

財團法人婦女權益促進發展基金會

第 14 屆第 3 次董事會議紀錄

開會時間：114 年 11 月 28 日（星期二）上午 10 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）

出（列）席人員：詳如簽到表

紀錄：袁泰智

壹、推舉主席：依據本基金會捐助章程第十一條規定：「董事會議由董事長召集並擔任臨時主席」，因尚未進行董事長選舉程序，經董事互推，由李董事安妮擔任本次會議主席。

貳、會議開始

參、主席致詞

肆、選舉事項

案由：有關本基金會第 14 屆董事長補選案，報請公鑒。

決議：

- 一、本屆董事長補選，應到人數 19 位，實到人數 15 位（含委託 6 位），達三分之二法定人數。
- 二、董事長選舉投票結果：石董事崇良獲得 15 票，當選為第 14 屆董事長。

伍、報告案

第 1 案

案由：本基金會第 14 屆第 2 次董事會決議辦理情形。

決定：洽悉。

發言摘要

徐監察人廷榕

同仁製作報告很辛苦，也進步很多，第 14 屆第 2 次董事會議之後召開了臨時董事會，決議辦理情形也應該涵蓋 7 月 29 日臨時董事會的部分，而不只是第 14 屆第 2 次董事會，比方報告案第 3 案後來更新了 1 到 6 月財務報表經臨時董事會議通過，以後附錄也應該附上臨時會議的紀錄，比較能完整呈現。

第 2 案

案由：本基金會 114 年度 1 至 10 月業務執行成效。

決定：洽悉。

發言摘要

方董事念萱

有關數位性別暴力部分，提到參考澳洲電子安全委員會辦公室 eSafety 架構規劃，它的確是當前國際上很重要的參考架構，一方面 eSafety 針對年輕人，大家都知道 AI 化以後，年輕人的學習能力降低了，AI 對他來講是好玩的工具，

但數位性別暴力的問題很嚴重，另外澳洲還有個很厲害的地方是產官學的合作，對於產業的對話跟規範的協商研擬，我一直覺得我們在性平會或其他平臺好像很難施力，如果基金會方面有這樣的培訓平臺跟規劃是不是可以著力？

顏組長詩怡

我們在規劃這個網站的時候，除了參考 eSafety，的確也看到 AI 這幾個月發展得很快，我們已經在跟專業的團隊討論，怎麼樣可以把運用的部分加到學習平臺的建置裡。另外下周一在婦女館這裡有一個跟澳洲辦事處合作的工作坊，我們也希望看能不能從中找到一些新的可能和方向。

陳董事月娥

因為是成果報告，我建議把成果進一步呈現。比如女性導覽人才總共培訓 137 位，取得導覽資格之後，有多少人真正去從事導覽工作、帶來具體的收入？或是有一些是屬於志願服務的，都可以再進一步說明。第二是經濟弱勢女性的自立輔導計畫選了兩個民間團體，區域是在新北跟基隆，挑選合作單位跟行政區域，是什麼樣的考量？我一直在思考，以婦權基金會的層次，究竟我們的工作應該辦理什麼？國際活動應該是我們來辦；在台灣跨區域的比較不好辦理的，應該我們來辦；再來，地方政府甚至中央部會針對特定的對象，沒有辦法去累積更多資源、整合在地力量的，應該我們來辦。有些活動辦理好像地方團體就可以辦的，那是基於什麼原因？在規劃的時候可以再考慮相關因素。

林董事志潔

我想確認，導覽人才的培力有考慮培力 general 的女性導覽員嗎？目前有其他語言的導覽嗎？我覺得會有對女路有興趣的觀光客，或者想要參與女路的群體，可能也可以做點研究。

黃代理執行長鈴翔

1. 基金會第一是資源整合平臺，第二是創新模式開發的角色，經濟培力計畫的重點是，透過我們這個平臺讓各個不同的地方可以開發出在地的創新模式，今年除了跟各中心有不同就業模式的合作外，我們特別希望針對家庭托顧，是因為看到它對於婦女進入職場一個很好的做法、相對門檻也比較低，她可能變成是一個小型的自雇者，所以我們找已經有經驗的單位所在的縣市，以縣市為合作的單位，透過這樣的模式做說明會、逐步推動，它是一個實驗性的方案，我們希望不同的工作模式開發出來之後，能夠在地適用，而不是用統一的標準去要求每個地方照著做，這是我們在經濟培力上的做法。
2. 女性導覽員是針對女路的導覽，我們女路的發展有幾個階段，先是把女路開發出來，開發出來後，我們會開性平導覽工作坊，要確保導覽人講出來的東西是有性別觀點的，受訓完的人，才可以變成導覽員。我們北部有幾條比較成熟的路線，目前相關單位來預約，都希望能夠有我們的導覽人員協助，這部分對導覽員來說，就是比較不錯的兼職收入。

林董事志潔

農業的部分，我們在行政院性平會已經多次處理農業部的問題。不曉得除了農會家政班，有沒有其他針對農會提高性別培力的想法？因為農業部對這個無解的問題好像沒辦法，他說內部考試或進用、派遣，女性已經可以達到三成，可是理監事還是 10%以下，基金會針對目前這樣的狀況，有沒有什麼想法可以協助？

黃代理執行長鈴翔

農會家政業務早期是全農在處理，由我們來做以後，大概有幾個面向：第一是我們做了一些性別的分齡、分眾的教材跟教案；第二是性別師資的培養，會到不同的農會去做性別的宣講；第三我想補充，農會轉型過程中看到的結構改變，過去農會家政班都是比較高齡的女性，但現在農會家政班有男性比例的提高，還有多元族群的融入、新二代，所以整個性別圖像慢慢翻轉中，這是我們看到的；但決策階層的部分，女性比例還是沒有那麼高，這很大還是在性別文化的部分，需要持續透過溝通、討論，讓女性在勇於表達、參與決策上能夠有自信。我們常常發現，在家政的場合裡，鼓勵總幹事、幹部開會的時候要邀請家政班同學一起來，可是她們就會認為那樣的場合不屬於她們，她們會在決策場合上不太敢表達，有這樣實際情境的觀察。因為明年是家政 70，我們希望針對農會 70 年來，家政的每個階段在隱形力量上扮演哪些角色，我們做了一個影響力報告，明年也希望把這個報告再讓大家了解。

