

財團法人婦女權益促進發展基金會

第 11 屆第 1 次董事會議紀錄

壹、時間：107 年 11 月 9 日(星期五)上午 10 時至 12 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：陳董事長時中

肆、出席人員

記錄：莊淳惠

陳董事長時中	陳時中
李常務董事安妮	李安妮
黃常務董事淑英	黃淑英
王常務董事兆慶	王兆慶
黃常務董事煥榮	黃煥榮
徐董事國勇	黃煥榮 ^代
吳董事釗燮	卓春英 ^代
葉董事俊榮	何碧珍 ^代
蔡董事清祥	李安妮 ^代
許董事銘春	方念萱 ^代
夷將·拔路兒 Icyang·Parod 董事	黃淑英 ^代
吳董事秀貞	王兆慶 ^代
方董事念萱	方念萱
伍董事維婷	請 假
卓董事春英	卓春英
劉董事毓秀	陳時中 ^代
何董事碧珍	何碧珍
陳董事秀惠	陳秀惠
許董事秀雯	許秀雯

伍、列席單位及人員

蘇監察人建榮	請 假
朱監察人澤民	請 假

呂監察人觀文

行政院性別平等處

外交部非政府組織國際事務會

勞動部

原住民族委員會社會福利處

財政部國庫署

行政院主計總處基金預算處

本會

請 假

林科長秋君

李副參事樹東

廖參事為仁

簡專門委員明雄

馬主任秘書小惠

黃副處長鴻文

簡執行長慧娟

黃副執行長鈴翔

顏組長詩怡、李組長芳瑾、莊組長淳惠、
陳研究員羿谷、萬研究員秀娟、李研究
員立璿、張研究員琬琪、謝研究員依君、
蔡研究員淳如、廖研究員尉如、廖研究
員慧文、薛專員淳雅、張助理幹事政榮

陸、主席致詞：略

柒、選舉案

案 由： 本基金會第 11 屆董事長暨常務董事選舉案，提請討論。

- 決 議： 一、 本屆董事長暨常務董事選舉，應到人數 19 位，實到人數 17 位（含委託 8 位），達三分之二法定人數。
- 二、 董事長選舉投票結果：陳董事時中獲得 17 票，當選為本會第 11 屆董事長，並為當然之常務董事。
- 三、 常務董事投票結果：葉董事俊榮 2 票、方董事念萱 3 票、伍董事維婷 3 票、李董事安妮 16 票、卓董事春英 5 票、黃董事煥榮 6 票、劉董事毓秀 5 票、王董事兆慶 8 票、何董事碧珍 5 票、陳董事秀惠 2 票、許董事秀雯 5 票、黃董事淑英 8 票。由得票數最高的前 4 名：李董事安妮、黃董事淑英、王董事兆慶、黃董事煥榮等 4 位當選為常務董事。
- 四、 本會第 11 屆常務董事為：陳常務董事時中、李常務董事安妮、黃常務董事淑英、王常務董事兆慶、黃常務董事煥榮等 5 人。

捌、報告案

第 1 案：本基金會第 10 屆第 6 次董事會議決議辦理情形報告案。

決 定：洽悉。

第 2 案：提報本基金會 107 年度 6 至 10 月業務執行報告案。

決 定：一、建議董事會成立 LINE 群組以即時公告基金會相關訊息，提升時效性。因明 108 年度工作計畫暨預算業已送立法院審議，為使董事掌握明年工作計畫暨預算，可視需要另行召開工作會議討論。

