

# 臺北榮民總醫院 112 年第 2 次性別平等工作小組會議

## 會議紀錄

壹、會議時間：112 年 9 月 1 日(星期五)下午 2 時

貳、會議地點：中正樓四樓第二會議室

參、主席：馬召集人旭

紀錄：林玟妙組員

肆、出(列)席人員：詳簽到表(如附件 1)

伍、主席致詞：略

陸、報告事項：略(如會議資料)

一、新任委員介紹。

二、上次會議決議事項辦理情形報告。

(一) 研擬本院停車場剩餘車位顯示精準性及便民性，或其他落實婦幼停車位設置美意之因應措施。

(二) 研擬主動關懷員工之措施、各單位關懷員(小組)成立及辦理情形、提升本院員工對員工關懷制度信賴。

陳委員柏偉：現在性騷擾的申訴比較要保護的是受害者，有些受害者可能不想要被公開知道，不曉得這邊的員工關懷小組，若我們主動關懷會不會違反受害者意願。所以現在性騷擾防治的過程裡比較著重在受害者的隱私部份，不確定院裡面的關懷流程是不是有考慮到這點？

主席：謝謝陳委員，這點我們有考慮到，所以設計了一個通報機制，讓通報人可以選擇想被關懷的模式：一種是我疑似被騷擾了但我只是講一下，通報表單「僅通報(暫無須協處)」欄位；一種是我疑似被騷擾了且需要協助，也可以用匿名的方式通知，所以基本上都會尊重當事人的隱私和意願。

(三) 有關推動月經平權試辦措施，請人事室提出更完備的執行計畫，簽准後執行。

詹委員宇鈞：我覺得性平的領域有時用詞是比較敏感的，對於月經這個用詞，我看有時候法律是用生理期，又比如性騷擾事件的人，有時我們說被害人，有時說當事人，然而案件尚未成立前就用被害人與加害人的措詞，是不是可以請法律專家給一個比較一致的用詞，或許往後大家在使用上比較不會遇到這樣觀感上的疑慮。

主席：現行我們的通報表格的用語是「被害人」與「行為人」，詹委員的意見我們請承辦單位會後再請教法律專家。至於月經平權，在批公文時我也猶豫了一陣子，但看到簽案有檢附的臺南市政府資料，所以是有援引相關的用詞。再者事實上這就是一個醫學名詞，也沒有什麼其他意思，不曉得陳委員有沒有什麼意見？

陳委員柏偉：臺北市政府在討論這項議題就是用月經平權。

### 三、秘書組工作事項報告

(一) 性別平等推廣活動，如會議資料。

(二) 職場性騷擾事件，如會議資料。

### 壹、討論事項：

**提案一：**本院 112 年 4 月至 8 月推動性別平等業務執行情形案，提請討論。

主席：請問各位委員有沒有什麼指教？內容相當多，但有些資料看起來跟性別平等的關聯性不夠密切，如果委員沒有特別的指導，請秘書組會後再調整。

**決 議：**照案通過，並將請承辦單位資料做性別平等議題關聯性精進調整後，留供年度成果之參用。

**提案二：**本院 113 年度性別預算編列情形案，提請備查。

主席：謝謝主計室的報告，提醒一下購置手術燈要寫清楚是婦女醫學部項目，不然可能引發質疑為什麼這個項目屬於性平。還有醫療及照護服務人力的預算編列「以男性為主要勞動力的職務類別」，請說明一下。

郭專員皖靖：因為醫療照護服務的勞動力市場，以女性為多數，男性為少數，為去除性別刻板印象與偏見，所以單獨從第一項的勞務委外經費裡，挪出呈現預算編列裡包含男性，故「以男性為主要勞動力職務類別」的「男性」屬誤植，應該改為「女性」。

秘書組：「勞務委外 24 項計畫」係以就業市場整體而言，女性在勞動市場屬弱勢族群，故強調本院預算編列中該項目所包括的女性人力；另「醫療及照顧服務人力」項目的匡列，係針對醫療照護此單一行業別，男性屬於弱勢族群，故將男性的預算編列情形呈現於性別預算類別，說明本院推動性別主流化的努力。

