

114 年第 3 次性別平等專案小組會議紀錄

壹、時間：114 年 11 月 19 日下午 2 時

貳、地點：本會 11 樓會議室

參、主席：傅副主任委員

紀錄：楊雅婷專員

肆、出（列）席人員：如附簽到表。

伍、主席致詞：

114 年將近年末，本會性別平等專案小組會議除探討的各項議題外，也請各所屬機構齊心重視性別友善事項，建構友善健康的工作職場，有關性騷擾講習、宣導及工作會議，請按照時程如實辦理，讓我們的環境朝性別平等邁進，越來越符合人性需要，致力消除性騷擾或霸凌等不友善事件的發生。

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：

為了讓各性別享有廁所使用權之平等，務必推動本會各機構落實性別友善廁所之規劃，不僅要符合法規基本要求，亦應超前規劃、建置。

陳委員應交：

建議於對外開放服務的機構，尤其高山農場，能研議在廁所提供免費女性生理用品。

此外，有關身障婦女使用健康檢查醫療設施之(附件 2)第 5 項統計表，埔里分院 113 年未登錄數據之原因?以及第 18 頁性別友善廁所標示，併此建議可用中英雙語標示。

楊委員長政：

為配合旅宿業不主動提供一次性用品之環保政策，請問女性生理用品，是否屬一次性用品範疇?

主席：

依據國外經驗，提供生理用品是對女性經期的尊重，且國內近年亦開始提倡月經平權。

陳委員應交：

女性生理用品不屬環保政策認列之一次性用品。設置女性生理用品除可落實性別平等和月經平權觀念，更可提升如廁的便利性、安全感和包容性，進以體現我國消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW 之目標。

就醫保健處：

埔里分院自 114 年始建置無障礙檢查台設備，故未列該項設備 113 年度數據。

性平處彭科員玉成：

退輔會業依前次決議辦理相關事宜，本處無意見。

伍委員維婷：

請問北榮未能提出身心障礙婦女使用健康檢查醫療設施統計(項次 4 至 8)數據理由為何?另順帶提醒各榮院留意身障婦女有無面臨產檢台無法升降的問題。

臺北榮總：

北榮具備各項統計調查之健康檢查醫療設施，且均能提供身障、失能、癱瘓、昏迷者使用，惟因每年使用者多達 4 萬多人次，並未對身障婦女做區別統計，將自今年起進行統計。

主席：

承前歷次委員建議，透過統計數據消長情況，了解身障婦女使用無障礙設施情形，據以辦理健康檢查宣導，提升身障婦女健康檢查率。

主席指(裁)示：

請事業管理處研議對外營運場域提供女性生理用品的可行辦法或

規劃。

項次一，為瞭解身障婦女使用各項健康檢查設施情形，請就醫處就專屬女性健康檢查設施項目辦理統計。

項次二，同意解除列管。

項次三，性別友善廁所設施優化辦況，律定於本會每年度第 3 次性別平等專案小組會議追蹤報告。

二、秘書組工作報告：略（如會議資料）。

陳委員應交：

請桃園分院補充性騷擾案件 11 月 17 日評議結果，以及當事人後續狀況。

桃園分院：

11 月 17 日評議性騷擾案件成立。(個案後續關懷、追蹤情形，以及議處結果，已於會議中報告說明)

黃委員碧芬：

請問性騷擾案件是否都歸類為職場性騷擾案件？就附件彙整案件辦況，似乎併存性騷擾防治法案件。案件適用性工法或性騷法之別，後續作業程序有所不同。適用性工法案件應通報當地勞工局(受理申訴、結案)，由機構辦理案件調查並為附理由之決議，並得作成懲處或其他建議。適用性騷法案件，由行為人所屬機構進行調查後，做成調查報告及處理建議，移送當地社會局進行審議、做成決議。

陳委員應交：

因今年新修正公務人員執行職務安全及衛生防護辦法，當個案是公務人員是否優先適用該法？

黃委員碧芬：

性工法適用於公、私部門各行各業，公務人員執行職務安全

及衛生防護辦法係涵蓋所有職場上的不法侵害事件，並特別規範職場霸凌案件，但如屬職場上性騷擾案件，仍歸屬性工法範疇。

人事處：

為落實內部監督管理程序，適時瞭解、查核所屬機構性騷擾案件處理情形，本會按季函所屬機構提報性騷案件辦況。

因各機構屬性、人員進用法源不同，編制員額規模亦有別，本會前已律定各機構均應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範在案。各機構遇案均由其依規定自行辦理，委員會組成、調查人員亦須包含外聘委員、外部專業人士、符合性別比例等要件，針對案件研判適法性、進行調查及決議結果等。函報本會案件基於保密原則，除屏蔽識別資訊外，案情謹以摘要方式呈現，未全案照錄。

