

6. Επιλύσεις ζητημάτων.

- 6.1 Μετά την ανασκόπηση των πληροφοριών που έχουν συλλεχθεί από τη διερεύνηση, ένα από τα κάτωθι τρία συμπεράσματα είναι πιθανό:
- (α) έλαβε χώρα ηθική παρεκτροπή
 - (β) δεν έλαβε χώρα ηθική παρεκτροπή, ή
 - (γ) δεν υπάρχουν επαρκείς αποδείξεις για να προκύψει συμπέρασμα για τυχόν ηθική παρεκτροπή.
- 6.2 Η Εταιρία θα γνωστοποιήσει το συμπέρασμά της στο άτομο που υπέβαλε το παράπονο, καθώς και στον κατ' ισχυρισμό παρενοχλητή.
- 6.3 Σε περίπτωση καθορισμού ηθικής παρεκτροπής, η εταιρία θα προβεί στις κατάλληλες πειθαρχικές ενέργειες που συμπεριλαμβάνουν έως και απόλυση.

stryker[®]

Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

**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

stryker[®]

Σεξουαλική και άλλη παράνομη παρενόχληση

Εταιρική πολιτική
υπ' αρ. τρία



Στόχος:

Η περιγραφή της πολιτικής της Εταιρίας που απαγορεύει τη σεξουαλική και άλλη παράνομη παρενόχληση.

Σκοπός:

Αυτή η πολιτική αφορά όλους τους υπαλλήλους της εταιρίας Stryker Corporation. Θα περιγραφούν οι κάτωθι τομείς στην παρούσα πολιτική / διαδικασία:

1. Πολιτική παρενοχλήσεων
2. Ευθύνες
3. Παράπονα
4. Έρευνες
5. Επλύσεις ζητημάτων
6. Ορισμοί

Λεπτομέρειες:

1. Πολιτική παρενοχλήσεων.

2.1 Η εταιρία Stryker Corporation είναι αφοσιωμένη στην παροχή εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις, εκφοβισμούς και παράνομες παρενοχλήσεις. Δεν θα γίνουν ανεκτές οποιεσδήποτε ενέργειες, εκφράσεις, αστειώτητες ή σχόλια με βάση το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, την ηλικία, την κατάσταση αναπηρίας, τη θρησκεία, ή οποιοδήποτε άλλο νόμιμα προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός ατόμου.

2. Ορισμοί και παραδείγματα.

2.1 Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα για σεξουαλικές εξυπηρετήσεις και οποιαδήποτε άλλη φυσική, προφορική, ή οπτική συμπεριφορά με βάση το φύλο, όταν:

- (α) η υποταγή στην εν λόγω συμπεριφορά αποτελεί ρητό ή υπονοούμενο όρο απασχόλησης, ή
- (β) η υποταγή στην, ή απόρριψη της συμπεριφοράς χρησιμοποιείται στη βάση πραγματικής ή υπονοούμενης απόφασης για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της απώλειας εργασίας, υποβιβασμού, ή αλλαγής ευθυνών ή παροχών, ή

(γ) η συμπεριφορά αποβλέπει σε παράλογη ανάμειξη με την εργασιακή απόδοση ενός ατόμου, ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος.

2.2 Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να συμπεριλαμβάνει οποιονδήποτε από τους ακόλουθους τύπους συμπεριφοράς:

- (α) ρητές σεξουαλικές προτάσεις
- (β) σεξουαλικά υπονοούμενα
- (γ) σχόλια, επίθετα, ή δυσφημιστικές εκφράσεις με σεξουαλικούς υπαινιγμούς
- (δ) "πειράγματα" ή "αστεία" σεξουαλικού περιεχομένου
- (ε) αστειώτητες σεξουαλικού περιεχομένου
- (στ) άσεμνες χειρονομίες, ή άσεμνες εκφράσεις
- (ζ) εικόνες ή σχέδια με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς
- (η) φυσική επαφή, όπως "ελαφρά χτυπηματάκια", τσιμπήματα, ή αγγίγματα.