第 3 案

案由：提報本基金會 114 年度 1 至 10 月財務報告。

決定：洽悉。

發言摘要

徐監察人廷榕

第 38 頁收入明細表的部分，希望報告時能對董監事說明，需要有什麼資源或者特殊表現？例如已經到 10 月了，預算達成率低於標準值，只有 35.86%或 50.39%的部分，有什麼特殊原因，哪一些是正常的落後？哪一些是有特殊問題？可以做點說明會比較好。

黃代理執行長鈴翔

預算達成率低的部分，可能在年底會有一些比較大的支出，所以到 10 月用得比較少，例如 APEC 今年因為預算凍結，只有半年的執行期間，很多經費會落在 11、12 月才核銷，執行完畢應該是沒有問題的。

薛專員淳雅

婦女暨性別議題對話計畫的預算達成率約 35%，是跟我們的收入「預算」比較，大家可以對照第 15 頁，預算與實際核定金額的差異在於人事費沒有核定；第 44 頁這個計畫的實際經費支出明細表，1 到 10 月的執行進度已經是 100%。

外交部 NGO 國際事務會胡參事韻芳

「女力外交計畫」外交部負擔的比例非常高，林部長也希望其他相關部會尤其衛福部可以共襄盛舉，來共同補助

NGO 去國外的旅費。今天先表達一下這個意見，因為也不知道明（115）年的預算會不會通過，前兩天我們在討論明年的安排，依照院長指示，除了青年參與現在已經從 7 位倍增到 15 位，NGO 團體也有 40 多個，有申請的差不多都通過了。明年我們會有很大一筆錢希望放在國際文宣上，結合當地的情況，所以希望相關的部會可以略微分擔，希望部會可以共同來補助 NGO 去國外參加活動。

主席李董事安妮

我首先用董事的身分感謝外交部，在國際參與部分，CSW 一直不只是活動力很強，預算上也對基金會也有很大幫助。

黃代理執行長鈴翔

1. CSW 這個計畫基金會大概已經做了快二十年，從一開始沒有經費，到國組司編 100 多萬的經費給出國代表、基金會來協助處理，我們就是幫外交部做部分的評審、撥款和所有的行政作業，我一直覺得這是我們應該做的，因為我們要支持民間團體去參與國際。到後來轉變成女力外交，我們也希望能回歸到每年除了讓民間組織參與，也要能夠看出整個「女力外交」的概念，所以才開始有女力外交專案，也從那時候開始，國組司從 100 多萬的經費慢慢增加補助額度，到前年把這整筆錢放到 NGO 國際事務會，所以才會感覺 NGO 國際事務會這筆錢很大。但這個過程從頭到尾，我們都希望給民間組織的補助不要減少，因為其實民間組織去參加，也都要自己負擔一部分差旅費，我們希望國組司那邊能夠繼續支援。

2. 女力之夜的文宣或是活動性質，這部分看部裡怎麼規劃，我們就怎麼配合；但其中還有一筆錢我們覺得必須做的，是青年傳承的訓練，就是我們的 LEAP 工作坊，我們要讓經驗交流傳承，一開始外交部對這筆預算比較有疑慮，覺得應該回到教育部編，但因為它是跟 NGO CSW 有關的，所以我們還是希望總體放在這筆預算中一起執行。
3. 我們在今年會開說明會，鼓勵政府單位參加明年 CSW，也是因為包括衛福部、台北市、高雄市、桃園市政府等中央部會和地方政府都有嘗試和民間在 CSW 中合作 panel，今年我們希望透過說明會能夠讓部會理解 CSW 這件事情跟他的關聯，我們有在做這方面的努力，如果大家編列預算，但當這跟他的關聯性不高，其實並不知道怎麼去贊助跟參與這件事，所以今年特別針對部會做一次工作坊，讓他們認識 CSW 在做什麼、可以怎麼參與這樣的工作。
4. 這筆專案經費每年我們都要先墊付，也希望經費可不可以分兩期來撥付，因為它是跨年度的，過程中我們行政的負擔其實很大。

外交部 NGO 國際事務會胡參事韻芳

明年經費我們已經說好分兩期，這沒有問題。主要是希望國際參與不是只有外交部的事，今年院長有指示新的方向，希望朝新方向開始做更多的參與，有更多的 NGO 去、也可以吸引更多 INGO 進來，希望基金會的跨部會工作坊非常成功，大家多了解國際參與是大家的事。

主席李董事安妮

我又要先離開主持人的角色，事實上如果我們要談一個完整的「女力外交」計畫，應該要超越、不只是 CSW 會議而已，可能可以透過性平會國參組，來做一個不只是概念性、而是更具體的建議或提案。

秦董事季芳

的確應該讓更多部會知道國際參與的重要性，當時「女力外交」其實是找到外交封鎖下的一個破口，因為臺灣刚好在性別平等上相對是比較有成績的，所以我們利用 CSW 場合推廣臺灣，這是很重要的觸角，讓臺灣的各方面可以和國際交流，直到現在還是如此，臺灣在經濟跟性別方面讓很多國家對我們有興趣，也願意跟我們有更多聯繫，臺灣跟更多地方連結，我們會相對會更安全。所有國際交流的內涵一定來自各部會提供的資訊，外交部才有辦法做好的宣導，去年好不容易請到蔡前總統，明年不知道能不能有重量級嘉賓，我們也希望重要的指標性人物可以繼續往前推動，所以的確需要讓更多部會了解這個計畫的重要性；對各部會來說，看到別人的回饋也可以思考自己，像我們看到澳洲跟其他國家上對數位性別暴力的努力跟措施，我們需要更多跨國的合作，「女力外交」不單單只是做外宣，其實有非常多連結的機會。我們也希望外交部之外的部會，特別是明年 CSW 的議題，衛福部、法務部、甚至司法院都非常重要，司法院的性別意識跟處理性別暴力相關事件的時候一直有很多問題，希望邀請他們一起了解，可能需要

院長、還有透過院跟院之間，甚至到總統層次，希望可以讓更多人加入推動性別平等。大家都非常感謝外交部的付出，也希望讓各部會一起參與、外交部持續支持。

主計總處基金預算處黃副處長秀容

1. 以外交部這筆經費舉例，第一個疑問是第 43 頁核定數是 880 萬、到 10 月的時候分配數是 733 萬元，1 到 10 月的實際收入是 440 萬；再請大家翻到第 38 頁，收入預算是 670 萬，1 到 10 月預算分配數 558 萬可能是用 670 萬去分配，可是 1 到 10 月的實際數卻不是 43 頁的 440 萬，而是 777 萬元？第二個疑問是在 40 頁的業務支出，年度預算編了 696 萬，因為預算收入是 670 萬、支出面是 690 萬，表示預算面有 26 萬的經費不足、需要會裡自籌，但是在支出面看到是 844 萬元，第 43 頁的支出卻是 777 萬元，這幾個數字沒有辦法了解。
2. 如果差異是因為收支預計表用權責基礎，但經費收支明細表用現金基礎，我會建議，經費收支明細表的「分配數」其實就沒有太大意義，因為呈現的就是實際核定收入、實際收入、實際支出，也就是單純的現金收支而已。向董事及監察人報告，要呈現：這個計畫截至目前的執行情形、計畫收入和支出的狀況，這樣才能了解個別計畫實際收支並進一步了解本會整體的財務或現金流量的控管。現在給一個分配數，反而無法了解分配數與實際收入間有什麼關聯？

黃代理執行長鈴翔

這部分麻煩監察人會後再指導一下，我們如何呈現報表比較容易讓大家理解，也比較不會有數字差異或太過複雜。

第 4 案

案由：女性重回職場協助計畫辦理成效暨後續推動方向。

決定：洽悉。

發言摘要

勞動部鐘參事琳惠

勞動部確實有一個婦女再就業計畫，是結合了經濟部、衛福部、教育部非常多的服務資源，包括影片裡提到的自主訓練獎勵、再就業獎勵、雇主調整工時等，三年預計要協助 14 萬的女性勞動力重回職場，剛剛報告影片中 31 萬的數字，要再確認一下協助的內容是什麼？總體數據感覺有些出入。我這裡也跟大家報告，勞動部到今年 10 月，協助有 3 萬 8,428 名婦女重返職場。

吳董事志光

我們長期規劃應該要有政策目標、統計的交叉分析，其實勞動部的《性別勞動統計分析》每年都有做，臺灣 25 歲到 39 歲的女性勞參率是高於日、韓和美國的，但 50 歲就不如了。這個現象就是這個計畫的重點，女性會離開職場最主要可能是家庭因素，但重返職場的困難是什麼？是這個計畫應該琢磨的。尤其結合中高齡就業的問題，當她重返

職場時，女性大部分在服務業，是不是 AI 也會衝擊到就業的機會？現在很多一般的文書工作，不會運用 AI 會受到影響，這些恐怕都是中高齡就業的門檻，希望看到更多面向，不管是官方或民間，怎樣讓婦女的勞動參與率，尤其是中高婦女的勞參率能夠改善、達標。

黃代理執行長鈴翔

這也是我們這幾年一直想要找到的答案，我們做婦女就業這麼多年，想知道是婦女團體到底可以扮演什麼角色？為什麼勞參率一直沒有辦法提升？所以這個計畫的重點在於基金會是一個平臺——我們不是找工作的專家，但要能知道，怎麼樣讓婦女願意走出來？這個計畫透過感恩基金會的經費支持，重點是我們在跟 104 合作中所建立的數據資料庫，以往我們在資訊、資源上做了很大的宣導，但宣導了她還是不會去用，所以必須要有一個單位告訴她，可以怎麼樣去用這個錢？我們協助你去結合這個資源。所以這個計畫最希望對話的單位是勞動部，這三年定位成一個實驗方案，我們已經知道有什麼問題、而且知道可以怎麼做，我們希望能夠跟部會有更多的對話跟討論，目前這個計畫每個縣市都有對口，有些是婦女中心、有些是民間單位，他們看到的結果都不一樣。從這幾次 104 所撈出來的資料來看，六都需求是比較高的，中南部和離島可能沒有工作機會，看到很多實務上不同縣市所遭遇的問題，趨勢上的確 60 歲以上的需求在增加、中高齡婦女尋找職業的需求在增加，產業形態上也在改變，行政跟文書類的過去認為比較容易

進入，但現在不一樣了，因為現在產業認為年輕人學習新工具的速度比較快，所以婦女沒有優勢，反而我們現在看到需求最高的是不動產業。三年下來的下一個階段，我們希望能夠跟相關的部會做對話。

薛董事文珍

聽到代理執行長對這個問題的熱情，讓人覺得很振奮，也相信這事一定能被好好推進。剛剛提到做了很多了解、調查，六都的需求很高。我認為新竹的需求其實非常高，在專業領域裡，中、高階女性其實也面臨同樣的處境，而她們是隱形弱勢，大家會覺得她們有一定的社經地位，所以不會想到需要協助她們重回職場，這個協助不是對個人、而是對環境。我認識很多科技業中、高階的女性，她們選擇退出職場、成為自由工作者或提早退休。退出職場原因可能有很多，但很重要的一點是工作環境讓她們不舒服。她們有專業、有經濟能力，所以不需要留在那裡受氣，不舒服就走了，但這種狀況對我們的經濟發展其實是很大的傷害。應該這樣說，一個人離開組織之後，真的就像是天使折翼，她可能還是很厲害，但影響力就會大大地縮小。所以希望開始重視科技業的女性，13%實在是少數，壓力其實更大。政府這幾年的確越來越重視女性參與，現在很多委員會要30%、甚至更高比例的女性參與，這當然很好，但最後壓力其實會落在這些少數女性身上，她們一個人得跑好多委員會，對於上面的管理者來說無所謂，反正這些女性會承擔，他就沒有招募更多女性工作者的壓力：我如

