



聯利媒體股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

一、目的：

聯利媒體股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、求職者免於性騷擾之環境，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、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法第七條第一項、第二項及性騷擾防治準則，訂定本辦法，並於公司網站中公開發示。

二、範圍：

適用於本公司之主管、員工、派遣勞工及求職者、技術生、實習生等。

三、定義：

本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

（一）適用性別工作平等法：

1. 指所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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。
2. 雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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。

（二）適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定），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：

1. 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。
2. 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。

四、本公司應防治性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善之工作環境，提升人員性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

五、本公司應於員工在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於顯著之處公開發示。

六、本公司有關性騷擾事件之申訴，責由人力資源部負責受理，任何人於如遇性騷擾之情況時，得利用以下管道申訴。

申訴專線電話：(02)2162-8894

申訴專用信箱：HR@tvbs.com.tw



七、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) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬工作場所空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

八、本公司應設置性騷擾申訴處理委員會，置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

前項委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

性騷擾申訴處理委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關經驗者協助。

九、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，向性騷擾申訴調查委員會為之，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。

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，應由性騷擾申訴調查委員會命其迴避。

十、性騷擾申訴得以言詞或書面為之，如以言詞提出申訴者，受理人員或單位應作成紀錄，經申訴人閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或簽章。

申訴書應由申訴人簽名或簽章，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) 申訴之事實及內容。

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。逾期不補正者，申訴不予受理。



- 十一、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。
前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解且撤回申訴者外，不在此限。
- 十二、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，對於知悉之申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規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- 十三、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作成決議，可否同數時取決於主席。
申訴處理委員會做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。
前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。
- 十四、申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。
申訴處理委員會就性別平等工作法之性騷擾事件所為之決議內容，申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受第十三條決議書後二十日內提出申復，並應檢附具書面理由，由申訴委員會另召開會議決議處理之。
申復經結案後，不得就同一事由再提出申訴，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。
- 十五、申訴處理委員會就性騷擾防治法之性騷擾事件所為之決議內容，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及直轄市、縣（市）主管機關。
如本公司逾期未完成調查，或申訴人、申訴之相對人對前項申訴案之決議有異議者，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。
第一項之書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限及受理機關。
- 十六、性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣（市）性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。
- 十七、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等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。
性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。
- 十八、本公司對性騷擾行為應採取追縱、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。
當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 十九、性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司亦應依本辦法提供應有之保護。



二十、本辦法由董事長核定公布後實施，修訂時亦同。



禁止工作場所性騷擾之聲明

聯利媒體股份有限公司（以下簡稱本公司）依據性別工作平等法第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法第七條第一項、第二項及性騷擾防治準則，訂定處理性騷擾事件之申訴程序，以提供本公司所有同仁一體遵循。本公司特以書面聲明，絕不容忍任何公司之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）等，於工作場所從事或遭受性騷擾。

本聲明所稱之性騷擾行為，係指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條所示，包括：

- 一、雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所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、降調或獎懲之交換條件。
- 二、任何人（包括客戶、廠商或第三者）在受僱者執行職務時，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。

上述行為包括但不限於以有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

本公司所有員工，均有責任協助建立並維護確保免於性騷擾之工作環境，任何人感覺遭到性騷擾之侵害，或目睹、聽聞類似事件發生，應立刻通知本公司人力資源部，俾便依據本公司制定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。

對於通報、申訴或協助申訴性騷擾事件者，本公司絕對禁止任何報復之行為。

對於性騷擾事件之申訴，本公司保證進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實，本公司將採取合宜之處置措施，包括懲處，情節嚴重者，將依法解僱。惟申訴人如有誣告情形者，亦應負相關之法律責任。

為加強所有員工對性騷擾事件之認知與瞭解，本公司將適時舉辦相關之講習及訓練課程，同仁對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職論處。



性騷擾申訴流程