3. Ευθύνες.

3.1 Ο πρόεδρος ή το εκτελεστικό στέλεχος που έχει την ευθύνη για κάθε τμήμα, θυγατρική, ή λειτουργική ομάδα, είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση της τήρησης της πολιτικής κατά των παρενοχλήσεων. Η ευθύνη για το συντονισμό και την εφαρμογή της πολιτικής για κάθε τμήμα, θυγατρική, ή λειτουργική ομάδα, ανήκει στο διευθυντή του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού (HR).

3.2 Όλοι οι διευθυντές, προϊστάμενοι, ηγέτες ομάδων, συνεργάτες, προμηθευτές και επιχειρηματικοί συνέταιροι είναι υπεύθυνοι για την υποστήριξη και εφαρμογή της παρούσας πολιτικής κατά των παρενοχλήσεων.

3.3 Αποτελεί ευθύνη κάθε υπαλλήλου στην Εταιρία να διασφαλίσει ότι η Stryker Corporation παραμένει πλήρως συμμορφωμένη με την παρούσα πολιτική. Οποιοσδήποτε ενέργειες υπαλλήλων που θα μπορούσαν να προκαλέσουν παράβαση της πολιτικής από τη Stryker μπορεί να οδηγήσουν σε πειθαρχικές ενέργειες, έως και σε απόλυση.

3.4 Αποτελεί ευθύνη κάθε υπαλλήλου που πιστεύει ότι είναι θύμα σεξουαλικής ή άλλης παράνομης παρενόχλησης, να συμβουλευθεί τον εν λόγω παρενοχλητή να σταματήσει την εν λόγω ανεπιθύμητη δραστηριότητα.

4. Παράπονα.

4.1 Τα παράπονα για ενέργειες παρενόχλησης ή αντεκδίκησης που αποτελούν παράβαση της πολιτικής, θα γίνονται δεκτά γραπτώς ή προφορικώς και τα ανώνυμα παράπονα θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα ερευνώνται. Οποιοσδήποτε έχει παρατηρήσει σεξουαλική ή άλλη παράνομη παρενόχληση θα πρέπει να το αναφέρει αμέσως.

4.2 Οποιοσδήποτε υπάλληλος επιθυμεί να αναφέρει ένα περιστατικό παρενόχλησης, θα πρέπει να αναφέρει αμέσως το θέμα στον προϊστάμενό του/της, ή στο διευθυντή του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού (HR).

4.3 Οποιοσδήποτε προϊστάμενος ή διευθυντής διαπιστώσει πιθανή σεξουαλική ή άλλη παράνομη παρενόχληση, θα πρέπει να ενημερώσει αμέσως το διευθυντή τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού (HR).

5. Έρευνες.

5.1 Όλα τα παράπονα θα διερευνώνται γρήγορα και λεπτομερώς από το διευθυντή τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού ή από άλλο διορισμένο άτομο που έχει επιφορτιστεί με την έρευνα τέτοιου είδους παραπόνων.

5.2 Οποιοσδήποτε καταχωρίζει ένα παράπονο έχει τη διαβεβαίωσή μας για:

- (α) προστασία κατά ενεργειών αντεκδίκησης σε περίπτωση αναφοράς σεξουαλικής ή άλλης παράνομης παρενόχλησης
- (β) τη δέσμευση της Εταιρίας για την έρευνα των ισχυρισμών και τη λήψη κατάλληλων ενεργειών
- (γ) την πρόθεση της Εταιρίας να διατηρήσει απόλυτη εμπιστευτικότητα σχετικά με τους ισχυρισμούς, στο βαθμό που είναι πρακτικά εφικτό
- (δ) την πρόθεση της Εταιρίας να ενημερώσει το άτομο που υπέβαλε το παράπονο για τα αποτελέσματα της έρευνας και οποιαδήποτε ενέργεια στην οποία αποφασίσει να προβεί η Εταιρία.