

二、推動措施辦理成果說明

項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年度辦理成果
1	研擬本院111年度推動性別平等實施計畫	人事室	業於111年6月16日北總人字第1110201686號函，依輔導會接受行政院112年性別平等業務考評指標，修正本院111年度推動性別平等實施計畫。 〔本項已達標〕
2	自製性別平等宣導文宣及教材，另搭配獲得授權之性平宣導短片，於候診間撥放，列冊紀錄提報。	人事室	<p>一、本院於1樓生活美食廣場用餐區及二門診候診區，以電視牆或公共螢幕播放自製「<u>尊重多元、接納差異~只要性別『齊視』，不要性別『歧』視，宣導CEDAW</u>」海報，宣導期間為期7個月，計約有30萬人次參與。 【計算說明：美食廣場發票數約9,000人次/日、二門診約60個診次，平均每一診次約100人次計6,000人次/日，15,000人次*210天*10%(以每10人中有1人觀看推估)=315,000】</p> <p>二、針對長者及身心障礙之特殊族群，並結合本院照顧榮民之責任，身障重建中心自製「<u>榮民輔具申請小叮嚀-榮民篇</u>」、「<u>榮民輔具申請小叮嚀-榮民家屬篇</u>」2部影片，另搭配獲得授權性平宣導短片(【110年行政院點亮性別之眼微電影徵選活動】銅獎)我要抱孫)宣導生男生女一樣寶，並依委員建議輔以問卷調查，於9月30日至11月30日於第三門診1樓及2樓高齡長者等相關診間撥放，計約有1,846人次參與。 【計算說明：第三門診就醫人次，經會辦醫務企管部約94,217人次/月，約計3,768人次/日；共計撥放49日(週一至週六)，考量輪播影片數量較多，以每100人中有1人觀看推估，計算式：3,768人次*49日*1%=1,846】</p>



項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年度辦理成果
			<p>三、問卷調查分析(附件 1-1) 調查問卷完成 103 份問卷，結果顯示本院民眾之性別平等意識平均 77%，與行政院 111 年性別平等觀念電話民意調查的結果並無出現顯著差異，但仍有近 3 成民眾有待教育宣導。</p> <p>〔本項已達標〕</p>
3	定期更新性別平等專區網頁	人事室	<p>業依輔導會接受行政院考評指標更新本院人事室性別平等專區網頁，新增性別平等推動計畫及成果、性別平等工作小組(含委員名單、會議紀錄)、性別意識培力。(附件 1-2)</p> <p>〔本項已達標〕</p>
4	本院每年召開 3 次性別平等工作小組會議	人事室	<p>本院於 111 年 5 月 6 日、9 月 22 日及 12 月 1 日召開性別平等工作小組會議，並將會議紀錄陳報輔導會備查。</p> <p>〔本項已達標〕</p>
5	每年應結合「地方政府機關」及「民間私部門」，至少辦理 5 場性別平等課程及性別平等宣導。	人事室 / 婦女醫學部 / 社會工作室	<p>一、請本院外包廠商觀看性平電影院-女性日常，共計 434 人(男性 211 人、女性 223 人)，參與率 35%。</p> <p>二、與臺北市政府勞動局合辦，邀請台灣性別人權協會王蘋秘書長，蒞院講授「CEDAW 的實務與案例研討-認識歧視、認識平等、認識多元」進階課程，共計 227 人參與(其中 196 人為本院員工、31 人為本院外包廠商)。</p> <p>三、運用公務人力發展中心課程，提供線上學習「111 年性別主流化-性別意識與性別平等」計 6,062 人參與。</p> <p>四、結合北投區健康服務中心運用，臺北市政府衛生局及衛生福利部相關教材，111 年度辦理親職教室 4 場次共計 34 人參與；提供爸爸陪產共 357 人、實施親子同室共 81 人。</p> <p>五、111 年結合北投區健康服務中心、北市榮民服務處及里長等，於社區醫療服務，進行家庭暴力防治宣導及長期照顧宣導共計 498 人參與。</p>

項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年度辦理成果