主席：請問陳委員有沒有什麼意見？

陳委員柏偉：應該就是跟秘書組補充的一樣，女性為大宗醫療照護領域的人力裡，為了打破性別刻板印象，希望可以多一點男性的勞動人力進來，廣納不同性別的人才。

主席：謝謝委員，那就請承辦單位把說明寫清楚一點，避免造成閱讀上困擾。

**決 議：**照案通過。

**提案三：**有關本院(疑似)性騷擾案件發生之後續追蹤與關懷，以及主動調查案件之作法等相關事宜，提請討論。

主席：簡單的講，我們先看員工關懷提案的 1,000 元水果禮盒，並由直屬主管或關懷員代為致贈，這點我不太確定這樣好不好。新修法不同處有哪些呢？是不是雇主知悉就要調查呢？

秘書組：是，新修法所提及雇主知悉的管道包含經由申訴知悉，即非經由申訴知悉，後者與本院現行通報機制相符，當本院接獲通報即應就相關事實進行必要之釐清。

主席：就本次個案，行為人(病人)已往生就沒什麼好說的，但其他狀況，誠如剛剛陳委員提到的，如當事人有隱私的考量而不希望被雇主主動關懷，這時後就會產生當事人的意願以及雇主落實主動調查義務的衝突困難。

陳委員柏偉：林志潔老師有提供書面的意見，性別工作平等法第 13 條其實是在規範院內的員工與其他相關業務往來的人士，除了要主動調查還要知會對方的工作單位，但如果是病人的話應該就無法用這條，而應適用性騷擾防治法。

主席：對性騷擾事件，本院一再地提醒同仁，及請單位主管反覆說明和介紹通報機制。通報的目的在於，可以透過彙整每次的通報做成統計，可能會發現是慣犯，如有這樣的個案可能由行政單位出面去提醒這位同仁會較有成效。醫院裡的護理同仁如果有告知主治醫師，主治醫師出面口頭告誡行為人，通常會有點用，但當主治醫師出面都沒用，那行政單位出面會更有用，讓事件當事人了解到，已經不是醫療行為，因為行政單位已經介入。我們的通報機制才剛在 112 年 7 月上路，通報的效果還需要再觀察。請教陳委員看法。

陳委員柏偉：當然受害者的意願要最被尊重，但現在的社會氛圍推動了修法，我是覺得過程有點倉促。那可能借助基層護理同仁的經驗建立一套：我們如何面對醫病關係裡的性騷擾或侵犯的應變措施，一般我們可能是以工作坊的形式，一起制定一套屬於本院可以使用的防範機

制，以預防這樣的事情再發生。現在為什麼現在#MeToo事件這麼多，因為大眾覺得對法規沒信心，倘若類此事件在一開始就能被妥善處理的話，就不會衍生這麼大的風波，臺北市政府勞動局就本案也是希望看到醫院的妥處作為。另外回到剛剛提到的借鏡性別平等教育法，該法立法意旨不是在懲罰行為人，而是教育行為人，所以在這樣的案子裡用性平法的概念去會知行為人的單位，會比較不相關。性平法之所以這樣做的原因，是希望行為人(學生)到另外的學校之後該校還能繼續施予教育。而性別工作平等法則比較著重在遏止行為人的行為，提供當事人法律的協助可能會比較好一點，當然不是什麼事情都要付諸法律，重要的還是事發當下的妥處。

主席：上次 Dcard 事件我有去深度了解，剛剛陳委員講的我們都有做，護理長有去告誡和教導同仁如何避免被病人碰觸，督導長也有出面溝通，但都沒有效，問題是就到此為止了，醫師端完全不知道，醫院也完全不知道，直到網路刊登我才介入處理。所以我們才會再三宣導及建立通報表，只要心裡覺得不舒服就通報，我們也看到通報機制建立後，一開始多一點，前三個通報都是僅報備的通報，我們還是希望持續的宣導讓同仁知道。但這樣的事情，可能是職場整體的經驗，但不是每天每月每個人都會碰到的事情。很謝謝陳委員給我們的指導，之後也可以再問問看其他單位辦理工作坊的經驗我們也參考一下，提醒其他同仁注意自身的權益。我們還有遇到其他的問題，就是有個性騷擾的案子成立了，我們的員工是行為人，自己承認了，也提出需要幫助也接受幫助，自己去看了精神科，按照醫囑用藥，那我們有沒有權利去追蹤他的就醫狀況呢？

