

財團法人婦女權益促進發展基金會

第 10 屆第 2 次董事監察人聯席會議紀錄

壹、時間：106 年 3 月 24 日(星期五)下午 2 時至 3 時

貳、地點：台灣國家婦女館(臺北市杭州南路一段 15 號 9 樓)

參、主持人：黃常務董事淑英

陳董事長時中 (於報告案後接續主持)

肆、出席人員

記錄：陳盈如

葉常務董事德蘭	葉德蘭
何常務董事碧珍	陳秀惠 ^代
陳常務董事秀惠	陳秀惠
葉董事俊榮	葉德蘭 ^代
潘董事文忠	陳時中 ^代
邱董事太三	黃淑英 ^代
李董事大維	劉毓秀 ^代
林董事美珠	張典婉 ^代
夷將·拔路兒 Icyang·Parod 董事	楊芳婉 ^代
黃董事碧霞	請 假
林董事千惠	黃煥榮 ^代
張董事典婉	張典婉
黃董事煥榮	黃煥榮
劉董事毓秀	劉毓秀
王董事兆慶	請 假
楊董事芳婉	楊芳婉
賴董事芳玉	賴芳玉
許監察人虞哲	請 假
朱監察人澤民	請 假
呂監察人觀文	呂觀文

伍、列席單位及人員

衛生福利部社會及家庭署	李科長育穎、王視察琇誼
行政院性別平等處	趙參議惠文
外交部非政府組織國際事務會	黃專門委員裕峰
原住民族委員會	王處長慧玲
財政部國庫署	林主任秘書秀燕
行政院主計總處基金預算處	黃專門委員秀容
本會	簡執行長慧娟 黃副執行長鈴翔 顏組長詩怡、李組長芳瑾、陳組長慧怡、莊 組長淳惠、萬研究員秀娟、林研究員睿軍、 陳研究員羿谷、李研究員立璿、張研究員琬 琪、蔡研究員淳如、謝研究員依君、陳研究 員盈如、薛專員淳雅、張助理幹事政榮

陸、主席致詞：(略)

柒、選舉案

第 1 案：本會第 10 屆董事長補選案，提請討論。

決議：

- 一、原任衛生福利部林部長奏廷及勞動部郭部長芳煜因日前職務異動，其本會董事兼職改由現任衛生福利部陳部長時中及勞動部林部長美珠擔任；原任趙董事善如及江董事梅惠請辭董事，經主管機關（衛生福利部）簽報行政院院長核定，由現任行政院性別平等會劉委員毓秀及楊委員芳婉擔任本會董事。
- 二、本屆董事長選舉，應到人數 19 位，實到人數 16 位(含委託 8 位)，達三分之二法定人數。
- 三、董事長選舉投票結果：陳董事時中獲得 15 票，潘董事文忠 1 票，由陳董事時中當選本會第 10 屆董事長，並為當然之常務董事。

捌、報告案

第 1 案：本基金會第 10 屆第 2 次董事監察人聯席會議決議辦理情形報告案。

決議：洽悉。

第 2 案：提報本基金會 106 年度 1 至 2 月業務執行報告案。

決議：洽悉。

第 3 案：提報本基金會 105 年度決算之核備案。

決議：洽悉。

第 4 案：提報本基金會會計科目調整之核備案。

決議：洽悉。

第 5 案：本基金會執行寶佳基金會「新移民女性創業加速器專案」之計畫報告案。

決議：持續觀察專案之執行。若成果豐碩，可與該會研議持續合作。

第六案：106 年度婦女節慶祝活動報告案。

決議：

- 一、婦女節慶祝活動展現本國女性在各行各業發展之豐碩成果。
- 二、為使男性瞭解女性的努力成果，下次慶祝活動應同時邀請男性與女性團體共同參與。

玖、討論案

第 1 案：本基金會副執行長之聘任案，提請討論。

決議：通過由黃副執行長鈴翔續任本會副執行長。

第 2 案：本基金會人事管理規則修正案，提請討論。

決議：照案通過。

第3案：為本會「性別主流化人才資料庫建置與維護作業要點」修正案，提請討論。

決議：

一、照案通過。

二、請就本會「性別主流化人才資料庫」與教育部「性別平等教育師資人才資料庫」之差異，以及本會資料庫的未來發展方向，於下次會議提出報告。

發言紀要

張董事典婉

關於定存孳息下降的問題，是否可能參考其他基金會，以基金或股票等投資方式開源？

呂監察人觀文

依據目前的規定，定存的孳息部份是可以投資的，但本金不能。

陳董事時中

投資是有益的，但投資也有風險存在，需謹慎考量。

陳常務董事秀惠

想請問寶佳基金會是什麼性質的基金會？「新移民女性創業加速器專案」的具體執行情況為何？可否舉例說明？

黃副執行長鈴翔

寶佳基金會本身是慈善性質的基金會。本會跟寶佳基金會合作的契機主要有兩個，一是因為去年開始定存孳息下降，我們希望有更多對外連結與資源結合；二是因為寶佳基金會去年度希望推動有關新住民的方案，我們去提案之