			<p>六、本院『<u>榮總人</u>』月刊訂閱人數約 8 千餘人，<u>110 至 111 年刊登性別議題相關報導</u>，包含<u>優秀女醫師 4 篇、優秀男護理師 1 篇、性別友善設施 4 篇、親子共讀 2 篇、性別平等宣導活動 3 篇</u>，<u>共計 14 篇</u>。</p> <p>七、<u>結合中華醫學會於 111 年 7 月 16 日辦理「性別重置手術論壇」111 年度聯合學術研討會</u>，與各醫學專科領域學者多面向交流分享，探討未來智慧醫療的方向，共計 169 人參與。</p> <p>[本項已達標]</p>
6	自辦或參加有關性別平等議題之國際會議或研討會。	高齡醫學中心 / 教學部	<p>一、111 年 5 月 28 日高齡醫學中心辦理「<u>肌肉老化與肌少症國際研討會</u>」，其中李威儒醫師演講主題「<u>高齡長者身體組成與肌少症</u>」，分析男女之差異，做為臨床醫學實際運用之參考。</p> <p>二、111 年 6 月 17、18 日教學部辦理「<u>醫教跨域新解方科技賦能創新應用</u>」國際醫學教育研討會，Ostherr 教授探討：<u>在受到不平等、歧視和不同的醫療服務影響的社會中，人工智能可幫助創造更加人性化和公正的醫療保健未來，做為臨床重新構想健康技術之參考</u>；另透過產官校合作，本院高齡醫學中心協助臺北護理健康大學，培育智慧醫療培養人才，建立科研、培訓、認證、就業等環節的銜接機制。</p> <p>三、111 年 10 月 1 日高齡醫學中心辦理<u>失智照護國際研討會</u>，探討如何營造失智友善環境、如何追尋在地安老，分享國際專家經驗，不同場域的失智照護成果。</p> <p>四、111 年 10 月 24 日高齡醫學中心辦理「<u>高齡整合照護模式：跨國比較與具體實施</u>」國際研討會，探討社區高齡長者之健康影響等議題，其中臺北市立關渡醫院陳亮恭院長演講主題「<u>社區高齡長者價值導向之整合照護模式：台灣經驗</u>」，就本院高齡照護業務辦理情形分享其他國家參考。</p>

項次	推 動 措 施	權責單位	年度辦理成果
			<p>五、111年8月18至24日營養部派員出國參加<u>第八屆亞洲膳食營養大會</u>，於9月22日辦理本院及所屬分院分享報告，介紹日本醫療設備公司之配奶設備及東京醫科大學之吞嚥困難飲食製作，營養部評估規劃更新本院配奶設備，於11月14日邀集日本廠商到院說明，並將發展住院病人的吞嚥困難飲食列為112年重點工作。(附件1-3)</p> <p>[參與國際交流計5場次，本項已達標]</p>
7	<p>研究計畫納入性別觀點進行差異分析，研究結論提供實際運用，臨床研究、智慧醫療融入性別議題，並就各類臨床醫學研究計畫或現有成果，蒐整具有性別顯著意義之個案，深化做成性別分析報告(含臨床指引)。</p>	<p>醫學研究部 / 高齡醫學中心</p>	<p>一、<u>身智衰退症與健康老化研究案</u> 本研究收案600位個案，男性257位，女性343位，女性占57.1%，分析結果如下： (一)與男性相比，女性年齡較輕，教育程度稍低，身高、體重、身體質量指數、腰圍、小腿圍、肌肉量皆低於男性，而體脂肪比率較男性高。 (二)活動功能評估部分，男女性別除在握力有明顯差異，於六公尺走路速度、六分鐘行走距離及五次起坐測試，無明顯性別差異。 (三)在其他功能評估，女性營養評估分數較低，憂鬱分數較高，而認知功能評估及身體活動量，男女無明顯差異。</p> <p>二、<u>雲端生理量測平台應用於母嬰同室新生兒生命徵象監測研究</u> 本案已進行雲端生理量測平台建置，運用智慧型手機及穿戴式生理量測設備於母嬰同室，遠端監測新生兒生命徵象，目前執行成效良好。</p> <p>[輔導會規定總院各提報2件研究計畫，本項已達標]</p>
8	<p>本院所屬委員會提升委員任一性別比例提升至40%。</p>	<p>人事室</p>	<p>本院委員會共計20個，任一性別比例提升至40%計18個，達成率90%，並於院務會議宣導，於113年12月31日止以3屆任期內達成為原則。</p> <p>[達成率90%，本項已達標]</p>

項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年 度 辦 理 成 果
