

資誠聯合會計師事務所暨相關企業 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

資會綜字第 05003951 號

2006 年 5 月 5 日制定

2008 年 12 月 11 日第一次修訂

2013 年 8 月 12 日第二次修訂

2014 年 9 月 15 日第三次修訂

2015 年 10 月 15 日第四次修訂

2017 年 9 月 27 日第五次修訂

2019 年 2 月 11 日第六次修訂

2020 年 12 月 1 日第七次修訂

第一章 總則

第一條 資誠聯合會計師事務所暨相關企業（如附件，以下統稱 PwC Taiwan）為提供所屬人員(包含受雇者、派遣勞工、技術生及實習生)、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 13 條第 1 項、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」訂定本辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條 本辦法適用於 PwC Taiwan 所屬人員、求職者遭遇前揭適用性別工作平等法之性騷擾事件及其申訴處理；本辦法修訂後新增之相關企業亦適用之。

第二章 定義

第三條 本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

- 一、PwC Taiwan 所屬人員於執行職務時，任何人（含雇主、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。
- 二、雇主或各級主管對 PwC Taiwan 所屬人員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。

性騷擾之行為人如非 PwC Taiwan 所屬人員，PwC Taiwan 仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第三章 防治措施

第四條 PwC Taiwan 應防治工作場所性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘 PwC Taiwan 所屬人員於非 PwC Taiwan 所能支配、管理之工作場所工作者，PwC Taiwan 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。

第五條 PwC Taiwan 定期於年度教育訓練或講習課程中，實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治課程，並將相關資訊於電子布告欄公布。

PwC Taiwan 所屬人員對之均有參與之義務，無故不參加者依曠職方式處理。

第六條 PwC Taiwan 性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：02-2720-2505

申訴專用信箱：台北郵政第 109-848 號信箱

申訴電子信箱：tw_ethics@pwc.com

專責單位名稱：行為準則(Code of Conduct)辦公室

第七條 PwC Taiwan 應由權責主管妥適利用集會、電子郵件或內部文件及文宣等各種傳遞訊息方式，加強對所屬人員宣導性騷擾相關防治措施及申訴管道。

第八條 PwC Taiwan 於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- 一、保護被害人之權益及隱私。
- 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、其他防治及改善措施。

第四章 申訴與調查

第九條 PwC Taiwan 於接獲同仁申訴性騷擾案件時，由 Business Conduct Leader（以下簡稱 BCL）與受僱者代表共同籌組「性騷擾申訴處理委員會」，負責處理及調查該案件。申訴處理委員會由 BCL 擔任主任委員暨會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。該委員會另設委員 4 人，由主任委員視案件性質指派，其中女性委員不得少於 2 分之 1，單一性

別不得少於 3 分之 1，並視需要聘請專家學者擔任委員。派遣勞工如於執行勤務期間遭受性騷擾時，PwC Taiwan 將受理申訴並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。

性騷擾行為人如為雇主時，所屬人員或求職者除可依 PwC Taiwan 內部管道申訴外，亦得向 PwC Taiwan 當地地方主管機關提出申訴。

第十條 性騷擾申訴處理委員會應有全體委員 2 分之 1 以上出席，始得開會，出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

第十一條 性騷擾申訴，原則應以書面提出，如以言詞申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。

申訴書應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、服務、工作 或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、職業、住居所、聯絡電話。
- 三、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、職業、住居所、聯絡電話。
- 四、申訴之事實內容及可取得之相關證據。
- 五、申訴之年月日。

第十二條 性騷擾申訴處理委員會所作之決議通知書送達前，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。

第十三條 申訴處理委員處理程序如下：

- 一、接獲性騷擾申訴事件，應於三個工作日內報請主任委員確認是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人，並提報申訴處理委員會備查；申訴人不服前開理由，得依第十八條規定申復之。
- 二、確認受理之申訴事件，PwC Taiwan 得組成專案小組進行調查，調查過程應保護雙方當事人之隱私及其他人格法益，調查結果應作成書面報告交由申訴處理委員會。
- 三、申訴處理委員會應依會議結果，作成附具理由之書面決議。

第十四條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議等相關人員，對於知悉之申訴事件內容負有保密之責任，違反規定者，主任委員應立即終止其參與外，並視其情節輕重，提報 PwC Taiwan 依相關規定予以懲處及追究相關責任。如其為擔任性騷擾申訴處理委員會委員者，應報請所長解除其委員職務。

第十五條

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- 一、有前項所定之情形而不自行迴避者。
- 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應以書面舉其原因及事實，向性騷擾申訴處理委員會為之，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處理委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查與決議人員有第 1 項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

第十六條

性騷擾申訴處理委員會於調查性騷擾事件時，依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，以保密方式處理申訴，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、公正及專業原則，給予當事人充份陳述意見及答辯之機會。
- 三、若被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之調查及會議，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之人員或專家、相關學識經驗者列席協助。
- 五、性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
- 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、性騷擾事件調查過程中，得視當事人身心狀況，如有輔導或醫療等需要者，得主動轉介或提供心理輔導、醫療及法律等專業輔導或醫療機構協助。
- 九、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。

第十六條之一 申訴事件有下列情形之一者，申訴處理委員會得不予受理：

- 一、申訴方式程序未依第十一條所定程序，而無法通知補正者，或經通知逾期不補正者。
- 二、同一事件經申訴處理委員會決議確定，或已撤回後再提出申訴。
- 三、對不屬於本法性騷擾範圍之事件提出申訴。
- 四、申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人。

第十七條 性騷擾申訴處理委員會應於案件申訴提出起 2 個月內結案，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並通知當事人。審議申訴案件應作出成立或不成立之具體決議，並載明理由，並得作成懲處或其他適當處理之建議。

