

# Företagspolicy 3

## Arbetsplats fri från trakasserier

### Syfte

Stryker strävar efter att hålla arbetsplatsen fri från diskriminering, förolämpningar och olagliga trakasserier. Den här policyn ger en översikt av Strykers policy som förbjuder sexuella och andra olagliga trakasserier.

### Omfattning

Den här policyn gäller för alla anställda hos Stryker på alla arbetsplatser i den utsträckning lagen tillåter. Om någon av reglerna i denna policy inte uppfyller rådande lokal lagstiftning för en särskild affärsenhet inom Stryker, kan denna affärsenhet eventuellt införa en separat policy för att uppfylla rådande lokal lagstiftning, under förutsättning att den reviderade policyn kommer att anpassas efter principerna som ingår i den ursprungliga policyn, i enlighet med vad som anses som lämpligt av behörig personal inom Strykers Human Resources- och juridiska avdelning. Där en lokal policy inte har införts, kommer alla villkor som ingår i denna policy som uppfyller rådande lagstiftning att förbli i kraft.

### Grundläggande riktlinjer

#### 1. Trakasseriregler.

- 1.1. Stryker strävar efter att upprätthålla en arbetsmiljö som är fri från diskriminering, förolämpningar och olagliga trakasserier. Trakasserier är en typ av diskriminering som är kränkande, hämmar de anställdas engagemang, underminerar integriteten för Strykers relation med sina anställda och skadar företagets produktivitet och stabilitet.
- 1.2. Trakasserier som riktar sig mot en anställds kön, ras, etniska ursprung, nationella ursprung, ålder, funktionshinder, religion, sexuella läggning, könsidentitet eller uttryck, eller några andra egenskaper som skyddas av rådande lagstiftning kommer inte att tolereras och är förbjudna i enlighet med denna policy.

#### 2. Definitioner och exempel.

- 2.1. Trakasserier innebär upprepat och oönskat beteende eller handlingar som grundas på något i ovanstående punkt 1.2.
- 2.2. Sexuella trakasserier är en typ av trakasserier som inkluderar oönskade sexuella förslag, oönskad fysisk kontakt av sexuell natur, oönskat verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur, oönskade förfrågningar om sexuella tjänster och annat oönskat fysiskt, verbalt eller visuellt beteende av sexuell natur och/eller som riktas mot någon på grund av den drabbade personens kön.
- 2.3. Oönskat fysiskt, verbalt eller visuellt beteende av sexuell natur kan inkludera vilket som helst av följande beteenden:
  - uttryckliga sexuella förslag
  - sexuella insinuationer
  - sexuella antydningar/kommentarer, tillmälen eller förtal
  - sexuellt orienterade retsamma kommentarer eller skämt
  - sexuellt orienterade vitsar
  - obscena gester eller språk
  - obscena eller sexuellt ekivoka bilder eller teckningar
  - visning av stötande sexuellt grafiskt material som inte är nödvändiga för arbetet
  - fysisk kontakt, som att klappa, nypa eller vidröra.
- 2.4. Trakasserier av något slag föreligger när något av följande inträffar:
  - underkastelse för trakasserande beteende är ett uttryckligt eller underförstått villkor för anställning
  - underkastelse för eller motstånd mot beteendet används som grund för ett reellt eller antytt anställningsbeslut, inklusive avskedande, degradering eller ändringar av ansvarsområden eller förmåner
  - beteendet syftar till att eller har en orimligt störande påverkan på en individs arbetsförmåga eller skapar en hotfull, fientlig eller stötande arbetsmiljö.