9	<p>打造具性別觀點職場環境：依輔導會制訂之相關規範進行本院性別友善空間盤點，包含廁所、哺集乳室及婦幼停車位。</p> <p>設計性別友善空間需求及滿意度調查問卷(包含量化及質化調查)，並依據問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施。</p>	總務室 / 護理部	<p>一、本院列管公廁計 107 間，其中設置性別友善廁所 24 間；哺集乳室 7 間，另於常青樓新增各樓層護理站設置哺集乳室提供醫護人員使用共計 9 間。</p> <p>二、院區設置婦幼車位 43 個，其中於急診室後方另設有「身障、婦幼專用區域停車位」7 個，除尖峰時段外尚無全部停滿；其餘停車場之婦幼專用車位使用率近 100%，對於佔用專用車位者，目前作業為放置勸導單(或當場勸離)，並不定期拍照提報警察機關及臺北市停車管理工程處續處。</p> <p>三、已於 111 年 9 月 30 日依輔導會來文，將滿意度調查問卷分析及研提改善計畫或行政措施報會(如附件 1-4)。</p> <p>四、本院 111 年度空間滿意度調查： (一)無障礙廁所 88% (二)性別友善廁所 91% (三)親子廁所 88% (四)尿布檯 91% (五)無障礙停車位 100% (六)婦幼停車位 100% (七)哺集乳室 100%</p> <p>[輔導會訂定滿意度目標值為 80%，本項已達標]</p>
10	<p>推動職場母性健康管理計畫，評估妊娠及分娩後員工健康風險及工作適性建議。</p> <p>人因性肌肉骨骼危害預防教育訓練及員工健康促進活動。</p>	職業安全衛生室	<p>一、<u>職場母性健康管理</u>： (一)111 年 10 月 21 日函發全院員工修訂「臺北榮民總醫院職場母性健康保護管理計畫」，並置於本院 KM 知識網供瀏覽。 (二)111 年 1-10 月進行妊娠及分娩後員工健康風險評估共 62 人。因疫情關係對於工作場所環境及作業危害評估進行臨場服務共 3 場，職業醫學科醫師提出健康指導及建議，亦配合改善。(執行紀錄表如附件 1-5) (三)本院於 2006 年已建置「院內員工妊娠報喜通報系統」。目前系統通報擬新增職業安全衛生署之職場母性健康風險評估，自 111 年 4 月 18 日起提供價值 500 元禮品給妊娠通報員工做為鼓勵。</p>

項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年度辦理成果
			<p>(四) 本院自行設置托育設施「<u>私立榮光幼兒園</u>」1所、<u>簽特約托育服務機構</u> 2家(台北市私立雙連幼兒園、內政部警政署保安警察第一總隊簽訂職場互助教保服務)，惟為完善本院職場托育服務，擬積極再與機構簽約，預計於112年4月增加為6家機構特約托育。榮光幼兒園111年招生率約80%(核定招生額度99人)，因疫情及少子化影響，低於108年度90%。</p> <p>二、<u>人因性肌肉骨骼危害預防教育訓練</u>：</p> <p>(一) 8月9日至9月15日舉辦111年預防職業病「<u>增肌減脂線上運動課程</u>」，課後滿意度均達93.6%；到課率達94.3%，出席率較110年高。經In body前後測，雙下肢脂肪減少達顯著差異；但體脂率或腰圍下降未達3%。</p> <p>(二) 111年因COVID-19疫情，相關實體課程暫停，於職安室網頁提供員工觀看線上預防肌肉骨骼傷害影片，截至111年9月29日，累積觀看次數為1,238次。</p> <p>(三) 提供you tube授權之運動及預防同仁肌肉骨骼傷害製作相關影片。截至11月15日觀看人數為866人。</p> <p>(四) 10月25日舉辦111年第二次預防人因傷害線上課程-痠痛OUT，治療師教你筋骨放鬆術。</p> <p>(五) 9月29日預防人因傷害線上課程-活著就要動，跟著復健醫師動，告別肌肉骨骼痠痛。</p> <p>三、<u>員工健康促進活動</u>：</p> <p>(一) 9月1日、8日、15日各舉辦醫療機構安全衛生講座(實體課程)。</p> <p>(二) 10月7日無菸健康講座-「離開我，你肺部會好一點!無菸首部曲!」。</p> <p>[本項已達標]</p>
11	推動性別友善職場安全:加強夜間同仁下班及停車場之安全性，增加汰換照明設備，並定期執行反偷拍偵測，確保職場安全。	總務室	<p>一、<u>停車場24小時監控</u>，及派員巡場，遇有燈具照明損害，即刻通知工務單位維修，保持停車場車輛及人員安全。</p> <p>二、<u>定期執行及反偷拍偵測</u>：</p> <p>(一) 依輔導會107年9月26日輔醫字第1070080118號函及109年2月4日</p>

項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年度辦理成果