第十八條 性騷擾申訴處理委員會應將申訴案之決議以書面通知當事人及 PwC Taiwan，當事人如對申訴案之決議有異議者，應於決議送達當事人之次日起 20 日內向原性騷擾申訴處理委員會以書面提出申復，並應附具理由，由性騷擾申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十八條之一 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。

第五章 懲處

第十九條 性騷擾行為經調查屬實者，PwC Taiwan 得視情節輕重，對受僱之行為人依 PwC Taiwan 工作規則或紀律辦法等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，PwC Taiwan 並應協助申訴人提出告訴或告發。

性騷擾行為如經證實有誣告之事實者，PwC Taiwan 得視情節輕重，對申訴人依 PwC Taiwan 工作規則或紀律辦法等相關規定懲處。

第二十條 PwC Taiwan 對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤，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。

第六章 其他

第二十一條 PwC Taiwan 不會因 PwC Taiwan 所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第二十一條之一 違反第三條之行為經調查屬實者，除依相關規定懲戒或處理外，並應負民事賠償責任。

第二十二條 本辦法奉所長核定公告後施行，修訂時亦同。

資誠聯合會計師事務所之相關企業依該單位負責人之同意，適用本辦法。

公告日期：2020 年 12 月 1 日

附件_資誠聯合會計師事務所之相關企業:

資誠企業管理顧問股份有限公司

資誠稅務諮詢顧問股份有限公司

普華國際財務顧問股份有限公司

資誠創新整合股份有限公司

資誠永續發展服務股份有限公司

資誠人資管理顧問有限公司

普華國際不動產有限公司

資誠智能風險管理諮詢有限公司

資誠普華國際財務顧問有限公司

資誠聯合會計師事務所暨相關企業

職務外性騷擾防治申訴及調查處理要點

資會綜字第 05003951 號

2020 年 12 月 1 日制定

一、 為防治性騷擾及保護被害人之權益，依性騷擾防治法第 7 條第 1 項、第 2 項規定，訂定性騷擾防治申訴及調查處理要點（以下簡稱本要點）。

二、 本要點所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

（一）以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

（二）以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

前項所稱性侵害，係指性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪。

三、 本要點適用於資誠聯合會計師事務所暨相關企業(相關企業清單如附件，以下統稱 PwC Taiwan)所屬員工或受服務人員應適用性騷擾防治法之性騷擾行為，但性騷擾行為應適用性別工作平等法或性別平等教育法處理者，不適用本要點。

四、 本要點應防治性騷擾行為之發生，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，以保護員工或受服務人員不受性騷擾之威脅。

五、 PwC Taiwan 權責單位應每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練。

六、 受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-2720-2505

專用信箱：台北郵政第 109-848 號信箱

申訴電子信箱：tw_ethics@pwc.com

專責單位名稱：行為準則（Code of Conduct）辦公室

受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員或單位協調處理。

-
- 七、 PwC Taiwan 於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
- (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。
- 八、 PwC Taiwan 為受理性騷擾申訴及調查案件，設置「性騷擾申訴調查委員會」(以下簡稱申調會)，並進行調查。申調會之委員由「資誠聯合會計師事務所暨相關企業性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」所設置之「性騷擾申訴處理委員會」之委員擔任。
- 申調會置主任委員 1 名，並為會議主席，由 Business Conduct Leader (以下簡稱 B C L) 擔任，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。申調會除主任委員外，另設委員 4 人，其女性代表比例不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並得視需要聘請專家學者擔任委員。
- 性騷擾申訴調查委員會之調查，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。
- 九、 性騷擾之申訴，得於事件發生後一年內，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：
- (一) 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。
 - (二) 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。
 - (三) 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。
 - (四) 申訴之事實內容及相關證據。
 - (五) 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 14 日內補正。
-

十、 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第 3 項所定期限內補正者。
- (二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並應副知臺北市政府社會局。

十一、 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：

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

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：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 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，向申調會為之，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申調會就該申請事件為準駁前，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，應由該性騷擾申訴調查委員會命其迴避。

十二、 性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成，必要時得延長 1 個月，並通知當事人。

十三、 申調會將調查結果通知送達當事人前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。

性騷擾案件經縣(市)主管機關調解成立且撤回申訴者，不得就同一事由再行申訴。

十四、 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，並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。

十五、 申調會應有委員過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。

十六、 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) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(8) 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。

(9) 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。

十七、 就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及臺北市政府社會局。書面通知當事人內容應包括調查結果(性騷擾成立或不成立)及理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起 30 日內，及再申訴機關為臺北市政府社會局。

十八、 性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

十九、 PwC Taiwan 之受僱人、負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第 9 條第 2 項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，PwC Taiwan 權責單位應提供適當之協助。

- 二十、本要點對於在接受 PwC Taiwan 服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。
- 二十一、PwC Taiwan 非加害人所屬機構或雇用人，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。
- 二十二、本要點未盡事宜，悉依其他相關法令規定辦理。
- 二十三、本要點經所長核定後實施，修正時亦同。資誠聯合會計師事務所之相關企業依該單位負責人之同意，得適用本要點。

附件__資誠聯合會計師事務所之相關企業：

資誠企業管理顧問股份有限公司
資誠稅務諮詢顧問股份有限公司
普華國際財務顧問股份有限公司
資誠創新整合股份有限公司
資誠永續發展服務股份有限公司
資誠人資管理顧問有限公司
普華國際不動產有限公司
資誠智能風險管理諮詢有限公司
資誠普華國際財務顧問有限公司