二、各項業務執行表列請增加預算經費及來源。

三、餘，洽悉。

第 3 案：提報本基金會 107 年度 1 至 9 月財務報告案。

決 定：一、財務報告收入預算數和實際核定數、新增計畫項目與經費，應分別表列清楚。

二、報表格式請依監察人意見修正，餘洽悉。

玖、討論案

第 1 案：本基金會執行長、副執行長之聘任案，提請討論。

決 議：通過由衛生福利部社會及家庭署簡署長慧娟擔任本會執行長，黃鈴翔女士擔任本會副執行長。

第 2 案：為本基金會「人事管理規則」暨「員工考核注意事項」修訂一案，提請討論。

決 議：文字參照董事意見酌作修正，餘照案通過。

附帶決議：為呈現進步價值，本會「人事管理規則」中對於配偶的定義，宜從寬認定。

拾、臨時動議

案 由：有關台灣國家婦女館場地外借時，統計來館人員之性別人數一事，提請討論。

決 議：請加強本館人員含志工之性別敏感度，對於使用館舍單位填報之「全館服務人次表」之性別欄位選項，亦請重新檢視。

發言紀要（依議案順序簡要記錄董事發言如下）

報告案第 2 案 提報本基金會 107 年度 6 至 10 月業務執行報告案。

方董事念萱

第二項「關於婦女權益相關法令之研議事項」中提到 Global Gender 網站都有固定更新，不過上面最新的資料都還在 2017 年 10 月，是否可以說明。

黃副執行長鈴翔

目前 Global Gender 網站上相關訊息的更新，主要是配合 APEC 專案計畫提供給行政院性別平等處，沒有即時更新在本會網站，未來會進行改善。

陳董事秀惠

有關「培力地方政府推展婦女福業務輔導計畫」，到 9 月為止一共輔導多少縣市？另請說明 12 月期末交流座談會的形式。

黃副執行長鈴翔

該案主要是一個配合衛生福利部社會及家庭署的計畫，每年會選擇一些縣市進行協力和陪伴的工作，內容包括地方政府推動性別和婦女相關業務的經驗分享，協助在地婦女團體和地方政府建立對話關係。

何董事碧珍

關於「基層婦女團體培力計畫」，依過去參與的經驗，在辦理的層面和婦女團體的號召力都很不錯。不過今年的辦理成果上，參與的人並不多，是否可以說明今年的辦理方式是否和過去有所不同。

另外因為議程中業務執行情形表列的表格呈現，也會和後面財務報告案提到各計畫所申請的政府預算相關，建議表格增加一欄說明該方案所配合的政府部門及經費來源，以便閱讀。

陳董事秀惠

有關「單親家長培力計畫」，依業務內容看只有補助金額，並沒有實質的培力內

容，是否可以進一步說明。

何董事碧珍

上次會議也有提到關於本計畫的「培力」二字要換掉，因為沒有培力的部分，留著可能造成誤會，實際上應該算是以補助的方式支持就學的計畫。

黃副執行長鈴翔

有關「基層婦女團體培力計畫」之前是以工作坊的方式進行審議民主的培訓，當時大家對於這個議題的參與度比較高，這幾年透過和衛生福利部社會及家庭署的業務配合，重新盤點在地婦女團體，並匯入台灣國家婦女館的婦女團體資料庫。這次的活動是以盤點過的婦女團體來進行邀請，所以在人數上沒有以往熱絡。

另外有關「單親家長培力計畫」是依據衛生福利部社會及家庭署核定的計畫名稱執行。

卓董事春英

依「單親家長培力計畫」的執行內容，地方政府及相關社團也有類似的方案，以本會的定位、角色和功能，是否適合以衛生福利部的計畫和經費，委託給由部長擔任董事長的基金會來執行？角色上的混雜是否會產生問題？

另外有關「基層婦女團體培力計畫」，依據我們南部社團的經驗，高雄市的婦女團體結合度已經較為密切，台南和屏東的婦女團體聯繫卻是非常弱，所以我們去年以公益彩券回饋金的主軸計畫執行這個三縣市的婦團培力和聯盟的促進，不過今年的主軸計畫卻沒有婦女團體培力的主軸計畫，對於執行政府計畫的民間團體來說，人力的維持會造成困難，因此關於本案，請說明衛生福利部社會及家庭署和民間單位如何有一個比較好的配合方式。

