**臺中市政府性別平等工作案件申訴書**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **申訴人**  **基本資料** | | 姓名： | | 出生年月日： 年 月 日 | |
| 性別： | | 身分證字號： | |
| 住址： | | 電話： | |
| 服務單位： | | 職稱： | |
| **法定代理人資料（無者免填）** | | 姓名： | | 出生年月日： 年 月 日 | |
| 性別： | | 身分證字號： | |
| 住址： | | 電話： | |
| 服務單位： | | 職稱： | |
| **受任人資料（無者免填）** | | 姓名： | | 出生年月日： 年 月 日 | |
| 性別： | | 身分證字號： | |
| 住址： | | 電話： | |
| 服務單位： | | 職稱： | |
| **被申訴人**  **基本資料** | | 名稱（全銜）： | | 行業別： | |
| 住 址： | | 電話： | |
| 負責人姓名： | | 員工人數： | |
| **勞務提供地** | | □臺中市□其他縣市 | | | |
| **本個案是否有經過協調或調解** | | □是（請說明時間、地點與處理單位）  □否 | | | |
| **申訴案件類型（請勾選或以文字陳述）** | | 性別平等工作法  □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－**雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：**  **□1.僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。**  **□2.僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，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32-1條－受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：**  **□1.被申訴人屬最高負責人或僱用人。**  **□2.雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。**  □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。  □其他，\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。 | | | |
| **重要事實及申訴理由：**   * **重要事實（請簡明扼要敘述人、時、事、地等重要事實** * **申訴理由**   此致  臺中市政府  申訴人（簽章）：  法定代理人/受任人（簽章）： | | | | | |
| 備註：1. 受任人應檢附委任書。  2. 本申訴書填寫完畢後，受理單位應影印一份予申訴人留存。 | | | | | |
| 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  □孕婦健康手冊 (又稱媽媽手冊) □薪資袋(明細表)□出勤卡  □離職（解僱）證明 □委任書(受任人) □其他： | | | | |
| 受理單位 |  | | 受理人 | |  |