

---

**Joint Replacements**

---

**Trauma, Extremities & Deformities**

---

**Craniomaxillofacial**

---

**Spine**

---

**Biologics**

---

**Surgical Products**

---

**Neuro & ENT**

---

**Interventional Spine**

---

**Navigation**

---

**Endoscopy**

---

**Communications**

---

**Imaging**

---

**Patient Care & Handling Equipment**

---

**EMS Equipment**

# Sexuelle und sonstige widerrechtliche Belästigung

## Unternehmensrichtlinie Nr. Drei



**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

## Zweck:

Überblick über die Unternehmensrichtlinie, die sexuelle und sonstige widerrechtliche Belästigung untersagt.

## Geltungsbereich:

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der Stryker Corporation. Die folgenden Bereiche werden in dieser Richtlinie/diesem Verfahren behandelt:

1. Richtlinie zum Schutz vor Belästigung
2. Verantwortlichkeiten
3. Beschwerden
4. Untersuchungen
5. Lösungen
6. Definitionen

## Details:

### 1. Richtlinie zum Schutz vor Belästigung.

1.1 Die Stryker Corporation verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz zu bieten, der frei von Diskriminierung, Einschüchterung und widerrechtlicher Belästigung ist. Handlungen, Worte, Witze oder Kommentare, die sich auf das Geschlecht, die Rasse, ethnische Herkunft, das Alter, eine Behinderung, die Religion oder sonstige gesetzlich geschützte Eigenschaften einer Person beziehen, werden nicht toleriert.

### 2. Definitionen und Beispiele.

2.1 Sexuelle Belästigung umfasst unwillkommene sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und andere körperliche, verbale oder visuelle Verhaltensweisen hinsichtlich des Geschlechts, wenn:

- (a) die Duldung dieser Verhaltensweisen eine ausdrückliche oder stillschweigende Bedingung des Arbeitsverhältnisses ist oder
- (b) die Duldung oder Ablehnung dieser Verhaltensweisen Grundlage für eine tatsächliche oder mögliche Entscheidung hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses, einschließlich Verlust der Arbeitsstelle, Herabstufung sowie Änderung der Verantwortlichkeiten oder Leistungen darstellt oder
- (c) das Verhalten den Zweck oder die Wirkung hat, die Arbeitsleistung einer Person zu beeinträchtigen oder eine einschüchternde, feindliche oder beleidigende Arbeitsumgebung zu schaffen.

2.2 Sexuelle Belästigung kann eine oder alle der folgenden Verhaltensweisen umfassen:

- (a) eindeutige sexuelle Angebote;
- (b) sexuelle Anspielungen;
- (c) sexuell anzügliche Kommentare, Beinamen oder Verunglimpfungen;
- (d) Sticheleien oder Scherze sexueller Natur;
- (e) Witze mit sexuellem Inhalt;
- (f) obszöne Gesten oder Ausdrücke;
- (g) obszöne Bilder oder Zeichnungen oder mit sexuellen Andeutungen;
- (h) physischer Kontakt wie Tätscheln, Kneifen oder Anfassen.

### 3. Verantwortlichkeiten.

3.1 Der Präsident oder der Vorstand jeder Division, der Niederlassung oder des Geschäftsbereiches muss die Einhaltung der Richtlinie des Unternehmens gewährleisten. Die Verantwortung für die Koordination und Implementierung der Richtlinie in jeder Division, jeder Niederlassung und jedem Geschäftsbereich obliegt dem Leiter der Personalabteilung.

3.2 Alle Manager, Vorgesetzten, Teamleiter, Anbieter, Lieferanten und Geschäftspartner sind für die Einhaltung und Durchsetzung dieser Richtlinie gegen Belästigung verantwortlich.

3.3 Es obliegt der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters im Unternehmen, sicherzustellen, dass die Stryker Corporation diese Richtlinie im vollen Umfang einhält. Jegliche Handlungen von Mitarbeitern, die einen Verstoß von Stryker gegen diese Richtlinie darstellen könnten, können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben.

3.4 Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, der Ziel sexueller oder sonstiger widerrechtlicher Belästigung war, die mutmaßlich belästigende Person darauf hinzuweisen, die unerwünschte Handlung zu unterlassen.

### 4. Beschwerden.

4.1 Beschwerden über Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen, die gegen die Richtlinie verstoßen, werden in schriftlicher und mündlicher Form angenommen. Anonyme Beschwerden werden ebenso ernst genommen und untersucht. Jeder, der eine sexuelle oder sonstige widerrechtliche Belästigung beobachtet, sollte diese sofort melden.

4.2 Jeder Mitarbeiter, der einen Vorfall von Belästigung melden möchte, sollte dies unverzüglich bei seinem Vorgesetzten oder dem Leiter der Personalabteilung tun.

4.3 Jeder Vorgesetzte oder Manager, der Kenntnis einer möglichen sexuellen oder sonstigen widerrechtlichen Belästigung erlangt, muss dies sofort dem Leiter der Personalabteilung melden.

### 5. Untersuchungen.

5.1 Alle Beschwerden werden sofort eingehend vom Leiter der Personalabteilung untersucht oder einem Beauftragten zur Untersuchung derartiger Beschwerden übergeben.

5.2 Jeder, der eine Beschwerde einreicht, kann sicher sein, dass:

- (a) er vor Vergeltungsmaßnahmen wegen der Meldung sexueller und sonstiger widerrechtlicher Belästigung geschützt ist;
- (b) das Unternehmen sich verpflichtet, die Anschuldigungen zu untersuchen und Maßnahmen zu ergreifen;
- (c) das Unternehmen die Anschuldigungen vertraulich behandelt, insofern dies praktisch möglich ist;
- (d) das Unternehmen den Beschwerdeführer von den Ergebnissen der Untersuchung und den vom Unternehmen getroffenen Maßnahmen unterrichtet.

### 6. Lösungen.

6.1 Die Prüfung der während der Untersuchung gesammelten Informationen kann eine von drei Schlussfolgerungen ergeben:

- (a) Es liegt ein Fehlverhalten vor;
- (b) Es liegt kein Fehlverhalten vor;
- (c) Es gibt nicht genügend Beweise für die Schlussfolgerung, ob ein Fehlverhalten vorliegt.

6.2 Das Unternehmen teilt dem Beschwerdeführer und der mutmaßlich belästigenden Person seine Entscheidung mit.

6.3 Die Entscheidung, dass ein Fehlverhalten vorliegt, führt zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung.