**臺北市政府勞動局性別工作平等法申訴書**

|  |
| --- |
| 申訴人基本資料 |
| 姓 名 |  | 性別 |  | 身分證字號 |  |
| 身分別 |  | 國籍 |  | 出生日期 |  |
| 職 稱 |  | 薪資 |  | 工作期間 |   |
| 聯絡電話 |  | 地址 |  |
| 工作地點 | □臺北市 □其他縣市 | 是否曾經申訴 | □否 □是： 年 月 |
| 是否已申請勞資爭議處理 | □否□是（處理現況：□協調□調解，□處理中□已處理：□成立□不成立） |
| 如何得知申訴管道 | □電話洽詢政府單位 □上網查詢 □平面媒體廣告(報章雜誌、海報、看板等) □參加宣導會、講座 □企業教育訓練 □其他　　　　　　  |
| 代理人基本資料(無則免填) |
| 姓名 |  | 性別 |  | 身分證字號 |  |
| 身分 |  | 國籍 |  | 出生日期 |  |
| 聯絡電話 |  | 地址 |  |
| 雇主基本資料 |
| 公司名稱 |  | 行業 |  | 統一編號 |  |
| 代表人 |  | 人數 |  | 設立日期 |  |
| 聯絡電話 |  | 地址 |  |
| 申訴事項 | * 被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視：

性別工作平等法* 第7條－雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
* 第8條－雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
* 第9條－雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
* 第10條－雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。
* 第11條第1項－雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
* 第11條第2項－工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。
* 第13條第1項－雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。
* 第13條第2項－雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。**(向雇主提出職場性騷擾申訴之時間：\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日)**
* 第21條第1項－受僱者依前七條之規定為請求（請生理假、產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺乳時間及家庭照顧假）時，雇主不得拒絕。
* 第21條第2項－受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

□第23條－僱用受僱者一百人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托措施。□第27條第4項－被害人因十二條(職場性騷擾)之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。□第36條-雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。。 |
| 事實經過及理由 |  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 證明文件（請提供影本，有則檢附，無則免付） | □勞工保險相關資料 □服務證明書 □醫師診斷證明書 □身心障礙手冊□薪資袋（明細表） □出勤卡 □離職（解僱）證明□其他　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 |
| 申訴人簽名　　　　 |  | 代理人簽名 |  |

中 華 民 國　年　月　日

【註】：如本頁不敷書寫，請另自行以紙張書寫。

承辦單位: 臺北市政府勞動局就業安全科

臺北市就業歧視諮詢專線：02-2720-8889轉7023