
Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

セクシャルハラスメン トとその他の違法な嫌 がらせ

コーポレート・ポリシー
No. 3

**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:

セクシャルハラスメントとその他の嫌がらせを禁止する当社ポリシーの概要を示します。

適用範囲:

本ポリシーは、ストライカー・コーポレーションの全従業員に適用されます。本ポリシー／手順では、以下の項目の概要について説明しています。

1. 嫌がらせに関するポリシー
2. 責任
3. 苦情
4. 調査
5. 解決
6. 定義

詳細:

1. 嫌がらせに関するポリシー

1.1 ストライカー・コーポレーションは、差別、脅迫行為、違法な嫌がらせのない職場環境の提供に尽力しています。個人の性別、人種、民族性、年齢、障害の有無、宗教、その他法律で保護されている特徴に関する行為、発言、冗談は許されません。

2. 定義および事例

2.1 セクシャルハラスメントとは、以下のような場合における歓迎されない性的言い寄り、性的行為の要求の他、性別に基づく言動や視覚的な手段のことです。

- (a) 明示、暗示を問わず、行為に従うことが雇用条件である場合
- (b) 行為への服従または拒否が、実際に、または暗に、雇用の喪失、降格、職務または給付金の変更などの評価基準として利用される場合
- (c) 行為が、個人の職務遂行を不当に妨げたり、威圧的、敵対的、または不快な職場環境を作り上げる目的や効果がある場合

2.2 セクシャルハラスメントには、以下のような行為が含まれます。

- (a) 明らかな性的な誘いかけ
- (b) 性的なほめかし
- (c) 性的なものを暗示させるコメント、あだ名、中傷
- (d) 性的な意味合いを持つからかいや悪ふざけ
- (e) 性的な意味合いを持つ冗談
- (f) 卑猥な身ぶりや言葉
- (g) 卑猥な、または性的なものを暗示させる写真や絵
- (h) 撫でる、つねる、触るなどの身体の接触

3. 責任

3.1 社長または各部署、子会社、事業ユニットの責任者には、会社の嫌がらせに関するポリシーを全従業員が確実に従うようにする責任があります。各部署、子会社、事業ユニットのポリシーの調整および実施に関する責任は、人事部門責任者にあります。

3.2 すべてのマネージャー、スーパーバイザー、チームリーダー、ベンダー、納入業者、ビジネスパートナーには、この嫌がらせに関するポリシーをサポートし、実施する責任があります。

3.3 ストライカー・コーポレーションによる本ポリシーの完全順守は、全従業員の責任です。従業員の行為によって、ストライカーがポリシーに違反することになった場合、そのような行為は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。

3.4 自分がセクシャルハラスメント、または他の違法な嫌がらせの対象となっていると確信する従業員は、嫌がらせを行っていると思われる人物に、迷惑な言動を止めるように忠告する責任があります。

4. 苦情

4.1 ポリシーに違反する嫌がらせまたは報復行為に対する苦情は、書面または口頭で受理され、匿名の苦情も深刻に受け止められて調査されます。セクシャルハラスメントや違法な嫌がらせを目撃した場合は、直ちに報告する必要があります。

4.2 事件や嫌がらせを報告する場合は、直属の上司または人事部門責任者に速やかに報告する必要があります。

4.3 スーパーバイザーまたはマネージャーがセクシャルハラスメントや違法な嫌がらせの可能性のある言動に気付いた場合は、人事部門責任者に速やかに報告する必要があります。

5. 調査

5.1 報告を受けた苦情はすべて、人事部門責任者、または苦情の調査を任された担当者が、迅速かつ徹底的に調査します。

5.2 苦情を申し立てた個人には、以下が保証されています。

- (a) セクシャルハラスメントや違法な嫌がらせを報告したことに対する報復行為からの保護
- (b) 会社は申立ての内容を調査し、適切な対応を取るという確約
- (c) 会社はそうにすることが現実的な場合は、申立て内容を秘密にするという意図
- (d) 会社は調査結果および会社の対応策を、申立人に報告するという意図

6. 解決

6.1 調査の過程で収集された情報を審査した上で、以下の3つのうち1つの結論が下されます。

- (a) 違反行為があった
- (b) 違反行為はなかった
- (c) 違反行為の有無を判断するには証拠が不十分である

6.2 会社は、申立人と嫌がらせを行ったとされる個人に結論を報告します。

6.3 違反行為があったと判断された場合は、解雇を含む、妥当な懲戒処分が取られます。