

臺北榮民總醫院 113 年第 2 次性別平等工作小組會議 會議紀錄

壹、會議時間：113 年 9 月 4 日(星期三)下午 2 時

貳、會議地點：中正樓四樓第二會議室

參、主席：侯召集人明志

紀錄：羅小冬組員

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、上次會議決議事項辦理情形報告。

(一) 項次一：請相關科室協助盤點本院性別友善設施設備位置，報請工務室協助統一並正確標示於樓層簡介。

決 議：持續列管並納入下次會議報告。

(二) 項次二：性騷擾防治相關宣導內容列入本院住院須知事項。

決 議：解除列管。

(三) 項次三：配合性平三法修法內容檢討並優化本院性騷擾通報作業流程。

決 議：解除列管。

(四) 項次四：請相關單位評估可否將男廁規劃改成性別友善廁所以提升性別友善廁所滿意度。

主席：將男生廁所改成性別友善廁所，是否反而對男性不友善？

陳委員柏偉：依目前現有設施設備，無法規劃新空間的狀況下，以舊設施來做修改的方式是最好的方法，可以觀察是否有使用者反映。

主席：請問裡面是單間廁所嗎？因為照片中看不到，若是剛好有不同性別的人出來會不會覺得突兀？

人事室說明：中正樓性別友善廁所是由一般家用型單間廁所改設；另外中正樓增設 10、12、14、16 及 18 樓雙樓層，表示單層廁所還是男廁，若男性民眾有其他需求，可至單樓層廁所。

婁委員中雅：建議可在廁所門口製作可供辨識是否使用中的狀態，讓大家能清楚廁所目前使用狀況。

決 議：繼續列管，請工務室針對性別友善廁所製作可辨識標誌，以提供一個友善的使用環境。

- (五) 項次五：評估增加無障礙自動提款機(ATM) 滿意度調查。

決 議：請列入明年列管事項。

- (六) 項次六：家庭與工作平衡項目執行成果，補充本院假日音樂會及員工消費社電影欣賞等活動成果。

決 議：解除列管。

- (七) 項次七：本院心血管中心大樓先期規劃構想書已報請輔導會審查中，本興建案的性別影響評估，建議參採這些病人及其家屬的使用需求等意見，並建議邀請婦女、身障者或長者團體一起提供一些意見。

陳委員柏偉：在臺北市的計畫中看到其內容有含性別影響評估，不知道本案是否也有該項目？

人事室說明：行政院所屬各機關之中長程個案計畫，不論新訂或修正，皆應進行「性別影響評估」；而本院心血管中心大樓案除報行政院外，亦須呈報輔導會，故性別影響評估一定會納入本案中，對此，上次會議已說明，故上次會議委員建議後續內部設計討論時，

可以邀請婦女或身障等團體來提供寶貴的意見。

主席：心血管大樓興建安是一個起點，爾後院內若有興建安，是否有機制可管控，而不致對性別友善的評估有疏漏。

陳委員麗淑：以本案為例，在建造時，相關規劃會彙整所有意見，且人事室剛補充，在中長期計畫的時候，性別影響評估就是裡面的 item 之一，相信在報告裡面會寫進來，後續會與企劃組溝通並留意本項目。

主席：除本案或其他大規模裝修案件，後續在內部設計或相關討論時，可請人事室及各相關科室與會，並請邀請相關民間團體參與。

決 議：解除列管。

(八) 項次八：請相關單位規劃辦理性別平等主題電影，以多元方式推廣性平觀念。

決 議：解除列管。

二、性平活動推廣及職場性騷擾事件彙報。

柒、討論事項：

提案一：本院 113 年 5 月至 8 月推動性別平等業務執行情形案，提請討論。

陳委員柏偉：有關結合政府機關及民間私部門辦理性別平等課程及宣導，請提醒委外廠商金赫實業下次辦理性別平等課程時，其課程內容及名稱要修改，因目前相關法規已修正性別平等工作而非兩性工作平等。

主席：有關輔導會所屬 4 家總院醫研單位辦理研究計畫納入

性別關點，發展醫療領域性別化創新操作手冊，以促進科學研究及技術研發之性別化創新，請持續追蹤執行情形。

陳委員柏偉：全院員工 CEDAW 教育訓練及課程受訓比率應達 60% 部分，可以提供相關課程資訊給大家以提高受訓比率。

主席：CEDAW 教育訓練及課程請查詢相關課程提供給同仁，俾利達成目標。

陳委員柏偉：有關高齡周全性評估，請問是由誰來對這些男性進行評估？辦理社區活動時鼓勵其參與該活動嗎？這些參加者的來源？

人事室說明：有關高齡周全性評估，一般是高齡醫學中心他們針對就醫的長者或者是社區服務的個案進行追蹤，並鼓勵他們來做這個周全性評估，除了上述的個案來源之外，也會另外單獨辦理周全性評估的活動。

陳委員柏偉：我對這業務的疑問是，男女比例的差異是因為原本掌握的男女病患的資料的比例原本就不同，還是說男女比例基本上相同，但是男生願意來做評估得比較少？

人事室說明：詢問過高齡醫學中心，其中意願的部分，男性確實意願比女性低，至於原本的 Database 是不是就有差異，這需要再與高齡醫學中心確認。

陳委員柏偉：確實，如果狀況不一樣，可能就有不同的策略去鼓勵男性長者來參加。那如果一開始性別的比例掌握的資料比例就不太一樣的話，他可能就不太只是因為他男性的意願的問題，以上提出另一個方向供執行時參考。

