

公司政策 3

无骚扰工作场所

目的

Stryker 致力于维护无歧视、胁迫和非法骚扰的工作场所。本政策列出 Stryker 禁止性骚扰和其他非法骚扰的政策。

适用范围

本政策在法律允许的范围内，适用于所有地点的所有 Stryker 员工。如果本政策的任何条文不符合适用于某特定 Stryker 业务单位的当地法律，该业务单位可实施独立的政策以符合当地法律，前提是修改后的政策应符合本政策包含的原则（由 Stryker 人力资源部和法律部的适当人士确定）。如未实施当地政策，本政策中符合当地法律的所有条文均应保持有效。

基本政策

1. 骚扰政策

- 1.1. Stryker 致力于提供一个无歧视、胁迫和非法骚扰的工作环境。骚扰是一种攻击性的歧视形式，会损害员工敬业度，削弱 Stryker 与其员工关系的完整性，并且对组织的生产力和稳定性有害。
- 1.2. 基于员工的性别、人种、民族、国籍、年龄、残疾、宗教、性取向、性别认同或表现或任何其他受法律保护的特征的骚扰都不会受到容忍，并且是本政策禁止的。

2. 定义和示例。

- 2.1. 骚扰是指在上文第 1.2 条的任何基础上的持久和不受欢迎的行为或行动。
- 2.2. 性骚扰是一种骚扰，包括不受欢迎的性示好、不受欢迎的具有性特质的肢体接触、不受欢迎的具有性特质之语言或肢体行为、不受欢迎的性方面利益之要求和其他不受欢迎的和 / 或由于其性别而指向某人的具有性特质之肢体、语言或视觉行为。
- 2.3. 具有性特质的不受欢迎的身体、语言或视觉行为可包括以下任何类型的行为：
 - 明示的性提议
 - 性影射
 - 关于性的暗示性评论、描述或诽谤
 - 性导向的挑逗或玩笑
 - “黄色”笑话
 - 淫秽的举止或语言
 - 淫秽或带有性暗示的照片或图片
 - 展示工作中不需要并有攻击性的性图片资料
 - 身体接触，比如拍、捏或摸
- 2.4. 不管什么时候出现下列情况，就存在任何基础上的骚扰：
 - 屈从于骚扰行为是雇佣的明示或暗示条款或条件
 - 将屈从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
 - 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
- 2.5. 其他非法骚扰包括任何基于上面第 1.2 节所述的任何受保护特征创造具有攻击性、猥亵或不敬评论的敌对工作环境的行。此外，这种骚扰将包括以下内容：
 - 进行人种或民族歧视
 - 下载、发布、查看、发表、拍摄、打印或散布色情、淫秽、攻击性或不当材料或具有性、民族、宗教或人种特质的材料
 - 使用攻击性的幽默，包括人种、宗教、性别或民族的笑话
 - 就员工的性别、人种、民族、国籍、年龄、残疾、宗教、性取向、性别认同或表现或其他任何受法律保护的特征做出不敬的意见或评论
 - 进行任何骚扰或歧视性的交流或做出任何其他骚扰或歧视性的行为。

3. 责任

- 3.1. 各部门、子公司或业务单位的总裁或经理负责确保政策得以贯彻执行。各部门、子公司或业务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本禁止骚扰政策。
- 3.3. 每位员工都有责任确保 Stryker 完全遵守本政策。员工引发 Stryker 违反该政策的任何行为，都可能面临纪律处分，甚至包括解雇。
- 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，并即时报告他 / 她的疑虑，如下概述。

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。注意到性骚扰或其他非法骚扰的任何人士均应立即报告事件。
- 4.2. 有意举报骚扰事件的任何员工，应立即向其直属主管、任何 Stryker 经理、任何人力资源部成员、任何 Stryker 合规组织成员，和 / 或通过道德热线报告。在鼓励员工首先向其直属主管寻求帮助的同时，员工可以在任何时间通过任何可用的报告渠道报告他 / 她的顾虑。
- 4.3. 了解到可能存在性骚扰或其他非法骚扰的任何主管或经理，应立刻告知支持此地区的任何人力资源部成员。

5. 调查

- 5.1. 适用地区的人力资源主管或其他负责调查投诉的指定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：
 - 保护其不因举报性骚扰或其他非法骚扰而遭受报复
 - 公司承诺对指控进行调查并采取适当措施
 - 只要可行，公司会尽量为指控保密
 - 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并得出合理结论以后，公司会酌情采取适当行动，并将解决方案告知投诉人和被指控的骚扰者。
- 6.2. 如果认定发生了不当行为，将导致适当的纪律处分，甚至包括终止雇佣。