
Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

Seksuaalinen ja
muu laiton häirintä

Yhtiön toimintasääntö
numero kolme



**Copies of all Corporate Policies
may be found on
www.stryker.com/corporatepolicies**

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

Tarkoitus:

Määrittää yhtiön seksuaalisen ja muun laittoman häirinnän kieltävä toimintasääntö.

Laajuus:

Toimintasääntö pätee kaikkiin Stryker Corporationin työntekijöihin. Tässä toimintasäännössä / periaatekuvauksessa käsitellään seuraavat aiheet:

1. Häirintää koskeva toimintasääntö
2. Velvollisuudet
3. Valitukset
4. Tutkinnat
5. Päätökset
6. Määritelmät

Yksityiskohdat:

1. Häirintää koskeva toimintasääntö.

1.1 Stryker Corporation on sitoutunut tarjoamaan työympäristön, jossa ei ilmene syrjintää, pelottelua eikä laitonta häirintää. Sellaisia tekoja, sanoja, vitsejä ja kommentteja, jotka pohjautuvat sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, ikään, vammaan, uskontoon tai muuhun lain suojelemaan ominaisuuteen, ei sallita.

2. Määritelmät ja esimerkit:

2.1 Seksuaalinen häirintä merkitsee epätoivottuja seksuaalisia lähestymisyrityksiä, seksipalveluiden pyytämistä ja muuta sukupuoleen perustuvaa fyysistä, verbaalista tai visuaalista käyttäytymistä, kun:

- (a) tällaiselle käyttäytymiselle alistuminen on suora tai epäsuora työllistymisen ehto
- (b) tällaiselle käyttäytymiselle alistumista tai sen torjuntaa käytetään todelliseen tai viitteelliseen työllistämispäätökseen, mukaan lukien työn menetys, arvonalennus ja velvollisuuksien tai etujen muuttaminen, tai
- (c) kun tällaisen käyttäytymisen tarkoituksena on haitata kohtuuttomasti työntekijän työsuoritusta, luoda pelotteleva, vihamielinen tai loukkaava työympäristö, tai kun nämä ovat tällaisen käyttäytymisen seurauksia.

2.2 Seksuaaliseen häirintään voi sisältyä seuraavankaltaista käyttäytymistä:

- (a) suorat seksuaaliset ehdotukset
- (b) seksuaalinen vihjailu
- (c) seksiin viittaavat kommentit, liikanimet tai herjaukset
- (d) seksuaalinen kiusaaminen tai kiusoitteleminen
- (e) seksuaalisuuteen liittyvät vitsit
- (f) rivo kielenkäyttö tai rivo oheisviestintä
- (g) rivot tai seksuaalisuuteen viittaavat kuvat ja piirroksot
- (h) fyysinen kontakti, kuten esimerkiksi taputtelu, nipistely tai koskettelu.

3. Velvollisuudet.

3.1 Kunkin osaston, alaosaston tai toimintayksikön johtajan tai toiminnanjohtajan vastuulla on taata, että yhtiön häirintää koskevaa toimintasääntöä noudatetaan. Vastuu toimintasääntöön liittyvästä koordinoinnista ja toteuttamisesta kaikilla osastoilla ja alaosastoilla ja kaikissa toimintayksiköissä kuuluu henkilöstöpäällikölle.

3.2 Kaikkien johtajien, esimiesten, ryhmänjohtajien, myyjien, tavarantoimittajien ja liikekumppanien velvollisuuksiin kuuluu tukea ja vahvistaa osaltaan tätä häirintää koskevaa toimintasääntöä.

3.3 Kaikkien yhtiön työntekijöiden velvollisuuksiin kuuluu taata osaltaan, että Stryker Corporation toimii täysin tätä toimintasääntöä noudattaen. Työntekijöitä voidaan **kurittaa rangaista** jopa työsuhteen päättämisellä kaikista teoista, joiden perusteella voidaan katsoa Stryker Corporationin toimivan tämän toimintaperiaatteen vastaisesti.

3.4 Jos työntekijä uskoo joutuneensa seksuaalisen tai muun häirinnän kohteeksi, hänen velvollisuutenaan on pyytää oletettua häiritsijää lopettamaan tällainen käyttäytyminen.

4. Valitukset.

4.1 Toimintasääntöä rikkovaa häirintää tai kostamista koskevia valituksia otetaan vastaan kirjallisina tai suullisina. Nimettömät valitukset otetaan vakavasti ja asia tutkitaan. Kaikkien, jotka ovat havainneet seksuaalista tai muuta laitonta häirintää, tulee raportoida asiasta välittömästi.

4.2 Työntekijöiden, jotka haluavat raportoida häirinnästä, tulee raportoida siitä viivyttämättä esimiehelleen tai henkilöstöpäällikölle.

4.3 Esimiesten ja johtajien, jotka saavat tietää mahdollisesta seksuaalisesta tai muusta laittomasta häirinnästä, tulee raportoida siitä viivyttämättä henkilöstöpäällikölle.

5. Tutkinnat.

5.1 Henkilöstöpäällikkö tai muu valituksiin liittyvästä tutkinnasta vastaava henkilö tutkii kaikki valitukset perusteellisesti viivyttämättä.

5.2 Kaikkia valituksen jättäneitä suojellaan:

- (a) seksuaalisen tai muun laittoman häirinnän raportoinnista mahdollisesti aiheutuville kustotoimilta
- (b) yhtiön sitoumuksella tutkia väitteet ja ryhtyä sopiviin toimenpiteisiin
- (c) yhtiön sitoumuksella säilyttää luottamuksellisuus syytteisiin liittyen niin pitkälle kuin se on käytännössä mahdollista
- (d) yhtiön sitoumuksella tiedottaa valituksen jättäneelle henkilölle tutkinnan tuloksista ja toimenpiteistä, joihin yhtiö aikoo ryhtyä.

6. Päätökset.

6.1 Tutkinnan aikana kerättyjen tietojen tarkastelun jälkeen voidaan tehdä yksi tai useampi seuraavista johtopäätöksistä:

- (a) väärää käyttäytymistä on esiintynyt
- (b) väärää käyttäytymistä ei ole esiintynyt
- (c) todisteet eivät riitä sen päätöksen tekemiseen, onko väärää käyttäytymistä esiintynyt vai ei.

6.2 Yhtiö tiedottaa johtopäätöksestä valituksen tehneelle henkilölle ja häirinnästä syytetylle henkilölle.

6.3 Jos väärää käyttäytymistä on havaittu, se johtaa tarpeelliseen kurinpitotoimeen, joka voi merkitä myös irtisanomista.