
Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

성희롱 및 기타 불법적인 직장 내 괴롭힘

회사 정책 제3호



**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

목적:

성희롱 및 그외 기타 불법적인 직장 내 괴롭힘 행위를 금하는 회사 정책을 명시함.

범위:

이 정책은 Stryker Corporation의 모든 직원에게 적용됩니다. 본 정책/절차에서는 다음 영역들을 명시하고자 합니다:

1. 괴롭힘 금지 정책
2. 구성원의 책임
3. 위반 사항 신고
4. 조사
5. 문제 해결
6. 정의

세부 사항 :

1. 괴롭힘 금지 정책

1.1 Stryker Corporation은 차별, 위협 및 불법적 괴롭힘이 존재하지 않는 근무 환경을 제공해야 할 의무가 있습니다. 개인의 성별, 인종, 민족성, 연령, 장애, 종교 또는 법적으로 보호되는 그 밖의 특성에 대한 행동, 언어, 농담 또는 언급은 용인되지 않을 것입니다.

2. 정의 및 사례

2.1 성희롱은 상대방이 원치 않는 성적 추근거림, 성적 요구, 그외 성과 관련된 기타 신체적, 언어상 또는 시각적 행위로서 다음과 같을 때 성립됩니다 :

- (a) 명시적 또는 암묵적으로 고용을 조건으로 하여 그러한 행위에 복종이 요구될 때
- (b) 그러한 행위에 복종하거나 거부할 경우, 그것이 실직, 강등 또는 업무나 복지 혜택의 변경을 비롯하여, 실제적 또는 암묵적인 고용 관계의 근거가 될 때
- (c) 그러한 행위의 목적 또는 그 결과로서 상식에서 벗어나 개인의 업무 수행에 지장을 주거나 위협적, 적대적, 또는 불쾌한 근무 환경이 조성될 때.

2.2 다음은 성희롱으로 간주되는 행동 유형입니다:

- (a) 명백한 성적 제안
- (b) 성적 빈정거림
- (c) 성적인 암시가 있는 언급, 표현 또는 모욕
- (d) 성적 의도가 있는 놀림이나 장난
- (e) 성적 의도가 있는 농담
- (f) 외설적 몸짓이나 언어
- (g) 외설적이거나 성적인 분위기를 풍기는 사진이나 그림
- (h) 가볍게 두들기기, 꼬집기 또는 만지기 등과 같은 신체적 접촉

3. 구성원의 책임

3.1 각 사업부, 자회사 또는 영업 조직의 사장이나 중역에게는 회사의 괴롭힘 금지 정책이 반드시 준수되도록 해야 할 책임이 있습니다. 각 사업부, 자회사 또는 영업 조직별로 이러한 회사 정책을 조율하여 실행하는 업무는 인사업무 책임자의 소관입니다.

3.2 모든 매니저, 수퍼바이저, 팀 리더, 외부 납품 업체, 공급 업체와 사업 파트너들에게는 이러한 괴롭힘 금지 정책을 지원하고 집행해야 할 책임이 있습니다.

3.3 Stryker Corporation에서 본 정책이 철저히 준수되도록 하는 것은 우리 회사 직원 모두의 책임입니다. Stryker 회사 정책에 위반될 만한 직원의 모든 행동은 해고를 포함한 징계 조치에 취해질 수 있습니다.

3.4 자신이 성적 또는 불법적인 직장 내 괴롭힘의 피해자라고 생각하는 직원 개개인은 원치 않는 그러한 행위를 중단시키기 위해 가해 혐의자에게 해당 행위를 중지하도록 권고해야 합니다.

4. 위반 사항 신고

4.1 회사 정책에 위배되는 괴롭힘이나 보복 행위에 대한 신고는 서면이나 구두상으로 접수되며, 익명의 신고에 대해서는 신중하게 조사를 실시할 것입니다. 누구든지 성희롱 또는 그외 불법적인 괴롭힘을 목격하는 즉시 이를 신고해야 합니다.

4.2 괴롭힘 행위를 신고하고자 하는 직원은 이 문제를 신속히 자신의 상급자나 인사업무 책임자에게 보고해야 합니다.

4.3 성적 또는 기타 불법적 괴롭힘의 가능성을 인지하게 된 수퍼바이저나 매니저는 이를 신속히 인사업무 책임자에게 알려야 합니다.

5. 조사.

5.1 접수된 모든 신고는 인사업무 책임자나 그러한 신고 사항 조사를 담당하도록 지정된 담당자에 의해 신속하고도 철저한 조사를 거치게 됩니다.

5.2 신고자는 다음과 같은 사항에 대해 보장 받습니다:

- (a) 성희롱이나 기타 불법적 괴롭힘 신고에 따른 보복 행위로부터의 보호
- (b) 신고를 통해 제기된 주장에 대한 조사와 적절한 조치를 취하고자 하는 회사의 의무
- (c) 혐의 사실에 대한 기밀 유지가 현실적으로 가능한 경우, 기밀을 유지하고자 하는 회사의 의도
- (d) 신고자에게 조사 결과와 회사에서 취할 조치를 알려주도록 하는 회사의 의도.

6. 문제 해결.

6.1 조사 기간 동안 수집된 정보를 검토한 후에, 다음 3 가지 결론 중 하나에 도달할 수 있을 것입니다:

- (a) 위반 행위가 발생했음
- (b) 위반 행위가 발생하지 않았음
- (c) 불법 행위 발생 여부에 대한 결론에 도달할 수 있을 정도의 증거 불충분

6.2 회사는 조사 결과를 신고자와 가해 혐의자에게 통보할 것입니다.

6.3 일단 위반 행위가 발생한 것으로 결론이 나면, 최대 해고를 포함하여 적절한 징계 조치가 취해질 것입니다.