陳委員柏偉：有關社區醫療服務執行計畫，社區醫療及社區

篩檢活動這個和性別相關的內容是什麼？是不是可以在報告裡面呈現？

人事室說明：社區醫療服務執行計畫裡面，有幾項服務是與女性比較相關，例如乳癌篩檢、社區宣導包含家暴防治等。

陳委員柏偉：如上所述，說明裡面應該要把性別相關的內容呈現出來，才會符合這個報告

婁委員中雅：有關本項，下次會按照委員建議辦理，之後會詳細列出與性別相關服務內容。

溫委員學信：資料都有，下次執行社區醫療服務之後，將與性別有關的檢查跟宣導的項目在成果當中呈現。

提案二：本院 114 年度有關性別預算編列情形，提請討論。

陳委員柏偉：請問在 114 年預算編列裡面，其中有幾項預算編列減少，原因是什麼？

主計室補充：第 3 項高齡醫學預算是屬於輔導會公務預算補助，因補助金額逐年減少，故分配到北榮的預算亦會逐年減少；女性用品部分請人事室補充，後面的監視器，去年已裝設，114 年無須裝置故沒有編列。

陳委員柏偉：妊娠通報獎勵我看也是較 113 年減少約 20%。

婁委員中雅：有關妊娠通報獎勵，據職安室說，係依通報核給，除此之外，針對每位生育員工，副院長亦代表醫院致贈 2,000 元紅包以表示對同仁的祝福，但不在此預算內；另補充說明，女性用品實施以來，獲得許多好評，但使用率比較少，故於 114 年減列。

主計室說明：作業基金預在年度執行時，因環境變遷或其他議題，可能某幾項執行預算會增加，致年度預算決算數大於預算數，而在基金項目中，年度預算決算

數室可以大於預算數，公務預算則不行，需按照科目執行。

陳委員柏偉：有關「醫療及照顧服務人力」計畫，醫療照護預算是哪方面？這樣的寫法與性別的相關性？

人事室說明：有關醫療照護人力多是委外辦理，在照服員的比例來說，男女相差懸殊，所以將這預算特別拉出來以鼓勵男性照服員進入這行業。

捌、臨時動議：

詹委員宇鈞：性騷擾的申報院內是否有流程？其申訴流程或管道？如何掌握案件調查的公正性？

人事室說明：

- (一) 查性別平等工作法第 13 條略以，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，例如採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施或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等；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同。
- (二) 上述措施已規定於本院騷擾防治措施申訴及懲處要點第六點，同時亦揭示於本院網站。
- (三) 另依工作場所性騷擾防治措施準則第 13 條第 2 款規定略以，僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時…，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (四) 實務操作方式：
 - 1、人事室知悉(通報或申訴)本院發生疑似性騷擾事件，旋即請事發單位提供立即有效之糾正及補救措施書面報告，期以實質改善職場環境。
 - 2、有調查必要時，本院會邀集各專業背景人員組成調查小

組外，依法將邀請至少一位具性別意識之外部委員共同參與調查，並將調查結果送本院性騷擾事件評議小組審議，以作成最終案件是否成立之決議。

主席裁示：倘發生性騷擾案件，其通報流程及處理方式依人事室說明辦理。

玖、散會：上午 16 時 00 分

臺北榮民總醫院 113 年第次性別平等工作小組會議簽到表

一、時間：113 年 9 月 4 日(星期三)下午 2 時

二、地點：本院中正樓 4 樓第二行政會議

三、主持人：侯副院長明志

四、出席委員：

委 員	性 別	單 位	職 稱	簽 名
侯明志	男	院本部	副院長	侯明志
郭玲惠	女	國立臺北大學	教授	請假
林志潔	女	國立陽明交通大學	特聘教授	請假
陳柏偉	男	臺灣男性協會	理事長	陳柏偉
婁中雅	男	人事室	主任	婁中雅
陳志強	男	皮膚部	主任	公假
詹宇鈞	男	感染管制中心	主任	詹宇鈞
溫信學	男	社會工作室	主任	溫信學
裘茗茗	女	護理部	護理督導長	裘茗茗
高淑霽	女	護理部	護理督導長	高淑霽
柳家琴	女	社會工作室	組長	柳家琴
王郁雯	女	營養部	科主任	王郁雯
李婉詩	女	藥學部	主任	李婉詩
陳麗淑	女	醫務企管部	組長	陳麗淑
潘競成	男	病理檢驗部	主任	潘競成

列席：郭曉晴

本會 113 年度第 2 次性別平等工作小組會議決議

會議紀錄附件 2

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	請相關科室協助盤點本院性別友善設施設備位置，報請工務室協助統一並正確標示於樓層簡介	總務室、工務室	人事室
二	針對性別友善廁所製作可辨識「使用中」之標誌，以提供友善的使用環境。	總務室、工務室(建議先打電話跟總務室和工務室告知，因為他們沒來參加會議)	人事室
三	持續追蹤有關輔導會所屬 4 家總院醫研單位辦理研究計畫納入性別關點，發展醫療領域性別化創新操作手冊。	醫學研究部	人事室
四	全院員工 CEDAW 教育訓練及課程受訓比率應達 60%以上。	本院各單位	人事室
五	有關高齡周全性評估，請了解男女參與比例的差異，係因為掌握的男女病患的資料的比例原本就不同，還是男性願意來做評估得比較少，以利做為後續活動規劃策略。	高齡醫學中心	人事室
六	社區醫療服務執行計畫列入性平業務推動成果時，請列出與性別相關內容及成效，以符合計畫精神。	社會工作室	人事室