigación y cualquier medida que se haya tomado.

### 6. Resoluciones

- 6.1. Después de revisar la información recopilada durante la investigación y de establecer las conclusiones correspondientes, la empresa tomará las medidas adecuadas y le comunicará la resolución al reclamante y al supuesto acosador, según corresponda.
- 6.2. La determinación de que se produjo un comportamiento indebido derivará en la correspondiente medida disciplinaria, incluida la finalización de la relación laboral.