			<p>衛生局北市衛護醫字第 1093010225 號函臺北市公共場所防止針孔攝影暫行管理辦法規定辦理。</p> <p>(二)每月定期由駐警隊攜帶反針孔儀器，會同總務室、醫企部及科技大樓管委會等相關單位實施偵測。偵測結果記錄表每月傳臺北市政府衛生局核備，截至 10 月止已完成偵測 10 次，無異常狀況。</p> <p>[本項已達標]</p>
12	工作與家庭平衡措施：推廣員工協助方案資源。	人事室	<p>一、本院設置「員工關懷協助小組」提供相關協助方案。111 年 1-10 月本院各項員工關懷服務案件：</p> <p>(一)心理諮商：10 案(心理諮商輔導 7 次、住院心理治療 1 次、轉介張老師基金會 1 次、1 位同仁拒絕諮商輔導)。</p> <p>(二)法律諮詢：20 件。</p> <p>(三)人事訪談服務：10 場次。</p> <p>(四)員工免費心理諮詢服務：每月提供 5 人次本院同仁免受健保需上病歷報告之心理諮詢服務。111 年 1 到 10 月共 41 人次預約，實際使用率 82%。</p> <p>(五)健康諮詢服務：員工營養諮詢服務，111 年 1-10 月提供諮商共計 14 件。</p> <p>(六)心理健康課程及活動：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 111 年 4 月 13 日舉辦全院性心理健康專題演講，計 278 人參與。 2. 111 年 4 月 19 日精神醫學部舉辦自殺防治守門人初階課程，計 75 人參與。 3. 營養部辦理營養健康講座 4 場，計 86 人參加。 <p>(七)員工消費合作社提供同仁 3 家銀行自費團保險服務，派專人駐點服務，111 年度員工加保戶數約 2,763 人。</p> <p>二、依本院員工社團活動實施要點，於本院孝威館等處，辦理 6 大類(球類、舞蹈、養生、藝文、健身、心理健康)、31 個社團活動，推動員工(眷屬)及社區居民健康運動，紓解生活、工作壓力。</p> <p>[本項已達標]</p>
13	辦理新進輻射從業人員職前訓練	核醫	本院輻射防護管理委員會於 8 月 27、28 日，針對非放射相關職系之新進同仁舉辦課程，計 23 名參訓。

項次	推 動 措 施	權責單位	年度辦理成果
		部	〔本項已達標〕
14	112 年高齡醫療周全性評估服務男性參與率提升 2%(現為 33%) 為目標。	高齡醫學中心	<p>一、本院 110 年度收案總人數為 332 人，男女人數比例為 26%：74%。</p> <p>二、今年度收案男女人數比例為 99 人：230 人(30%：70%)，<u>男性參與比例相較於去年增加 4%，達成 111 年度目標值。</u></p> <p>〔本項已達標〕</p>
15	落實 CEDAW 性別人權之成效：就各項業務辦理現況、性別友善及便民措施，就(1)重點工作。(2)對婦幼、長者、身心障礙者或多元性別者等之效益，並針對保障性別平等方面詳加描述。(3)創新度及困難度，依據 CEDAW 內容提具辦理成效。	人事室 / 兒童醫學部 / 婦女醫學部 / 精神醫學部 /	<p>一、本院為高齡友善健康照護機構，以高齡長者需求，設計規劃打造高齡友善場域，彙整如下：</p> <p>(一)跨領域醫療及高齡醫學團隊：提供住院高齡患者進行多面向的綜合診療，整合醫療。</p> <p>(二)病房環境：設置復健治療區、謔妄觀察室、懷舊走廊、走道高低兩層扶手設計及人因性照明環境。</p> <p>二、<u>多元性別族群：</u></p> <p>(一)精神醫學部自民國 89 年起，為性別不安個案設立支持性團體(自費)，每年開立自費團體諮詢課程，協助成員情緒之抒發、手術前意見之溝通與訊息交流、個人性向及人格評估，並安排跨科別醫師演講等，108-109 年分別有 21 位及 23 位學員參加(110 至今因疫情暫停)。於 111 年 9 月始設置變性評估、多元性別門診，門診時段及醫師標示於本院掛號系統門診表，提供變性評估及特殊族群身心問題評估，<u>經會辦醫企部，111 年 9 月至 10 月共開 67 診次、共 1,640 人次就醫。</u></p>  <p>(二)制定「本院多元性別友善就醫環境作業指導書」，於 111 年 10 月 26 日函發本院各一級單位知照，以建構多</p>

