

113 年第 1 次性別平等專案小組會議紀錄

壹、時間：113 年 3 月 18 日下午 2 時 30 分

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）。

主席：

有關項次二部分，就醫保健處已函請各級榮院將委外人員涉及性騷擾事件相關懲罰性規定納入契約規範，是否有做後續追蹤瞭解？

就醫保健處徐專門委員慧觀：

本處後續追蹤瞭解總計有 117 件契約，其中原已納入規範者計有 39 件，換約時已納入規範者計有 25 件，爰總計有 64 件契約已將涉及性騷擾事件之懲罰性規定納入契約規範，並請各級榮院均須將委外契約函報本處備查。

主席：

有關項次六部分，臺中榮總函報預算員額請增計畫，是否已報行政院核定？

就醫保健處徐專門委員慧觀：

目前尚未函報，人事處於 113 年 2 月 27 日另案函請各級榮院以整體性角度評估各院合理預算員額配置及請增需求，並於同年 3 月 22 日函復調查結果。

主席：

這案子需讓各委員瞭解，除了臺中榮總之外，本會全面評估各級榮院合理預算員額配置及請增需求，再一併函報行政院辦理，藉由契約人員納實，以提高該類人員之薪資待遇。

何委員碧珍：

有關項次三部分，希望各級榮院都能比照辦理新進員工、在職員工及員工家庭等 3 項關懷與協助措施。但第 2 頁所提評估改善作為部分，新竹及臺南分院規劃辦理主管敏感度訓練及關懷員培訓，是新竹和臺南分院未辦理上述 3 項關懷與協助，以主管敏感度訓練及關懷員培訓代替呢？還是上述 3 項措施均有辦理，只是再增加辦理主管敏感度訓練及關懷員培訓等 2 項措施呢？

又上述所提主管敏感度訓練是那方面的訓練？是否為性平敏感度的訓練？在性平意識培力部分，不只有主管需要受性平敏感度訓練，每一個員工都應該參與，當然主管的敏感度更為重要，因為涉及危機的處理，尤其是性騷擾部分，很容易成為社會關注的焦點。

另外項次四有關各級榮院員工妊娠報喜系統及獎勵建置情形部分，提到各級榮院有提供懷孕員工妊娠獎勵是項貼心的服務。又目前各級榮院有 536 位員工申請育嬰留職停薪，是否可以針對留職停薪人員做性別統計？

就醫保健處徐專門委員慧觀：

各級榮院都有比照辦理上述 3 項措施，只是新竹及臺南分院分別在今年 6 月及 8 月，會再辦理主管性別敏感度訓練及關懷員培訓。雖然這邊提到的是員工關懷與協助，但因為跟性平相關，所以在這次調查中，新竹及臺南分院均有填報。

又各級榮院有 536 位員工申請育嬰留職停薪，委員覺得人數多，是因為現在醫院都很鼓勵同仁育嬰留職停薪，而且一旦申請都會同意，所以才會有這樣的數據。

主席：

有關各級榮院員工妊娠報喜系統及獎勵建置情形部分，是否有含括全體人員，包含約聘僱及契約人員。

就醫保健處徐專門委員慧觀：

均有包含全體人員。

主席指(裁)示：

- 一、請就醫保健處評估各級榮院是否均應辦理主管人員性平敏感度訓練及每位同仁都應參加訓練，於下次會議提報。
- 二、請就醫保健處針對各級榮院申請育嬰留職停薪之員工進行性別統計，於下次會議提報。

張委員瓊玲：

有關項次一、二部分，各級榮院並無照服員性騷擾病人或醫護人員案件，亦藉此次加強對委外廠商之相關懲罰性規範。據我所知，臺大醫院並無相關規範，而各級榮院在貴會指導下已有訂定相關規範，值得鼓勵。

是否可請相關單位說明納入契約的懲罰性規範內容？以及在照服員與病患之間的性騷擾事件中，醫院的角色為何？內部該如何研議、處理，以及責任的釐清為何？

就醫保健處徐專門委員慧觀：

在本會照服員勞務委外作業規範之第7條及第12條中，訂定對於廠商之責任、罰則，以及照服員違反規定之相關懲罰性規範。

在廠商責任部分，請其針對照服員的工作內容及限制事項，訂定管理及獎懲規定。如有違反性別平等工作相關事項，廠商應主動通報主管機關依法查處；若涉及性騷擾案件查證屬實，廠商及當事人都有其對應規定及責任。另在罰則部分，照服員如違反相關規定，對廠商及當事人均有罰款處罰。