何招募更多的工作女性？如何打造讓女性願意進來而且留下來的環境？這些事反而變得不緊急了。所以想代表這群隱形的弱勢發出聲音，也希望基金會能多思考。她們很多人其實扮演著組織關鍵角色，有沒有她們真的會有差別，可以影響很多後面的人。她一個人就可能影響很多想回到職場的中高齡女性，甚至男性重回職場也可能受她影響。

王董事兆慶

文珍委員講的也觸動到我，我有一次去新竹，也遇到類似的狀況。當時我代表彭婉如基金會去介紹女性就業方案，結果會後有一位竹科媽媽跟我說：「你們的方案對我來說完全沒有用，我是清大畢業的，怎麼可能去做保母、做家管？」所以我覺得要做女性再就業服務，其實可能腦中要先有一個 2x2 架構：橫軸是一個是服務業、一個是工業或科技業，縱軸是藍領與白領，就會有四象限，像彭婉如基金會瞄準的就是「藍領的服務業」，我們提供各式就業服務，是幫助藍領階級的女性在服務業中重新找到位置，過程中當然有很多痛苦、蛻變，也有自我價值提升，我們鎖定的是在藍領服務業；像文珍委員提到的，通常是白領在科技業的女性——她們有白領的文化資本、希望在科技業或工業找到對應的工作機會，但我就沒看過哪一個民間團體的就業服務或政府政策瞄準這區塊。這四塊都有女性需要被支持，所以策略上可以先確定分類，再來想政策和服務。以勞動部的角度，如果勞動部跟婦權基金會合作，我們現在的政策與民間團體，分別在這四個象限中可以找到什麼 best

practice。比如彭婉如基金會可以驕傲地說，在「藍領x服務業」做得不錯，可能是這塊的 best practice，但另外三塊的作法是什麼？建議勞動部和基金會可以往這個方向去想。

黃代理執行長鈴翔

文珍董事剛提到的這部分，其實我們在三年前已經關注到，原本我們的實驗方案一開始做的就是菁英婦女回流，她們需要的訓練跟心理重建都不一樣，這塊我們還在發展怎麼協助。只要心理建設長得出來，這群人要重新回到職場，相對會比較容易，我們有觀察到她們的特質跟需求。

第 5 案

案由：台灣國家婦女館館舍擴充、資料典藏暨人才培訓機制發展計畫辦理情形。

決定：

一、洽悉。

二、建請行政院董事協助協調部會進行後續實質規劃。

發言摘要

主席李董事安妮

我很關心我們在跟文化部溝通時的對話過程，我會覺得，我們似乎還是呈現一種委身在他人建築物裡的模樣，就像今天我們在農糧署九樓的感覺一樣，將來我們可能會把展覽的部分，或者比較大型、比較重要的歷史資料展，放在

我們的分館，但分館背後的大機構叫做台灣歷史博物館。我的意思是，在規劃階段，就必須積極表達我們的聲音、提出我們的想像。地點如果是在昭和樓，其實不錯，我自己滿喜歡古蹟再利用的方式，把空間賦予新生命。只是整體還是讓我覺得欠缺主體性——建築缺乏我們自身的定位，我們能不能更積極提出自己的想像和立場？其實我心中最理想的畫面是有婦女團體進駐，形成一個理念、資源共享平臺，這些事情一定要努力去講、不要太 humble，我們沒有一個婦女部長能夠去跟文化部對口談事情。所以這個案子很好，找到了一個合適的地方，但問題是，我們要讓這個地方長什麼樣子？我們要怎麼取得主體性？

第 6 案

案由：我國參與「2025 年 APEC 婦女與經濟論壇 (WEF) 及「女性經濟趨力：數位共榮與永續發展國際研討會」辦理情形。

決定：洽悉。

薛董事文珍

這次會議談到「AI 性別化創新」，講者所分享的內容，是跟性別化創新有關，還是只介紹 AI 研究？因為目前大家都還在釐清到底什麼才算「性別化創新」，我建議，如果講者分享重點並非「性別化創新」，盡量不要用這個詞，以避免未來大家以為這就是「性別化創新」，但事實上不是。

主席李董事安妮

就像當時我們在講「性別主流化」，剛開始很多人都會把「性別」理解成「女性」，覺得我們要做的事情，就是把一堆女性放進來，用女性去取代男性，其實不是的。名詞的運用，要回到它的內涵、標準、目標。

陸、討論案

第 1 案

案由：有關本基金會執行長之聘任案。

決議：因董事長另有要公不克出席本次會議，執行長提名及聘任暫緩進行。

第 2 案

案由：本基金會修（增）定「人事管理規則」暨「工作場所性騷擾防治、申訴及調查處理要點」，提請討論。

決議：

- 一、「人事管理規則」有關不得對員工為不利處分項目及相關文字修正，請將勞動部建議納入。
- 二、「人事管理規則」原擬刪除之董事、監察人兼職費條文，予以保留。
- 三、「人事管理規則」修正後通過（附件 1），「工作場