項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年度辦理成果
		高 齡 醫 學 中 心	<p>元性別友善的醫療場域、推動多元性別友善問診及設置性別友善廁所，以維護多元性別者之身心健康。</p> <p>三、<u>婦幼族群</u>：</p> <p>(一) 因應 COVID-19 疫情，本院配合政策，於<u>中正紀念堂開設兒童 BNT 疫苗接種站</u>，5 天「<u>兒童疫苗接種站</u>」計 3,532 位小朋友完成接種，並設立<u>兒童專責急門診綠色通道、婦幼親子看診區等便民措施</u>，贏得社會大眾高度肯定，並為其他醫療機構競相學習的模範。</p> <p>(二) 本院配合「<u>金門地區醫療給付效益提昇計畫書(簡稱 IDS 計畫)</u>」、「<u>醫學中心支援離島及醫療資源不足地區緊急醫療照護服務計畫(簡稱醫中計畫)</u>」暨衛生福利部金門醫院醫療需求，遴派本院婦產科及兒科醫師，赴金門執行醫療業務，提供離島婦幼醫療 111 年 1-10 月，婦產科共開 37 診次，就醫人次 841 人次；兒科共開 36 診次，就醫人次：317 人次。</p> <p>(三) <u>婦女醫學部第二門診七樓新門診區</u>於 111 年 3 月 23 日剪綵啟用，空間寬敞，設有舒適沙發區，暖色調佈置活潑溫馨，特製門診桌，拉進醫病距離，各項檢查集中設置，超音波檢查室擴充至 5 間，可大幅縮短等待排檢時間，並設有完善的親子、性別友善廁所，提供婦女朋友高品質的醫療服務，同仁舒適友善的工作環境。</p> <p>(四) 辦理<u>母乳支持團體</u>，以討論式主題方式，共同分享哺乳經驗計 2 場次，共計 8 人參與。</p> <p>(五) 兒童醫學部於 111 年 10 月 5 日舉辦<u>嬰幼兒腦力開發與親子共讀講座</u>，現場參加人數 10 人，線上 39 人。本次講座有醫師依科學角度鼓勵親子共讀之外，另邀請本院圖書館員(新手母親)分享選書及父母與嬰幼兒共讀的小技巧。另預計於 112 年度補充不同領域書籍，例如身體保護幼兒認識身體相關繪本；並積極關懷染疫住院病童，<u>侯副院長至兒童專責病房贈送童書</u>，鼓勵共讀助於病童恢復健康。</p> <p>(六) 繼 1985 年本院創國內第一例試管嬰</p>

項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年度辦理成果
			<p>兒後，<u>婦女醫學部、泌尿部組成的生殖醫學團隊再創佳績，從發育不全的圓精細胞(無尾巴精蟲)成功培育優質胚胎，幫助一對夫妻誕下雙胞胎，針對不同的生命週期之重要健康議題，提供醫療服務。</u></p> <p>四、<u>身心障礙族群：</u></p> <p>(一)<u>財團法人榮民榮譽基金會與臺北榮總玉里分院共同拍攝「家人—玉里傳芳」微電影，影片內容以真實故事改編，呈現玉里分院學員與治療團隊互動的過程及社區支持的模式，讓社會大眾了解並重視精神疾病患者社區照護及支持的重要性，影片於111年3月9日上傳至you tube截至11月15日止，觀看次數為80,067次。</u></p> <p>(二)<u>身障重建中心辦理111年度榮民身障輔具檢測維修巡迴服務，為輔導會體系之榮譽國民之家、榮民醫院、榮民服務處之所屬榮民，進行輔具維修、檢測、訂製品量測、輔具使用衛教諮詢，共辦理巡迴服務72場次，服務榮民人次為1,414人次(附件1-6)。</u></p> <p>五、<u>就業、經濟與福利部分：</u></p> <p>(一)<u>為慰勉本院基層契約員工辛勞，辦理通案調整本院契約人員起(提)敘薪級一案，並自111年6月1日生效(其中契約醫技類168人，契約護理類992人，契約行政類458人，合計1,618人)。</u></p> <p>(二)<u>本院111年外包人員計1,252人，其中女性772人(62%)，提升女性經濟力。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.<u>總務室於委外廠商契約第七條明定廠商依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，並於復職後繼續派駐同機關，除留職停薪期間外，依前揭約定併計特別休假，以保障勞工權益。</u> 2.<u>社工室、醫企部病歷管理組及護理部於111年針對外包廠商辦理「兩性工作平等及工作場所性騷擾防制宣導」、「勞動常識VS職場性平」教育訓練。</u> <p>[本項已達標]</p>

