

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：V4.2
制定/修訂日期：2024/03/08

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	<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。

第1條 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準則」之範例，訂定本辦法。

第2條 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。

本辦法所稱之「性騷擾」，指員工於執行職務時，或持續至執行職務以外時間，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；或主管對員工或求職者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：

- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 二、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。
- 三、以威脅、懲罰或其他利用權勢之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 四、強制性交及性攻擊。
- 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 六、以任意方式監視、觀察、盯梢、守候及尾隨等跟蹤或騷擾行為。

第3條 本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討及改善防治措施。各級人員外出洽公時，應以公共場所為接洽業務之地點為原則，避免至私人住所或封閉空間；各級主管亦應知悉所屬職工外出洽公之對象與地點，如有可能遭受性騷擾之風險時，應採行由其他職工陪同前往或更改至公共場所洽公等必要之防護措施。

第4條 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，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。

員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時或於執行職務以外時間對其性騷擾。

第5條 本公司應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊以書面或電子資料傳輸方式，於工作場所顯著之處公開揭示。

第6條 本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
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 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，並注意下列事項：

- 一、保護當事人之權益及隱私。
- 二、對所屬場域空間安全之維護或改善，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並依申訴人意願，採取適當隔離措施，或調整工作內容、場所。
- 三、被申訴人如具權勢地位且情節重大，得於調查期間暫時停止或調整其職務；經調查未認定為性騷擾者，再予補發停止職務期間薪資。
- 四、依性別平等法令、勞動法令及內部人員獎懲規範對行為人進行懲處。
- 五、視當事人需求意願，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協助。
- 六、其他防治及改善措施。

第8條 本公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由僱主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。

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；置委員三至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並應聘請具備性別意識之外部專業人士擔任委員。

參與性騷擾申訴事件處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親關係者，應自知悉時詳實告知及行迴避義務。

第9條 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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 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、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，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。

最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者除依本公司內部管道申訴外，亦得依《性別平等工作法》規範向地方主管機關提出申訴。

第10條 工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，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。

第11條 工作場所性騷擾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之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

第12條 本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明、要求相關單位或人員提供資料，並應聘請具備性別意識之外部專業人士協助。

申訴人述明事實後，被申訴人否認該事實時，應就該事實之不存在負舉證責任。

第13條 工作場所性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第14條 本公司調查性騷擾事件時，應依照下列處理原則為之：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具備性別意識之內外部專業人士協助。
- 五、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。
- 六、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。
- 七、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。
- 八、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

第15條 申訴處理委員會應於本公司接獲申訴翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。其中經認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知地方主管機關。

申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，或認本公司未積極處理者，得依《性別平等工作法》規範向地方主管機關提出申訴。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第16條 有下列情形之一者，當事人得對申訴處理委員會之決議提出申覆：

- 一、申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。
- 二、申訴處理委員會之組織不合法者。
- 三、依工作場所性騷擾防治措施準則應迴避之委員參與決定者。
- 四、參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- 五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- 六、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 七、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- 八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- 九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

- 第17條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。
- 第18條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則相關規定為口頭告誡、書面告誡、調職或解僱等處理。如涉及刑事責任時，本公司應協助申訴人提出申訴，並得同時移送司法機關。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則相關規定為懲戒或處理。
- 第19條 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。
- 第20條 本公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 第21條 性騷擾之被申訴人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。
- 第22條 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。