黃董事煥榮

針對昨天在行政院性別平等委員會的討論，未來性別主流化的政策推動，將以五大優先議題作為努力的重點，想請問基金會整體的運作是否有連結這五大優先議題？

李常務董事安妮

這幾年政府組織改造之後，就我所知基金會為了本身的財源，除了政府的補助案，另外還有承接其他部會的委託案，所以在董事會報告的業務內容，是跟著委託案的內容來整理，因此建議未來這些計畫在進行成果彙報時，可以註明是依契約內容執行該計畫的名稱、業務成果以及經費支用，會比較清楚。

何董事碧珍

政府組織改造之後，基金會的位階和工作內容和以往有較大的差距，大部分性別主流化的工作是行政院性別平等處在推展，基金會目前的業務，部分是承接政府部會推動性別主流化工作時，因人力短缺或經驗不足而必須委外的計畫或方案，因此剛剛黃常務董事煥榮提到，有關行政院性別平等會討論的五大優先議題，也需要基金會這邊配合未來的工作計畫去思考相關工作面向，不要和現有的計畫重複。

陳董事長時中

明年度的計畫和預算因為大致都已底定，雖然有一些調整的空間，但是也許有一些董事並不了解，是否可以請基金會召開工作計畫討論會議，讓董事們了解。另外也建議董事們成立群組，可以讓基金會即時通知董事相關活動的辦理，也比較有效率。最後也希望 12 月底前能夠和董事們進行餐敘，針對未來的工作和各位進行心得的交換和報告。

因為接下來有其他行程需先離開，請李常務董事安妮主持接下來的會議。謝謝。

黃副執行長鈴翔

關於何董事碧珍提到有關表格的處理，包括預算和計畫來源，我們會進行處理，並在下一次董事會議程中呈現。

有關卓董事春英提到「單親家長培力計畫」，衛生福利部社會及家庭署也有持續評估如何有效率地執行計畫，目前也延請暨南大學社會政策與社會工作學系副教授許雅惠老師針對本計畫提出評估報告；至於我們基金會是否能夠去承接衛生福利部社會及家庭署的標案，是經過社家署內部簽辦的程序，包括從台灣國

家婦女館經營管理計畫的標案開始都遇到同樣的問題，目前為止我們在執行計畫標案的資格上是符合程序的。

黃常務董事煥榮提到，有關與行政院性別平等處相關業務上的搭配，雖然我們的業務報告中沒有明確說明，但是五大優先議題的工作項目，在基金會的工作內容中是都看得見的，包括托育的部分配合「托育、長照、女性就業三合一政策專案會議」持續在研議中；經濟面向的部分也有相關研究專題進行研議；有關刻板印象的部分也透過婦女館的性別教育宣導，以及去年三節活動推動「He for SHE 倡議」中男性參與的角色等，也有一定的回應；最後在公共參與的部分也有和外交部的計畫合作，提高女性的決策參與面向。不過如同主席提到的，限於基金會部分經費預算需自籌，我們必須努力在與政府協力的計畫方案中，加入基金會的主軸精神，同時也可以提高基金會持續運作的效能。以上的部分若需進一步回應或整理，也可以在工作小組會議中處理和討論。