主席：

請就醫保健處再檢視是否具有約束力及嚇阻效果，並且符合比例原則。

郭委員素珍：

有關項次三部份，雖有說明友善職場與員工關懷之目前作為，但不瞭解相關效益為何，難以提出更精進的做法，是否請相關單位提出更具體的檢討或是改善作為？

主席：

請就醫保健處、就養養護處及各榮民總醫院之首長及副首長，應打破上下從屬關係，每年定期針對不同員工及所屬機構辦理視察或座談會，聆聽員工意見或困難，以達友善職場環境。

就醫保健處徐專門委員慧觀：

委員若要知道更細部的辦理情形，將於會後整理提下次會議報告。

主席指(裁)示：

請就醫保健處針對各級榮院現行友善職場及員工關懷作為說明相關效益，並提出更具體之檢討或改善建議，於下次會議提報。

二、秘書組工作報告：略（如會議資料）。

性平處尚諮議靜琦：

謝謝貴會將接受 112 年行政院所屬機關推動性別平等業務實地考核主席指(裁)示事項做清楚的整理及報告，另外針對實地考核委員的具體改善意見，建請研提改善策略於下次性別平等專案小組會議報告並定期追蹤，以求精進。

主席：

有關項次二部分，各醫療機構若有值得學習的進步作法，應推廣至各榮院，甚至提供本會或其他部會參考。

另外項次三有關性平研究的部分，請服照處及就醫處說明如何辦理？

服務照顧處巫簡任視察嘉昌：

有關性平研究案部分，本處訂定題目為「榮欣志工性別權益與公益參與之分析」，請桃園市榮民服務處撰寫，並由本處督導。

就醫保健處徐專門委員慧觀：

因每年各榮總都會撰寫不少研究案，本處的作法是除了屏東榮總外，要求另外三家榮總至少各撰寫一篇與性平議題相關的研究案，這樣就會有三篇研究報告。

主席：

請服務照顧處及就醫保健處積極督導所屬辦理之性平研究案，倘辦理成效不錯或內容值得參考，亦應推廣給其他單位參考。

何委員碧珍：

112年實地考核分數進步很多，分數跟同組比起來也是名列前茅，建議可將各委員的意見以表格方式呈現，並列出權責單位，下次會議討論就能清楚明確。

柒、討論事項：

案由 1：本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)院層級議題「促進公私部門決策參與之性別平等」績效指標滾動修正案，提請討論。(人事處)

主席：

有關榮民醫療作業基金管理委員會之性別比例難以達成目標值的困難在於其委員組成是由本會業管副主任委員擔任主席，業管處長、各榮民總醫院院長及分院院長為主要委員，其人員組成主要多為男性，目前已努力評估從擴大指派代表來增加女性比例。

又國軍退除役官兵輔導委員會委員的困難在於其委員係由行政院秘書長及各部會建議核派副首長派兼，已多次函請相關部會優先以女性副首長或簡任人員派兼。

另外有關工程施工查核小組及政府資料開放諮詢小組，請相關單位說明難以達成目標值的原因？

綜合規劃科李科長佳殷：

本會工程施工查核小組之前性別比例一直難以達成三分之一，係因為該小組的委員是從工程會專家學者建議名單資料庫去遴選，惟該資料庫建置的女性專家學者偏少。經過本處這兩年的努力，112年已達成任一性別比例達三分之一的目標，未來會將任一性別比例達三分之一的比例原則納入要點，並持續努力增加女性委員人數。

統計資訊處江高級分析師桂英：

本會政府資料開放諮詢小組係依據「政府資料開放諮詢小組要點」組成委員會，成員由本會各一級單位正、副主管擔任。因本會一級單位正、副主管還是以男性居多，目前可達任一性別比例達三分之一以上，也是藉由外聘委員增加女性委員。未來將請各單位以女性一級單位正、副主管為優先考量，以逐步達成任一性別比例達 40%。

主席：

建議可請工程會於該會專家學者建議名單資料庫再增建更多女性專家學者。

另外政府資料開放諮詢小組的委員是否可由簡任人員擔任？

統計資訊處江高級分析師桂英：

目前我們是依行政院訂定的「政府資料開放諮詢小組要點」組成委員會，沒有訂定本會的要點，會再檢視能否依上開要點訂定本會規定。

決議：

照案通過。

案由 2：本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)院層級議題「打造具性別觀點的環境空間及科技創新—打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境」績效指標滾動修正案，提請討論。(事業管理處)

決議：

照案通過。

案由 3：本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)院層級議題「促進健康及照護工作平等」議題新增案，提請討論。(就養養護處)