所性騷擾防治、申訴及調查處理要點」照案通過(附件 2)，並陳報主管機關衛生福利部備查。

發言摘要

勞動部鐘參事琳惠

1. 第 57 頁對照表中，草案的五、4 有關公傷病假，提到什麼樣的狀況應該給予公傷病假，但在 69 頁條文第 4 項後面還有一段文字，「其工資補償依勞動基準法規定辦理」，請基金會釐清要調整哪個部分，前後一致即可。
2. 第 59 頁的第 13 項，提到員工申請這些假別時「本會不得拒絕或視為缺勤而影響考績或為其他不利之處分」，在性工法裡還有兩種涉及不利處分的部分，第一個是哺(集)乳的時間，另一個是為撫育未滿三歲子女可以跟雇主協商調整工時或減少工作時間。這兩件事是屬於在性工法裡員工可以提出來，且雇主不得拒絕也不得為不利處分的，提供給基金會參考這兩項是否也要放進條文。
3. 第 63 頁八、2.退休的部分，「惟得由本會與員工雙方協商延後之」，建議為了明確起見，加四個字「惟『退休年齡』，得由本會與員工寫雙方協商延後之」，也調整後面 71 頁的草案內容；第 64 頁最後「做為員工退休準備金」，這是舊的條文應該刪除，新制已經不適用這部分，而是直接進到員工的專戶。

衛生福利部社會及家庭署謝科長若涵

1. 基金會的人事管理規則修正後需要衛福部人事處核定，

所以我們在會前有洽人事處事先檢視。第 54 頁現行條文二的最後一項，在之前諮詢會議的時候，討論到因為董監事不是基金會的員工，所以建議刪除，但財團法人法第 53 條有提到「政府捐助之財團法人董事、監察人之兼職費與董事長及其他從業人員之薪資支給基準經董事會決議後，應報請主管機關核准」，並且在訂定兼職費支給基準時應參照行政院所訂之軍公教人員兼職費支給相關規定辦理，因此人事處對這部分會有疑慮。

2. 因為董監事不是基金會員工，所以訂在人事管理規則可能有點奇怪，我們也看了一下其他政府捐助法人的做法，有的團體是另訂支給規定，大概包含出席費、車馬費等比照公務人員的規定辦理。建議可以在對照表的說明欄註記，針對兼職支給之規定，未來可能是通過修捐助章程的方式，或是另訂兼職支給的規定，再另案報這衛福部人事處來做核定。我個人認為捐助章程的修訂比較麻煩，而且最近才修訂過，實務上例如賑災基金會是另訂定兼職支給規定、經衛福部同意，就不在員工管理規則裡去訂董監事兼職費的內容；當然如果我們維持現在的條文，部裡也不會有其他的意見。

主席李董事安妮

這個管理規則來來回回討論了好幾次，謝謝民間董事，勞動部跟主管機關人事單位也都看過了，我建議採取的最節省人力成本的方式處理，拿掉這部分的修訂，不必再去修改捐助章程或開會。

第 3 案

案由：有關「台灣國家婦女館性騷擾防治、申訴及調查處理要點（草案）」，提請討論。

決議：

- 一、第一、六點請參酌董事及衛生福利部保護服務司提供之建議修正。
- 二、本案修正後通過，請將要點提報衛生福利部社會及家庭署（附件 3）。

發言摘要

衛生福利部社會及家庭署謝科長若涵

這個案子我們在會前有請衛生福利部保護服務司協助檢視。首先是建議調整要點訂定目的的文字；另外第六點部分，考量場館內的行為人除了可能是隸屬政府機關、部隊或學校，也可能是該場館的最高負責人，因此提出了修正建議。

林董事秋君

請說明在「台灣國家婦女館的性騷擾防治、申訴及調查處理要點（草案）」第一點，特別標註該館由婦權基金會接受衛生福利部委託經營的原因？

黃董事怡翎

行政上其實沒有「台灣國家婦女館」這個主體。

秦董事季芳

台灣國家婦女館不是一個實體機構，保護司可能想得很完

整，可是當沒有最高負責人、也沒有實體組織的時候，加入這個法條反而會讓人懷疑，保護司可能對台灣國家婦女館跟婦權基金會的實際狀況跟關係不是那麼瞭解。

主席李董事安妮

為什麼需要特別制定？可不可以把台灣國家婦女館視為公共場所就好了？

黃董事怡翎

1. 公共場所適用性騷擾防治法、工作場所適用性別平等工作法，兩個是不同的，現在台灣國家婦女館因為沒有職場，所以適用性騷擾防治法，需要另外訂定場館的相關事件處理辦法。
2. 我認為第六點可以放進去，因為它是受委託單位的最高負責人，但調查還是回歸警政單位去調查，所以放與不放的結果是一樣的，如果有疑慮的話，放進來也不影響。
3. 關於要不要納入基金會的單位名稱，如果委託單位換掉，包括申訴管道、處理單位也都不一樣，屆時也需要重新修訂處理要點，因此我會認為，明確誰是主責單位比較重要，在性騷擾防治準則裡也要求明列負責的單位，應該還是要將婦權基金會作為負責單位納入進去。

林董事志潔

建議可以稍微調整，建議在第一條加入：財團法人婦女權益促進發展基金會...「在受委託期間內」，為...。

吳董事惠玲

保護司的建議提到，應把「財團法人婦女權益促進發展基金會的所屬員工」也納入這份要點裡，但我看目前草案是

沒有的，還是需要在第一點的依據再加入性別平等工作法，把員工也納進來規範？

顏組長詩怡

保護司的建議，整體讀起來比較是把原本條文的「志工及受服務人員」等字詞刪掉，也就是不限定對象的要求防治性騷擾行為的發生。

吳董事惠玲

如果是確定這樣解釋，應該就沒有疑義了，第一點就按照建議修改；那草案第三點「志工及受服務人員」是不是也要拿掉？這兩條看起來是衝突的。

黃董事怡翎

第一點是一個概括性條文，但還是要有一些必要的防治性措施行為，放在第三點。

主席李董事安妮

第一點按照保護司建議那五行文字，第三點保留，第六點照保護司的建議。

衛生福利部社會及家庭署謝科長若涵

再確認一下，因為保護司的第六點看起來取代了原來的第六點，但原來的第六點有提到要協助申訴人將申訴案件移送警察機關，移送的程序要副知當事人及地方主管機關，所以建議是增加保護司的建議，可是維持原來移送流程跟形式的規定，而不是直接替代。