後寶佳基金會同意與我們合作，於是有這個專案。

在專案執行的部份，我們第 1 階段的培力目標是越南籍的新住民，主要是因為今年的婦女經濟論壇(WEF)由越南辦理，我們希望能在國與國之間建立更好的實質合作。我們的做法是跟各地的外籍配偶家庭服務中心合作，因為中心比較能夠掌握與瞭解當地的個案情況。我們在這個專案上以提供創業所需服務為主，包括創業企畫書的撰寫、對外宣傳與評估課程、甚至還協助提出翻轉現有事業的創新計劃。跟我們合作的講師除了要幫助學員完成課程外，也要協助學員完成創業計畫書。在創業計畫書提出之後，我們預計在 3 月底辦理評選會，評選之後的個案才會進入第 2 階段，也就是翻轉事業的輔導，到六月份我們會再去評估學員的輔導成效。總結來說，我們的做法是在創業的過程陪伴學員。在成效方面，新住民的反應都很不錯，移民署也非常印象深刻。他們覺得我們在新住民的經濟培力上面可以提供給較創新、不一樣的作法。

陳董事長時中

先看看第 1 年的執行成效，如果成效不錯的話，可考慮與寶佳基金會持續合作。

陳董事長時中

我有出席婦女節的活動，覺得男性出席的很少、很可惜。藉由婦女節的活動讓大家看到女性的活力與力量，鼓舞大家在未來做得更多更好，這當然很重要；另外一件很重要的事是，要讓男性知道女性上面的努力已經有成果了，未來需要靠雙方合作努力。所以我覺得以後在辦理類似的活動時，除了女性團體外，也應該邀請男性團體，讓他們看到女性的力量，才能合作共創未來。

陳董事長時中

提名黃副執行長鈴翔擔任基金會副執行長。

黃副執行長鈴翔

人事管理規則修正案主要是依據勞基法一例一休；至於在生理假與家庭照顧假部分，則是依照勞基法的精神執行，並未特別標示，但考量本會屬性，我覺得這些規定有特別的意義，所以在調整時特別標明這兩個假別。

楊董事芳婉

所以這個性別主流化人才資料庫的修正案原本是一項，現在改成兩要項，修正的原因跟要點是？是對於人才資料庫的標準需要提高嗎？

黃副執行長鈴翔

是。

楊董事芳婉

現在的問題是？因為人才太多、還是太鬆散了？或是沒有具性別意識？還是有爭議？

簡執行長慧娟

我們是希望提高與性別主流化之相關性，因推動性別主流化已有一段時間，我們覺得隨著社會的變遷，應該是要再強化並提高其資格標準。關於講師聘任部分，在各單位開設性別主流化課程時，我們建議運用人才資料庫，也希望各部會及相關單位，進行性別課程的講授時亦可使用該資料庫。

楊董事芳婉

資料庫的效果是什麼？如果我不用這個人才庫的人，可是我覺得某個人是專家所以請他來講也可以嗎？或是要拿補助就必須從資料庫裡面找人？

黃副執行長鈴翔

我們只是提供一個參考的資料庫，並無強制拿補助就必須從資料庫找。

楊董事芳婉

其他單位也有自己的人才資料庫，如教育部。因醫療體系現在規定也要有性別課程，但沒有自己的人才庫，參用教育部的人才庫，這造成教育部人才資料庫申請暴增，但是不通過率也提高，所以被檢討，問題是，為什麼衛福部在醫藥部分沒有人才資料庫？本會的人才庫是以性別主流化人才為主。我想問的是：建立人才庫的目的為何？醫療院所對於性別課程的要求比較晚才起步，是在實行性別主流化之後才有這個要求，且師資參用教育部人才庫，導致很多醫療院所人員送資料進來申請。但經審查後發現，醫療院所的人才在

教育部設定的標準下通過的比較少。不通過的人覺得為什麼在醫藥方面很有實務經驗卻進不了人才庫，不能去講課，而出現了落差。

本會的董事長來自衛福部，我們可以思考：當初規定如是希望醫事人員、藥事人員，在醫藥場域執業，也需要具備性別意識，但是什麼人可以進醫藥場域去教？現在的情況是直接去教育部的人才庫找。但為什麼他們不來我們的性別主流化人才庫找，而是去教育部的人才庫呢？教育部人才庫的審查是滿嚴格的，所以就有人一審不過，很生氣離開了，或是他改以符合要件的情況來二次申請。關於醫藥領域的部分，確實跟一般教育場域的基準不見得相同。這個部分或許衛福部也可以思考一下，在醫藥領域，需要什麼樣具有性別意識的資歷的人來講授。這是必須重新思考與建立的部分，在醫療院所到底什麼樣叫做具有性別意識或是性別平權的相關經歷足以為人才標準？

陳董事長時中

請本會同仁研究一下教育部的資料庫跟本會的資料庫的模式、審查等相關標準的差異性，還有本會資料庫未來發展的可能方向，在下次董事會提出報告案討論。

拾、臨時動議 (無)

拾壹、散會 (下午 3 時)