
Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

性騷擾及其它非法騷擾

第 3 號公司政策



**Copies of all Corporate Policies
may be found on
www.stryker.com/corporatepolicies**

2825 Airview Boulevard
Kalamazoo, MI 49002
t: 269 385 2600 f: 269 385 1062

目的：

概述公司禁止性騷擾及其它非法騷擾的政策

範圍：

本政策適用於 Stryker Corporation 之所有員工。該政策/程序將對以下方面進行概述：

1. 禁止騷擾政策
2. 責任
3. 投訴
4. 調查
5. 解決方案
6. 定義

詳述：

1. 禁止騷擾政策。

1.1 Stryker Corporation 致力於提供一個無歧視、脅迫和非法騷擾的工作環境。禁止一切基於個人性別、人種、種族、年齡、殘疾、宗教或其他任何依法受保護特徵的行為、言語、玩笑或評論。

2. 定義和範例。

2.1 性騷擾指以下情形下不受歡迎的性示意、性偏好要求和其他與「性別」有關的言語、視覺或實際行為：

- (a) 明示或暗示屈從于此等行為是僱用的條件；或
- (b) 將接受或拒絕此類行為作為喪失工作、降級、職權或待遇變更等實際或暗示的僱用決策考量之依據；或
- (c) 上述行為有如下目的或影響：不合理地影響員工的工作表現或製造具威脅、敵視或侵犯性的工作環境。

2.2 性騷擾可包括以下任一行為：

- (a) 明示的性提議；
- (b) 性影射；
- (c) 關於性的暗示性評論、綽號或誹謗；
- (d) 性導向的挑逗或玩笑；
- (e) 情色笑話；
- (f) 淫穢的示意或言語；
- (g) 淫穢或帶有性暗示的照片或繪圖；
- (h) 身體接觸，如輕拍、擰捏或觸摸。

3. 責任。

3.1 各部門、子公司或營運單位的總裁或執行主管負責貫徹公司禁止騷擾的政策。各部門、子公司或營運單位的人力資源主管負責本政策的協調和具體執行。

3.2 所有的經理、主管、隊長、賣方、供應商和商業夥伴都有責任支持和執行此禁止騷擾政策。

3.3 Stryker Corporation 每位員工都有責任確保完全遵守本政策。若員工引發 Stryker Corporation 違反本政策的行為，則可能會面臨最重可包括解僱的懲處措施。

3.4 員工在認為自己遭受性騷擾或其他非法騷擾的情況下，有責任要求騷擾者停止該不受歡迎的行為。

4. 投訴。

4.1 違反本政策的騷擾或報復行為的投訴可以書面或口頭形式提出。對於匿名投訴，公司也將同樣認真對待並進行調查。任何人若發現性騷擾或其他非法騷擾行為，均應立即向上呈報。

4.2 欲舉報騷擾事件的員工應立即向其直屬主管或人力資源主管呈報。

4.3 主管和經理若知情可能存在的性騷擾或其他非法騷擾行為，則應立即告知人力資源主管。

5. 調查。

5.1 人力資源主管或其他負責調查人員應立即徹查此類投訴。

5.2 公司向投訴人承諾：

- (a) 保護其免因舉報性騷擾或其他非法騷擾而遭受報復。
- (b) 公司會盡力調查投訴並採取適當措施。
- (c) 只要可行，公司會盡量為指控保密。
- (d) 公司會告知投訴人調查的結果和公司決定採取的任何措施。

6. 解決方案。

6.1 在審查過調查中所搜集的資訊後，公司會得出以下三個結論之一：

- (a) 存在不當行為；
- (b) 不存在不當行為；或
- (c) 證據不充分，無法斷定是否存在不當行為。

6.2 公司會將結論告知投訴人和受指控的騷擾者。

6.3 如果認定存在不當行為，則公司將採取最重可包括終止僱傭關係的懲處措施。