

112 年第 3 次性別平等專案小組會議紀錄

壹、時間：112 年 11 月 30 日下午 2 時

貳、地點：本會 11 樓會議室

參、主席：李副主任委員

紀錄：張瓊櫻專員

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）。

張委員瓊玲：

會議資料第 15 頁臺中榮總護理師遭病患性騷擾案，請說明該案件是否成立性騷擾事件。

另外，護理師也可能遭看護人員性騷擾，各級榮院是否對看護廠商要求辦理性騷擾相關教育訓練，以及看護人員涉及性騷擾事件，各級榮院是否針對看護公司有相關懲罰性規範。

就醫保健處徐專門委員慧觀：

臺中榮總護理師遭病患性騷擾事件，該院有報警處理，也於 112 年 11 月 13 日召開性騷擾防治申訴處理小組會議審議該案性騷擾事件成立。

至於各級榮院針對看護廠商有無訂定性騷擾相關規範，細節部分將於會後瞭解，下次會議再報告。

臺中榮總胡人事室主任謹隆：

本案於 112 年 10 月 17 日完成性騷擾事件申訴調查報告書，於 11 月 13 日召開性騷擾防治申訴處理小組會議，審議結果「性騷擾事件成立」，並於 11 月 20 日副知臺中市政府勞工局、社會局及臺中市政府警察局第六分局。

張委員瓊玲：

臺中榮總是否有相關協助申訴人的作為？被申訴人目前是否住院中，且對其是否有相關規範措施。

臺中榮總胡人事室主任謹隆：

本案被申訴人已經出院，當下也協助申訴人報警處理。目前的處理作為是申訴人日後如有司法訴訟，本院將協處並持續關懷申訴人日常生活及工作表現等，若有狀況將即時反映及處置。

主席：

同仁若於執行公務受到傷害是否有什麼協助或補助？

人事處吳處長延君：

可依公務人員因公涉訟輔助辦法提供相關補助。

主席：

所屬機構是否知道公務人員因公涉訟輔助辦法可提供相關協助嗎？

人事處吳處長延君：

所屬機構均知道上開辦法可提供相關補助，本處亦於 12 月 6 日召開人事主管會報時，併同宣導請人事同仁協助需要同仁申請。

主席指(裁)示：

- 一、請就醫保健處就各級榮院看護廠商對看護人員是否有辦理性騷擾相關教育訓練，以及看護人員涉及性騷擾事件是否有針對看護廠商予以相關懲罰性規範等議題，於下次會議提報。
- 二、請就醫保健處行文各級榮院，爾後簽訂各項委外契約時，委外人員若涉及性騷擾事件，應將相關懲罰性規定納入契約規範。

郭委員素珍：

有關榮家照服員問卷調查目的在於瞭解其職場需求，但會議資料第 30 頁內容看不出性別及年齡分布的細部資料，建議之後在調查的時候可再提供更進一步資料。

又照服員透過本會職業訓練取得資格者僅佔 3.91%，其所代表的意義是可否再多加說明。本案調查目的是瞭解照服員的留任需求，建議可將性別相關因素作考量，並進一步改善才能讓照服員

有久任意願。

另外，會議資料第 32 頁有關性別影響評估的問題設計部分，照服員是否能瞭解題目意思，而且在「男性照服員在照顧領域是否感受到性別不平等」這題女性不需回答，是否造成填寫問卷者無法瞭解全面狀況。建議未來設計題目時，問法及目的可以再更精準。