惟顧及案件有進一步釐清之需，每次會議均邀請案件機構主管及承辦人員列席備詢。俾使本會順利審議案件處理流程是否得宜、有無徇私不公、包庇等情，以及補救措施、懲處結果是否合宜或給予改善建議等。

黃委員碧芬：

目前性騷案件主管機關(性工法為勞動部、性騷法為衛福部)都在進行性別統計事宜，但案件類型複雜，有時確實難以明確區分。適法性除了在办理流程上不同，也影響後續救濟途徑。而懲處也會產生不同效力。請問，臺南分院提報案件行為人是否同一人？

臺南分院：

第 2、3 季提報性騷案件，行為人皆為同一人(案情已於會議中報告)。

陳委員應交：

高雄榮服處第 3 季提報案件，應適用職場霸凌處理為宜。

黃委員碧芬：

申訴案件應尊重當事人個人認知所提方式，依照他的意願處理。

主席：

請教黃委員，是否建議各機構提報資料是否應註明適用法規？

伍委員維婷：

適法性由處理單位於受理案件之時，即應進行研判。

黃委員碧芬：

適用性騷案防治法事件行為人有所屬機關時，由所屬機關進行調查，再將調查報告及處理建議移送社會局審議。由社會局(介入)審議並進行裁處，方具有公權力。茲與性工法通報效力，雇主自行管理責任有所不同。本次會議提報之性騷擾案件，應確認事件是否屬於「執行職務」、「受規範的非工作時間性騷擾情形」，及依勞動部函示釋例樣態事件去評斷適法性(性工法或性騷防治法)。

人事處：

依勞動部函示釋例態樣，所屬機構人員如遭受(行為人)洽公民眾、遊客、病患、病患家屬、住民、住民家屬等性騷擾，即適用性騷擾防治法，移送警察機關處理。檢視本次各案雙方當事人(如新竹分院行為人係院方合約廠商照服員，而非家屬自聘照服員、玉里分院被害人除向該院提出申訴，並至警局報案以備向行為人提起訴訟)，均非勞動部釋例態樣，受理申訴即就個案發生是否係執行職務或受規範的非工作時間等規範，研判適用性工法或性騷法。

各機構性騷擾事件辦理人員組成，均依規定含括外部專業人士，爾後是否請各單位敘明案件適法原由？

黃委員碧芬：

現行人才庫以參與一定研習時數及有意願者，即符合資格名

單，渠專業背景包含社工、心理諮商、醫生、護理師等各行業。可參照行政院人事行政總處及勞動部相關函釋，製作指引供人事人員於受理案件時參用，以正確處理。

主席：

申訴案件依法進行辦理之決議成立與否，當事人均可能受有不同程度之無形傷害或影響，案件決議後仍宜繼續對當事人關懷。

玉里分院案件請補充行為人現況及相關懲處。

玉里分院：

(案件處理況已於會議中報告)。

主席：

申訴案件應依規定釐清適用法源，審慎處理，勿存息事寧人之心態，尤其是各所屬機構工作場域屬性不同，實有賴每一位人員齊心努力，讓職場性騷擾事件歸零，營造更祥和、友善的環境。

當事人均可能受有不同程度之無形傷害或影響，無論案件決議成立與否，仍應視情繼續對當事人進行關懷作為。

性平處彭科員玉成：

退輔會秘書組工作報告第11項有關性騷擾案申訴案件處理情形部分(如附件2)，經檢視前次意見，本次業已針對對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務，本處無意見。

柒、討論事項：

案由1:本會性別平等推動計畫(111至114年)114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)

伍委員維婷：

建議於院層級議題議題二辦理情形欄，說明多元性別平等相關教育訓練之課程名稱、講座及課程內容大綱，以了解教育訓練

面向。另外，議題三係為打造具性別觀點的環境空間，但目前各設施改善較偏向無障礙設施之改善，建議爾後能增加性別平等關聯性、縮小性別差異或促進女性或男性參與做績效指標，期待於無障礙設施或性別友善廁所之外，能有更多關於性別友善空間細部設計的做法、改善或衍生相關的績效目標。策略二針對場域進行量化或質化調查，建議附上所採用的各項問卷，以審視問卷內容是否融入性別友善觀點，方能產生效益。

性平處彭科員玉成：

院層級議題一「促進公私部門決策參與之性別平等」、議題二「促進健康及照護工作之性別平等」及已達成本年度指標目標值，本處無意見。

議題三「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」部分，各農場機構針對辦公空間與觀光休旅場域空間之性別友善性，請針對使用者進行性別分析，另使用者反映不滿意的部分，請進一步瞭解不同性別使用者不滿意之原因，並提出精進措施（會議資料第 38 頁）。策略四績效指標「完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制」一項，請於辦理情形欄補充說明相關之機制運作方式（會議資料第 41 頁）。