陳委員柏偉：我不太確定，但一般狀況應該沒辦法這樣，但是我們醫院本身有提供這樣的資源給員工是很好的，但是牽扯到個人隱私，也不能強迫。可請社工單位接觸到這樣的案例狀況和追蹤到個案的紀錄，但也要當事人願

意接受社工的服務。

主席：在個資保護和人權保障以及雇主的法律義務這些面向都要顧及的狀況，是我們醫院落實法律的困難。請問各位委員有沒有意見回饋或議題要提出討論的？

婁委員中雅：報告主席，我們當初提出的員工關懷構想建議，是以新臺幣 1,000 元實物方式慰問，如各位委員都覺得不適當那就不要，仍會根據當事人提出法律諮詢或心理諮商的需求再協助轉介。

主席：如各位委員也覺的不合適，那就不要這麼做。請問鄒委員覺得怎麼樣？

鄒委員平儀：比較不需要，因為社工談的一些案例經驗來講，我覺的事件發生時的一些應對或處理的方式，好像還要再思考一些問題，就是說事情發生的兩造雙方關係。比如病房發生病人對我們的醫療處置有一些意見的話，我們第一時間會這樣處理，過去也都有經驗，但這個事情比較不一樣，會因為當事人的關係不一樣而有不同，假如是院內員工之間的情況或者案例是醫病之間的關係或者跟醫院沒有關係但直接會面對的，比如病人間和家屬間，不宜用統一的方式處理。

主席：家屬之間和病人之間就比較像是社會的案件。

鄒委員平儀：第一時間如果病房碰到這樣事件的時後，社工人員還是會安撫協調，並且為兩造雙方做一些安排。院方遇到這樣的事情可能涉及的責任會少一點，提出來是想說這是不是可以做成在本院發生性騷擾案件的第三類型，讓同仁們也知道碰到這樣的情況，可以有怎樣處理的方向。

主席：對協調行為人暫緩來院工作，我覺得比較難，是要請他請假嗎？

秘書組：這項處置措施是 5 月份精神部的案子，因為當事人都是本院員工，該單位辦公場所很固定且空間不大，所以想到以保護被害人為原則將兩造雙方隔開的方式，於是請當事人暫緩來院工作。

主席：是剛好該案行為人承認有性騷擾行為而且願意配合，如果遇到不願意承認也不願意配合的人該怎麼辦？

婁委員中雅：該次案件誠如剛剛補充報告所述，要在單位內調整兩造當事人的工作場所很困難，請行為人暫緩來院工作要用什麼假別處理也會導致其差勤的困難，建議可以立刻協調行為人(加害人)換單位。

主席：換單位還需要雙方單位溝通協調，避免造成部門間的不愉快。

陳委員柏偉：法律是希望可以將雙方隔開，但因為上述種種因素，無法強制，每個事業單位規模不同，法律訂定了還需要各個事業單位自行調整如何落實。請問北榮有規定提供性騷擾申訴管道嗎？

主席：我們都有依法訂定，在我觀察，大部分都是忍無可忍才會投訴。那另外就是國外也有經查證是誣告或說不成立的案例，所以大家風險都蠻高的。不曉得各位委員還有沒有其他的意見？請問林志潔老師的書面意見可以看一下嗎？

秘書組：林委員書面意見資料沒能於現場呈現，茲以口頭報告如次：

一、關於報告案部分，很謝謝行政單位推動各種性別友善措施，落實職場平權。

二、關於討論案中，護理同仁遭遇來院病患性騷擾一事，

三點建議敬供卓參：

(一) 依照討論案所述，情節為趁機觸摸，因此已經有刑事犯罪之構成。建議院方可提供同仁法律與心理諮詢，以保護同仁權益。

(二) 性騷擾縱使受害人未提出申訴，雇主依然需要提供立即有效的保護措施。榮總內部可以建置 SOP，以落實雇主的防免責任。例如，雇主只

要知悉有性騷擾事件，應立刻訪談相關人士，並落實保密等。

(三) 不確知榮總各部門是否建置通報專線與定期會議，以提供同仁得以反應職場平權問題？如無，則建議應設立，避免同仁因無法反應而直投訴媒體，造成後續負面效應，也影響當事人隱私。

