

臺北榮民總醫院 114 年度第 2 次性別平等工作小組會議

會議紀錄

壹、會議時間：114 年 9 月 10 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：賴彥君

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：

一、上次會議決議事項辦理情形報告：

(一)項次一：要求廠商派駐本院之人員上性騷擾防治教育課程：除已經開始辦理的 5 個單位外，請護理部及工務室積極規劃執行，於下次會議提報成果，另請人事室列出本院所有外包廠商的人數作為母數，以掌握目前外包人力已實施性騷擾防治課程之涵蓋率。

主 席：本院外包人力上性騷擾防治課程總涵蓋率已經達到 97%，其中營養部涵蓋率為 62%，請營養部說明。

王郁雯委員：營養部定期都會跟外包公司開會，如果有外包人員沒上到課程，都會另外對他們做性騷擾防治的宣導，此外，補充報告，營養部除了這次提報 8 月辦理的講座，在今年 2 月也有辦理過一場次，所以加計 2 月已辦場次參與的外包人員人數後，營養部所有外包人員今年度都已經有實施性騷擾防治課程。

主 席：好，謝謝說明，所以都已經有達成了。

黃俊祥委員：建議是否可參照保密切結的方式，讓所有來本院服務的外包人員都能簽署知悉本院對性騷擾零容忍的切結，畢竟

性騷擾防治與性別平等是很受關注的議題，這樣可以避免將來如果有事情發生了，外包人員說不知道不清楚，而造成課責上的困擾。

決 議：解除列管，明年及爾後年度請持續對外包人力實施性騷擾防治課程。

(二)項次二：本院哺集乳室是後來設置的，未來於新建大樓時，務必將哺集乳室等性別友善設施納入規劃，讓動線、使用性及便利性能更加完善。

主 席：本案我已經有向工務室瞭解，新建大樓依規定都要做性別影響評估，舊大樓受限於既有的空間，新建大樓可以規劃比標準更多更完善的性平友善設施，本院心血管大樓新建工程日後進行規劃設計時，工務室會邀集性平專家及人事室一同討論。

決 議：解除列管。

(三)項次三：各單位辦理之性平課程及活動應以性別平權及性騷擾防治為主，請各單位臚列 114 年預計辦理的場次及目前的辦理進度，並針對已辦理的課程及活動中，有參與之本院員工，以職位做區分(例如：醫師、護理師、醫技人員、行政等)並統計人數。

主 席：本院接下來 9 月、10 月都還有單位規劃要辦理性別課程，本案持續列管。

決 議：持續列管。

二、性騷擾事件彙報

主 席：本院對性騷擾絕對是零容忍，但性騷擾的認定需要經過一段時間的調查，可是現在衛生局要求各醫院在知悉時就要先

通報該局，畢竟報給衛生局，該局就會對這個醫事人員註記，結果後來調查為不成立，可是卻對這個醫事人員已經造成聲譽上的傷害；但當然如果這個醫事人員確實有所犯行，及早提醒與警惕，可以避免產生其他犯行，所以衛生局近期這個函示於實務上的執行方式，想就教於外聘的專家。

林志潔委員：就這個議題，在校園性騷擾事件的處理流程，會先開會決定是否先將當事人調離現職，例如當事人是幼稚園老師，因為幼稚園老師與幼童之間權力過度不對等，幼童遇到事情是沒有求救能力的，如果當時現存的證據像監視錄影機已經有拍到，就會先停聘這個老師，或者可以調到其他工作職位，暫時不會跟幼童有所接觸。現今社會涉及性騷擾及學術倫理的申訴案相當多，是否要預先登錄註記甚或公布姓名，我個人持保留的態度，雖然調查過程會將當事人的姓名隱匿，但有些案件調查過程就長達數個月，最後結果是不成立，可是卻已經造成當事人心理上的壓力跟傷害。

