

# 台糖公司 108 年第 2 次性別平等工作小組會議紀錄

一、時間：108 年 12 月 17 日（星期二）下午 2 時整

地點：總管理處第 3 會議室（教學大樓 1 樓）

二、主席：洪召集人火文

記錄：王俐心

三、出席：曹委員玫蓉、曹委員金英、黃委員秉琛(公假)、陳委員秋敏、  
朱委員雅綺、吳委員佩娟、蕭委員兼執行秘書基淵

四、列席：孫副處長振益、莊組長慶文、陳工業關係管理師玉英

五、主席致詞：(略)

六、工作報告：(略)

七、討論事項：

(一) 案由：有關本公司 110 年度性別預算編列情形，依業務權責單位提供後彙整如附件 2，提請討論。

說明：詳如案由。

決議：修正後通過（預算編列情形表部分文字修正）。

(二) 案由：有關本公司女性員工及主管比例偏低之因應做法，提請討論。

說明：

1. 本公司於 108 年 5 月 28 日召開「研商提升女性員工及主管比例工作圈(CEDAW 圈)」第 1 次會議，探討女性主管及員工偏低之原因，分述如下：

(1) 工作地點：早期各糖廠、畜殖場多位於鄉下且地處偏僻，男主外女主內意識更加強烈，致公司以男性員工為多數。

(2) 產業性質：公司早期以砂糖、畜殖及糖業副產品產銷為主，屬勞力密集型產業，致體力性及工業技術性之男性員工較多。

(3) 體能、生理差異：各區處原料、農場課等業務上需於戶外操作大型機具，受限男、女性於體能負荷及生理上之差異，此類工作多由男性擔任。

(4) 公司人力結構：公司近十年人力精簡及員工退休年齡延長，於多退少補情況下，女性員工比例無明顯增加<sup>1</sup>，致

<sup>1</sup> 98 年 8.51%、99 年 8.91%、100 年 9%、101 年 8.93%、102 年 9%、103 年 9.37%、104 年 9.45%、105 年 9.59%、106 年 10.77%、107 年 12.98%。

比例結構僵化。

- (5)性格差異:傳統社會中家庭經濟重擔多落於男性,致男性工作企圖性格及欲念強烈,積極求取較高職位與薪給。
- (6)主管職務性質:由於女性常需負責養育孩子並照料家庭相關事務,且衡酌擔任主管職務相較於非主管更易調動工作地點或職務,時間調配上易有衝突,以致女性較常出現無意願擔任主管職務之傾向或決定。
- (7)主管培育時間:在國營事業升遷體系須具備一定資歷,因現況女性員工比例較低致直接連動女性主管比例偏低,雖近年女性員工進用比例提升迅速,惟其工作資歷與養成尚不足以擔任主管職務。

2. 本公司於 108 年 12 月 4 日召開「研商提升女性員工及主管比例工作圈(CEDAW 圈)」第 2 次會議,並就第 1 次會議之結論,深入研商並檢討提升女性員工與主管比例之做法,建議如下:

- (1)針對女性主管問卷調查:為了解公司女性擔任主管所經歷之過程、需具備之能力與態度等,以作為探討公司女性從業人員調升主管應儲備之職能與心理態樣之調整,期可協助提升女性從業人員升任主管意願。
- (2)開辦女性主管培力工作坊:培訓對象為候用列冊或培訓班結業之女性從業人員,期能藉由開辦課程以改變職場刻板印象,協助並培養女性面臨困境之解決能力。

決議:說明文字修正後,照案通過。

#### 八、意見交流:

洪召集人火文:

- (一)有關安排符合「完善生養環境方案」之目標課程,請 109 年排定之單位(甲組:高雄區處、雲嘉區處及台南區處;乙組:砂糖事業部、畜殖事業部及環保事業營運中心)於該年度落實辦理。
- (二)本公司升任主管主要仍以工作表現與個人意願作為考量,並未因性別而有差別待遇。

曹委員玫蓉:

- (一)有關「完善生養環境方案」相關課程彙總表,建議參加人次

再區分性別，以了解課程性別參與比例。

(二)女性擔任主管所面臨的困境主要源自於家庭或工作，女性通常要兼顧家庭，因此面臨的壓力與困境往往較男性多元，更易影響其爭取主管之企圖心。另外女性願意擔任主管可能之動機通常區分為內在與外在，內在動機主要是本身性格影響，而外在動機則是追求職位符合其高學歷或家人期待。

(三)針對公司辦理之強化性別意識、性騷擾防治宣導與女性主管培力工作坊等課程，在台南地區如有相關師資需求，我可以協助提供。

曹委員金英：

公司女性主管比例偏低主要是大環境影響所致，第一是公司女性派用人員較少，第二是現今職場文化普遍女性較少被優先考量，第三才是進一步探討企圖心培養議題。

孫副處長振益：

我們公司女性派用人員比例較低，導致主管來源少，至如何提升女性主管部分，希望藉由問卷調查，以利了解女性主管可能需事先因應哪些問題，誠如曹委員提及家庭或職場上的壓力，透過蒐集相關資料後辦理課程，以複製女性主管成功經驗為目標。

陳委員秋敏：

在研商女性員工與主管比例偏低工作圈討論中，建議開辦女性主管培力工作坊是希望吸取現有女性主管之經驗，且公司內部就有不少優秀、成功的案例，加上現今女性從業人員逐年增加，未來女性主管比例勢必隨之上升，為預應未來女性從業人員升任主管可能面臨之困境，透過工作坊的經驗分享，能使同仁事先精進自己，並做足心理準備。

吳委員佩娟：

公部門相較於我們公司女性主管比例較高，而在同樣面臨家庭與工作之衝突，想請教曹老師關於公部門這方面是如何克服的？

曹委員玫蓉答覆：

女性擔任主管可無後顧之憂，主要需具備友善的工作環境加上工作具備規律性，如有委外附設幼兒園提供托兒服務，可讓普遍負

家庭照顧責任的女性安心工作，若能再搭配彈性工時與家務工作的配套措施，可有效減少女性對升任主管之顧慮。

九、散會：同日下午 3 時 10 分