柒、臨時動議（無）

捌、散會（13時10分）

財團法人婦女權益促進發展基金會人事管理規則

110年12月24日第12屆第3次董事會議修正通過
衛生福利部111年6月8日衛部人字第1112260805號函核定
114年11月28日第14屆第3次董事會議修正通過
衛生福利部 年 月 日衛部人字第 號函備查

一、受僱、解僱及離職

1. 本會因業務需要，僱用員工時，得與員工簽訂定期契約或不定期契約。
前項定期契約及不定期契約，依勞動基準法相關規定認定之。
2. 本會得與新進員工約定以三個月為試用期，試用期滿並經主管評估適合留任者於試用期滿日之次日起正式聘用，年資計算自試用期開始起算。
3. 本會依勞動基準法第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，依下列規定預告之：
 - (1)繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
 - (2)繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
 - (3)繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。員工於接到前項預告後，為另謀工作，得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
本會未依第一項規定期間預告而終止契約時，應發給預告期間之工資。
4. 員工如非因「得不經預告」終止勞動契約時，應依工作職掌交接清楚，且依下列規定預告之：
 - (1)繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
 - (2)繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
 - (3)繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

二、工作時間、休息及休假

1. 本會每週工作時數四十小時，週一至週五每日工作八小時，工作時間為上午九時至下午六時（不含中午休息一小時），繼續工作四小時休息三十分鐘。每七日有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
本會得視員工照顧家庭成員需要，允許員工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。
2. 依性別平等工作法第十八條規定，員工子女未滿二歲須親自哺（集）乳者，

除規定之休息時間外，應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。員工於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，應給予哺（集）乳時間三十分鐘。前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

3. 例假及國定假日：依中央主管機關放假、補假及調整放假之相關規定辦理。
4. 特別休假：員工繼續工作滿一定期間者，應依下列規定每年給予特別休假：
 - (1)六個月以上一年未滿者，三日。
 - (2)一年以上二年未滿者，七日。
 - (3)二年以上三年未滿者，十日。
 - (4)三年以上五年未滿者，每年十四日。
 - (5)五年以上十年未滿者，每年十五日。
 - (6)十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

員工之特別休假，依年度終結或契約終止而未休之日數發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

5. 前項之特別休假期日，由本會員工依其意願排定之，本會基於業務之急迫需求之情事者，得與員工協商調整之。

三、薪資標準、計算方式及發放日期

1. 薪金及等級另依「員工編制員額暨進用資格表」、「薪資標準表」訂之。
2. 發薪一年應為十二月，於當月五日前發給，直接轉入個人薪資帳戶。
3. 當年一月三十一日前已在職人員至十二月一日仍在職者，發給一點五個月薪資之年終獎金；二月一日以後各月份新進到職人員，如十二月一日仍在職者，按實際在職月數比例計支。
4. 董事、監察人得支領兼職費，支給基準參照行政院所定軍公教人員兼職費支給相關規定辦理。

四、加班

1. 本會加班視工作需要之緊急性、重要性及必要性，經事先報請主管核准。
2. 加班費計算基準，按每日每小時工資計算（月薪資÷二百四十小時）；加班費之核發，依勞動基準法規定辦理。
3. 員工依意願選擇補休者，平日依加班時數核實計算；休息日加班之工作時間計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。國定假日之工作時間計算，未

滿八小時以一天計。

4. 加班時數每月以二十四小時為限，超過二十四小時者，應於事前申請專案加班並經核定後始得支給，但仍不得超過四十六小時。

五、請假及工資

1. 婚假：員工結婚者給予婚假八日，工資照給。
2. 喪假：員工喪假依下列規定給假，工資照給。
 - (1) 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。
 - (2) 祖父母、外祖父母、子女、配偶之父母、配偶之祖父母、配偶之外祖父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。
 - (3) 曾祖父母、兄弟姊妹喪亡者，給予喪假三日，工資照給。
3. 普通傷病假：員工因普通傷病、疾病或生理原因必需治療或休養者，得依下列規定，請普通傷病假：
 - (1) 未住院者，一年內合計不得超過三十日。
 - (2) 住院者，二年內合計不得超過一年。
 - (3) 未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。
 - (4) 普通傷病假一年內未超過三十日部份，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。

經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

員工普通傷病假超過前項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。
4. 公傷病假：員工因職業災害而治療、休養、復健期間，應給予公傷病假；其工資補償依勞動基準法規定辦理。
5. 生理假：員工因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。
6. 事假：員工因有事故必須親自處理者，得請事假，每年合計不得超過十四日。事假期間不給薪。
7. 家庭照顧假：員工於家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，全年以七日為限，併入事假計算。
8. 產假：員工分娩前後，應使其停止工作，給予產假八週；妊娠三個月以上流

產者，應使其停止工作，給予產假四週；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一週；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。員工任職滿六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半給薪。

9. 安胎休養假：員工經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資，併入住院傷病假計算。
10. 產檢假：員工於妊娠期間，應給予產檢假七日，產檢假期間，薪資照給。
11. 陪產檢及陪產假：員工陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，應給予陪產檢及陪產假七日，陪產檢及陪產假期間，薪資照給。
12. 育嬰留職停薪：員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
13. 員工為哺（集）乳未滿二歲子女時間、撫育未滿三歲子女減少或調整工時之請求時，及申請生理假、家庭照顧假、產假、安胎休養假、產檢假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪時，本會不得拒絕或視為缺勤而影響其考績或為其他不利之處分。
14. 員工請假單位得以時計。
15. 員工辦理請（休）假手續時，本會得要求提出相關證明文件（生理假除外）。遇急病或緊急事故請（休）假，得委託他人代辦手續並告知人事及主管。

六、考核及獎懲另依本會「員工考核注意事項」

七、性別歧視之禁止及性騷擾、職場不法侵害防治

1. 對下列事項不得因性別而有差別待遇：
 - (1)求職者或員工之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
 - (2)為員工舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動。
 - (3)為員工舉辦或提供之各項福利措施。
 - (4)對員工薪資之給付，但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。
 - (5)對員工之退休、資遣、離職及解僱。
2. 本會應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。有關性騷擾申訴及懲戒，另依本會「工作場所性騷擾防治、申訴

及調查處理要點」。

3. 依職業安全衛生法之規定，應防治職場不法侵害之發生。於知悉有相關情形時，應採取立即有效之適當措施。
4. 所屬員工參與防治性騷擾、職場不法侵害之相關教育訓練者得申請補助。

八、退休

1. 員工於本會服務滿二十五年以上，或服務滿十五年以上且年齡達五十五歲者，或工作十年以上年滿六十歲者，可申請退休。
2. 員工年滿六十五歲，本會得強制其退休，惟退休年齡得由本會與員工雙方協商延後之。
3. 退休金按勞工退休金條例相關規定辦理。本會應按月提繳不低於員工每月薪資百分之六，儲存於勞保局設立的勞工退休金個人專戶。

九、社會保險、福利措施與安全衛生

1. 員工均由本會依法令規定辦理參加勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及全民健康保險，並享有相關保險給付權利。員工發生各該保險之保險事故時，由本會依法為其辦理請領保險給付手續。
2. 員工每人每年生日禮金二千元。
3. 員工因公住院慰問金、結婚補助、以及本人之父母、配偶、子女喪葬補助額度每人每次二千元。
4. 依職業安全衛生法規定，規範之職業安全衛生工作及事項，員工應遵照相關規定配合辦理。

十、本規則若有法令修改、未盡事宜或涉及員工其他權利義務事項，依據相關法令規定辦理。

十一、本人事管理規則經董事會通過後，報請衛生福利部核定後實施，修正時亦同。

財團法人婦女權益促進發展基金會

工作場所性騷擾防治、申訴及調查處理要點

114年11月28日第14屆第3次董事會議修正通過

衛生福利部 年 月 日衛部人字第 號函備查

- 一、財團法人婦女權益促進發展基金會（以下簡稱本會）為提供員工免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱之性騷擾，係指性騷擾防治法第二條及性別平等工作法第十二條所定之情形。
- 三、本會各主管對於其所屬員工、員工與員工相互間，或任何第三人對員工間，不得有下列之行為：
 - （一）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - （二）主管對下屬或求職者以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- 四、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
 - （一）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
 - （二）寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
 - （三）反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

五、本會受理性騷擾事件之申訴管道如下：

申訴電話：02-2321-2100分機132

申訴電子信箱：complaint@wrp.org.tw

處理單位：綜合規劃組

六、本會每年定期舉辦或鼓勵員工參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參與會外防治性騷擾之相關教育訓練者得給予公假或申請補助。

七、本會於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 考量申訴人意願，減低當事人互動之機會，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
2. 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。
3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
5. 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本會得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本會因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

- 八、性騷擾之被申訴人如非為本會員工，或申訴人如為求職者，本會仍將依本要點相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

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，本會於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。
- (二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

- 九、本會將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本會為處理性騷擾申訴案件，應組成申訴處理單位，並進行調查。申訴處理單位成員五人，召集人由執行長擔任，其餘成員由執行長邀請董監事及指派員工共同組成，並視需要聘請專家學者擔任調查成員，其中女性成員比例不得低於二分之一。執行長為申訴人或被申訴人時，由董事長指定召集人。

- 十、性騷擾之被申訴人為本會最高負責人時，本會員工可依本會內

部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

十一、性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

十二、前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

(一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

本會於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

十三、申訴人向本會提出性騷擾之申訴時，得於本會決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十四、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本會就該申請事件為准許或駁回之決定

前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本會命其迴避。

十五、申訴處理單位由召集人擔任會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。會議應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本會並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十七、申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項：

（一）性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

（二）調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

（三）事實認定及理由。

（四）處理建議。

申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

十八、本會自接獲性騷擾申訴之翌日起七日內開始調查，並於二個

月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本會未處理或不服本會所為調查或懲戒結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本會於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

十九、性騷擾行為經調查屬實，本會將視情節輕重，對性騷擾行為人為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

本會依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本會賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

二十、本會對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

二十一、本要點若有未盡事宜，依相關法令規定辦理。

二十二、本要點經董事會通過後實施，修正時亦同。

台灣國家婦女館性騷擾防治、申訴及調查處理要點

114.11.28

- 一、財團法人婦女權益促進發展基金會接受衛生福利部委託經營管理台灣國家婦女館（以下簡稱本館），在受委託期間內，為防治性騷擾行為發生，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」，訂定本要點。
- 二、本要點所稱之性騷擾，係指性騷擾防治法第二條所定之情形。
- 三、本館應防治性騷擾行為之發生，建立友善環境，保護志工及受服務人員不受性騷擾之威脅。
本館應鼓勵志工參與性騷擾防治相關教育訓練，並合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。
- 四、本館設置處理性騷擾申訴之電子信箱，並於本館網頁或適當場所公開揭示：
申訴電話：02-2321-2100分機119
申訴電子信箱：twc@wrp.org.tw
處理單位：權益發展組
- 五、本館於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：
 - （一）事件發生當時知悉者：
 1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
 2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
 3. 檢討所屬場所安全。
 - （二）性騷擾事件發生後知悉者：檢討所屬場所安全。
- 六、適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

- (一) 申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該所屬單位提出。
- (二) 申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該單位或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
- (三) 申訴時行為人不明或為前2款以外之人：協助申訴人於十四日內將申訴案件移送警察機關調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。