就養養護處賀副處長華：

本案受訓人員係以照服員為大宗，因榮家照服員採三班制輪班，這邊建議將教育訓練場次增加為 2 次，績效指標目標值 113

年修正為 90%，114 年修正為 95%，至於目標值沒有訂到 100% 的原因是照服員容易流動，可能年初受訓完，沒多久就離職。

郭委員素珍：

目前三家榮總有訂定「多元性別友善環境作業指導書」，建議榮譽國民之家也可借鏡相關經驗作參考。

主席：

會後請就醫養護處提供三家榮總之「多元性別友善環境作業指導書」供就養養護處參考運用。

王委員兆慶：

本案新增院層級議題是針對「多元性別」的部分，但績效指標的寫法是「性別平等相關教育訓練課程」，性別平等相關課程範圍很大，建議將文字修正為認識多元性別等相關教育訓練課程。至於對於無法上實體課程的人，若要上數位學習課程的話，在統計時數的部分也要能區分清楚。

主席：

利用數位平台上課的人，要怎麼確認該員上課的情形？

就養養護處賀副處長華：

基本上我們希望以實體課程為主，對於無法參訓的人才會請他們上數位學習課程，又通常會上數位學習大部分都是公務人員，而且上數位學習課程也會有學習紀錄，會再從嚴統計。

主席：

無法參加實體課程是特殊狀況，是否能將數位學習的部分予以刪除？

人事處吳處長延君：

以往實體課程確實會有少數人無法上課的情形，考量經濟或是時間的部分，無法再開課，確實會利用數位學習上課。

何委員碧珍：

有關三家榮總有訂定「多元性別友善環境作業指導書」尚未在會議上討論過，是否可以請相關單位說明內容？

主席：

請三家榮總提供「多元性別友善環境作業指導書」資料給就醫保健處，再印發給人事處及會外聘委員參考。

決議：

修正通過。教育訓練場次修正為 2 次，績效指標目標值 113 年修正為 90%，114 年修正為 95%，並依委員意見將「性別平等相關教育訓練課程」，文字修正為「認識多元性別等相關教育訓練課程」；另請調查照服員是否有使用數位平台學習情形，若無則刪除數位學習部分。

案由 4：本會 113 年度推動性別平等實施計畫備查案。(人事處)

決議：

准予備查。

案由 5：本會 112 年度性別預算執行情形案，提請備查。(會計處)

性平處尚諮議靜琦：

有關第 88 頁到 91 頁，福壽山農場的性別預算整體執行率 63.68%，其中有關露營區整修計畫-新建遮雨棚及旅遊服務中心迎賓廊道外推及櫃檯改善部分，其說明因考量無急迫性，暫未執行，是否可請相關單位再評估對於不同性別年齡及身障族群使用設施的友善性及安全性再進行辦理；有關辦理性別主流化專班訓練性別預算執行率僅 26.67%，其說明表示因農場位處偏遠，不易覓得性平教育講師，建議可利用視訊連線上課，提高執行率。

事業管理處張科長良鵬

福壽山農場是因為對於宋莊跟福壽館辦理耐震評估，後續被臺中市政府要求要施作耐震補強工程，所以將上開經費大部分移撥在耐震補強工程上。

決議：

准予備查。

案由 6：本會 112 年度性別平等成果報告，提請備查。(人事處)

性平處尚諮議靜琦：

性平處書面意見資料於今日已提供貴會，目前有 2 點再請貴會補充，有關性別友善設施部分，本次會議資料其實都已呈現，但成果報告內容沒有摘錄進去，再請摘錄補充；另外，貴會 112 年院層級議題及部會層級議題均已達成績效目標，其中第 114 頁提升榮家男性照顧服務員比率，以及第 116 頁提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會均已達到 114 年目標值，可再評估是否滾進調整。

人事處邱科長致昀：

會後依照性平處意見補充內容，並請就養養護處及就學就業處評估是否需調整目標值。

王委員兆慶：

有關第 122 頁所提 112 年其它推動性別平等政策綱領成果之(一)權力、決策與影響力部分，裡面的資料填報了很多有關就業、創業及就學的資料，與權力、決策及影響力好像沒有太大的關係，我擔心在考核部分可能沒辦法算分，請考量酌作修正。

綜合規劃科李科長佳殷：

有關這些成果是關於退除役官兵座參加職訓說明或是座談會部分，可以增加女性公共參與機會，才會將成果填報於此，本處會參考委員的指導，調整 112 年的填報內容。

決議：

請重新撰寫 112 年其它推動性別平等政策綱領成果之(一)權力、決策與影響力面向內容，另併同性平處意見修正 112 年度性別平等成果報告內容，於簽奉核可後，准予備查。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：下午 4 時 30 分。