王柏偉委員：在性別平等工作法中有知悉性騷擾事件時，雇主適度調整受僱者工作內容或工作場所的規定。

林志潔委員：請問這個向衛生局的通報是會向病人或大眾揭露當事人姓名嗎？

婁中雅委員：沒有，這只是衛生局做為醫事人員的主管機關，預先了解與掌握現況。

林志潔委員：了解，這樣就比較合理，就像校園發生性騷擾事件，教育部會先知道並瞭解案情，所以如果只是衛生局身為主管機關知悉，這對於醫事人員名譽權的損害應該不大。

黃俊祥委員：其實在調查的過程當中，只要是去參與會議，很快就會傳開來，性騷擾調查會議這個名稱本身就有刻板印象，實務上

也有人試圖利用性騷或性平事件來影響與報復管理者，即便案子用代號，大家都還是知道是誰，所以建議可以思考用什麼樣的行政方式來改善跟降低負面的影響。

主席：人事室在辦理性騷擾申訴案的時候都有使用代號，也請特別留意當事人的「姓」也不要呈現出來。

婁中雅委員：都不會呈現當事人的姓名，相關文件都是用代號。

黃俊祥委員：可以考慮一些設備的運用像變聲器，或者會議地點的安排，可以選擇較少人出入的會議室，隱密性較高。

主席：提升對兩造雙方的保護確實很重要，人事室也可以參考其他機關的做法，以精進本院辦理案件的方式。

婁中雅委員：請教各位委員是否可以在性騷擾會議的時候，用屏風遮擋，或者運用資訊設備，讓當事人在別的會議室，採取同步視訊的方式，畢竟看到本人有可能對於其言行舉止、容貌、穿著等產生刻板印象，進而影響案件結果。

陳柏偉委員：本院在調查案件時的專案小組委員應該不是全部的委員，因為調查小組會議是要調查案件事實，為了釐清現況，還是可以跟雙方當事人面對面訪談。

林志潔委員：調查小組會議因為需要釐清事實，還是需要跟雙方當事人面對面，也能藉此觀察陳述內容的可信度。

主席：人事室可以在大會的時候採用讓當事人視訊與會的方式。

柒、討論事項：

提案一：本院 114 年辦理性別意識培力課程及活動執行情形，提請討論。

決議：持續列管。

提案二：本院 115 年度可歸屬匡列性別預算編列情形表已由各相關單位提

供資料彙整陳報輔導會轉報送行政院性平等處，提案報告。【提案

單位：主計室】

陳柏偉委員：幾乎所有的項目 115 年預算都是增加，其中高齡醫學及長期照顧等臨床教學研究卻是減少，請問可以說明原因嗎？

郭皖靖專員：這個項目是本院的主管機關輔導會對本院研究計畫的補助，輔導會會就醫研部所提報 115 年的研究計畫中，有多少部分屬於性平，每年金額都會不同，也並不會皆呈趨勢的成長，會依研究計畫現況進行統計。

主 席：我想請教勞務外包人力 115 年性別預算增加 1.30%，是在計畫內要求增列？抑或是純粹因為勞動市場或基本工資調漲而相應的增加預算？

郭皖靖專員：這個項目是由各個有外包人力的單位去預估 115 年預計聘用女性的人數，再進行編列。

主 席：另外我想進一步請問，鼓勵廠商聘用女性，會不會導致男性的工作機會減少呢？像這樣男女聘用的比例有相關的規定嗎？畢竟是要促進兩性平等。

林志潔委員：就我所知，聘用男性或女性沒有要求占比，就勞動情況有要求占比的僅有身心障礙，對於女性的聘用只有鼓勵。

陳柏偉委員：行政院性別平等的指標有提升女性勞動參與率，但並沒有律定聘用女性的比率，近期也有討論到為了提升臺灣的女性勞動參與率，能否聘僱家事外勞的議題，以及家務分工、工作與家庭平衡，因為臺灣的女性勞動參與率相較於其他國家仍偏低。

黃俊祥委員：其實只要跟外包廠商提醒多注意跟鼓勵提升女性勞

動參與率，即能表示本院對於此性別平等議題的關注。

決 議：同意備查。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：下午 2 時 50 分。

臺北榮民總醫院114年度第2次性別平等工作小組會議簽到表

一、時間：114年9月10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	如上
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	林志潔
陳柏偉	男	臺灣男性協會	常務理事	陳柏偉
婁中雅	男	人事室	主任	婁中雅
陳怡仁	男	婦女醫學部	主任	陳怡仁
侯重光	男	醫務企管部	主任	侯重光
黃俊祥	男	政風室	主任	黃俊祥
溫信學	男	社會工作室	室主任	溫信學
郭素真	女	護理部	護理督導長	郭素真
劉雅芬	女	護理部	護理督導長	劉雅芬
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	藥師	李婉詩
陳麗淑	女	醫務企管部	組長	請假

臺北榮民總醫院 114 年度第 2 次性別平等工作小組會議簽到表

一、時間：114 年 9 月 10 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、列席人員：

姓名	單位	職稱	簽名
郭皖靖	主計室	專員	郭皖靖
戴元健	工務室	技正	另有要公