就醫保健處：

將於下次資料提供調查問卷內容、要項提供各委員檢視。

伍委員維婷：

部會層級議題目標三，有關女性退除役官兵(眷屬)再就業議題，是否可透過職訓需求調查以瞭解需求，或將調查結果敘明於辦理情形欄。目標四有關性別平等教育訓練課程，建議敘明課程名稱、講座及課程內容大綱。

目標五性別統計分析預計於 12 月完成，建議循性別平等處編製多元性別統計指引辦理，當中包含生理性別、社會性別及交織性分析，不侷限於描述性之性別統計分析，應進一步就統計顯示

之性別落差成因進行分析，並提出運用策進作為。

性平處彭科員玉成：

部會層級議題之「增加本會員工、業務與性別議題相關之性別統計與分析」性別目標，建議於下次專案會議中報告「代謝症候群與性別差異對心智狀態之影響分析」性別統計分析結果。

事業管理處：

目標三職訓需求調查部分，自 114 年起，改由職訓中心統籌辦理職訓需求問卷調查，以作為次年度課程規劃，今年相關作業尚在進行中。

主席：

補充說明本會職業訓練中心旨在榮民(眷)職業訓練、技能檢定及就業輔導工作，使其能順利轉投入職場，課程內容注重實作及技能養成。近期開辦(如)AI 數據分析及系統設計班等，雖課程中之技能、實作占比不大，頗受好評，但部分課程仍須通過一定檢核，方能取得專業證照或結業證明。

就醫保健處：

目標四辦理 21 場性別平等教育訓練指標，已於 111 年辦竣。114 年指標，係以推動 5 項職場健康措施為績效指標，健康措施 1-促進職場健康講座課程，會後將補充課程資訊。

統計資訊處：

目標五性別統計分析，本次由屏東榮總負責撰寫，並已將初稿提交本處審查中，也會運用性平處指引辦理統計、分析。

其次，每年度之性別統計分析均於辦理完成後，提會專題報告。

主席指(裁)示：

- 一、請依委員意見修正並補實以下各項資料於本會 114 年度性別平等推動計畫成果：

(一) 院層級議題：

1. 議題二，請就養養護處彙整多元性別平等相關教育訓練課程表列。
2. 議題三策略一，請檢視各項設施並敘明與性別平等相關內容；策略二，為檢視問卷滿意度是否符應性別友善內涵，請提供滿意度問卷，並請農場機構針對問卷不滿意部分，了解原因以研議改善方針。
3. 議題三策略四「完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制」一項，請於辦理情形欄補充說明相關之機制運作方式。

(二) 部會層級議題：

1. 目標三，請就學就業處補敘問卷調查結果。
2. 目標四，請就醫保健處彙整促進職場健康講座課程表列。

二、請統計資訊處於下次專案會議中報告性別統計分析結果。餘准予備查。

案由 2：本會「不利處境者性別統計」辦理情形案。(統計資訊處)
性平處彭科員玉成：

請確實依照性別統計項目並規劃建置期程，以利於未來運用性別統計數據進行深入分析，找出潛在的性別議題，進而以回應不同不利處境性別群體的議題或需求。

伍委員維婷：

請問不利處境者性別統計之性別欄，如何分類？

統計資訊處：

統計資料由內政部戶政資料交換而來，因資料來源僅分男、女，故目前僅就男、女辦理統計。

主席指(裁)示：

本案照案通過。

捌、臨時動議：

伍委員維婷：

於此討論有關榮家住民現行安排係以男、女為區分，未來如有不同性別認同者，有何因應作為？此想法係由監獄收容人性別而來，監獄過去以男、女兩性為區分，現在皆面臨不少挑戰。

主席：

榮家提供住民的設備，有因為性別而有所不同嗎？

就養養護處：

目前安置住民以年長者為主，尚以男、女二性別為主。居住房型、浴廁基本上皆相同，在入住區(按堂隊或住民狀況，分安養、安護及失智分)有做性別管理。

陳委員應交：

延續前面建議，性別友善廁所標示要加英文。另就附件照片似乎未見尿布台？尿布台屬於性平指標之一。

人事處：

因照片場域為榮家，想詢問是否所有性別友善廁所均需添設尿布台？

伍委員維婷：

(性別友善廁所)是否架設尿布台，視場域使用者需求而定。例如，前去探望長者之晚輩家屬，有使用尿布台之需求。

就養養護處：

家屬如果有幫小孩換尿布需求，會在住民自己的住房內處理。

主席指(裁)示：

性別友善廁所按場域需求規劃辦理中英雙標，相關辦況併入本會每年度第3次性別平等專案小組會議追蹤報告。

玖、散會：下午3時30分。