

109 年第 3 次性別平等專案小組會議紀錄

壹、時間：109 年 11 月 27 日下午 3 時

貳、地點：本會 11 樓會議室

參、主席：李副主任委員

紀錄：林筱涵科員

肆、出（列）席人員：如附簽到表。

伍、主席致詞：略。

陸、承辦單位報告：略（如會議資料）。

一、上次會議決議事項辦理情形：略（如會議資料）。

李委員芳惠：

有關鼓勵女性參與國際交流案，未能實際出國而以視訊會議參與者，應列入國際參與統計，另因時差關係在上班時間以外參與視訊會議者，是否核給公假？

主席：

有前揭情形者，均為執行公務，如非辦公時間參與，依規定核給加班費。

羅委員燦煥：

請教臺中榮總性騷擾申訴案決議不成立及申復程序不符合之原因？因性別工作平等法對於申復程序沒有很嚴密的規定，因此各榮總應該各自訂定申復程序。

林委員正壹：

目前各榮總均有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。

羅委員燦煥：

請問會本部有檢視過各榮總的防治辦法嗎？因申復程序於母法無規範，係由各事業單位自行訂定。

黃委員進興：

法規會將協助審視臺中榮總性騷擾防治辦法及申復程序是否完備。

羅委員燦煥：

在性平三法中，性別平等教育法對申復的規定非常嚴謹，性

別工作平等法有提及申復，但程序規定是空白條款，另性騷擾防治法則無申復規定，因此，提醒各榮總在訂定防治規定時，要注意三法間有無扞格之處。

李委員芳惠：

臺中榮總所報性騷擾申訴案件中，僅申訴人被調整職務，被申訴人未予調整，處理方式是否適當。

主席：

本會原則尊重臺中榮總的調查及決定，惟請人事處、業管處仍應花時間瞭解案情及處理情形是否合宜，必要時提供協處。

主任秘書：

回應李委員所垂詢問題，因該案件於召開專案小組時，決議為不成立，後續院方對於雙方當事人之安排，係依決議賡續辦理，又院方已採取調整職務等隔離措施，減少雙方業務接觸，本會仍尊重臺中榮總相關處置。

主席：

臺中榮總 110 年因公派員出國計畫編列情形，女性比例僅 11.76%，應說明如何改善、期程及理由。

郭委員素珍：

醫院內人數最多的是女性護理人員，建議醫院檢視是否對於護理人員或女性有額外的鼓勵出國機制或措施。

主席：

醫院同仁出國情形大致上分兩種情形，其一是參加會議，以醫師參與為多；其二是出國進修。應業務需要，參加國際會議仍須以任務為導向，其次考量性別衡平。

主席指(裁)示：

- 一、請人事處審查各榮民總醫院性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法相關申復程序是否合宜。
- 二、有關 109 年第 1 季職場性騷擾申訴案件，臺中榮總部分請再說明其申復程序未符合程式之原因。

三、請各榮民總醫院研議鼓勵女性(含護理人員)參與國際交流工作之特別措施。

二、秘書組工作報告：略(如會議資料)。

李委員芳惠：

建議彙整歷年辦理教育訓練之講綱、講義，供受邀講師參考，避免每年講授重複內容。

林委員正壹：

人事處配合辦理。

羅委員燦煥：

有關 109 年第 2 季性騷擾申訴案件，建議檢視高雄榮總性騷擾防治規定，瞭解申復、再申訴相關程序規範是否適法；另高雄榮總臺南分院所報案件決議事由，因性騷擾案件成立並非取決於是否有犯意，而且不能以習慣性動作排除性騷擾，原則上尊重該分院實體決定，惟應再斟酌文字敘述之合宜性。

主席指(裁)示：

請追蹤 109 年第 2 季職場性騷擾申訴案件後續處理情形及當事人現況，於下次會議提報。

柒、討論事項：

案由 1：本會所屬機構推動彈性上下班案，提請討論。(人事處)

劉副處長美蓉：

職訓中心配合學員上、下課時間(上午 8 時至下午 5 時)，為不影響行政效率，建請同意以個別放寬有需求同仁彈性上下班時間為優先。

主席：

請職訓中心至少訂定 30 分鐘彈性下上班時間，員工得在「不影響民眾洽公」、「不降低行政效率」、「不變更每週上班日數及每日上班時數」之原則下運用。

主席指(裁)示：

照案通過。

案由 2：本會性別平等推動計畫(108 至 111 年)109 年 1 至 10 月院層級議題辦理情形案，提請討論。(人事處)

主席指(裁)示：

照案通過。

案由 3：追蹤本會「108 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」考核委員建議事項辦理情形案，提請討論。(人事處)

主席指(裁)示：

照案通過。

案由 4：修正本會 110 年度性別預算編列情形案，提請討論。(會計處)

主席指(裁)示：

照案通過。

案由 5：消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 34 號至第 37 號一般性建議法規檢視作業案，提請討論。(法規會)

黃委員進興：

本會於 102 至 103 年已辦理第 1 次 CEDAW 法規檢視，檢視結果總計 876 項法規、命令及行政措施中，有 16 項不符合 CEDAW，業於 104 年 6 月前修正完竣。本次檢視範圍較為侷限，僅針對 CEDAW 第 34 號至第 37 號一般性建議檢視，檢視結果均符合前開一般性建議意見，惟行政院請各主管機關再次檢視是否涉有「違反 CEDAW 案例類型」部分，本會仍有 5 項法規、命令及行政措施不符 CEDAW 意旨。

有關違反類型二「婦女工作權限制」方面，本會部分服務機構值勤規定未納入女性夜間值班，該機構認為體恤女性的作法，反而排除女性領取加班費、津貼之權益，亦限制渠等在職場上展

現工作能力的機會，同時更加深女性應照顧家庭的刻板印象。各機關應建置安全的環境、設備，使男、女性在夜間值班時無安全疑慮。

有關違反類型六「強化父系家庭體制」方面，本會就養安置辦法已函送行政院核定(審議中)，另國軍退除役官兵全部供給制安置就養作業規定前開辦法修正時程，適時辦理修正。以上不符CEDAW之5項法規，法規會將管制於110年6月前修正完竣。

主任秘書：

本會所屬機構有的地處偏遠，且在硬體設備上實有落差，又部分機構男、女員工比例並非衡平，於輪值班時即呈現差異，如何修正值勤規定或訂定相關措施，請各委員提供建議。

李委員芳惠：

聯合國制定「同酬日」，希望促進工作場域性別平等，既然女性爭取同酬，前提當然須為同工，資方應讓員工可以在安全的環境下值班，例如增設監視器等，且醫院也未排除女性護理人員值夜班。

郭委員素珍：

雖然各所屬機構地理位置、設備條件不一，仍應以建構安全的值班環境為基礎。

羅委員燦煥：

如果單用性別來決定是否能勝任工作，的確會有刻板印象，生理性別與其展現的性別氣質未必相同。研究顯示，人的個別差異大於性別差異，或許除了強化硬體設備之外，亦能透過相關訓練，提供員工保護自己的技巧，應該會降低發生意外的風險。

主席：

請各機構參考性平原則辦理，惟現實面要優先考慮安全設施的建置，以及依各機構男、女員工比例狀況輪值班，另榮服處是否排定夜間值班，或保全系統可取代值班人力，請服務照顧處適時檢討替代方案。

主席指(裁)示：

照案通過。另請服務照顧處檢討服務機構夜間值班替代方案。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：下午 4 時 30 分。