- 2.5. Andra typer av olagliga trakasserier inkluderar alla typer av beteenden som skapar en fientlig arbetsmiljö som kännetecknas av förolämpande, obscena eller nedsättande kommentarer som baseras på någon av de skyddade egenskaperna som anges i punkt 1.2 ovan. Denna typ av trakasserier inkluderar bland annat följande:
- nedsättande kommentarer av rasistisk eller etniskt nedsättande karaktär
  - nedladdning, postande, visning, publicering, fotografering, utskrift, distribution av pornografiskt, obscen, stötande eller olämpligt material eller material som är av sexuell, etnisk, religiös eller rasistisk natur
  - användning av stötande humor, som omfattar rasistiska, religiösa, sexuellt kränkande eller etniskt kränkande skämt
  - att uttala nedsättande kommentarer eller anmärkningar angående en annan anställds kön, ras, etnicitet, nationella ursprung, ålder, funktionshinder, religion, sexuella läggning, könsidentitet eller uttryck eller någon annan lagligt skyddad egenskap
  - någon annan typ av kommunikation eller handlingar som uppfattas som trakasserande eller diskriminerande

### 3. Ansvar

- 3.1. VD:n eller verkställande chef för respektive avdelning, dotterbolag eller operativ enhet ansvarar för att säkerställa att policyn efterlevs. Ansvaret för samordningen och implementeringen av policyn för respektive avdelning, dotterbolag eller operativ enhet ligger hos Human Resources-chefen för respektive arbetsplats.
- 3.2. Alla chefer, arbetsledare, teamledare, försäljare, leverantörer och affärspartners ansvarar för att stödja och tillämpa denna policy mot trakasserier.
- 3.3. Det åligger varje anställds ansvar att säkerställa att Stryker efterlever denna policy till fullo. Alla handlingar från anställdas sida som kan leda till att Stryker bryter mot policyn kan vara föremål för disciplinära åtgärder, som kan leda till avskedande.
- 3.4. Det åligger varje anställd som tror att han eller hon har utsatts för sexuella eller olagliga trakasserier att uppmana personen som utför trakasserier att upphöra med detta oönskade beteende och omedelbart rapportera problemet i enlighet med vad som förklaras nedan.

### 4. Klagomål

- 4.1. Klagomål relaterade till trakasserier eller repressalier som bryter mot policyn kan rapporteras skriftligen eller muntligen och anonyma klagomål kommer att tas på allvar och behandlas. Alla som har bevittnat sexuella eller andra typer av olagliga trakasserier bör rapportera detta omedelbart.
- 4.2. Alla anställda som vill rapportera en incident relaterad till trakasserier bör rapportera problemet omedelbart till sin närmsta överordnade, valfri chef inom Stryker, medlem av Human Resources, medlem av Strykers efterlevnadsavdelning och/eller via Ethics Hotline. Även om de anställda uppmuntras att först söka hjälp hos sin närmsta överordnade, kan den anställda vid valfri tidpunkt rapportera sina bekymmer via valfri tillgänglig rapporteringskanal.
- 4.3. Alla arbetsledare eller chefer som får kännedom om möjliga sexuella trakasserier eller trakasserier av annat slag bör snabbt meddela någon medlem av Human Resources för arbetsplatsen i fråga.

### 5. Utredningar

- 5.1. Alla klagomål kommer att utredas snabbt och grundligt av Human Resources-chefen för arbetsplatsen i fråga eller av någon annan person som har utsetts som ansvarig för utredning av sådana klagomål.
- 5.2. Alla som anmäler ett klagomål är garanterade:
- skydd mot repressalier för rapportering av sexuella eller andra typer av trakasserier
  - företagets åtagande att undersöka anklagelserna och vidta lämpliga åtgärder
  - företagets intentioner att bibehålla sekretessen angående anklagelserna, i den utsträckning som det är praktiskt möjligt
  - företagets intentioner att informera den drabbade personen om resultaten för undersökningen och huruvida åtgärder har vidtagits

### 6. Resolutioner

- 6.1. Efter granskning av informationen som har samlats in under utredningen och en sammanfattande bedömning, kommer företaget att vidta lämpliga åtgärder och meddela den utsatta personen respektive den trakasserande personen detta, på lämpligt sätt.
- 6.2. Om man fastställer att ett tjänstefel har begåtts, kommer detta att leda till lämpliga disciplinära åtgärder som kan innebära avslutande av anställningen.