

Yhtiön menettelytapa 3

Häirinnästä vapaa työympäristö

Tarkoitus

Stryker on sitoutunut pitämään yllä työympäristöä, jossa ei esiinny syrjintää, uhkailua eikä laitonta häirintää. Tämä toimintasääntö määrittelee Strykerin toimintaohjeet kieltäen seksuaalisen ja muun laittoman häirinnän.

Laajuus

Tämä toimintasääntö koskee kaikkia Stryker työntekijöitä kaikissa toimipisteissä lain sallimassa laajuudessa. Mikäli jokin tämän toimintasäännön kohta ei noudata johonkin Strykerin liiketoimintayksikköön soveltuva paikallista lainsäädäntöä, kyseinen liiketoimintayksikkö voi lisätä toimintasääntöän liitteen paikallisen lain noudattamiseksi, edellyttäen että liite noudattaa tämän toimintasäännön periaatteita, kuten sääntöjenmukaisuudesta vastaava johtaja, lakiasiainjohtaja tai virkaa tekevä lakiasiainjohtaja määrittelevät. Missä paikallista toimintasääntöä ei ole toimeenpantu, kaikki tämän toimintasäännön paikallista lakia noudattavat kohdat pysyvät voimassa.

Olennaiset menettelytavat

1. Häirinnästä vapaa työympäristö

- 1.1. Stryker on sitoutunut tarjoamaan työympäristön, jossa ei esiinny syrjintää, uhkailua eikä laitonta häirintää. Häirintä on syrjinnän muoto, joka on loukkaavaa, heikentää työntekijän sitoutumista, heikentää Strykerin suhdetta työntekijöihinsä sekä vahingoittaa organisaation tuottavuutta ja vakautta.
- 1.2. Häirintää, joka pohjautuu sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, kansallisuuteen, ikään, vammaan, uskontoon, seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin, ilmaisuun tai muuhun lain suojelemaan ominaisuuteen, ei siedetä, ja se on kielletty tämän toimintasäännön perusteella.

2. Määritelmät ja esimerkit

- 2.1. Häirintä merkitsee jatkuvaa ja ei toivottua käytöstä tai toimintaa kohdassa 1.2 annetun määritelmän mukaan.
- 2.2. Seksuaalinen häirintä on yksi häirinnän muodoista, ja se merkitsee ei toivottuja seksuaalisia lähestymisyrityksiä, ei toivottua fyysistä luonteeltaan seksuaalista kontaktia, ei toivottua sanallista tai fyysistä luonteeltaan seksuaalista käytöstä, ei toivottua seksipalveluiden pyytämistä ja muuta ei toivottua luonteeltaan seksuaalista fyysistä, sanallista tai visuaalista käytöstä ja/tai henkilölle osoitettua käytöstä tämän sukupuolen vuoksi.
- 2.3. Luonteeltaan seksuaalinen fyysinen, sanallinen tai visuaalinen käytös saattaa sisältää minkä tahansa seuraavista käyttäytymistavoista:
 - suorat seksuaaliset ehdotukset
 - seksuaalinen vihjailu
 - seksuaalisuuteen vihjaavat kommentit, lisänimet tai herjaukset
 - seksuaalinen kiusaaminen tai kiusoittelu
 - seksuaalisesti värityneet vitsit
 - rivo kielenkäyttö tai rivot eleet
 - rivot tai seksuaalisesti värityneet kuvat ja piirroksot
 - loukkaavan työhön kuulumattoman seksuaalisen materiaalin näyttäminen
 - fyysinen kontakti, kuten esimerkiksi taputtelu, nipistely tai koskettelu
- 2.4. Seuraava toiminta tulkitaan aina häirinnäksi:
 - häirinnälle alistuminen on suora tai epäsuora työllistymisen ehto tai
 - häirinnälle alistumista tai sen torjuntaa käytetään todelliseen tai viitteelliseen työllistämispäätökseen, mukaan lukien työn menetys, arvonalennus ja velvollisuuksien tai etujen muuttaminen, tai
 - häirinnän tarkoituksena on haitata kohtuuttomasti työntekijän työsuoritusta, luoda uhkaava, vihamielinen tai loukkaava työympäristö, tai nämä ovat tällaisen käyttäytymisen seurauksia.

