

회사 정책 3

괴롭힘이 없는 직장

목적

Stryker는 차별, 협박 및 불법적인 괴롭힘이 없는 근무 환경을 유지하기 위해 최선을 다합니다. 본 정책은 성적 괴롭힘과 기타 불법적 괴롭힘을 금지하는 Stryker의 정책을 개략적으로 설명합니다.

범위

본 정책은 법적으로 허용되는 범위까지, 모든 곳에 근무하는 모든 Stryker 직원에게 적용됩니다. 본 정책의 어떤 조항이 Stryker의 특정 사업장에 적용되는 현지 법률에 위배되는 경우, 해당 사업장은 현지 법률을 준수하기 위해 별도의 정책을 시행할 수 있습니다. 단, 개정된 정책은 Stryker 인사부 및 법무 부서의 적절한 직원에 의해 결정된 바에 따라 본 정책에 포함된 원칙을 따라야 합니다. 현지 정책을 시행하지 못한 지역에서는 현지 법률을 준수하는 본 정책의 모든 조항이 효력을 그대로 유지하게 됩니다.

기본 정책

1. 괴롭힘 금지 정책

- 1.1. Stryker는 차별, 협박 및 불법적인 괴롭힘이 없는 근무 환경을 제공하기 위해 최선을 다합니다. 괴롭힘은 모욕적이고, 직원의 업무 능력을 떨어뜨리고, 직원들과 Stryker 간 온전한 상태의 관계를 훼손하고, 조직의 생산성과 안정성을 위태롭게 하는 일종의 차별 행위입니다.
- 1.2. 직원의 성별, 인종, 민족성, 국적, 나이, 장애, 종교, 성적 지향, 성 정체성 또는 표현, 또는 법적으로 보호되는 일체의 기타 특성에 기반한 괴롭힘은 용납되지 않으며, 본 정책에 따라 금지됩니다.

2. 정의 및 사례

- 2.1. 괴롭힘은 상기의 섹션 1.2에 기초하여 지속적이고 달갑지 않은 행동이나 행위를 의미합니다.
- 2.2. 성적 괴롭힘은 괴롭힘의 한 가지 형태이며, 여기에는 달갑지 않은 성적 접근, 성적 본능에 의한 달갑지 않은 신체 접촉, 성적 본능에 의한 달갑지 않은 언어적 또는 신체적 행위, 달갑지 않은 성상납 요구, 그리고 성적 본능에 기초하고/하거나 성을 이유로 누군가를 겨냥한 달갑지 않은 신체적, 언어적, 시각적 행위가 포함됩니다.
- 2.3. 성적 본능에 의한 달갑지 않은 신체적, 언어적 또는 시각적 행위에는 다음과 같은 유형의 행동이 포함됩니다.
 - 명백한 성적 제안
 - 성적 빈정거림
 - 성적인 암시가 있는 언급, 표현 또는 모욕
 - 성적 의도가 있는 놀림이나 장난
 - 성적 의도가 있는 농담
 - 외설적 몸짓이나 언어
 - 외설적이거나 성적인 분위기를 풍기는 사진이나 그림
 - 업무에 불필요한 불쾌한 성적 그래픽 자료의 표시
 - 가깝게 두들기기, 꼬집기 또는 만지기 등과 같은 신체 접촉
- 2.4. 다음 상황에서는 언제든지 괴롭힘이 존재합니다.
 - 괴롭히는 행위에 굴복하는 것이 고용의 명시적이거나 묵시적인 조건인 경우
 - 이러한 행위에 굴복하거나 이를 거부하는 것이 실제적이거나 묵시적인 고용 결정(실직, 강등 또는 책임이나 혜택의 변경 포함)의 기준이 되는 경우
 - 이러한 행위가 개인의 업무 성과에 부당하게 간섭할 의도를 지니고 있거나, 위협적이거나, 적대적이거나, 공격적인 근무 환경을 조성하려는 의도를 지닌 경우
- 2.5. 기타 불법적인 괴롭힘에는 상기의 섹션 1.2에 명시된 바에 따라 보호되는 특성에 기초한 모욕적이거나, 외설적이건, 경멸적인 표현에 의해 특성화된 적대적인 근무 환경을 조성하는 일체의 행위가 포함됩니다. 이와 같은 괴롭힘에는 특히 다음 행위가 포함될 수 있습니다.
 - 인종적이거나 민족적인 비방을 하는 행위
 - 음란하고, 외설적이고, 모욕적이거나, 부적절한 자료, 또는 사실상 성적, 민족적, 종교적 또는 인종적인 자료를 다운로드, 게시, 표시, 출판, 사진 촬영, 인쇄, 배포하는 행위
 - 인종적, 종교적, 성적 또는 민족적 농담이 포함된 모욕적인 유머를 하는 행위
 - 다른 직원의 성, 인종, 민족성, 국적, 나이, 장애, 종교, 성적 지향, 성 정체성이나 표현, 또는 법적으로 보호되는 기타 일체의 특성과 관련된 경멸적인 언급이나 발언을 하는 행위
 - 괴롭히거나 차별을 하는 일체의 의사 표시를 하거나 일체의 다른 행동을 취하는 행위