就養養護處周科長伊羚：

有關取得照服員資格部分，係為瞭解至榮家服務之照服員，是否有透過本會職訓中心受訓取得資格，作為後續開班參考。

在性別影響評估部分，係為瞭解照服員進入職場之個人經驗是否因為性別而影響其獲得工作之機會。另外在做問卷調查前亦有向照服員針對問卷專有名詞做相關說明。

因本問卷是第一次將性別因素放入，有不足部分，爾後會再依委員意見強化。

郭委員素珍：

建議下次以白話敘述說明，以及調查時應不分男女。

就養養護處周科長伊羚：

有關女性不必回答部分，係因為照服員以女性占多數，希望以男性角度瞭解是否有遭受不平等對待。

主席：

請依委員意見作參考，並於下次問卷調查時，男性、女性均全面調查。照服員可能因為學歷程度及對性別議題不熟悉，在實施問卷調查時，請以書面或是口頭多做說明。

何委員碧珍：

嘉義分院提報友善職場與員工關懷標竿學習報告整理得很好，是否能讓其他榮院比照或參考。

會議資料第 57 頁的員工妊娠報喜系統及獎勵，臺中榮總原已有建置，現在臺北榮總也有設置，其他榮院是否有參考設置？

就醫保健處徐專門委員慧觀：

上開標竿學習報告已函轉各級榮院參考，並調查各家榮院現行辦理情形，經歸納計有新進員工關懷與協助、主管敏感度訓練及家庭員工關懷協助等 3 項協助措施。

員工妊娠報喜系統及獎勵部分，目前臺北及臺中榮總均有建置，其他榮總及分院之辦理情形將於會後瞭解，下次會議再報告。

主席指(裁)示：

- 一、請就醫保健處就嘉義分院提報友善職場與員工關懷標竿學習報告之範圍內，彙整各級榮院(嘉義分院除外)目前作為及改善作為，於下次會議提報。
- 二、請就醫保健處調查各級榮院員工妊娠報喜系統及獎勵建置情形，於下次會議提報。

何委員碧珍：

會議資料項次五照服員性別差異分析資料做得很好，應給予肯定，建議還可再做深入比較。

張委員瓊玲：

貴會阻止榮民被詐騙案件金額一年比一年高，而且近 3 年無被詐騙案件，值得肯定。

主席：

本會與郵局均有合作並拍片宣導，防止類似情事發生。

張委員瓊玲：

有關榮民榮眷基金會拍攝微電影「眷眷星光」是否依企劃進度規劃完成製作？

主席：

因審核修改劇本關係，拍攝時間亦往後遞延，請服務照顧處先將劇本寄給委員參考。

何委員碧珍：

建議照服員也可以男性角度拍片。

主席：

就報告事項補充說明，項次六的性別預算編列部分，請業管處及會計處在編列及審核時，應檢視其與性平的關聯性。

性平處尚諮議靜琦：

有關嘉義分院提報友善職場與員工關懷標竿學習報告部分，上開標竿學習立意甚佳，建議未來在推動性別友善職場與員工關懷措施，可與醫院的性別議題結合，例如男性護理師、女性外科醫生等性別比例較懸殊等職務，因性別刻板印象而受到病患對專業度質疑，或是在醫院長時間輪值，工作與家庭雙重壓力等，提出協助員工紓解壓力方式或進一步提出相關性別友善職場措施。

二、秘書組工作報告：略（如會議資料）。

何委員碧珍：

有關上次參訪臺中榮總及臺北榮總新竹分院性別友善設施之資料及改善情形很快彙整出來，給予肯定。

請針對會議資料第 95 頁馬蘭榮家性騷擾案申訴案件之不受理理由：「對不屬性騷擾範圍之事件，提出申訴者」予以說明。

馬蘭榮家林人事管理員倩伊：

「小姐」這個用語是尊稱或是稱謂，被害人與一般人認知上有不同。

何委員碧珍：

不受理理由是否可以再說明清楚。

馬蘭榮家林人事管理員倩伊：

一般我們稱先生、小姐，在認知上是對彼此的尊稱，而申訴人則認為，稱小姐是對特種行業人員的稱呼。

主席：

請於會後提供馬蘭榮家全案資料供參考。

郭委員素珍：

會議資料第 81 頁，臺中榮總公職護理師之數額擴充，看不出

如何辦理，請補充說明。

會議資料第 85 頁，臺北榮總新竹分院建議廁所設置置物架部分，若無法加裝是否可以增加掛勾供使用。

臺北榮總新竹分院王秘書室主任力以：

醫院廁所本來就有掛鉤，當初委員是提出除了掛勾之外是否能增加置物架，但因本院廁所空間小、建築老舊，評估放置置物架後空間會過於擁擠。另本院預計明年可能會重新規劃所有廁所動線，屆時再將置物架納入設置。

