
Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

Hărțuirea sexuală și alte hărțuiri ilegale

Politica corporației
numărul trei

**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



Obiectiv:

A evidenția politica Companiei care interzice hărțuirea sexuală și alte hărțuiri ilegale.

Domeniu:

Această politică se aplică tuturor angajaților de la Stryker Corporation. Următoarele zone vor fi evidențiate în această politică/procedură:

1. Politica privind hărțuirea
2. Responsabilități
3. Plângeri
4. Investigații
5. Rezoluții
6. Definiții

Detalii:

1. Politica privind hărțuirea.

1.1 Stryker Corporation este angajată să ofere un mediu de lucru care să fie liber de discriminare, intimidare și hărțuire ilegală. Acțiunile, cuvintele, glumele sau comentariile bazate pe sexul, rasa, apartenența etnică, vârsta, handicapul, religia sau orice altă caracteristică legal protejată a unui individ nu vor fi tolerate.

2. Definiii și exemple.

2.1 Hărțuirea sexuală înseamnă avansurile sexuale nepotrivite, cererile de favoruri sexuale și alte comportamente fizice, verbale sau vizuale bazate pe gen când:

- (a) supunerea la comportament este un termen de angajare explicit sau implicit; sau
- (b) supunerea la sau respingerea comportamentului este folosită ca bază pentru o decizie de angajare de fapt sau implicată, incluzând pierderea serviciului, degradarea sau schimbarea răspunderilor sau beneficiilor; sau
- (c) comportamentul are ca obiectiv sau ca efect interferența fără justificare în performanța muncii unui individ sau crearea unui mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensiv.

2.2 Hărțuirea sexuală poate include oricare dintre următoarele tipuri de comportare:

- (a) propuneri sexuale explicite;
- (b) insinuări sexuale;
- (c) comentarii, epitete sau defăimări sugestive sexual;
- (d) tachinări sau glume cu orientare sexuală;
- (e) bancuri cu orientare sexuală;
- (f) gesturi sau limbaj obscen;
- (g) poze sau desene obscene sau sugestive sexual;
- (h) contact fizic, ca mângâieri, ciupituri sau atingeri.

3. Responsabilități.

3.1 Președintele sau directorul care are în subordine fiecare divizie, filială sau unitate operațională este responsabil cu asigurarea respectării politicii contra hărțuirii a Companiei. Responsabilitatea pentru coordonarea și implementarea politicii pentru fiecare divizie, filială sau unitate operațională este a directorului de Resurse Umane.

3.2 Toți managerii, supraveghetorii, șefii de echipe, vânzătorii, furnizorii și partenerii de afaceri sunt responsabili cu sprijinirea și aplicarea acestei politici contra hărțuirii.

3.3 Este responsabilitatea fiecărui angajat din Companie să se asigure că Stryker Corporation este în deplină conformitate cu această politică. Orice acțiuni de-ale angajaților care ar putea produce încălcarea de către Stryker a politicii pot fi supuse acțiunilor disciplinare până la și incluzând rezilierea contractului de muncă.

3.4 Este responsabilitatea fiecărui angajat care crede că el sau ea a fost obiectul unei hărțuiri sexuale sau de altă natură ilegală să sfătuiască presupusul hărțuitor să înceteze activitatea nedorită.

4. Plângeri.

4.1 Plângerile privind actele de hărțuire sau represaliile care încalcă politica vor fi acceptate în scris sau oral, iar plângerile anonime vor fi luate în serios și cercetate. Oricine care a remarcat hărțuiri sexuale sau de altă natură ilegală trebuie să le raporteze imediat.

4.2 Orice angajat care dorește să raporteze un eveniment de hărțuire trebuie să raporteze prompt chestiunea supraveghetorului său sau directorului de Resurse Umane.

4.3 Orice supraveghetor sau manager care află de posibile hărțuiri sexuale sau de altă natură trebuie să anunțe prompt directorul de Resurse Umane.

5. Investigații.

5.1 Toate plângerile vor fi investigate prompt și amănunțit de către directorul de Resurse Umane sau de către altă persoană desemnată însărcinată cu investigarea acestor plângeri.

5.2 Oricine înregistrează o plângere este asigurat de:

- (a) protecție împotriva represaliilor pentru raportarea hărțuirii sexuale sau de altă natură ilegală;
- (b) angajamentul Companiei de a investiga acuzațiile și de a lua măsurile corespunzătoare;
- (c) intenția Companiei de a păstra confidențialitatea cu privire la acuzații, în măsura în care aceasta se poate;
- (d) intenția Companiei de a informa reclamantul cu privire la rezultatele investigației și la orice măsură pe care Compania decide să o ia.

6. Rezoluții.

6.1 După revederea informațiilor adunate în timpul investigației, se poate ajunge la una dintre următoarele trei concluzii:

- (a) a survenit un comportament greșit;
- (b) nu a survenit un comportament greșit; sau
- (c) nu există suficiente dovezi pentru a ajunge la concluzia dacă a survenit vreun comportament greșit.

6.2 Compania va comunica concluzia reclamantului și presupusului hărțuitor.

6.3 Determinarea că a survenit un comportament greșit va duce la măsura disciplinară corespunzătoare, până la și incluzând rezilierea contractului de muncă.