

Unternehmensrichtlinien 3

Sexuelle und sonstige widerrechtliche Belästigung

Zweck

Stryker verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz zu bieten, der frei von Diskriminierung, Einschüchterung und widerrechtlicher Belästigung ist. Überblick über Strykers Unternehmensrichtlinie, die sexuelle und sonstige widerrechtliche Belästigung untersagt.

Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter von Stryker an allen Standorten, soweit gesetzlich zulässig. Sollte eine Bestimmung dieser Richtlinien im Widerspruch zu den für eine bestimmte Unternehmenseinheit von Stryker geltenden örtlichen Gesetzen stehen, kann die betreffende Unternehmenseinheit eine eigenständige Richtlinie implementieren, um damit örtlichen Gesetzen Rechnung zu tragen, vorausgesetzt, die Bestimmungen in der überarbeiteten Richtlinie halten die in diesen Richtlinien enthaltenen Grundsätzen ein, wie es durch geeignetes Personal der Stryker Personal- und Rechtsabteilungen festgelegt wurde. Wenn keine lokale Richtlinie implementiert wird, bleiben alle Bestimmungen dieser Richtlinien, die die Bestimmungen örtlicher Gesetze erfüllen, weiter wirksam.

Grundlegende Richtlinien

1. Richtlinie zum Schutz vor Belästigung

- 1.1. Stryker verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu bieten, das frei von Diskriminierung, Einschüchterung und widerrechtlicher Belästigung ist. Belästigung ist eine Form der Diskriminierung, die beleidigend wirkt, das Engagement der Mitarbeiter beeinträchtigt, die Integrität von Strykers Beziehung zu seinen Mitarbeitern untergräbt und die Produktivität und Stabilität des Unternehmens beeinträchtigt.
- 1.2. Belästigung aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Nationalität, Alter, Behinderung, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder dessen Ausdruck eines Mitarbeiters oder eines anderen gesetzlich geschützten Merkmals wird nicht toleriert und ist im Rahmen dieser Richtlinie verboten.

2. Definitionen und Beispiele

- 2.1. Belästigung bedeutet anhaltendes und unerwünschtes Verhalten oder Handlungen auf Basis einer der oben genannten Punkte in 1.2.
- 2.2. Sexuelle Belästigung ist eine Form der Belästigung und umfasst unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschte körperliche Berührung sexueller Natur, unerwünschtes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur, unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und anderes unerwünschtes körperliches, verbales oder visuelles Verhalten sexueller Art, das einer Person gegenüber wegen ihres Geschlechts gezeigt wird.
- 2.3. Unerwünschtes körperliches, verbales oder visuelles Verhalten sexueller Natur kann eine der folgenden Verhaltensweisen umfassen:
 - eindeutige sexuelle Angebote
 - sexuelle Anspielungen
 - sexuell anzügliche Kommentare, Beinamen oder Verunglimpfungen
 - Sticheleien oder Scherze sexueller Natur
 - Witze mit sexuellem Inhalt
 - obszöne Gesten oder Ausdrücke
 - obszöne Bilder oder Zeichnungen mit sexuellen Andeutungen
 - Zeigen von sexuell anstößigem Bildmaterial, das nicht für die Arbeit benötigt wird
 - physischer Kontakt wie Tätscheln, Kneifen oder Anfassen
- 2.4. Grundlegende Belästigung geschieht in jedem Fall, wenn Folgendes vorliegt:
 - Duldung von belästigendem Verhalten ist eine explizite oder implizite Bestimmung oder Bedingung der Beschäftigung
 - Duldung oder Ablehnung des Verhaltens wird als Grundlage für eine tatsächliche oder stillschweigende Entscheidung über die Beschäftigung verwendet, einschließlich Verlust des Arbeitsplatzes, Rückstufung oder Änderung von Verantwortungsbereichen oder Vorteilen
 - Das Verhalten hat den Zweck oder die Wirkung, die Arbeitsleistung einer Person unangemessen zu stören oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Arbeitsumfeld zu schaffen

2.5. Sonstige widerrechtliche Belästigung umfasst jede Art von Verhalten, die ein feindliches Arbeitsumfeld schafft und gekennzeichnet ist durch beleidigende, obszöne oder abfällige Bemerkungen bezüglich eines der geschützten Merkmale, die in Abschnitt 1.2 oben genannt werden. Diese Art von Belästigung beinhaltet unter anderem Folgendes:

