

新北市蘆洲區公所性別歧視防治及申訴處理要點

106年12月15日新北蘆人字第1062112917號簽准實施

- 一、新北市蘆洲區公所（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規定訂定本要點。
- 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、本要點所稱性別歧視，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，依本所「性騷擾防治措施」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及消除性別歧視等相關課程。

六、為受理性別歧視申訴案件，本所應設性別歧視申訴處理委員會（以下簡稱本會）：

(一)本會置委員五人至八人，任一性別比例不得少於三分之一，由區長就本所人員中指定之，並指定一人為召集人(主席)，召集人因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；另得視需要聘請專家學者協助調查處理。

(二)委員任期二年，均為無給職，任期內出缺時，由區長指派合適人選繼任至原任期屆滿之日止。

(三)本會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，以書面向本所人事室提出，並載明下列事項，由申訴人簽名或蓋章：

(一)申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統號、聯絡電話、服務單位、職稱、住居所、申訴日期。委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、出生年月日、身分證統號、職業、住居所及聯絡電話。

(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)提起申訴之年月日。

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)召集人應於受理申訴之次日起七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，專案小組於十四日內調查完畢，並做成調查報告，提本會審議；調查過程應確保當事人之隱私權及其他人格法益。

(二)申訴案件之審議，得通知申訴人、關係人到場陳述意見並接受詢問，必要時，並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。申

訴人請求陳述意見而有正當理由者，應予到場陳述意見之機會。

(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、逾期末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，逾期末函復者得依保障法第八十一條第一項或不服函復理由者得依同法第七十八條第一項規定逕提再申訴。

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：02-22811484#342，傳真：02-22885751，電子信箱：ah5331@ntpc.gov.tw。

十二、本要點於簽奉區長核定後公布實施，修正時亦同。