

---

**Joint Replacements**

---

**Trauma, Extremities & Deformities**

---

**Craniomaxillofacial**

---

**Spine**

---

**Biologics**

---

**Surgical Products**

---

**Neuro & ENT**

---

**Interventional Spine**

---

**Navigation**

---

**Endoscopy**

---

**Communications**

---

**Imaging**

---

**Patient Care & Handling Equipment**

---

**EMS Equipment**

# Sexuella och andra olagliga trakasserier

## Företagspolicy nr. 3



**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

## Syfte:

Att beskriva företagets policy som förbjuder sexuella- och andra olagliga trakasserier.

## Omfattning:

Policyn gäller för alla anställda hos Stryker Corporation. Följande områden kommer beskrivas i denna policy/procedur:

1. Trakasseripolicy
2. Skyldigheter
3. Klagomål
4. Utredningar
5. Lösningar
6. Definitioner

## Detaljer:

### 1. Trakasseripolicy.

1.1 Stryker Corporation har förbundit sig att tillhandahålla en arbetsmiljö som är fri från diskrimination, skrämelse och olagliga trakasserier. Handlingar, ord, skämt eller kommentarer baserade på en individs kön, ras, etnicitet, ålder, handikapp, religion eller andra lagligt skyddade egenskaper tolereras inte.

### 2. Definitioner och exempel.

2.1 Sexuella trakasserier är oönskade sexuella närmanden, begäran av sexuella tjänster, och andra fysiska, verbala eller visuella beteenden baserade på kön när:

- (a) medgivande till beteendet är ett uttryckligt eller underförstått arbetsvillkor; eller
- (b) medgivande för eller nekande till beteendet används som beslut för faktiskt eller antytt anställningsbeslut, inklusive avsked, degradering, eller byte av ansvar eller förmåner; eller
- (c) beteendet har till syfte att eller orsakar orimlig påverkan av en individs arbetsprestation eller skapar en skrämmande, fientlig eller förolämpande arbetsmiljö.

2.2 Sexuella trakasserier kan inkludera alla av de följande typerna av beteende:

- (a) uttryckliga sexuella förslag;
- (b) sexuella insinuationer
- (c) sexuellt ekivoka kommentarer, skymford eller nedsättande kommentarer;
- (d) sexuellt orienterad retning eller skämtande;
- (e) sexuella skämt;
- (f) oanständiga gester eller språk;
- (g) oanständiga eller sexuellt orienterade bilder eller teckningar;
- (h) fysisk kontakt såsom att klappa, nypa eller vidröra.

### 3. Skyldigheter.

3.1 Verkställande direktör eller chef som ansvarar för varje avdelning, dotterföretag eller verksamhetsenhet är ansvarig att säkerställa att företagets trakasseripolicy efterlevs. Personalchefen är skyldig att överse samordningen och genomförandet av policyn på varje avdelning, dotterföretag eller verksamhetsenhet.

3.2 Alla arbetsledare, förmän, arbetslagsledare, försäljare, leverantörer och företagspartner är skyldiga att stödja och tillämpa denna trakasseripolicyn.

3.3 Det ligger på alla företagets anställdas ansvar att säkerställa att Stryker Corporation helt och fullt följer denna policy. Handlingar utförda av anställda hos Stryker som skulle kunna orsaka att Stryker bryter mot policyn kan utsättas för disciplinära åtgärder, upp till och inklusive avsked.

3.4 Varje anställd som har anledning till att tro att han eller hon har utsatts för sexuella- eller andra olagliga -trakasserier ansvarar för att be den trakasserande parten att upphöra med de oönskade aktiviteterna.

### 4. Klagomål.

4.1 Klagomål angående trakasserier eller hämnd som bryter mot denna policy, kommer att accepteras i skriftlig eller muntlig form, och anonyma klagomål kommer att tas på allvar och utredas. Alla som har iakttagit sexuella eller andra olagliga trakasserier bör genast rapportera händelsen.

4.2 Alla anställda som önskar få en snabb utredning av en trakasserihändelse bör så snabbt som möjligt rapportera händelsen till sin förman eller till personalchefen.

4.3 Om en förman eller arbetsledare blir medveten om möjliga sexuella eller andra olagliga trakasserier, bör han eller hon genast rapportera detta till personalchefen.

### 5. Utredningar.

5.1 Alla utredningar kommer att snabbt och noggrant utredas av personalchefen eller annan person utsedd att ansvara för sådana utredningar av klagomål.

5.2 Anställda som lämnar ett klagomål är försäkrade om:

- (a) skydd mot hämnd för rapportering av sexuella eller andra olagliga trakasserier;
- (b) företagets åtagande att utreda anklagelserna och att vidta nödvändiga åtgärder;
- (c) företagets avsikt att upprätthålla anonymitet kring anklagelserna, så långt detta är praktiskt;
- (d) företagets avsikt att informera den klagande om resultatet av utredningen och om åtgärder som företag beslutar att vidta.

### 6. Lösningar.

6.1 Efter att informationen samlats in under utredningen, kommer en av följande slutsatser att dras:

- (a) tjänstefel förekom;
- (b) tjänstefel förekom ej; eller
- (c) otillräckliga bevis förelåg för att kunna dra en slutsats om huruvida tjänstefel förekom.

6.2 Företaget kommer meddela slutsatsen till den klagande och personen som anklagats för trakasserier.

6.3 Slutsats att tjänstefel förekom kommer att resultera i lämpliga disciplinära åtgärder, upp till och inklusive avsked.