有關 LINE 群組的設置，董事長的原意是提高本會工作效能，相關細節也可以一併在工作小組會議中討論。

李常務董事安妮

剛剛陳董事長時中雖然裁示要召開工作會議，不過因為已經有 LINE 群組了，108 年的工作計畫及預算也已經送立法院，我認為可以不用召開。

何董事碧珍

建議是在明年針對再下一個年度的工作計畫再去調整，不用再去針對明年度計畫進行討論了。

黃常務董事淑英

可將工作小組通過的工作計畫，提報董事會討論。

簡執行長慧娟

因為公部門目前也正準備召開 109 年預算和工作項目會議，建議邀請各位董事於今年底至明年初討論基金會 109 年度工作計畫。

報告案第 3 案提報本基金會 107 年度 1 至 9 月財務報告案。

何董事碧珍

請問本案說明第二點，為何會有補助案及委辦案的核定經費高於原預算的情況？

黃副執行長鈴翔

這部分經費來源，是一些預算編列時沒有納入而在今年新增的計畫。因為我們的計畫和預算是前一個年度的 6 月就送出去，所以會和當年度實際執行的情況有一些差距。

財政部國庫署馬主任秘書小惠

關於本案有兩點意見，首先有關說明第二點提到的若是 107 年全年預算，應該改為「本基金會 107 年各項專案補助及委辦收入，總預算編列 3,310 萬 9,000 元」，刪除 1 至 9 月的文字。

另外基金會 107 年度預算編列的補助和委辦收入低於已核定計畫經費，請問差異原因及新增計畫之經費來源？

黃副執行長鈴翔

有關於本案第 2 點，預算的部分是全年度編列的金額，我們會配合刪除「1 至 9 月」文字。另外年度中新增加的計畫經費，也會在本案說明中特別獨立出來。

簡執行長慧娟

本會年度新增的計畫，通常是政府部會或其他團體在年度中突然委託基金會執行方案，並提供經費給基金會，這個部分來不及列在當年度預算，需要作收支併列及收支併決算等會計帳務的處理。

黃副執行長鈴翔

請問監察人有關收支併列的部分，我們在財務報告中一樣要提報嗎？

財政部國庫署馬主任秘書小惠

建議對於這種差異的原因要正確清楚的呈現出來。

簡執行長慧娟

未來針對收入的預算數及核定數金額若有差異，我們會用表格來呈現。

討論案第 1 案本基金會執行長、副執行長之聘任案，提請討論。

簡執行長慧娟

本案業已簽報衛生福利部陳部長時中，依章程規定於董事會提名衛生福利部社會及家庭署簡署長慧娟及黃鈴翔女士擔任本會正、副執行長。

討論案第 2 案為本基金會「人事管理規則」暨「員工考核注意事項」修訂一案，提請討論。

勞動部廖參事為仁

本案修訂內容經本部確認並無問題，另有兩點意見提出，首先關於「人事管理規則」第一條第 4 點「特別休假」部分，目前的規定是依據勞動基準法第 38 條的規定修正，所以建議第 1 項至第 3 項文字中「未滿者」的後面是否可以比照勞基法條文文字加上逗點。

其次是第六條第 4 點有關「設置性騷擾申訴管道」，目前的條文本部沒有意見，不過目前在性別工作平等法的申訴管道中，性騷擾案件在雇主處理以後，若當事人不滿處理的結果，當事人「得」於收到通知書的次日起二十日內，可以再提出申覆的程序，這個程序在依性平法所訂定的相關準則中是有明訂，雖然並非向主管機關提出申訴之法定先行程序，實務上也有多種考慮，有人認為應該要讓雇主再次處理，也有人認為不需要浪費這個程序，直接進入下一個程序讓主管機關處理，是否納入規定，尊重基金會的決定。

何董事碧珍

第四條第 6 點「員工分娩前後，應使其停止工作…」，有關「應使其…」的主詞若是主管機關，這三個字是否適合放在本會人事管理規則中？

另外依據本會「托育、長照、女性就業三合一政策專案會議」的討論，有關性

別工作平等法第 19 條「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，每天可請求減少工作時間一小時」，雖然本會員工未滿 30 人，但是由於本會是推動婦女權益的單位，是否可以在考慮員工需求下適用這條規定？

