

台灣樂天信用卡

性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

第 1 條 目的：台灣樂天信用卡股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生)免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之範例，訂定本措施。

第 2 條 適用對象：全台灣樂天信用卡股份有限公司人員(包含本公司員工、派遣員工、求職者、實習生及技術生)。

第 3 條 適用範圍：全台灣樂天信用卡股份有限公司人員(包含本公司員工、派遣員工、求職者、實習生及技術生)。

第 4 條 性騷擾定義：指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對前揭人員為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

1. 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
2. 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
3. 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
4. 強制性交及性攻擊。
5. 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

第 5 條 性騷擾防治、申訴及懲戒辦法要點：

1. 本公司應防治性侵害及性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內，源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

2. 本公司每年定期舉辦或鼓勵人員參與工作場所性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練或工作中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
3. 本公司受理工作場所性騷擾申訴之管道如下：
 - (1) 申訴專線電話：(02)25168328 分機 2201
 - (2) 申訴專用傳真：(02)25161086
 - (3) 申訴電子信箱：BEL@card.rakuten.com.tw
4. 本公司受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。
5. 本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
 - (1) 保護被害人之權益及隱私。
 - (2) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - (3) 對行為人之懲處。
 - (4) 其他防治及改善措施。
6. 本公司為受理性騷擾申訴及調查案件，得設置性騷擾申訴調查處理委員會，由總經理、稽核人員、法律、部門主管及勞工代表選任之。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一。派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。
7. 性騷擾之申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：
 - (1) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
 - (2) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
 - (3) 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
 - (4) 申訴之事實內容。
 - (5) 申訴之年月日。申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。
8. 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：
 - (1) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前點第三項所定期限內補正者。
 - (2) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。
9. 性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (1) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
 - (2) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
 - (3) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (4) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
10. 性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：
- (1) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
 - (2) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
- 前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴評議暨調查委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。
- 被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴評議暨調查委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴評議暨調查委員會命其迴避。
11. 性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並通知當事人。
12. 性騷擾申訴評議暨調查委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
13. 本公司處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，本公司得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
14. 性騷擾申訴評議暨調查委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。
15. 本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：
- (1) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
 - (2) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
 - (3) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
 - (4) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
 - (5) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
 - (6) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
 - (7) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(8) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

16. 本公司就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知申訴人。
17. 性侵害、性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪…等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度發生性侵害、性騷擾或報復之情事。
18. 本公司之受僱人、負責人，利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，本公司應提供適當之協助。
19. 本要點對於在本公司接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。
20. 受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識，提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

第 6 條 本要點未盡事宜，悉依其他相關法令規定辦理。

第 7 條 修訂與施行：本辦法經總經理核定後會同勞工代表訂定，並報經勞動檢查機構備查後公告實施，修正與增訂時亦同。

修訂紀錄 2015 年 7 月 27 日核定公告全文