pwc 資誠

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
2024 年 3 月 22 日第八次修訂

第一章　總則

第1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）為提供所屬員工(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準則」訂定本辦法（以下簡稱本辦法)。

第2條　PwC Taiwan 之性騷擾事件及其申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法行之；本辦法修訂後新增之相關企業亦適用之。

第二章　定義

第3條　PwC Taiwan 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，不得有下列之行為：

1、 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、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。

2、 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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

第三章　申訴與調查

第4條　PwC Taiwan 性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：02-2720-2505

Ethics Helpline: **Link**

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5條　PwC Taiwan 以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

PwC Taiwan 為處理性騷擾申訴案件，由 Business Conduct Leader（以下簡稱 BCL）召集、籌組「性騷擾申訴處理委員會」，負責處理及調查該案件。性騷擾申訴處理委員會由 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。

性騷擾申訴處理委員會除主任委員外，另設委員 4 人，除人力資源部門主管為當然成員外，由主任委員視案件性質指派，就申訴個案指定或選聘 PwC Taiwan 在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。派遣勞工如遭受 PwC Taiwan 員工性騷擾時，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。

性騷擾之被申訴人為 PwC Taiwan 最高負責人時，PwC Taiwan 員工、派遣勞工或求職者除可依 PwC Taiwan 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6條　性騷擾申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

1、 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

2、 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，應檢附委任書。

3、 申訴之事實內容及相關證據。

PwC Taiwan 於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第7條　性騷擾申訴處理委員會所作之決議通知書送達前，申訴人或其授權代理人得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第8條　PwC Taiwan 接獲申訴後，將秉持客觀、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。

PwC Taiwan 處理前項申訴時，除依第五條規定設申訴處理單位外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

1、 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

2、 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

3、 事實認定及理由。

4、 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

有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反規定者，主任委員將終止其參與該性騷擾申訴事件外，並視其情節輕重，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第9條　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，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向 PwC Taiwan 申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在 PwC Taiwan 就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

本條第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

第10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。

申訴處理單位召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第11條　PwC Taiwan 自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認 PwC Taiwan 未處理或不服 PwC Taiwan 所為調查或懲戒結果，申訴人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。

申訴人如認 PwC Taiwan 於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，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12條　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，其期間不受前條第一項規定之限制。

第13條　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，並得綜合審酌下列各款情形：

1、 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。

2、 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。

3、 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第14條　性騷擾行為經調查屬實，PwC Taiwan 將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作

規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，PwC Taiwan 並將協助申訴人提出告訴。

PwC Taiwan 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 PwC Taiwan 賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第四章　防治措施

第15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，加強對所屬員工宣導性騷擾相關防治措施及申訴管道。

PwC Taiwan 就下列人員，應實施防治性騷擾之教育訓練：

1、 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

2、 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。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、PwC Taiwan 合夥人暨執行董事、MD、各級經理及擔任主管職務者，優先實施。

前揭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16條　PwC Taiwan 於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

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，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，PwC Taiwan 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、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

PwC Taiwan 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，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

PwC Taiwan 因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

第17條　性騷擾之被申訴人如非為 PwC Taiwan 員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，PwC Taiwan 仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

第18條　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，PwC Taiwan 於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

1、 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。

2、 保護當事人之隱私及其他人格法益。

第19條　員工於非 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，並事前詳為告知員工。

PwC Taiwan 知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第五章　懲處

第20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 工作規則或問責制度等相關規定為調職、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 工作規則或問責制度等相關規定懲處。

第21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22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：2024 年 3 月 22 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

資誠創新資詢有限公司

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

資誠普華綠色科技有限公司