勞動部廖參事為仁

當時該條文原意是主管機關要求雇主遵守，若「人事管理規則」中的主詞是雇主，就不須使用「應使其…」的文字，直接使用「應停止工作…」。

李常務董事安妮

本案是依據勞動基準法的異動來修訂本會內部的人事管理規則，有關何董事碧珍提到的問題，目前本會員工人數尚未達 30 人，在此情況下依法可暫時不去更動條文。

黃常務董事淑英

我認為第四條第 6 點「應使其…」的文字不能修改，因考量「應使其停止工作」及「給予產假八週」的主詞都是雇主，依據性別工作平等法的文字是正確的。

簡執行長慧娟

因為「人事管理規則」已經是本會的內部規定，所以黃常務董事淑英的意思是，條文中的主詞已經是基金會(雇主)，所以員工分娩前後，「雇主」就要應使其停止工作，並給予產假八週，所以「應使其…」的文字還是留著比較好。

許董事秀雯

我之前有請臺北市政府就適用勞動基準法的勞工，如果有作同性伴侶註記，可以比照異性配偶的福利，包括請假等，婦權基金會作為性別平等促進領域的重要機構，加上大法官也已經釋憲，想請問一下如果我們有同仁是同志，在請喪假時的身份，其伴侶是否相當於配偶？是否可以給假？臺北市政府當時是基於優於勞動基準法的規定准假，想要請問基金會在不用更動人事管理規則的情況下，實務上會如何決定？應該是可以在確認原則並具共識的情況下，董事會通過後就可以決定的。

李常務董事安妮

有關本案「人事管理規則」修訂案可以先直接通過，另外以一個進步的思維來說，本案對於配偶的定義應從寬認定。

簡執行長慧娟

可在會議記錄註記，董事建議本會「人事管理規則」中對於配偶的定義，應從寬認定。

李常務董事安妮

如果大家達成共識，就以附帶決議的方式記錄。

王常務董事兆慶

關於「員工考核注意事項」第六條「本會員工考績乙等比例需達全體 25%」是參照公務人員考績比例訂定，公務員可能受社會氛圍影響需要訂定考績比例，但是我認為這個思考不應納入基金會的管理中，尤其是在業務高度分工的情況下，每年找出三、四個人打乙等，可能有不公平的情況，是否真的有必要延續這個規定。

黃副執行長鈴翔

因為本會是公設財團法人，每年送立法院的評鑑，會被檢視員工年度考績甲等比例是否過高，因此本會需配合回應，站在組織治理的角度也需要作一個平衡。

黃常務董事淑英

即使「員工考核注意事項」不納入這條，屆時在立法院仍可依實際評估的結果回報乙等比例，因為這一條對於立法院監督公設財團法人來說並沒有幫助，還是有哪一個法條有規定一定要遵守？

黃副執行長鈴翔

由於本會的主管機關是衛生福利部，在管理眾多政府捐助財團法人的情況下，需要在制度面統一規範，以便整體接受立法院的監督。

王常務董事兆慶

在「衛生福利部主管由政府捐助之財團法人業務監督要點」中並未明確規範員工考核應有 25%乙等，所以應該屬於常規而非制度，我們也可以思考是否要保留這個常規，或是可以依實際情況給予考核。

簡執行長慧娟

綜合董事意見，條文大致方向修改為「本會員工年度考績依其執行業務相關表現進行考核」。

李常務董事安妮

希望相關考核辦法修正方向，是具有區辨力，不同於公務體系的規定。

臨時動議

許董事秀雯

有關台灣國家婦女館場地外借時，統計來館人員性別人數一事。之前台灣伴侶權益推動聯盟在婦女館辦理「誰的性/別：性別登記與性別變更」政策論壇，討論跨性別和雙性人的權益，現場也來了很多跨性別和雙性人，結果婦女館工作人員要我們回報參與男性及女性的人數，事實上確實無法配合。

李常務董事安妮

在各位董事附議的情況下，請婦女館工作人員在「全館服務人次表」的性別統計欄位，除了男性和女性之外，加上「其他」欄位。