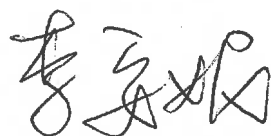

七、本要點若有未盡事宜，依相關法令規定辦理。

財團法人婦女權益促進發展基金會

第 14 屆第 3 次董事會議簽到冊

時間：114 年 11 月 28 日（星期五）上午 10 時 30 分

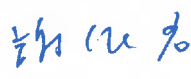
地點：台灣國家婦女館會議室

董 事	簽 名
石董事崇良	請 假
吳董事志光	
秦董事季芳	
李董事安妮	
方董事念萱	

董 事	簽 名
陳董事月娥	陳月娥
林董事志潔	林志潔
王董事兆慶	王兆慶
吳董事惠玲	吳惠玲
余董事秀芷	請假
黃董事怡翎	黃怡翎
薛董事文珍	薛文珍

董 事	本人簽名	列席人員
林董事秋君	林秋君	
劉董事世芳	(請假)	姓名：張琬宜 單位：內政部 職稱：參事
林董事佳龍	(請假)	姓名：胡韻芳 單位：外交部非政府組織國際事務會 職稱：參事
鄭董事英耀	(請假)	姓名： 單位： 職稱：
鄭董事銘謙	(請假)	姓名： 單位： 職稱：
洪董事申翰	(請假)	姓名：鐘琳志 單位：勞動部 職稱：參事
曾智勇 Ljaucu·Zingrur 董事	(請假)	姓名：王子軍 單位：原民會 職稱：科長

監察人	本人簽名	列席人員
莊監察人翠雲	(請假)	姓名：林秀燕 <i>林秀燕</i> 單位：財政部 職稱：副署長
陳監察人淑姿	(請假)	姓名：黃秀容 <i>黃秀容</i> 單位：主計總處 職稱：副處長
徐監察人廷榕	<i>徐廷榕</i>	
行政院性別平等處	<i>陳清海</i>	
衛福部社家署	<i>謝若愚</i>	
衛福部社家署	<i>石煥麗</i>	
衛福部社家署		

簽 到 冊			
黃副執行長鈴翔		顏組長詩怡	
陳組長慧怡		李組長立璿	
莊組長淳惠		萬研究員秀娟	
蔡研究員淳如		謝研究員依君	
廖研究員慧文		廖研究員尉如	
林研究員玆恒		趙研究員若懿	
薛專員淳雅		許專案人員婉苒	
黃專案人員槿慈		程專案人員可萱	
袁專案人員泰智		吳專員俊宏	
邱專案人員耀慧			

委 託 書

本人因故不克出席本會第 14 屆第 3 次董事會議，

(另指派_____列席)

此致

財團法人婦女權益促進發展基金會

委 託 人： 余杏芝 (董事簽章)

受委託董事： 李孟芳

中華民國 114 年 11 月 28 日

備註：董事因故無法出席，得以書面委託其他董事一人代理之，敬請
於委 託 人一欄親簽或用印後回傳俾便安排。



財團法人婦女權益促進發展基金會

電話：(02) 2321-2100 分機 132 謝依君

傳真：(02) 2321-2120

委 託 書

本人因故不克出席本會第 14 屆第 3 次董事會議，

(另指派 張琬宜 列席)

此致

財團法人婦女權益促進發展基金會

內政部長

委 託 人： 劉世芳 (董事簽章)

受委託董事：

吳建宏

中華民國 114 年 11 月 28 日

備註：董事因故無法出席，得以書面委託其他董事一人代理之，敬請
於 委 託 人 一欄親簽或用印後回傳俾便安排。



財團法人婦女權益促進發展基金會

電話：(02) 2321-2100 分機 132 謝依君

傳真：(02) 2321-2120

委 託 書

本人因故不克出席本會第 14 屆第 3 次董事會議，

(另指派_____列席)

此致

財團法人婦女權益促進發展基金會

董事長

委 託 人： 謝銘謙 (董事簽章)

受委託董事： 李如心

中華民國 114 年 11 月 28 日

備註：董事因故無法出席，得以書面委託其他董事一人代理之，敬請
於委 託 人一欄親簽或用印後回傳俾便安排。



財團法人婦女權益促進發展基金會

電話：(02) 2321-2100 分機 132 謝依君

傳真：(02) 2321-2120

委 託 書

本人因故不克出席本會第 14 屆第 3 次董事會議，

(另指派 鐘琳惠 參事 列席)

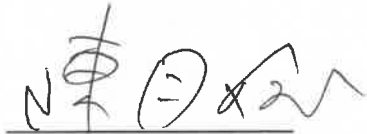
此致

財團法人婦女權益促進發展基金會

敬啟者

委 託 人：  (董事簽章)

受委託董事：



中華民國 114 年 11 月 28 日

備註：董事因故無法出席，得以書面委託其他董事一人代理之，敬請
於 委 託 人 一欄親簽或用印後回傳俾便安排。



財團法人婦女權益促進發展基金會

電話：(02) 2321-2100 分機 132 謝依君

傳真：(02) 2321-2120

委 託 書

本人因故不克出席本會第 14 屆第 3 次董事會議，

(另指派 胡登孝韻芳 列席)

此致

財團法人婦女權益促進發展基金會

委 託 人：林佳龍 (董事簽章) 外交部長

受委託董事：林志強

中華民國 114 年 11 月 28 日

備註：董事因故無法出席，得以書面委託其他董事一人代理之，敬請
於委託人一欄親簽或用印後回傳俾便安排。



財團法人婦女權益促進發展基金會

電話：(02) 2321-2100 分機 132 謝依君

傳真：(02) 2321-2120

委 託 書

本人因故不克出席本會第 14 屆第 3 次董事會議，

(另指派_____列席)

此致

財團法人婦女權益促進發展基金會

政 局 經 長

委 託 人： 邵英堯 (董事簽章)

受委託董事： 黃心怡

中華民國 114 年 11 月 28 日

備註：董事因故無法出席，得以書面委託其他董事一人代理之，敬請
於委託人一欄親簽或用印後回傳俾便安排。



財團法人婦女權益促進發展基金會

電話：(02) 2321-2100 分機 132 謝依君

傳真：(02) 2321-2120