項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年度辦理成果																				
16	依輔導會「111年社區醫療服務執行計畫」服務成果辦理，在族群健康管理上，建立社區長期世代追蹤研究資料，持續進行各項統計增列性別相關分類，強化性別統計分析。	高齡醫學中心	<p>一、<u>「111年社區醫療服務執行計畫」</u>已彙整本院民眾衛生保健、疾病、就醫、復健等諮詢服務及衛生主管機關提供補助之預防保健(如：成人健檢、癌症篩檢、預防接種/流感疫苗、口腔預防保健、產前檢查、預防保健體檢等；不包含自費健檢/勞工健檢及學生健檢等)等多項服務資料，並分析於不同醫療利用是否因性別而有所差異。</p> <p>二、依據性別分析結果，後續將提供不同慢性疾病预防及健康促進衛教與宣導。未來將於社區研究計畫中要求加列性別差異與疾病、健康及醫療相互影響之風險因子分析。</p> <p>〔本項已達標〕</p>																				
17	本院辦理中長程個案計畫之年度績效評估，納入性別效益分析之辦理情形，另配合輔導會辦理業務計畫或措施、命令、或行政規則等案件，進行性別影響評估。	總務室	<p>本案新建醫護宿舍大樓工程計畫，於111年6月21日送外部性別平等影響委員郭素珍教授審查，並依委員意見修正並完成複審，於111年9月15日陳報輔導會，並經該會111年11月2日核定(附件1-7)。</p> <p>〔本項已達標〕</p>																				
18	本院一般公務人員(2小時)、辦理性別平等業務相關人員(6小時)及高階主管人員(2小時)，參加性別主流化相關訓練課程需達90%。	人事室	<p>一、本院參加性別主流化相關訓練達成率如下：</p> <table border="1" data-bbox="794 1384 1417 1691"> <thead> <tr> <th>區分</th> <th>應完成人數</th> <th>達成人數</th> <th>達成率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般公務人員</td> <td>3,836</td> <td>3,563</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>辦理性平業務人員</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>高階主管人員</td> <td>198</td> <td>182</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>契約人員</td> <td>2,216</td> <td>2,025</td> <td>91%</td> </tr> </tbody> </table> <p>二、本院辦理性別主流化相關教育訓練課程，鼓勵全院同仁(含契約人員約2,216人)參與，截至9月30日本院契約人員性別課程達成率91%。</p> <p>三、本院外包人員計1,252人，前依委員建議於今(111)年始請渠等參與本院性別平等相關教育訓練，總計499</p>	區分	應完成人數	達成人數	達成率	一般公務人員	3,836	3,563	93%	辦理性平業務人員	1	1	100%	高階主管人員	198	182	92%	契約人員	2,216	2,025	91%
區分	應完成人數	達成人數	達成率																				
一般公務人員	3,836	3,563	93%																				
辦理性平業務人員	1	1	100%																				
高階主管人員	198	182	92%																				
契約人員	2,216	2,025	91%																				

項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年度辦理成果												
