

---

**Joint Replacements**

---

**Trauma, Extremities & Deformities**

---

**Craniofacial**

---

**Spine**

---

**Biologics**

---

**Surgical Products**

---

**Neuro & ENT**

---

**Interventional Spine**

---

**Navigation**

---

**Endoscopy**

---

**Communications**

---

**Imaging**

---

**Patient Care & Handling Equipment**

---

**EMS Equipment**

# הטרדה מינית והטרדות לא -חוקיות אחרות

## מדיניות תאגיד מספר שלוש

**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



5.1 כל התלונות ייחקרו מייד וביסודיות על-ידי מנהל משאבי אנוש או על-ידי אדם אחר שהוגדר לשם כך, ואשר הוטלה עליו חקירת תלונות שכאלו.

5.2 כל אדם המגיש תלונה, מובטחים לו הדברים הבאים:

(א) הגנה מפני נקמה בשל דיווח על הטרדה מינית והטרדה לא-חוקית אחרת;

(ב) מחויבות החברה לחקור את ההאשמות ולנקוט בפעולה המתאימה;

(ג) כוונת החברה לשמור על סודיות ביחס להאשמות, ככל שיהיה זה מעשי לנהוג כך;

(ד) כוונת החברה ליידע את המתלונן אודות תוצאות החקירה וכל פעולה שהחברה מחליטה לנקוט בה.

## החלטות

6.1 לאחר בחינת המידע שנאסף במהלך החקירה, ניתן להגיע לאחת משלוש מסקנות:

(א) אירעה התנהגות בלתי-הולמת;

(ב) לא אירעה התנהגות בלתי-הולמת; או

(ג) אין מספיק ראיות כדי להגיע למסקנה באשר לשאלה, אם אירעה התנהגות בלתי-הולמת.

6.2 החברה תעביר למתלונן ולמטריד לכאורה את ההחלטה.

6.3 החלטה לפיה אירעה התנהגות בלתי-הולמת תביא לנקיטת צעדים משמעותיים מתאימים, עד כדי וכולל סיום העסקה.

הטרדה מינית יכולה לכלול כל אחד מסוגי ההתנהגות שלהלן:

(א) הצעות מיניות מפורשות;

(ב) רמיזות מיניות;

(ג) הערות, כינויים או השמצות בעלות רמיזות מיניות;

(ד) הקנטות או התבדחויות בעלות אוריינטציה מינית;

(ה) בדיחות בעלות אוריינטציה מינית;

(ו) מחוות גסות או שפה גסה;

(ז) תמונות או ציורים גסים או בעלי רמיזות מיניות;

(ח) מגע גופני, כגון טפיחות, צביטות או נגיעות.

## תחומי אחריות

3.1 הנשיא או המנהל האחראי על כל מחלקה, חברת-בת או יחידת תפעול, אחראי להבטיח שמדיניות הטרדות של החברה נאכפת. האחראיות לתיאום המדיניות וליישומה עבור כל מחלקה, חברת-בת או יחידת תפעול מצויה בידי מנהל משאבי האנוש.

3.2 כל המנהלים, המפקחים, ראשי הצוותים, המוכרים, הספקים והשותפים העסקיים אחראים לתמוך במדיניות הטרדות זו ולאכפה.

3.3 כל עובד בחברה אחראי להבטיח, שתאגיד סטרייקר מצייט באופן מלא למדיניות זו. כל פעולה של עובדים, אשר עשויה לגרום לסטרייקר להפר את המדיניות, עשויה להיות חשופה לצעדים משמעותיים, עד כדי וכולל סיום העסקה.

3.4 כל עובד המאמין, שהוא היה מושא להטרדה מינית או להטרדה לא-חוקית אחרת, אחראי להודיע למטריד לכאורה להפסיק את הפעולה הלא רצויה.

## תלונות

4.1 תלונות על מעשי הטרדה או נקמה, המנוגדות למדיניות, יתקבלו בכתב או בעל-פה, ותלונות בעילום שם יקבלו יחס רציני וייחקרו. על כל אדם שהבחין בהטרדה מינית או בהטרדה לא-חוקית אחרת לדווח על כך מייד.

4.2 על כל עובד המבקש לדווח על מקרה של הטרדה לדווח על העניין בהקדם למפקח שלו או למנהל משאבי האנוש.

4.3 על כל מפקח או מנהל, שנעשה מודע למקרה של הטרדה מינית אפשרית, או הטרדה לא חוקית אחרת אפשרית, ליידע מיד את מנהל משאבי האנוש.

## מטרה:

להתוות את מדיניות החברה, האוסרת על הטרדה מינית, ועל הטרדות לא-חוקיות אחרות.

## היקף:

מדיניות זו חלה על כל העובדים של תאגיד סטרייקר. התחומים הבאים יתו במדיניות / נוהל זה:

1. מדיניות הטרדות
2. תחומי אחריות
3. תלונות
4. חקירות
5. החלטות
6. הגדרות

## פרטים:

1. מדיניות הטרדות:

1.1 תאגיד סטרייקר מחויב לספק סביבת עבודה שהיא חופשית מהפליה, אימים, והטרדה לא חוקית. מעשים, מילים, בדיחות או הערות, המבוססות על המין של אדם מסויים, הגזע שלו, המוצא האתני שלו, הגיל שלו, המוגבלות שלו, הדת שלו או כל מאפיין אחר המוגן על-פי חוק, החברה לא תסבול.

2. הגדרות ודוגמאות:

2.1 הטרדה מינית משמעה פניות מיניות שאינן מתקבלות בברכה, בקשות לטובות מיניות, וכן התנהגות גופנית, מילולית או חזותית אחרת, המבוססת על מגדר, כאשר:

(א) כניעה להתנהגות זו היא תנאי מפורש או משתמע להעסקה; או

(ב) כניעה להתנהגות זו, או דחייה שלה, משמשות כבסיס להחלטה ממשית או מרומזת באשר להעסקה, כולל אובדן עבודה, הורדה בדרגה, או שינוי בתחומי אחריות או הטבות; או

(ג) להתנהגות יש כוונה, או תוצאה, המפריעה באופן לא סביר לביצועי הפרט בעבודה, או שהיא יוצרת סביבת עבודה מאיימת, עוינת או פוגעת.