

Política empresarial número 2

Prohibición de la discriminación

Objetivo

Stryker valora tener una fuerza laboral diversa e inclusiva y se compromete a mantener un lugar de trabajo sin discriminación, intimidación ni acoso ilícito. Esta Política de prohibición de la discriminación resume la política de Stryker que prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo.

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.

Definiciones

“Discriminación” es el trato o la consideración desigual de una persona, o el hecho de hacer distinciones a favor o en contra de una persona, sobre la base de alguna de las categorías protegidas que se detallan más abajo. La discriminación también incluye la aplicación de una política o práctica aparentemente neutral de modo tal que ponga en situación de desventaja a personas incluidas dentro de las categorías protegidas en comparación con otras, por cualquiera de los motivos que se mencionan más abajo, a menos que dicha política o práctica esté objetivamente justificada por un fin legítimo, y los medios para alcanzar dicho fin sean apropiados y necesarios.

“Acoso” es una conducta no deseada basada en la pertenencia a una categoría protegida, que tiene el propósito o efecto de transgredir la dignidad de la persona involucrada y de crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Políticas básicas

1. Prohibición de la discriminación

- 1.1. Stryker se compromete a brindar un entorno de trabajo sin discriminación, intimidación ni acoso ilícito.
- 1.2. Esta Política prohíbe la discriminación de los empleados debido a su sexo, raza, color, origen étnico, nacionalidad, ascendencia, ciudadanía, edad, discapacidad, enfermedad o antecedentes de enfermedad, credo, religión, servicio en las fuerzas armadas, estado civil, condición de veterano de guerra, orientación sexual, identidad o expresión de género, nivel económico o social, o cualquier otra característica protegida por la ley (“categorías protegidas”), y no se tolerará ninguna discriminación de este tipo.
- 1.3. Los empleados de Stryker no podrán discriminar a otros empleados en ninguna decisión de empleo, incluidas las relacionadas con las siguientes áreas, entre otras:
 - Reclutamiento de candidatos.
 - Entrevista y contratación de candidatos.
 - Asignación de trabajos.
 - Ascensos.
 - Salario u otra remuneración.
 - Beneficios.
 - Disciplina.
 - Evaluación del desempeño.
 - Gestión del desempeño.
 - Finalización de la relación laboral.
 - Programas de capacitación y aprendizaje.
 - Creación y aplicación de términos o condiciones de empleo.
 - Implementación e interpretación de políticas o prácticas de Stryker.

- 1.4. Ninguna decisión de empleo, del tipo que fuere, podrá basarse en la pertenencia del empleado a una de las categorías protegidas.

2. Otros requisitos legales relacionados con la prohibición de la discriminación

- 2.1 Stryker debe cumplir con las leyes vigentes en materia de prohibición de la discriminación, igualdad de oportunidades de empleo, acción afirmativa y otras obligaciones que se apliquen a los empleadores en la ubicación o región geográfica que corresponda. Los empleados de Stryker deben cumplir con todas las leyes y regulaciones vigentes.
- 2.2 El vicepresidente y director de Recursos Humanos (Chief Human Resources Officer, CHRO) de Stryker, o la persona que este designe, es el responsable de implementar las normas y los procedimientos para el cumplimiento de las leyes vigentes, y las funciones y divisiones deberán asistir en la implementación y aplicación de tales normas y procedimientos.

Cumplimiento y responsabilidades

Todos los empleados son responsables de cumplir con esta Política, y todas las normas y los procedimientos de implementación. Aquellos empleados que violen esta Política o las normas y los procedimientos de implementación estarán sujetos a medidas disciplinarias, incluida la finalización de la relación laboral.

Todos los líderes, gerentes, supervisores, directores de equipos, proveedores, clientes y socios comerciales son responsables de respaldar y hacer cumplir esta Política. El incumplimiento del deber de respaldar y hacer cumplir esta Política estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir la finalización de la relación laboral o comercial. Los líderes, gerentes y supervisores que reciban un reclamo o tomen conocimiento de información que indique una posible violación de esta Política deberán remitir dicho reclamo de inmediato a Recursos Humanos.

Los empleados que crean haber sido objeto de discriminación son responsables de informar el problema de inmediato como se indica a continuación.

Reclamos e investigaciones

Todo empleado que crea haber sido víctima de discriminación o que haya sido testigo de un acto de discriminación deberá informar al respecto de inmediato. Los empleados pueden informar los incidentes de discriminación a su supervisor inmediato, a cualquier gerente de Stryker, a cualquier miembro del Departamento de Recursos Humanos, o a cualquier miembro de la organización legal o 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. Todo supervisor o gerente que tome conocimiento de un posible acto de discriminación deberá informar de inmediato sobre el reclamo a Recursos Humanos.

Los reclamos se pueden hacer de manera escrita o verbal. Las denuncias se pueden hacer de manera anónima. Todo aquel que denuncie actos de discriminación, intimidación o acoso estará protegido de las represalias en respuesta a un reclamo o al inicio de procedimientos.

En la medida que lo permita la ley o lo ameriten las circunstancias, Stryker mantendrá informado al denunciante sobre el curso de la investigación. Sin embargo, debido al carácter confidencial de estas investigaciones, es posible que no se puedan brindar detalles específicos de la investigación o de las medidas tomadas. Todas las investigaciones se manejarán de forma confidencial, en la medida que sea posible y según lo ameriten las circunstancias, en vista de los intereses de privacidad de todas las partes involucradas. Stryker se esforzará por revisar todos los reportes de los empleados, y por llevar a cabo de manera oportuna todas y cada una de las investigaciones relacionadas de acuerdo con esta Política.

Todo empleado que impida una denuncia de discriminación o interfiera de otro modo con una investigación estará sujeto a las medidas disciplinarias que correspondan, incluida la finalización de la relación laboral.

La determinación de que se produjo un comportamiento indebido, lo que incluye la política de Stryker contra las represalias, derivará en la correspondiente medida disciplinaria, incluida la finalización de la relación laboral.