

公司政策 3

無騷擾的職場

目的

Stryker 致力於維持一個無歧視、無脅迫，以及無違法騷擾的職場。本政策列出 Stryker 禁止性騷擾和其他違法騷擾的政策。

適用範圍

本政策在法律允許的範圍內適用於所有地點的所有 Stryker 員工。如本政策中的任何條款不符合 Stryker 某一業務單位適用的當地法律規定，該業務單位可在本政策新增附錄以符合當地法律規定，所新增附錄應符合本政策包含的原則（由 Stryker 人力資源部及法律部適當人員確定）。如未新增當地政策，本政策中符合當地法律的所有條款均應保留有效。

基本政策

1. 騷擾政策.

- 1.1. Stryker 致力於提供一個無歧視、脅迫和非法騷擾的工作環境。騷擾是一種歧視，會冒犯人、妨礙員工敬業度、破壞 Stryker 與其員工關係的完整性，並危害公司的生產力和穩定性。
- 1.2. 本政策不容許並且禁止基於員工性別、種族、族裔、國籍、年齡、殘疾、宗教、性取向、性別認同或表現，或任何其他受法律保護特徵的騷擾。

2. 定義及範例

- 2.1. 騷擾是指基於上述 1.2 所列因素的持續性且不受歡迎的行為或舉止。
- 2.2. 性騷擾是一種騷擾，包括不受歡迎的性示好、具性本質的不受歡迎肢體接觸、具性本質的不受歡迎言語或肢體行為、不受歡迎的性好處要求，以及其他具性本質和/或基於對方性別而對其展現的不受歡迎肢體、言語或視覺上行為。
- 2.3. 具性本質的不受歡迎肢體、言語或視覺上行為可能包括下列任何一種行為：
 - 明示的性提議
 - 性影射
 - 關於性的暗示性評論、綽號或誹謗
 - 性方面的挑逗或玩笑
 - 色情笑話
 - 淫穢的姿勢、手勢或言語
 - 淫穢或帶有性暗示的照片或繪圖
 - 展示與工作無關而冒犯人的色情畫面
 - 身體接觸，如輕拍、擰捏或觸摸
- 2.4. 每當有下列任一情事發生，即代表有基於任何因素的騷擾：
 - 屈服騷擾行為是明示或暗示的聘僱條款或條件
 - 以屈服或拒絕騷擾行為作為聘僱決定的實際或暗示依據，包括失去工作、降職、職責或福利改變
 - 騷擾行為具有後述目的或影響：不合理地干擾個人工作績效，或營造恫嚇性、有敵意或冒犯性的工作環境
- 2.5. 其他違法騷擾包括後述任何類型的行為：營造有敵意的工作環境，基於上述第 1.2 部分所列任何受保護的特徵而發表的冒犯性、猥褻或貶損評論。此類騷擾可能包括以下列舉行為：
 - 說出侮辱對方種族或族裔的言語
 - 下載、張貼、觀看、發表、拍攝、列印、散佈色情、猥褻、冒犯或不當資料，或是具性本質、冒犯族裔、宗教或種族的資料
 - 開冒犯人的玩笑，包括冒犯種族、宗教、族裔或性別歧視的笑話
 - 針對另一員工的性別、種族、族裔、國籍、年齡、殘疾、宗教、性取向、性別認同或表現，或任何其他受法律保護的特徵，發表的貶損評論或言語
 - 在任何溝通或任何其他行為上帶有騷擾或貶損意味

3. 職責

- 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，負責其所在處之本政策的協調和具體執行。
- 3.2. 所有經理、主管、小組負責人、廠商、供應商和商業夥伴，都有責任支持和執行本禁止騷擾政策。
- 3.3. 確保 Stryker 貫徹遵守本政策是每位員工的責任。若員工引發 Stryker 違反本政策的行為，則可能會面臨最重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項不受歡迎的行為，並及時報告他/她的疑慮，如下概述。

4. 投訴

- 4.1. 得以書面或口頭形式，對違反本政策的騷擾或報復行為提出投訴，並且將會嚴肅對待匿名投訴及進行調查。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. 任何員工如果想舉報騷擾事件，應立即將其直屬上司、Stryker 任一位經理、人力資源部任一位成員，或 Stryker 法規遵循部任一位成員和/或透過道德熱線舉報此事。雖然我們鼓勵員工先向其直屬上司尋求協助，但是員工依然可隨時透過任何現有的舉報管道舉報其顧慮。
- 4.3. 瞭解到可能存在性騷擾或其他非法騷擾的主管或經理，應立刻告知支持該地區的任何人力資源部門成員。

5. 調查

- 5.1. 適用地區的人力資源主管或其他被指定負責調查此類投訴的人員，應立即徹查所有投訴。
- 5.2. 公司向所有投訴人承諾：
 - 保護其免因舉報性騷擾或其他非法騷擾而遭受報復
 - 公司承諾對指控進行調查，並採取適當的措施
 - 只要可行，公司會盡量為指控保密
 - 公司會告知投訴人調查的結果，以及公司所採取的任何措施

6. 決議

- 6.1. 在審查調查期間收集到的資訊，並做出適切結論之後，公司將採取適切行動，向投訴人和被指控的騷擾者公佈決議（如適切）。
- 6.2. 經判定確實有不當行為，將導致適切的紀律處分，包括最高予以解僱處分。