- rassistische oder ethnische Verunglimpfungen
- Herunterladen, Posten, Ansehen, Veröffentlichen, Fotografieren, Drucken, Verteilen von pornographischen, obszönen, anstößigen oder unangemessenen Materialien oder von Materialien, die sexueller, ethnischer, religiöser oder rassistischer Natur sind
- Verwendung von beleidigendem Humor, einschließlich rassistischer, religiöser, sexistischer oder ethnischer Witze
- abfällige Bemerkungen oder Bemerkungen über Geschlecht, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Alter, Behinderung, Religion, sexuelle Orientierung, Ausdruck der Geschlechtsidentität oder eines anderen gesetzlich geschützten Merkmals eines anderen Mitarbeiters
- jegliche Art von Kommunikation oder anderer Handlungen, die belästigend oder diskriminierend sind

3. Verantwortlichkeiten

- 3.1. Der Präsident oder der Vorstand jeder Division, Niederlassung oder jedes Geschäftsbereiches muss die Einhaltung der Richtlinie des Unternehmens gewährleisten. Die Verantwortung für die Koordination und Implementierung der Richtlinie in jeder Division, jeder Niederlassung und jedem Geschäftsbereich obliegt dem Leiter der Personalabteilung dieses Standortes.
- 3.2. Alle Manager, Vorgesetzten, Teamleiter, Anbieter, Lieferanten und Geschäftspartner sind für die Einhaltung und Durchsetzung dieser Richtlinie gegen Belästigung verantwortlich.
- 3.3. Es obliegt der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters im Unternehmen, sicherzustellen, dass Stryker diese Richtlinie im vollen Umfang einhält. Jegliche Handlungen von Mitarbeitern, die einen Verstoß von Stryker gegen diese Richtlinie darstellen könnten, können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben.
- 3.4. Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, der Ziel sexueller oder sonstiger widerrechtlicher Belästigung war, die mutmaßlich belästigende Person darauf hinzuweisen, die unerwünschte Handlung zu unterlassen und sofort seine/ihre Bedenken wie unten aufgeführt zu berichten.

4. Beschwerden

- 4.1. Beschwerden über Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen, die gegen die Richtlinie verstoßen, werden in schriftlicher und mündlicher Form angenommen. Auch anonyme Beschwerden werden ernst genommen und untersucht. Jeder, der eine sexuelle oder sonstige widerrechtliche Belästigung beobachtet, muss diese sofort melden.
- 4.2. Jeder Mitarbeiter, der einen Vorfall von Belästigung melden möchte, sollte dies unverzüglich bei seinem Vorgesetzten, bei einem Stryker Manager, einem Mitglied der Personalabteilung, einem Mitglied von Strykers Compliance-Abteilung bzw. über die Ethics-Hotline tun. Obwohl Mitarbeiter ermutigt werden, zunächst ihren direkten Vorgesetzten um Unterstützung zu bitten, kann ein Mitarbeiter sein Anliegen zu jeder Zeit über jeden verfügbaren Kanal melden.
- 4.3. Jeder Vorgesetzte oder Manager, der Kenntnis einer möglichen sexuellen oder sonstigen widerrechtlichen Belästigung erlangt, muss dies sofort dem Leiter der Personalabteilung melden.

5. Untersuchungen

- 5.1. Alle Beschwerden werden sofort eingehend vom Leiter der Personalabteilung untersucht oder einem Beauftragten zur Untersuchung derartiger Beschwerden übergeben.
- 5.2. Jeder, der eine Beschwerde einreicht, kann sicher sein, dass:
 - er vor Vergeltungsmaßnahmen wegen der Meldung sexueller und sonstiger widerrechtlicher Belästigung geschützt ist
 - das Unternehmen sich verpflichtet, die Anschuldigungen zu untersuchen und Maßnahmen zu ergreifen
 - das Unternehmen die Anschuldigungen vertraulich behandelt, insofern dies praktisch möglich ist
 - die Absicht des Unternehmens den Beschwerdeführer über die Ergebnisse der Untersuchung zu unterrichten sowie ob Maßnahmen getroffen wurden

6. Lösungen

- 6.1. Nach der Überprüfung der im Zuge der Untersuchung gesammelten Informationen und nachdem entsprechende Schlussfolgerungen gezogen wurden, ergreift das Unternehmen angemessene Maßnahmen und unterrichtet den Beschwerdeführer sowie gegebenenfalls die beschuldigte Person darüber.
- 6.2. Die Entscheidung, dass ein Fehlverhalten vorliegt, führt zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung.