

# 財團法人婦女權益促進發展基金會

## 第 13 屆第 6 次董事會議紀錄

開會時間：113 年 11 月 26 日（星期二）下午 3 時 30 分

開會地點：台灣國家婦女館（臺北市杭州南路一段 15 號 9 樓）

主席：邱董事長泰源、陳董事曼麗<sup>代</sup>

出（列）席人員：詳如簽到冊

紀錄：林玢恒

壹、會議開始

貳、主席致詞（略）

參、確定議程：主席稍晚另有要公，且本次會議議案數較多，徵詢出席人員同意，變更討論案於報告案之前進行。

肆、討論案

### 第 1 案

案由：本基金會 113 年度內部稽核報告，提請核定。

決議：照案通過，涉及「內部控制及稽核制度」修正部分，請於所有循環完成稽核作業後，再彙整修正之處提報董事會。

## 發言摘要

### 黃副執行長鈴翔

我說明一下，目前會內是兩年辦一次內部稽核，先聘請外部會計師進行教育訓練，再開始做內部各組交互稽核，完成報告後再由會計師指導，提出制度調整建議。這次稽核結果提到，部分表單在設計上可更周延，財務請購單建議將會計欄位改為總務欄位，較符合採購職責；黏貼憑證內則新增驗收欄位，過去都是承辦人完成作業即結案，但現在要把黏貼憑證連同請購單一併附上並編號，未來在查核上就會更清楚。

### 陳董事曼麗

如果要增加驗收欄位，確保驗收完竣後始支付款項，在金額上面是否需要一個限制，不要讓工作夥伴墊付太多經費？

### 行政院主計總處基金預算處陳副處長梅英

在請購的過程中，會計有個任務，是查核請購項目跟原本預算預定的計畫用途是否相符，也必須預先控留額度，以備未來付款時有足夠預算支用，所以建議請購單中保留會計簽核欄位。

### 黃副執行長鈴翔

我們的確在請購單上的「經費動支計畫科目」上有要求寫明從哪一個計畫可以支應，欄位目前是列會計，但是缺少

總務的角色，所以未來還有總務的角色讓整個過程更完整。至於會計的角色，在經費支用的部分，我們計畫內部簽核會辦會計以確認有沒有足夠費用可以支應，但是在請購單的部分，會比較回歸到採購的流程，是由總務來控管，您提到會計欄位的修正方式，因為表單必須要提報到衛福部做整體修正，所以還沒有完全修正前，我們目前內部的作業程序是先加強會計跟總務角色的釐清。

### 顏組長詩怡

補充說明這次提出請購制度調整建議的脈絡：最初請購單在設計的時候，因為考量基金會的規模相對是小的，所以把請、採購程序放在同一張表單，目前卻遇到會計應該在請購或採購時進行審核的問題，因為會計較為謹慎，常在請購時除了確認經費動支額度外，另外要求同仁補充關於經費用途必要性的文件，實務上常增加許多行政成本、影響效率，在諮詢會計師之後，認為「確認請購經費額度是否充足」部分，目前會內有剛才所說計畫簽核程序可把關處理，所以對於現行請購單的檢視，會計的職責應是檢視資料的完整性，必要性由業務主管檢視，採購階段的檢視則為總務的權責。

### 行政院主計總處基金預算處陳副處長梅英

如果是金額大小的分層負責，建議訂一個制度，運用到比較大的資源才用簽辦的方式去做採購，有一個分層，確定多少錢以上走簽呈並會會計，小額的讓總務做預算控管。

## 黃副執行長鈴翔

我們現在的確有金額上的分層負責，15,000 元以上就必須走請購程序，我們目前還有另外一個程序，會計人員除了做預算的把關，同仁自己本身也做預算的控管，內部是有兩道控管的機制。所以您提到會計除了做資料正確性的核准之外，也要確認到動支是不是合乎經費的科目，目前這兩個制度會計都有在處理，只是表單上面應該在哪裡出現比較合乎規定、跟總務的分工應該怎麼樣釐清，這是我們接下來修表單的討論。

## 林董事綠紅

內部控制機制的第 13 頁，會計在內控機制中應該有兩個角色，一是確認請購單資料的齊全性，另一是核決權限是否有不全的狀況，所以如果要改表單，後面確定有沒有申購權的部分要怎麼處理？可能不是只有修表單，會連同修控制制度，還有流程中其實沒有寫到總務，所以可能看一下要放在哪裡，要一併進來，會比較清楚。

## 呂監察人觀文

1. 基金會很有企圖心，把請、訂、驗都放在同一張表單，這樣有表單簡化的好處，但其實每個作業審核的重點不一樣：實務上的請購，通常是使用或保管單位提出申請，有庫存的東西就是由保管單位提出，如果是各單位要使用，則是由使用單位自行提出，主管覺得有需要就能核可，但核可後要看是否能立案，立案後才能算是有效表

單，才需要讓會計有一聯，讓會計知道可否進行採購。

2. 採購的重點又不一樣，因為需求單位只管是否需要，不太管價格、品質怎麼樣，這也不是使用或保管單位的責任範圍，但採購單位就有職責確認價格、品質有沒有符合需求。另一種狀況是，請購的東西在進貨後有變動，因此訂購跟驗收也不見得會畫上等號，所以實務上不會把訂購單和驗收單放在同一張單據中，因為要確認的事項不太一樣。
3. 如果有 ERP 系統最好，系統可自動帶入並做控制，在驗收前確認前端是否已訂購，有才能開放驗收。基本上應該是請購、訂購、驗收的訊息都要留到會計，當然會計不一定要簽核，但一定要保留訊息資料，這樣會計要核可請款的時候才會有所依據，也就是說全部都是經過認可的，也在預算範圍內，或者是都經過權責主管核可。
4. 總結來說，在訂權限時，可依據不同的東西、人、職級來核可，這是比較完整的，當然相較來說工程也比較浩大，所以要確認在實務經驗上想往哪個方向進行。如果要簡化進行，可能流程中就會比較窒礙難行或表單不符合需用，但是如果拆單處理，訂購、驗收單一起是可以的，假設所有的採購都不允許分批交貨，訂購／驗收單可以在同一張，但還是建議請購單跟訂購、驗收分開比較好，因為假設各單位已經預算超支，那麼請購不一定能立案，或許就得要等下年度才能繼續提請購。

### **黃副執行長鈴翔**

謝謝呂監察人的建議，會內目前請購、訂購、驗收是放在同一張表單中，流程進行時也的確發現一張表單無法完整表達所有事情，所以現在是朝向分開作為修正方向，未來也期待能導入系統使行政作業更有效率，會後再請教呂監察人關於系統導入的做法，請購單則會依大家的意見做後續修正處理。

### **黃董事馨慧**

建議向上挪移請購表單中「訂購日期」下方格線，讓「經費動支、計劃名稱／科目」欄位大一些，方便較多的內容書寫。

### **黃副執行長鈴翔**

馨慧老師的意見滿好理解，還有感謝剛剛監察人的意見，這個修正案也是希望蒐集大家可以如何讓它更精進的方向，我們就依照大家意見來做後續處理。

## **第 2 案**

**案由：**有關本基金會修訂「誠信經營規範」第 12 條，提請討論。

**決議：**條文原則通過，檢舉管道運作規劃部分，請依董事

建議參照其他檢舉機制做法再行研議，並提報下次董事會討論。

## 發言摘要

### 財政部國庫署羅主任秘書幸榮

我想請教一下，目前比較看不出來運作規劃的幕僚單位是什麼，是否應把這個部分放進去比較完整？

### 黃副執行長鈴翔

基金會秘書處是不是可以在「受理檢舉人通報」到「責成召集人」程序中加入，也就是讓基金會可以協助調查過程中的秘書與幕僚作業，我們把它加入在第3項裡。

### 呂監察人觀文

實務上比較不會用獨立董事來擔任檢舉信箱收件者的角色，一般的吹哨人制度，多半會以獨立的稽核部門或人員來擔任較為適當，而且要能跨越經營團隊，直接向最高長官報告。因為監察人或獨立董事通常是每個月或兩個月才會參與理事或董事會議，在權責上協助處理難有著力點。但因基金會人員精簡，要再成立稽核部門確實有困難，或許可與其他基金會和跨部會類似組織共同委任外部稽核，在國際上有很多機構常態性接受委任，專門協助私人或是國家單位處理稽核工作，也可透過它們進行檢舉案的後續追蹤

與問題釐清，有時候舞弊、risk 發生的原因非常複雜，不是我們這種偶爾來參與一下專業意見的人可以陪著組織，真正從根本解決問題。

### 林董事綠紅

1. 誠信經營規範不是只有財務的問題，是規範基金會有沒有完成任務、有沒有好好經營，規範的對象除了董事外、監察人也是受規範的對象，所以建議還是用我們內部工作人員，責成某一個層級以上的人去收檢舉信，內部人員雖然經手，但是由後續的外部單位去調查，這樣就可以，而不一定要由監察人去收檢舉信，因為由他們收檢舉信，以目前的組成來說並不容易，加上也沒有幕僚，我想不太容易發動後續的措施。目前各種案件包含性騷擾或者是職場霸凌，大部分都是由內部去設一個專門的信箱或人員做這件事，後續就可以委託外部的人介入，等於透明的部分是在後續的釐清部分，而不是一開始從前面，因為這樣會沒辦法運作。
2. 決定內部獨立檢舉的做法後，後面有關委託的條文就可以刪除，以彭婉如基金會來說，有法遵部門專門在做這件事，之後也是一樣委託調查。

### 第 3 案

案由：有關本基金會人員待遇調整建議方案暨薪資標準表

修正，提請討論。

決議：照案通過，薪資標準表請送主管機關核定後，薪資調整追認至 113 年 1 月 1 日，所增加支出由本年度經費支應。

## 發言摘要

### 廖董事福特

基金會提出調升薪點值 3%，相對於軍公教的調整薪資 4%，在調升幅度上是否有差別？另回溯到 113 年 1 月 1 號技術上是否沒問題？

### 黃副執行長鈴翔

謝謝廖董事，我們薪資調整也思考基金會的經費來源是以接案為主，所以考量到人事成本，調升的時候其實會一直墊高人事成本的樓地板，我們考慮到因為每年的專案經費其實是起伏、不太一定的，所以在調升過程中，就抓一個相對大家可以接受的額度，又能夠讓現在人員相對上也有些成長，大概是用這樣的比例來抓，也在我們經費的能力範圍之內去做因應。

### 行政院主計總處基金預算處陳副處長梅英

我們現在要追溯到 1 月 1 號，可是現在已經快到年底了，有沒有可能併到下一個年度調整的額度？畢竟現在距離

113 年 1 月 1 號太遠了，因為明年軍公教也會調薪，就一起考慮調升的額度。

### 吳董事淑慈

我是比較傾向既然大環境都是 113 年就調薪了，同仁辛苦了已經快一年，我們現在才發現沒有調到，所以我還是比較傾向追溯到今年就先調。明年的話，因為我們執行長都很客氣，會先去估算大概會有多少盈餘，再來處理大概可以調多少，這樣子我想是比較保守。

### 呂董事欣潔

是否每次調薪點都要再過董監事會？

### 黃副執行長鈴翔

這個提案主要是因為立法院特別關注公設財團法人中為什麼我們沒有調整薪資，如果今年沒有調整，可能還是會被持續關注。至於明年度，我們還是會先行評估，因為基金會的財務運作跟一般的財團法人不太一樣，所以我們先讓立法院了解我們財務的體質，再來尊重董事會的決定。明年度是不是需要調，我們再依照整個財務的規劃跟收支的狀況來評估。

### 呂董事欣潔

現在有很多 NGO 會固定每年調一次薪資，大家其實也是接案、寫補助案，可是還是會寫一個調整 range，寫法上

就是至少不低於通膨利率，參考上一年度的通膨利率。我個人當然支持必須要調薪，也提另一個想法：有沒有可能或機會，未來變成一個例行性的、固定的，有一個標準是不低於通膨、或是用怎麼樣方式去討論？要不然好像每次有想到、有被提醒我們才會調整，這是我的想法。

### 陳董事曼麗

我贊成待遇上的調整，但有一個連貫的事情要考量：我們114年的預算是不是也要隨之調整，因為薪資可能不一樣，114年的預算是不是要再做一次的確認？

### 黃副執行長鈴翔

我們跟公務單位的預算不太一樣，我們的預算是半年、一年前先概估，不會跟當年實際的預算一致，通常是到年底才會知道整個經費的狀態，每個年度都只能先概估下個年度有哪些經費的可能，薪資通常是抓不要超過每個年度總經費的30%，現在調整的到明年人事經費上不會短絀。

### 邱董事長泰源

立委質詢的時候，只有三個財團法人沒有調。這是有點尷尬的問題，同仁們不好意思，爭取經費也要靠各位董事幫忙，大家都很辛苦，可能沒有心臟一開始就提，在不管是立法院或大家比較之下，才勇敢地提出來，我感覺是這樣。比較乾脆今年是直接調，明年再想明年的事情，如果大家

沒有異議。因為也要對外表達我們有顧及同仁的權利，有時候這是人情世故，但當然一定要合乎規定，如果這樣調整沒有問題，經費看起來也可以承受。明年再看到底我們申請了多少經費、多少計畫，再請大家來指導，早點動作。

## 伍、報告案

### 第 1 案

案由：本基金會第 13 第 5 次董事會決議辦理情形。

決定：洽悉。

### 第 2 案

案由：本基金會 113 年度 7-10 月業務執行報告。

決定：洽悉。

## 發言摘要

### 黃董事馨慧

1. 「婦女權益發展暨研訓機制計畫」辦了 2 場焦點團體座談，彙整了他國相關研訓機構資料，我覺得非常重要，目前也正在進行他國相關的研訓機構資料蒐集，也會對未來做建議，請教焦點座談的成果是不是在哪裡可以看

到？對於未來的具體做法，是不是未來讓給大家也都可以看得到？倒不是說董監事，而是我相信對國內的婦女團體會非常有幫助。

2. 「農業整合諮詢輔導計畫」也辦了很多跟農村婦女有關的工作或者性平議題的研討，這些內容可能有很多人想參與，但是工作方的參與人員有限，成果可以讓更多人了解到這些內涵，尤其我們很在乎鄉村婦女的公共參與。

### 黃副執行長鈴翔

有關培訓機制的工作，我們希望在年底的時候能夠完成報告，這個報告會提到董事會，但我們也會等衛福部驗收完成後，結論建議的部分可以再持續跟大家做後續的討論。另基金會目前正進行網站重整，將各專案網站入口統一彙整於基金會官網，方便各專案成果與資料搜尋。董事提到的農業計畫，包含活動內容、師資、教材等，都能在官網上找到。

### 第 3 案

案由：提報本基金會 113 年度 1 至 9 月財務報告案。

決定：洽悉。

## 發言摘要

### 吳董事淑慈

想了解「弱勢族群女性經濟培力計畫」實際預算達成率較低的原因？是否需要進一步協助？

### 黃副執行長鈴翔

「弱勢族群女性經濟培力計畫」目前的執行金額是呈現到9月份，它有很多執行是在9月到11月之間，執行率到年底應該可執行完畢。

### 廖董事福特

OSF計畫提供的經費金額較高，請問執行的業務內容？

### 顏組長詩怡

OSF今年經費較原編列預算增加幅度比較大，主要有2個原因：一是因為這是跨年度計畫，而去年本會有較多孳息，所以運用孳息支持去年的計畫執行，留下比較多的經費使用於今年東亞性別平等論壇的國際講者邀請；另一原因是在推動數位性別暴力防治工作上，原來是由民間團體數位女力聯盟向OSF申請經費，但遇到執行上的困難，OSF與基金會討論後，轉請我們協助與臺灣其他關注相關議題的團體共同執行，因此邀請婦女救援基金會與現代婦女基金會一起運用經費來執行。

## 第 4 案

案由：「性別化創新應用推廣計畫」暨「APEC 促進照顧相關數位健康科技之性別平等與包容性」研討會辦理情形。

決定：洽悉。

## 第 5 案

案由：《走她的路：台灣「女路」旅遊指南，帶你探索每個她的故事！》出版暨後續推廣規劃。

決定：洽悉，請同仁持續進行多方推廣。

## 發言摘要

### 黃董事馨慧

期待女路出版後的推廣規劃，能讓更多人知道這些路線，譬如推廣作為中小學生在地校外教學知性之旅也滿好的。

### 吳董事淑慈

我們還是要注意弱勢族群，如果有易讀版的話，易讀版也對小學生非常好用。

## 呂監察人觀文

現在的孩子習慣看影片，可不可能弄成像微電影？10分鐘或5分鐘，可以先選比較有代表性做。

## 黃副執行長鈴翔

謝謝各位董事的支持！這個案子持續在運作，我們的目標是每一個縣市都有自己的特色女路，除了開發點位跟資料的蒐集整理外，很重要的一點在導覽員的訓練，有更多不管是男性女性，甚至小朋友都可以變成導覽人員。在推廣的部分，我們這次特別跟時報合作，是因為希望能夠推廣到非同溫層以外。平常在導覽的過程中，也會發展出比較簡易的地圖版、比較簡單的圖文介紹，還有透過影片的方式，我們可能考慮未來辦一些影像的活動或競賽，鼓勵大家在走女路的時候也能夠去做微電影也好、或徵件來鼓勵大家參與這件事。

## 第6案

案由：「挺女子！」就業網暨「終結數位性別暴力」行動網建置暨使用情形。

決定：洽悉，與104後續合作時請持續蒐集更多勞動條件與薪資範圍相關之數據資訊。

## 發言摘要

### 郭董事玲惠

關於女性重回職場計畫，我們如何去選擇 4 萬多個友善的企業單位？如果只因企業有二度就業或中高齡就業，就認為友善企業進行媒合，是很危險的。目前缺少追蹤機制，無法得知薪資是否偏低，對實際勞動條件也不了解，建議避開「友善企業」說法，改用「提供中高齡及二度就業」，這也符合我們對 104 合作上的實際要求。盡可能請 104 除媒合相關的數據外，也提供如工作地點、內容及薪資等資訊，主要考量若企業僅提供最低薪資，透過基金會媒合就容易出問題。

### 黃副執行長鈴翔

這次與 104 合作，也是希望透過他們的系統蒐集數據資料，來了解二度就業實際面臨的問題。關於工作地點、內容、勞動條件及薪資等資訊掌握，請專案主責同仁慧文協助說明。

### 廖研究員慧文

目前只能從網站資訊中撈取投遞履歷者與面試者的部分樣態，譬如她們的基本資料、居住地點，以及企業主提供的職缺地點，尚無媒合後的薪資及勞動條件等資料。企業刊

登面試條件時會列出部分勞動條件，但目前在媒合成功並實際工作後的追蹤尚未到位。

### 郭董事玲惠

初步請先確認企業提供的薪資是否為 4 萬塊以下，如果低於 4 萬建議一定要公告，至少要清楚透過我們媒合的勞動條件好不好，如果可以繼續追蹤，但初步我們提供的媒合勞動條件絕對不能是不好的，二度和中高齡就業不能等同於低薪就業。

### 林董事綠紅

剛才進網站設條件篩選職缺，薪資不至於到低薪，但應該要瞭解這些工作機會是如何被篩選進網站的？104 資料庫中是否有設定女性二度就業友善企業的認定標準？需確認求職者在「挺女子」就業網搜尋職缺時，只會出現這些被判定為女性二度就業友善的企業，不然就只是 104 的另一個入口而已。彭婉如基金會也是透過 104 招募人員，招募時有需要填寫的表格，可確認 104 在基本資料表格設計時，有無欄位讓企業主講述其是否有友善二度就業或育兒家庭就業等條件，避免造成重返職場婦女面試時，被質疑有家庭照顧問題之情況，這也違背我們當初媒合的原意，因次建議針對二度就業友善企業條件篩選的演算法邏輯再次與 104 確認。

## 黃副執行長鈴翔

1. 謝謝兩位董事，我們現正與 104 談明年度的合作，目前的確只要企業有意願雇用二度就業婦女，就會被納入網站資料庫，後續與 104 的配合，這部分可討論得更清楚明確，彼此也能互相教育。
2. 當初在建置「挺女子」就業網時，有考量與 104 其他分類網站如「高年級 50+」的區別，我們的重點有一個是在跟各地支持系統的培訓，包括她們的後續追蹤，這是我們計畫裡比較不一樣的精神，這部分我們還是會持續透過工作坊去了解她有沒有進進出出、或實際到企業後是不是如同這個企業所說的友善，後續能透過我們的知識網絡去做進一步的分析了解。

## 林董事綠紅

104 有持續在做產業端的薪酬調查，洽談明年度合作時，是否能詢問 104 在女性重返職場的計畫下，企業實際提供給就職者的薪酬 range，以便日後成效追蹤。但就經驗上，也必須視這些願意雇用二度就業女性的企業，是否有配合填寫額外資料的意願，執行上會比較麻煩，不過這些數據有助於計畫能走得更長遠。

## 陸、臨時動議

## 柒、散會（下午 4 時 50 分）