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 조직 별로 이러한 회사 정책을 조율하여 실행하는 업무는 해당 위치의 인사 책임자의 소관입니다.
- 3.2. 모든 관리자, 상사, 팀 리더, 외부 납품 업체, 공급 업체와 사업 파트너들에게는 이러한 괴롭힘 금지 정책을 지원하고 이행해야 할 책임이 있습니다.
- 3.3. Stryker에서 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 기타 불법적인 직장 내 괴롭힘의 피해자라고 생각하는 직원 개개인은 원치 않는 그러한 행위를 중단시키기 위해 가해 혐의자에게 해당 행위를 중지할 것을 권고하고 아래의 설명에 따라 해당 사건을 즉시 신고해야 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 그 외 불법적인 괴롭힘을 목격하는 즉시 이를 신고해야 합니다.
- 4.2. 괴롭힘 문제를 보고하고자 하는 모든 직원은 자신의 직속 상사, Stryker 관리자, 인사부 담당자, Stryker 준법 조직에 즉시 이를 알리고/알리거나 윤리 핫라인을 통해 즉시 이를 보고해야 합니다. 직원들이 먼저 직속 상사로부터 지원을 요청하도록 권장하지만, 직원은 언제든지 이용 가능한 보고 채널을 통해 자신의 우려 사항을 보고할 수 있습니다.
- 4.3. 성희롱 또는 기타 불법적 괴롭힘의 가능성을 인지하게 된 상사나 관리자는 해당 지역을 지원하는 인사부 담당자에게 이를 신속히 알려야 합니다.

5. 조사

- 5.1. 접수된 모든 불만 사항은 해당 위치의 인사 책임자나 그러한 신고 사항을 담당하도록 지정된 담당자에 의해 신속하고도 철저한 조사를 거치게 됩니다.
- 5.2. 신고자는 다음과 같은 사항에 대해 보장받습니다.
 - 성희롱이나 기타 불법적 괴롭힘 신고에 따른 보복 행위로부터의 보호
 - 신고를 통해 제기된 주장에 대한 조사와 적절한 조치를 취하고자 하는 회사의 의무
 - 혐의 사실에 대한 기밀 유지가 현실적으로 가능한 경우, 기밀을 유지하고자 하는 회사의 의도
 - 신고자에게 조사 결과와 회사에서 취할 조처를 알려주고자 하는 회사의 의도

6. 문제 해결

- 6.1. 조사 중 얻은 정보를 검토하고 적절한 결론을 내린 후에, 회사가 적절한 조치를 취하고, 적절한 경우 신고자 및 가해 혐의자에게 결정 사항을 전달할 것입니다.
- 6.2. 위반 행위가 발생한 것으로 결론이 나면, 최대 해고를 포함하여 적절한 징계 조치가 취해질 것입니다.