

保誠人壽保險股份有限公司
PCA LIFE ASSURANCE CO. LTD.

工作場所性別平等暨性騷擾防治措施辦法

規章編號：HRD-027
制定/修訂部門：人力資源
版次：V5
制定/修訂日期：2026/05/28

版次紀錄總表

規章名稱：工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(原「性騷擾防治申訴及調查處理辦法」)

規章編號：HRD-027

版次	制定/修訂日期	制定/修訂重點說明
V1	2007/01/17	
V1.1	2010/07/14	依性別工作平等法第十三條第一項以及行政院勞委會頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」修訂；同時遵循 PCA HR Minimum Standards：Disciplinary Action and Grievance裡相關規範。 1. 修訂後之「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒措施」取代原「性騷擾防治申訴及調查處理辦法」。 2. 修訂後之「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒措施」經總經理核准後公告生效。
V1.2	2014/05/22	依性別工作平等法第十三條第一項以及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」檢視原公告規範並修訂以符合制訂標準。 1. 更名為「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。 2. 修訂符合「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」規範。 3. 適用對象增加派遣人員。 4. 增設申訴專線、傳真及修改申訴信箱。 5. 經總經理核准後公告生效。
V2	2015/11/30	因應組織調整，修改辦法制訂部門名稱及變更原公告之申訴信箱，修訂後之「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」經總經理核准後公告生效。
V3	2017/01/01	1. 依勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，於本辦法第三條，增訂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、提供必要防護措施之標準。 2. 更新申訴專線電話。
V4	2020/12/28	依勞動部4字第1090130029號令修正發布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第2條條文，於本法第九條第四項增訂雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

版次	制定/修訂日期	制定/修訂重點說明
V4.1	2022/08/16	調整修訂審核權限。
V4.2	2024/03/08	依性別平等工作法、性別平等工作施行細則及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」檢視原公告規範並修訂以符合制訂標準。 1. 更名為「工作場所性別平等暨性騷擾防治措施辦法」。 2. 配合外部法令修訂，修正主管機關通報、專業人員選用及資源服務轉介等相關規範。
V5	2026/05/28	1. 調整條文架構，強化與主管機關範本對應性。 2. 明訂雇主知悉性騷擾情形處置措施、提供至少二次心理諮商協助規定、申訴撤回後再申訴條件、主管機關通報義務及救濟途徑。 3. 刪除申覆機制，回歸法定救濟程序。

第1條 訂定目的及依據

保誠人壽保險股份有限公司（以下簡稱「本公司」）為提供受僱者、派遣人員、實習生及求職者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，特依性別平等工作法第十三條第一項，及勞動部頒布之工作場所性騷擾防治措施準則，訂定本辦法。

第2條 適用範圍

本公司之工作場所性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法辦理。本辦法所稱之就業場所，係指由本公司所提示，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

第3條 禁止性騷擾行為

本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列行為：

- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對他人造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、主管對下屬或求職者以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。

本公司有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工、派遣人員、實習生或求職者為性騷擾，亦不得縱容他人為之。員工不得於就業場所對他人性騷擾，亦不得於他人執行職務時或執行職務以外時間，為符合性別平等工作法第十二條第三項規定之持續性性騷擾。

第4條 性騷擾之認定及態樣

性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人關係、行為人言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第5條 教育訓練

本公司應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

本公司就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

第6條 申訴管道

本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人力資源部門為受理窗口並負責申訴之受理、調查協調及處理。申訴管道如下：

申訴專線電話：02-77331634

申訴專用傳真：02-27580546

申訴電子信箱：PCALT.ER@pcalife.com.tw

第7條 知悉性騷擾時之立即有效措施

本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並保護當事人之權益及隱私。

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (四) 被申訴人具權勢地位且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理；情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- (六) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定採取立即有效之糾正及補救措施。

本公司因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

第8條 非本公司員工或跨單位事件

性騷擾之被申訴人如非本公司員工，或申訴人為派遣人員、實習生或求職者，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

派遣人員如遭受性騷擾時，本公司應與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

第9條 外勤及非支配管理場所之防護

員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司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。各級人員外出洽公時，應以公共場所為接洽業務地點為原則，避免至私人住所或封閉空間；如有可能遭受性騷擾之風險時，應採行由其他員工陪同前往或更改至公共場所洽公等必要防護措施。

第10條 申訴處理單位之設置

本公司處理性騷擾申訴，應以保密方式為之，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，置委員五至七人，由總經理就個案指定或選聘，其中人力資源部門主管為當然委員；其餘委員由本公司員工及必要之外部專業人士組成，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得低於二分之一。委員會召集人由總經理指定之，並為會議主席；主席因故不能主持會議者，得指定其他委員代理之。

第11條 最高負責人為被申訴人時

最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者、派遣人員、實習生或求職者除得依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第12條 申訴提出方式與應備事項

性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

申訴資料如有欠缺而得補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本公司接獲申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第13條 申訴撤回

申訴人於本公司決議通知書送達前，得以電子郵件或書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但同一事由如發生新事實或發現新證據者，不在此限。

第14條 調查原則及申訴調查小組

本公司接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

本公司處理申訴時，除由申訴處理委員會審議外，並應組成申訴調查小組辦理調查；調查小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。必要時，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

調查應避免重複詢問，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會；當事人或證人如有權力不對等情形，應避免其對質。

第15條 調查結果內容與保密義務

申訴調查小組之調查結果，應包括下列事項，並移送申訴處理委員會審議：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿證據。違反者，應終止其參與，並得依相關規定懲處及追究責任。

第16條 迴避規定

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或有其他具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以電子郵件或書面敘明原因及事實申請迴避；被申請迴避者得提出意見書。

被申請迴避者於本公司作成准駁決定前，應停止處理、調查或決議工作；但有急迫情形者，仍得為必要處置。未自行迴避而未經申請者，由本公司命其迴避。

第17條 委員會運作及當事人陳述

申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員同意始得作成決議；可否同數時，由主席決定。

委員會召開會議時，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者協助；應給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問必要外，應避免重複詢問。

委員會審議時，應參考申訴調查小組之調查結果。

第18條 結案期限與外部救濟

申訴處理委員會應於本公司接獲申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應以電子郵件或書面通知當事人。

決議結果應以電子郵件或書面通知申訴人、被申訴人及本公司，並附記下列救濟途徑：

- 一、申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。
- 二、申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時未採取立即有效之糾正及補救措施，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第19條 與司法程序之關係

申訴案件已進入司法程序者，經申訴人同意後，申訴處理委員會得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項結案期限之限制。

第20條 懲戒、通報及求償

性騷擾行為經調查屬實者，本公司應視情節輕重，依工作規則及相關規定為適當之懲戒或處理；涉及刑事責任時，並應協助申訴人提出告訴或移請司法機關處理。經認定屬性騷擾之案件，本公司應按中央主管機關規定之內容及方式，通知地方主管機關。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人有求償權。

第21條 追蹤與禁止報復

本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

本公司不得因員工提出申訴、協助申訴、作證、提供協助或其他參與程序行為，而予以解僱、調職、減薪、降職、考績不利或其他不利處分。

第22條 施行及修正

本辦法由總經理奉核公佈後實施，修訂由人力資源部門直屬系統主管審核後施行。