

---

**Joint Replacements**

---

**Trauma, Extremities & Deformities**

---

**Craniomaxillofacial**

---

**Spine**

---

**Biologics**

---

**Surgical Products**

---

**Neuro & ENT**

---

**Interventional Spine**

---

**Navigation**

---

**Endoscopy**

---

**Communications**

---

**Imaging**

---

**Patient Care & Handling Equipment**

---

**EMS Equipment**

# 性骚扰及其他非法骚扰

## 第三号公司政策



**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

## 目的：

概述公司禁止性骚扰及其他非法骚扰的政策

## 范围：

本政策适用于 Stryker Corporation 所有员工。该政策/制度将概述以下方面：

1. 禁止骚扰政策
2. 职责
3. 投诉
4. 调查
5. 解决方案
6. 定义

## 详述：

### 1. 禁止骚扰政策。

1.1 Stryker Corporation 致力于提供一个无歧视、胁迫和非法骚扰的工作环境。禁止一切针对个人性别、人种、种族、年龄、残疾、宗教或其他任何依法受保护特征的行为、言语、玩笑或评论。

### 2. 定义和示例。

2.1 性骚扰指以下情形下不受欢迎的性挑逗，要求（提供）性好处以及其他与“性别”有关的言语、视觉或实际行动：

- (a) 明示或暗示屈从于此等行为是雇佣的条件；或
- (b) 将接受或拒绝此类行为作为辞退、降职、职权或待遇变更等实际或暗示的雇佣决策考量依据；或
- (c) 上述行为的目的或所产生的影响是无理干预员工的工作表现或制造出带有胁迫、敌视或攻击性色彩的工作环境。

### 2.2 性骚扰可包括以下任一行为：

- (a) 明示的性提议；
- (b) 性影射；
- (c) 关于性的暗示性评论、描述或诽谤；
- (d) 性导向的挑逗或玩笑；
- (e) “黄色”笑话；
- (f) 淫秽的举止或语言；
- (g) 淫秽或带有性暗示的照片或图片；
- (h) 身体接触，比如拍、捏或摸。

### 3. 职责。

3.1 各部门、子公司或运营单位的总裁或经理负责确保公司禁止骚扰的政策得以贯彻执行。各部门、子公司或运营单位的人力资源主管负责该政策的协调和具体执行。

3.2 所有经理、主管、队长、卖方、供应商和商业伙伴都有责任支持和执行该禁止骚扰政策。

3.3 Stryker Corporation 每位员工都有责任确保该政策得到完全遵守。员工引发 Stryker Corporation 违反该政策的任何行为，都可能面临上至解除雇佣关系的处罚。

3.4 认为自己遭受性骚扰或其他非法骚扰的员工，有责任要求骚扰者停止其不受欢迎行为。

### 4. 投诉。

4.1 对违反本政策的骚扰或报复的投诉，可采用书面或口头形式；对于匿名投诉，公司也将同样认真对待并进行调查。任何注意到性骚扰或其他非法骚扰的事件均应立即报告。

4.2 有意举报骚扰事件的员工，应立即向其直属主管或人力资源主管报告。

4.3 了解到可能存在性骚扰或其他非法骚扰的主管或经理，应立即告知人力资源主管。

### 5. 调查。

5.1 人力资源主管或其他负责调查的人员，应尽快对所有投诉进行彻底调查。

5.2 公司向投诉人承诺：

- (a) 保护其免因举报性骚扰或其他非法骚扰而遭受报复；
- (b) 公司承诺对指控进行调查并采取适当措施；
- (c) 只要可行，公司会尽量为指控保密；
- (d) 公司会将调查结果和公司决定采取的任何措施告知投诉人。

### 6. 解决方案。

6.1 在对调查中收集到的信息进行审查之后，公司可能会得出以下结论：

- (a) 存在不当行为；
- (b) 不存在不当行为；或
- (c) 证据不充分，无法断定是否存在不当行为。

6.2 公司会将结论告知投诉人和受指控的骚扰者。

6.3 如果认定存在不当行为，公司会采取包括终止雇佣关系在内的惩罚措施。