- 2.5. Muu laitton häirintä on mitä tahansa toimintaa, joka luo vihamielistä työilmapiiriä, jossa käytetään loukkaavia, rivoja tai halventavia kommentteja minkä tahansa kohdassa 1.2 esitetyn perusteella. Tämän tyyppistä häirintää on muun muassa seuraavanlainen käytös:
- rotuun tai etniseen taustaan perustuvat solvaukset
 - pornografisen, loukkaavan, rivon tai sopimattoman sisällön tai sisällöltään seksuaalisen tai etnisesti, uskonnollisesti tai rodullisesti loukkaavan materiaalin lataaminen, postittaminen, julkaiseminen, valokuvaaminen, tulostaminen tai jakelu.
 - loukkaava huumori, mukaan lukien rasistiset, uskontoa herjaavat, seksistiset tai etnisyyttä halventavat vitsit
 - halventavat kommentit tai huomautukset jonkun toisen työntekijän sukupuolesta, rodusta, etnisestä taustasta, kansallisuudesta, iästä, vammasta, uskonnosta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai mistä tahansa muusta lailla suojatusta ominaisuudesta tai
 - minkä tahansa muun luonteeltaan ahdistelevan tai syrjivän ilmaisun käyttö.

3. Velvollisuudet

- 3.1. Kunkin jaoston, tytäryhtiön tai liiketoimintayksikön johtajan tai päällikön vastuulla on varmistaa, että yhtiön häirintää koskevaa toimintasääntöä noudatetaan. Vastuu toimintasäännön koordinoinnista ja toteuttamisesta kussakin jaostossa ja tytäryhtiöissä sekä kaikissa liiketoimintayksiköissä kuuluu henkilöstöpäällikölle.
- 3.2. Kaikkien johtajien, esimiesten, päälliköiden, myyjien, tavarantoimittajien ja liikekumppanien velvollisuuksiin kuuluu tukea ja vahvistaa tätä häirintää koskevaa toimintasääntöä.
- 3.3. Jokaisen yhtiön työntekijän velvollisuuksiin kuuluu varmistaa, että Stryker noudattaa täysin tätä toimintasääntöä. Mikä tahansa työntekijän harjoittama toiminta, joka saattaa aiheuttaa Strykerin rikkovan tätä toimintasääntöä on kurinpitotoimenpiteiden alaista, mukaan lukien työsuhteen päättäminen.
- 3.4. Jos työntekijä kokee joutuneensa seksuaalisen tai muun häirinnän kohteeksi, hänen velvollisuutensa on pyytää ahdistelijaa lopettamaan tällaisen ei toivotun käyttäytymisen ja ilmoitettava asiasta välittömästi jäljempänä annettujen ohjeiden mukaan.

4. Valitukset

- 4.1. Menettelytapaa rikkovaa häirintää tai valituksia kostotoimista otetaan vastaan kirjallisina tai suullisina. Nimettömät valitukset otetaan vakavasti, ja ne tutkitaan. Kenen tahansa seksuaalista tai muuta laitonta häirintää havainneen on raportoitava asiasta välittömästi.
- 4.2. Työntekijöiden, jotka haluavat raportoida häirinnästä, on raportoitava ripeästi lähimmälle esimiehelleen, kenelle tahansa Strykerin johdosta, kenelle tahansa henkilöstöhallinnossa tai kenelle tahansa Strykerin sääntöjenmukaisuudesta vastaavassa organisaatiossa ja/tai erityisen Ethics hotline -numeron kautta. Vaikka rohkaisemme työntekijöitä olemaan ensisijaisesti yhteydessä lähimpään esimieheen, työntekijä voi koska tahansa ilmoittaa huolenaiheestaan minkä tahansa ilmoituskanavan kautta.
- 4.3. Esimiesten ja johtajien, jotka saavat tietää mahdollisesta seksuaalisesta tai muusta laittomasta häirinnästä, on raportoitava siitä viivyttämättä omalle henkilöstöpäällikölle.

5. Tutkinnat

- 5.1. Henkilöstöpäällikkö tai muu sovelias paikallinen valitusten tutkinnasta vastaava henkilö tutkii kaikki valitukset ripeästi ja perusteellisesti.
- 5.2. Kenelle tahansa valituksen jättäneelle vakuutetaan, että:
- häntä suojellaan seksuaalisen tai muun laittoman häirinnän raportoinnista johtuvilta kostotoimilta
 - yhtiö sitoutuu tutkimaan väitteet ja ryhtymään asianmukaisiin toimenpiteisiin
 - yhtiö sitoutuu säilyttämään luottamuksellisuuden syytteiden suhteen sikäli kuin se on käytännössä mahdollista
 - yhtiö sitoutuu tiedottamaan valituksen jättäneelle henkilölle tutkinnan tuloksista ja toimenpiteistä, joihin yhtiö on mahdollisesti ryhtynyt.

6. Päätökset

- 6.1. Tutkinnan aikana kootun tiedon tarkastelun ja asianmukaisten johtopäätösten jälkeen yhtiö ryhtyy asianmukaisiin toimiin tiedottaen ratkaisusta valituksen jättäneelle henkilölle ja häirinnästä syytetyille henkilölle.
- 6.2. Päätöksen, jonka mukaan väärinkäytös tapahtui, seurauksena ovat asianmukaiset kurinpitotoimet jopa työsuhteen päättämiseen asti.