			<p>人參與，參與率 39%。</p> <p>四、外包人員非屬本院編制內人員，惟考量渠等係第一線工作人員，亦須具備性別意識，預計自 112 年度起請外包人員參加性別主流化訓練課程，目標值設定為 112 年 50%，113 年 70%，114 年 90%。</p> <p>〔本項已達標〕</p>												
19	<p>辦理符合 CEDAW 教育訓練及宣導計畫內容之實體課程，且依該計畫 109-111 年本院一般公務人員及主管人員(薦任第 9 職等以上正、副主管之公務人員)，受訓比率應達訓練目標之 60%。</p>	<p>人事室</p>	<p>一、本項評核基準：機關總人數 1,001~5,000 人，實體課程參訓目標值為 15%，3 年(109 年至 111 年)累積參訓人數，達訓練目標值(15%)之 6 成以上。</p> <p>二、經查本院 9 月 30 日一般公務人員及聘用人員計 4,105 人，參訓目標值為 616 人(4,105*15%=616 人)，109-111 年度辦理符合 CEDAW 教育訓練實體課程，參訓人數總計 1,327 人，統計如下表：</p> <table border="1" data-bbox="794 1064 1406 1332"> <thead> <tr> <th>區分</th> <th>應完成人數</th> <th>達成人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般公務人員及聘用人員</td> <td>4,061</td> <td>1,302</td> </tr> <tr> <td>薦任 9 職等以上正、副主管</td> <td>44</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>4,105</td> <td>1,327</td> </tr> </tbody> </table> <p>三、111 年 8 月 31 日邀請台灣性別人權協會秘書長王蘋，蒞院講授「CEDAW 的實務與案例研討—認識歧視、認識平等、認識多元」，共計 227 人參與，於課程前後均進行問卷填答，前、後測平均成績由 60 分提升至 100 分(問卷調查分析表如附件 1-8)，並將學員課後建議事項，納入次年開課之參據。</p> <p>四、各部科亦針對該單位同仁需求辦理相關課程：</p> <p>(一)神經醫學中心：「全人醫療教育暨性別平等」、「性別意識與性別平等」、「CEDAW 性別平等政策綱領」計 425 人次參與。</p> <p>(二)復健醫學部：「人口、婚姻與家庭從家務分工看見性別觀點」、「傳統性別暴力迷思與正確防暴觀念」計</p>	區分	應完成人數	達成人數	一般公務人員及聘用人員	4,061	1,302	薦任 9 職等以上正、副主管	44	25	總計	4,105	1,327
區分	應完成人數	達成人數													
一般公務人員及聘用人員	4,061	1,302													
薦任 9 職等以上正、副主管	44	25													
總計	4,105	1,327													

項次	推 動 措 施	權 責 單 位	年度辦理成果																																														
			<p>378 人次參與。</p> <p>(三) 口腔醫學部：「人權議題與發展-性別主流化專題」計 157 人次參與。</p> <p>(四) 教師培育科：「多元性別醫病溝通、從醫療糾紛談性別意識」計 64 人次參與。</p> <p>[本項已達標]</p>																																														
20	<p>辦理或薦送中高階主管(薦任第 8 職等以上公務人員)2 日(12 小時)以上，領導或管理發展訓練課程(實體及數位學習時數合併計算)達 100%。</p>	<p>人事室</p>	<p>一、截至 111 年 9 月 30 日本院中高階(薦任八職等以上)女性主管計有 14 人。參加領導或管理發展訓練課程 2 日(12 小時)以上，<u>達 100%</u>。</p> <p>[本項已達標]</p> <p>二、<u>本院晉用女性正、副首長</u>成果如下： (一) 蘇澳分院李麗珠副院長於 111 年 5 月 30 日就任。 (二) 關渡醫院周幸生副院長於 108 年 6 月 1 日就任。 (三) <u>配合輔導會規定每半年彙整本院提升女性主管、副主管辦理情形</u>，於每年 1 月及 7 月 15 日陳報輔導會。</p> <p>三、為本院提升女性參與決策，在職場有機會擔任挑戰性工作，自我實現機會，相關成果如下： (一) 「<u>本院編列 113 年度出國暨赴大陸案件作業規定</u>」律明，預算編列之本院排序標準為「到院日、考績及女性」。 (二) 醫學研究部修訂「<u>本院調升師三級(含)暨調任契約主治醫師研究論文審查標準</u>」：申請者因懷孕、生產，經簽奉院方核准後，每胎得延長其發表論文年限一年。</p>																																														
