

新北市瑞芳區公所性別歧視防治、申訴及調查處理要點

106年4月25日訂定

一、新北市瑞芳區公所（以下簡稱本所）為保障性別工作權平等，防治因性別所產生之歧視發生，建立申訴管道，並確實維護當事人之權益，依性別工作平等法第三十二條訂定本要點。

二、本要點適用本所員工於工作場所遭受因性別所產生之歧視事件。

三、本要點所稱因性別所產生之歧視，其範圍如下：

（一）性別工作平等法第七條至第十一條所定之性別歧視：

1. 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
2. 舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。
3. 薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
4. 退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。
5. 工作規則、勞動契約或團體協約，規定或事先約定員工有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職、留職停薪；或予以解僱。

（二）違反母性保護：指女性員工從事之工作可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康。

（三）如屬性別工作平等法第十二條性騷擾事件，悉依本所「性騷擾防治、申訴及調查處理要點」辦理。

四、本所應採行適當措施，建立友善之工作環境，提升性別平權觀念，並設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等申訴及建言管道，且將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。如有因性別所產生之歧視或疑似情事發生時，應即時採取有效之糾正及補救措施。

五、本所應利用集會、印刷品、網路等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關性別歧視及性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃促進性別平等、消除性別歧視及性騷擾防治等相關課程。

六、本所為受理因性別所產生之歧視申訴及調查案件，應設性別歧視申訴處理委員會（以下簡稱本會）。

（一）本會置委員五人至七人，任一性別比例不得少於三分之一；遇有申訴案件時簽請區長指派之，其中一人為召集人，由區長指定之，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；另視需要得遴聘專

家學者協助調查處理。

(二) 委員任期至當次申訴案結案之日止，均為無給職。

(三) 委員會開會時，應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有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。

七、性別歧視與違反母性保護之申訴，應於事實發生日起三十日內，以書面向本所提出，並載明下列事項，由申訴人簽名或蓋章：

(一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(二) 請求事項。

(三) 事實及理由。

(四) 證據。

(五) 管理措施或有關工作條件之處置達到之年月日。

(六) 提起之年月日。

前項申訴以口頭、電話、傳真或電子郵件等方式提出者，應於十四日內以書面補正。

八、本會受理申訴案件後之處理程序如下：

(一) 召集人應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。專案小組調查過程應確保當事人之隱私權及其他人格法益，必要時，得請求警察機關協助。

(二) 專案小組應於十四日內調查完畢，並作成調查報告，提本會審議，申訴案件之審議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時，並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。

(三) 本會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。於收受申訴書之次日起三十日內，就請求事項詳備理由函復，必要時得延長二十日，並通知申訴人。

(四) 申訴提起後，於本所審議結果送達前，申訴人得撤回之。經撤回後，不得就同一事由再行申訴。

(五) 申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1、申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於十四日內補正。

2、同一事件已審議完畢，並已將審議結果函復申訴人。

九、如逾期未函復或不服函復理由，申訴人得以書面向新北市政府就業歧視評議委員會申訴。但申訴人為公務人員保障法第三條或第一百零二條所定保障對象，逾期未函復者得依公務人員保障法規定逕提再申訴。

十、本所對於申訴案件應採取事後之追蹤、考核及監督，確保申訴案件決議之有效執行，並避免相同事件或報復情事之發生。

十一、本所性別歧視申訴專線電話：(02) 24792250 # 1701，傳真：(02)24979491
電子信箱：ag7273@ntpc.gov.tw。