

---

**Joint Replacements**

---

**Trauma, Extremities & Deformities**

---

**Craniomaxillofacial**

---

**Spine**

---

**Biologics**

---

**Surgical Products**

---

**Neuro & ENT**

---

**Interventional Spine**

---

**Navigation**

---

**Endoscopy**

---

**Communications**

---

**Imaging**

---

**Patient Care & Handling Equipment**

---

**EMS Equipment**

Seksuele en  
andere onwettige  
intimidatie

Ondernemingsbeleid  
nummer drie



**Copies of all Corporate Policies  
may be found on  
[www.stryker.com/corporatepolicies](http://www.stryker.com/corporatepolicies)**

2825 Airview Boulevard  
Kalamazoo, MI 49002  
t: 269 385 2600 f: 269 385 1062

## Doelstelling:

Het in grote lijnen weergeven van het beleid van het bedrijf dat seksuele en andere onwettige intimidatie verbiedt.

## Bereik:

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers van de Stryker Corporation. De volgende gebieden zullen in dit beleid/deze procedure worden samengevat:

1. Intimidatiebeleid
2. Verantwoordelijkheden
3. Klachten
4. Onderzoeken
5. Conclusies
6. Definities

## Details:

### 1. Intimidatiebeleid.

1.1 De Stryker Corporation zet zich ervoor in een werkomgeving te verschaffen die vrij is van discriminatie, bedreigingen en onwettige intimidatie. Acties, woorden, grappen of opmerkingen die gebaseerd zijn op geslacht, ras, etnische achtergrond, leeftijd, handicap, godsdienst of enige andere wettelijk beschermde eigenschappen zullen niet worden getolereerd.

### 2. Definities en voorbeelden.

2.1 Seksuele intimidatie wordt omschreven als ongewenste seksuele toenaderingen, verzoeken tot seksuele gunsten en ander fysiek, mondeling of visueel gedrag dat gebaseerd is op geslacht indien:

- (a) onderwerping aan het gedrag een expliciete of impliciete voorwaarde voor tewerkstelling is; of
- (b) onderwerping aan, of afwijzing van, het gedrag de basis vormt voor een werkelijke of een gesuggereerde beslissing aangaande tewerkstelling, inclusief het verlies van een baan, demotie of een verandering in verantwoordelijkheid en voorzieningen; of
- (c) het gedrag de bedoeling of het effect heeft van het op onredelijke wijze belemmeren van de werkprestatie van een persoon of van het creëren van een bedreigende, vijandige of beledigende werkomgeving.

2.2 Seksuele intimidatie kan betrekking hebben op de volgende types gedrag:

- (a) expliciete seksuele voorstellen;
- (b) seksuele insinuaties;
- (c) seksueel suggestieve opmerkingen, scheldwoorden of belasteringen;
- (d) seksueel getint plagen of dollen;
- (e) seksueel getinte grappen;
- (f) obscene gebaren of taal;
- (g) obscene of seksueel suggestieve afbeeldingen of tekeningen;
- (h) fysiek contact, zoals schouderklopjes geven, knijpen en aanraken.

### 3. Verantwoordelijkheden.

3.1 De president of de hoogste dagelijkse leiding van elke divisie, dochteronderneming of operationele eenheid is verantwoordelijk voor het handhaven en navolgen van het intimidatiebeleid van het bedrijf. De verantwoordelijkheid voor de coördinatie en invoering van het beleid ligt bij elke divisie, dochteronderneming of operationele eenheid bij de directeur van human resources.

3.2 Alle managers, leidinggevendenden, teamleiders, leveranciers en zakelijke partners zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning en handhaving van dit intimidatiebeleid.

3.3 Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer van het bedrijf om ervoor te zorgen dat de Stryker Corporation dit beleid volledig naleeft. Acties van werknemers die zouden kunnen leiden tot een overtreding door Stryker van het beleid kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, inclusief beëindiging van het dienstverband.

3.4 Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer die van mening is dat hij of zij het slachtoffer is geweest van seksuele of andere onwettige intimidatie, de vermeende dader aan te raden de ongewenste activiteit te staken.

### 4. Klachten.

4.1 Klachten betreffende intimiderende daden of vergeldingsacties die een inbreuk op het beleid zijn zullen schriftelijk en mondeling worden geaccepteerd, en anonieme klachten zullen serieus worden genomen en worden onderzocht. Iedereen die seksuele of andere onwettige intimidatie waarneemt, dient dat onmiddellijk te melden.

4.2 Elke werknemer die een voorval van intimidatie wil melden, dient dit onmiddellijk te melden aan zijn of haar directe leidinggevende of aan de directeur van human resources.

4.3 Elke leidinggevende of manager die zich bewust wordt van mogelijke seksuele of andere onwettige intimidatie, moet de directeur van human resources onmiddellijk op de hoogte stellen.

### 5. Onderzoeken.

5.1 Alle klachten zullen direct en grondig worden onderzocht door de directeur van human resources of door een andere aangewezen, belast met onderzoek naar dergelijke klachten.

5.2 Iedereen die een klacht indient is verzekerd van:

- (a) bescherming tegen vergelding als gevolg van het melden van seksuele en andere onwettige intimidatie;
- (b) de toewijding van het bedrijf de aantijgingen te onderzoeken en toepasselijke actie(s) te ondernemen;
- (c) het voornemen van het bedrijf om de vertrouwelijkheid betreffende de aantijgingen te handhaven in zoverre dat praktisch haalbaar is;
- (d) het voornemen van het bedrijf om de indiener van de klacht op de hoogte te stellen van de resultaten van het onderzoek en van acties waartoe het bedrijf besluit.

### 6. Conclusies.

6.1 Na de beoordeling van de tijdens het onderzoek verzamelde informatie kan een van de volgende drie conclusies worden getrokken:

- (a) onbetamelijk gedrag heeft zich voorgedaan;
- (b) onbetamelijk gedrag heeft zich niet voorgedaan; of
- (c) er is onvoldoende bewijs om te concluderen dat onbetamelijk gedrag zich al dan niet heeft voorgedaan.

6.2 Het bedrijf zal de conclusie bekend maken aan de indiener van de klacht en aan de vermeende dader.

6.3 Vaststelling dat onbetamelijk gedrag zich heeft voorgedaan zal toepasselijke disciplinaire maatregelen, inclusief beëindiging van het dienstverband, tot gevolg hebben.