21	<p>彙整本院近 3 年一級單位及二級單位主管性別統計表</p>	<p>人事室</p>	<p>業已提供輔導會，數據如下表。</p> <table border="1" data-bbox="804 1671 1270 1861"> <thead> <tr> <th rowspan="2">機構名稱</th> <th rowspan="2">主管類別</th> <th rowspan="2">性別</th> <th colspan="2">108年</th> <th colspan="2">109年</th> <th colspan="2">110年</th> </tr> <tr> <th>人數</th> <th>比率(%)</th> <th>人數</th> <th>比率(%)</th> <th>人數</th> <th>比率(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">臺北榮總</td> <td rowspan="2">一級單位</td> <td>女</td> <td>10</td> <td>20.41%</td> <td>9</td> <td>18.37%</td> <td>9</td> <td>18.37%</td> </tr> <tr> <td>男</td> <td>39</td> <td>79.59%</td> <td>40</td> <td>81.63%</td> <td>40</td> <td>81.63%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">二級單位</td> <td>女</td> <td>48</td> <td>30.57%</td> <td>54</td> <td>35.06%</td> <td>47</td> <td>32.19%</td> </tr> <tr> <td>男</td> <td>109</td> <td>69.43%</td> <td>100</td> <td>64.94%</td> <td>99</td> <td>67.81%</td> </tr> </tbody> </table>	機構名稱	主管類別	性別	108年		109年		110年		人數	比率(%)	人數	比率(%)	人數	比率(%)	臺北榮總	一級單位	女	10	20.41%	9	18.37%	9	18.37%	男	39	79.59%	40	81.63%	40	81.63%	二級單位	女	48	30.57%	54	35.06%	47	32.19%	男	109	69.43%	100	64.94%	99	67.81%
機構名稱	主管類別	性別	108年				109年		110年																																								
			人數	比率(%)	人數	比率(%)	人數	比率(%)																																									
臺北榮總	一級單位	女	10	20.41%	9	18.37%	9	18.37%																																									
		男	39	79.59%	40	81.63%	40	81.63%																																									
	二級單位	女	48	30.57%	54	35.06%	47	32.19%																																									
		男	109	69.43%	100	64.94%	99	67.81%																																									