何委員碧珍：

置物架是否可以參考會議資料第 83 頁項次 4 右邊廁所圖片，將置物架加裝於水箱上面。

臺北榮總新竹分院王秘書室主任力以：

將置物架加裝於水箱上面部分，同意會後積極處理。

主席指(裁)示：

請就醫保健處後續回報臺北榮總新竹分院廁所加裝置物架之辦理情形。

臺中榮總胡人事室主任謹隆：

本院公職護理師占比偏低，一方面需要透過修編處理，另一方面於每年上下半年各舉辦一次契約納實，盡量將公職護理師空缺辦理契約納實，增加契約納實比例及留任誘因。

臺中榮總胡人事室主任謹隆：

本院近期業務量成長很多，因而增加不少契約護理師，公職護理人員人數從創院以來未曾增加過，因此公職比例偏低。

主席指(裁)示：

請就醫保健處後續回報臺中榮總如何提高公職護理師比例。

性平處尚諮議靜琦：

會議資料附件 10 列出性騷擾案「申訴案件」處理情形，惟未

列出未申訴案件，為瞭解被害人未申訴性騷擾案件之相關單位後續處理作為，建議參照新修正「性別平等工作法」第 13 條規定，被害人未申訴，雇主知悉性騷擾事件時，仍應就相關事實進行必要之釐清，並依被害人意願協助其提起申訴，適度調整工作內容或工作場所及依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。爰除例行提報「性騷擾申訴案件處理情形」外，建議併同提報「未申訴案件」處理情形。

人事處吳處長廷君：

本處會參酌新修法規，針對知悉未提申訴之案件的補救措施再做補強。

柒、討論事項：

案由 1: 本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)112 年 1 至 10 月院層級議題及部會層級議題辦理情形案。(人事處)

王委員兆慶：

院層級議題二「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」，會議資料第 101 至 102 頁未呈現安養機構及農林機構 112 年性別友善空間改善措施成果，是否未辦理。

人事處說明：

有關安養機構、醫療機構及農林機構等 3 所機構，112 年辦理性別友善空間改善措施成果呈現於會議資料第 98 至 99 頁，第 101 至 102 頁部分呈現的是 113 年預計改善事項。

性平處尚諮議靜琦：

會議資料第 98 至 99 頁所呈現的資料應該是有辦理，至於第 101 至 102 頁部分再將 112 年辦理情形補上即可。

另外，有關議題二「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」性別友善措施滿意度分析部分，為瞭解不同性別、年齡層、身心障礙等族群對性別友善設施需求，請強化性別友善措施滿意度之性別與其他變項交叉分析，並就受訪者滿意度性別落差較大的項

目，進一步瞭解性別落差原因，以作為後續改善設施之參考。另有關各機構細部建議說明如下：

- (一)安養機構於「性別友善及無障礙設施滿意度年齡交叉分析」(會議資料第 125 頁)部分，建議增加「性別」與「年齡」交叉分析。
- (二)醫療機構於「性別友善及無障礙設施滿意度調查性別議題報告」(會議資料 127-129 頁)部分，請參考各榮院性別友善設施滿意度之年齡與性別交叉分析結果(會議資料第 132-138 頁)，就受訪者滿意度性別落差較大之項目，於前揭性別議題報告進一步分析性別落差原因，並敘明具體改善建議。
- (三)農林機構於「性別友善空間滿意度調查結果」(會議資料 140 頁)部分，第 2 張表僅列出受訪者對農場性別友善設施滿意度，未與性別變項作交叉分析，建議補充之。「農場資料交叉分析說明」(會議資料第 142 頁)，農場設施滿意度性別與年齡交叉分析，僅列出「性別友善廁所」、「無障礙廁所」之設施項目，建議補充其他性別友善設施項目滿意度調查結果之性別與年齡交叉分析。

何委員碧珍：

議題二「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」，會議資料第 119 頁有針對住民、員工、家屬及訪客等 4 類人員辦理問卷調查，建議可以針對每天使用的住民及員工這 2 類人員做滿意度的交叉分析。

又議題二的調查結果，表格呈現方式較凌亂，建議統一格式，並用盤點表做追蹤，較能掌握及控管。

主席指(裁)示：

- 一、請相關單位重新檢視院層級議題二滿意度調查資料，若可重新比對交叉分析資料，請於下次會議補充，倘原始資料不齊全，則於明年調查時依委員建議辦理。

二、請相關單位重新檢視院層級議題二盤點表等相關資料，並統一格式呈現數據於下次會議報告，如有困難得敘明理由於明年調查時辦理。

三、餘准予備查。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：下午4時。