

## 111 年第 3 次性別平等專案小組會議紀錄

壹、時間：111 年 11 月 25 日上午 10 時

貳、地點：本會 16 樓簡報視聽室

參、主席：李副主任委員

紀錄：陳怡君專員

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）。

羅委員燦煥：

請問各榮民總醫院是否有多元性別或跨性別之職場友善措施？

主席指(裁)示：

請就醫保健處於下次會議提報各榮民總醫院多元性別友善職場措施。

張委員瓊玲：

有關弱勢榮民(眷)微型保險辦理情形，統計資料分析建議補充說明有無可能再提升投保人數。

主席：

本會對於照顧弱勢榮民(眷)不遺力，例如最近積極推動因公殞命或演訓殞命遺眷之照顧措施。以上委員提問請業管處說明。

服務照顧處林專員昌樹：

微型保險因保費低廉，金管會規定投保對象需有低收入戶、中低收入戶或領取中低收入老人生活津貼等身分。本會辦理此項業務是補足縣市政府不足之部分，例如有的縣市政府投保對象僅針對低收入戶身分，爰本會將縣市政府未納保之中低收入戶或領取中低收入老人生活津貼之榮民(眷)納入本會微型保型內。只要具上述身分且未納入縣市政府微保險之榮民(眷)均納入，符合資格者投保率 100%。

**張委員瓊玲：**

如果執行率 100%，建議文字調整為在執行範圍內所服務對象 100%受惠，以彰顯本會在弱勢榮民(眷)照顧上的努力。

**主席：**

請於資料上補充說明，本項政策係彌補地方政府微型保險之不足及執行範圍內所服務對象 100%受惠。

**何委員碧珍：**

本次 2 篇報告「榮民新住民配偶照顧服務課程可行性評估報告」及「經濟弱勢榮民(眷)微型保險辦理情形報告」值得肯定，建議納入 112 年行政院性別平等考核「性別統計分析」項目內。另請問微型保險有無可能放寬納入「特殊境遇家庭」。

會議資料第 9 頁，森保處改善計畫擬列入 114 年招商文件，有無可能提前？

會議資料第 17 頁，增加誘因吸引榮民新住民配偶參加課程部分，有無可能利用本會現有資源，例如提供農場優惠券作為誘因。

**主席指(裁)示：**

請服務照顧處評估將「特殊境遇家庭」納入本會微型保險投保對象是否可行？有無困難？所需程序？資格如何認定？

**汪委員昭華：**

有關農林機構性別友善設施改善，簡單的項目均會在 112 年前完成。需 114 年方能完成改善的項目為「男女廁比例 1:3」，因需整體空間及工程規劃，所以納入 114 年與委外廠商訂約條件內。因目前委外廠商有優先訂約權，故將會再和廠商討論將工程提前。

**主席指(裁)示：**

請事業管理處瞭解森保處「男女廁比例 1:3」所需工程經費，並與委外廠商具體討論有無可能提前完成？

**主席：**

榮民新住民配偶平均年齡 61 歲偏高，有就業課程需求的新住民配偶有限。本會未來將針對弱勢榮民與新住民配偶之子女研擬

照顧政策。

**主席指(裁)示：**

請服務照顧處於下次會議說明如何運用本會人力優勢(如服務組長、榮欣志工)，將各部會及地方政府現有的各項福利措施，有效傳達給榮民新住民配偶。

**郭委員素珍：**

會議資料第 18 頁，臺中榮總及高雄榮總公職護理人員總數下降之原因為何？臺北榮總培養男性護理人員主管值得肯定，但臺中榮總無男性護理人員主管，高雄榮總僅 1 位男性護理人員主管。請問 3 所榮總護理人員晉陞條件是否不同？

**就醫保健處徐專門委員慧觀：**

護理人員從人才養成端學校開始，男性人數即遠少於女性，且畢業後選擇從事護理工作的男性也較女性少。臺北榮總因護理人員總數多於臺中榮總及高雄榮總，所以男性護理人員及男性護理人員主管比率比較高。有關臺中榮總及高雄榮總公職護理人員總數下降，可能是配合契雇納實政策控留職缺，將於會後瞭解。

**主席：**

醫院陞遷以能力為優先考量，惟請就醫保健處及人事處務必要求 3 所榮總，依本會 111 年 7 月 14 日函訂定「榮民總醫院女性候選主管(副主管)職務檢討名冊」辦理，針對未獲建議第一優先陞遷之具發展潛力女性人員臚列 1~2 人，並就具陞任意願者提出培育及提升規劃概述。

**主席指(裁)示：**

請臺中榮總及高雄榮總於下次會議說明公職護理人員人數下降之原因。

**臺北榮總馬副院長旭：**

臺北榮總公職護理人員主管編制，督導長 20 人、副主任 4 人、主任 1 人。公職護理人員主管陞遷需經由能力展現，並依公平公正的遴選程序逐級陞遷。

**羅委員燦煥：**

根據研究顯示，多數女性少數男性的職場中，少數男性的處境優於多數男性少數女性的職場。所以拔擢男性擔任護理人員主管的前提，應該是在男女雙方資格條件相當的情況下，再思考是否有需要配合政策，進一步考量性別代表性。

**主席：**

向委員說明，3所榮總無論一般主管職或護理主管職陞遷，首要考量能力及適任性。而本會在陞遷案上都會注意性別衡平，同時也會注意陞遷過程中，是否有制度或觀念上的忽視或歧視。

**何委員碧珍：**

有關3所榮總性別友善措施，請問是否有心理諮商方面的福利協助？如果有提供心理諮商服務，建議納入性別友善措施內，以豐富措施內容。另請3所榮總於下次會議分享職場托育服務措施的使用狀況。

**臺北榮總馬副院長旭：**

各榮總針對職員工均有提供心理諮商服務措施，是醫院提供的常規服務，將依委員建議把相關資料納入性別友善職場措施內。

**主席指(裁)示：**

請各榮民總醫院下次會議提報職場托育服務措施的使用情形。

**二、秘書組工作報告：略（如會議資料）。**

**柒、討論事項：**

**案由 1:本會性別平等推動計畫(111至114年)111年1至10月院層級議題及部會層級議題辦理情形案，提請備查。(人事處)**

**何委員碧珍：**

員山分院及屏東分院性別友善或無障礙設施進行改善計畫之

比率未達 80%，有無規劃改善期程。

就醫保健處吳若茵小姐：

員山分院針對民眾反映廁所扶手不足，預計於 112 年 3 月 31 日前完成裝設。另屏東分院經評估需改善 1 間廁所空間，預計於 112 年 1 月 31 日前完成。

主席指(裁)示：

准予備查。

案由 2：本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)部會層級議題「提高榮民新住民配偶生活適應能力」關鍵績效指標滾動修正案，提請討論。(服務照顧處)

主席指(裁)示：

照案通過。

案由 3：本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)部會層級議題「提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會」關鍵績效指標滾動修正案，提請討論。(就學就業處)

主席指(裁)示：

照案通過。

案由 4：本會性別平等政策綱領 112 年度推動之規劃重點及預期目標案。(綜合規劃處)

何委員碧珍：

本案預期目標建議可較具體量化？

主席：

有些目標具體量化有其難度，例如拔擢女性人才，有當事人資格條件、當事人能力、符合陞任資格的總人數、長官最後決定權等變數。

主席指(裁)示：

請綜合規劃處再請各處重新檢視本會 112 年性別平等政策綱領預期目標，在可能的範圍內儘量具體。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：上午 11 時 30 分。