

# 新北市貢寮區公所因性別所產生之歧視防治 及申訴處理要點

## 壹、總則

一、新北市貢寮區公所（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，特依性別工作平等法第十三條第一項、第三十二條及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第二條規定，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、本要點所稱因性別所產生之歧視，其範圍如下：

（一）性別工作平等法第十二條第一項所定之性騷擾(含性侵害)：

- 1、執行職務時，任何人以性要求、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、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，作為任用、聘僱、勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

（二）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。

(三) 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。

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、消除性別歧視及性騷擾防治等相關課程。

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

委員會置委員五人至七人，其中一人為小組召集人，由主任秘書兼任；召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由本所區長指定本所職員組成，且任一性別比例不得少於三分之一；並得視需要聘請社會公正人士或專家學者擔任委員。

委員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。

貳、性騷擾之申訴處理程序

七、性騷擾事件之申訴，依本所「性騷擾防治、申訴及調查處理措施」辦理。(附件一)

參、性別歧視與違反母性保護之申訴處理程序

八、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、電話或電子郵件等方式提出者，應於十四日內以書面補正。

為處理第一項之申訴，得提送委員會進行調查，調查審議程序準用本要點第六點各項規定。

九、受理申訴案件，應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。

肆、考核監督及保護措施

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、當事人有輔導或醫療等需要者，本所得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十二、本所因性別所產生之歧視申訴專線：02-24942213#221，申訴信箱：[at9861@ntpc.gov.tw](mailto:at9861@ntpc.gov.tw)，服務人員：人事管理員林美枝。