

---

**Joint Replacements**

---

**Trauma, Extremities & Deformities**

---

**Craniomaxillofacial**

---

**Spine**

---

**Biologics**

---

**Surgical Products**

---

**Neuro & ENT**

---

**Interventional Spine**

---

**Navigation**

---

**Endoscopy**

---

**Communications**

---

**Imaging**

---

**Patient Care & Handling Equipment**

---

**EMS Equipment**

Seksuell og annen  
ulovlig  
trakassering

Korporative  
retningslinjer nummer  
tre



**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

## Formål:

Å gi et utkast til selskapets retningslinjer mot seksuell og annen ulovlig trakassering.

## Omfang:

Disse retningslinjene gjelder alle Stryker Corporations ansatte. Følgende områder omfattes av disse retningslinjene:

1. Trakassering
2. Ansvar
3. Klager
4. Etterforskning
5. Tiltak
6. Definisjoner

## Detaljer:

### 1. Retningslinjer mot trakassering.

1.1 Stryker Corporation er forpliktet til å legge til rette for et arbeidsmiljø som er fritt for diskriminering, trusler og annen ulovlig trakassering. Handlinger, ord, vitser eller kommentarer basert på et individs kjønn, rase, etniske tilhørighet, alder, handikapp, religion eller noen annen rettsmessig beskyttet karakteristikkk vil ikke bli tolerert.

### 2. Definisjoner og eksempler.

2.1 Seksuell trakassering er uønskede seksuelle tilnærmelser, anmodninger om seksuelle tjenester og annen fysisk, verbal eller visuell oppførsel basert på kjønn når:

- (a) underkastelse for oppførselen er et uttrykkelig eller underforstått grunnlag for ansettelse, eller
- (b) underkastelse til eller avvisning av oppførselen blir brukt som basis for en faktisk eller underforstått ansettelsesavgjørelse, inkludert tap av arbeidsplass, degradering, eller endringer knyttet til ansvar eller begunstigelser, eller
- (c) oppførselen har formålet eller effekten av på urimelig vis å hindre en ansatts jobbprestasjon eller skaper et truende, fiendtlig eller støtende arbeidsmiljø.

2.2 Seksuell trakassering kan inkludere enhver av følgende typer oppførsel:

- (a) uttrykkelige seksuelle erklæringer;
- (b) seksuelle antydninger;
- (c) seksuelle kommentarer eller skjellsord;
- (d) erting eller spøk om seksuell legning;
- (e) vitser om seksuell legning;
- (f) obscøne fakter eller språk;
- (g) bilder eller tegninger med obscønt eller seksuelt innhold;
- (h) fysisk kontakt, slik som klapping, klyping eller berøring.

### 3. Ansvar.

3.1 Administrerende direktør eller leder av divisjon, subsidiære, eller opererende enhet er ansvarlig for å passe på at selskapets trakasseringpolicy blir fulgt. Ansvar for koordinering og implementering av policyen for hver divisjon, subsidiære, eller opererende enhet ligger hos HR-direktøren.

3.2 Alle ledere, arbeidsledere, gruppeledere, selgere, leverandører, og forretningspartnere er ansvarlige for å støtte og håndheve denne trakasseringpolicyen.

3.3 Alle ansatte i selskapet har ansvar for at Stryker Corporation følger denne policyen. Enhver ansatt som bryter Strykers retningslinjer på dette området kan få disiplinærstraff og/eller oppsigelse.

3.4 Enhver ansatt som mener at han eller hun har vært utsatt for seksuell eller annen ulovlig trakassering har selv ansvar for å si fra til den påståtte trakassøren om at trakasseringen må opphøre.

### 4. Klager.

4.1 Klager om trakassering eller gjengjeldelse som bryter med disse retningslinjene vil bli tatt imot skriftlig eller muntlig, og anonyme klager vil bli tatt alvorlig og etterforsket. Enhver ansatt som har observert seksuell eller annen ulovlig trakassering skal rapportere dette umiddelbart.

4.2 Enhver ansatt som vil rapportere en trakassering skal umiddelbart rapportere anliggendet til hans eller hennes arbeidsleder eller til HR-direktøren.

4.3 Enhver arbeidsleder eller leder som blir klar over mulig seksuell eller annen ulovlig trakassering skal umiddelbart si ifra til HR-direktøren.

### 5. Etterforskning.

5.1 Alle klager vil bli umiddelbart og nøye etterforsket av HR-direktøren eller en annen som blir pålagt å utføre etterforskningen av slike klager.

5.2 Alle som registrerer en klage garanteres:

- (a) beskyttelse mot gjengjeldelse for å ha rapportert seksuell eller annen ulovlig trakassering;
- (b) selskapets forpliktelse til å etterforske påstandene og sette i verk passende tiltak;
- (c) at selskapet sørger for konfidensialitet så lenge dette er praktisk mulig;
- (d) at selskapet informerer anklageren om resultatene av etterforskningen og om ethvert skritt selskapet bestemmer seg for å ta som følge av disse.

### 6. Tiltak.

6.1 Etter å ha gått gjennom den innsamlede informasjonen, kan det trekkes en av tre konklusjoner:

- (a) uriktig oppførsel skjedde;
- (b) uriktig oppførsel skjedde ikke, eller
- (c) det finnes ikke nok bevis for å trekke konklusjoner om uriktig oppførsel skjedde.

6.2 Selskapet vil kommunisere konklusjonen til anklageren og til den påståtte trakassøren.

6.3 Brudd på disse retningslinjene kan føre til disiplinæraksjoner og i ytterste konsekvens til oppsigelse