主席：定期會議是什麼意思？

婁委員中雅：應該是跟輔導會一樣，在每季的性平專案小組會議報告每季調查會屬機構的職場性騷擾情形與處置狀況。

主席：瞭解，那林老師的討論案給的意見蠻好的，是不是請秘書組也請法制協助跟同仁說明觸摸行為涉及刑事責任，發個文讓同仁知道。縱然這次個案單獨訪談時均有說明相關法規權益，但就只有這十五位護理人員曉得，應該要告訴更多人，可能要再想一下。

詹委員宇鈞：有關員工關懷部分，我有另一個想法，有沒有可能事件發生後，可能主動關懷我們所謂的被害人會不妥，那是不是要有個全院性的員工關懷管道，比如張老師，當同仁有需要時再積極提供。另外有關隔開兩造當事人的做法，剛剛討論的都是調整行為人(加害人)，但我們醫院很大，也可以徵詢被害人的意願調整服務單位或地點，那也可以達到實質上隔開兩造當事人的目的。

主席：謝謝詹委員，講得很有道理，讓我們的處置增加更多彈性。

陳委員麗淑：本次案件涉及醫病關係，且不同病房都有受害者，是不是這樣的案件院方就該出面，告誡、制止行為人的行為，讓員工有安全感、有信心。

主席：謝謝，最難的就是如何讓我們知道，同仁不講我們不知道，應變機制就無法啟動。這就是為什麼我們要拜託一二級主管

去瞭解並解釋這個通報該如何使用，以及建制通報表機制的意義，最理想的狀態就是同仁都曉得我們的制度立意和使用方式，讓同仁自己選擇要不要申訴或通報，那我想還是要定期地跟同仁宣導。請問各位委員還有沒有什麼意見？沒有的話就謝謝各位委員，有任何的想法都歡迎書面提供給秘書組。

**決 議：**

- 一、依委員意見落實本院發生(疑似)性騷擾事件之員工關懷。
- 二、不定期宣導本院發生(疑似)性騷擾事件通報機制、申訴管道及性騷擾行為涉及刑事責任樣態。
- 三、定期會議提報本院發生(疑似)職場性騷擾事件處置情形。

**貳、臨時動議：**

無

**參、散會：下午 3 時 25 分**

## 臺北榮民總醫院 112 年第 2 次性別平等工作小組會議簽到表

一、時間：112 年 9 月 1 日(星期五)下午 2 時

二、地點：本院中正樓 4 樓第一行政會議

三、主持人：馬副院長旭

四、出席委員：

委員	性別	單位	職稱	簽名
馬旭	男	院本部	副院長	
郭玲惠	女	國立臺北大學	教授	
林志潔	女	國立陽明交通大學	特聘教授	
陳柏偉	男	臺灣男性協會	理事長	
潘競成	男	病理檢驗部	主任	
張豫立	男	藥學部	主任	
詹宇鈞	男	感染管制中心	主任	
溫信學	男	社會工作室	主任	
裘苕苕	女	護理部	護理督導長	
高淑霽	女	護理部	護理督導長	
鄒平儀	女	社會工作室	組長	
王郁雯	女	營養部	科主任	
李婉詩	女	藥學部	科主任	
陳麗淑	女	醫務企管部	組長	
婁中雅	男	人事室	主任	

五、列席人員：

單位	簽名	單位	簽名
總務室		主計室	

**本會 112 年度第 2 次性別平等工作小組會議決議  
主席指(裁)示事項分辦表**

項次	決 議 事 項	主辦單位	協辦單位
一	審視成果與性別平等議題關聯性並修正。	人事室	本院各單位
二	(一) 依委員意見落實本院發生(疑似)性騷擾事件之員工關懷。 (二) 不定期宣導本院發生(疑似)性騷擾事件通報機制、申訴管道及性騷擾行為涉及刑事責任樣態。 (三) 定期會議檢視本院發生(疑似)職場性騷擾事件處置情形。	人事室	本院各單位