

台糖公司 108 年第 1 次性別平等工作小組會議紀錄

一、時間：108 年 08 月 01 日（星期四）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(公差)、黃委員秉琛、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：

案由：有關本公司女性員工及主管比例偏低之原因與因應做法，提請討論。

說明：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，提出本公司女性員工及主管比例偏低之原因及因應做法如下：

(一)女性員工比例偏低之原因：

1. 工作地點：早期各糖廠、畜殖場多位於鄉下且地處偏僻，男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¹，致比例結構僵化。

(二)女性主管比例偏低之原因：

1. 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

¹ 98 年女性 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%。

企圖性格及欲念強烈，積極求取較高職位與薪給。

2. 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。
3. 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。

(三) 因應做法

1. 邇來為因應糖業自由化，公司實施多角化經營，使公司產業性質朝向服務業發展，以致招考進用諸多管理、業務類等非傳統工業技術人員，其中女性占比漸增，透過女性員工進用逐年增加以期改善公司人力結構，進而提升女性主管比例。
2. 公司推動 MA 儲備幹部制度，拔擢 35 歲以下優秀人員提早遞補 36~50 歲之職務缺口，透過各單位鼓勵女性員工多參與培訓，以提早拔擢為主管。
3. 公司於主管培訓與列冊作業中，更應強化宣導各單位於派訓主管班及候用列冊時應納入性別觀點。
4. 公司於各式訓練課程中應強化主管之性別教育，期加速強化性別平衡觀點。

決議：

照案通過。另因應做法部分可再衡酌公司提名主管人選時，三位人選中有一位女性之可行性，俾利促進女性從業人員擔任主管職務。

八、意見交流：

洪召集人火文：

- (一) 公司從業人員主要透過考試進用，從筆試到面試皆未針對性別而有差別待遇，在主管任用部分亦是如此。近年來公司於派兼轉投資公司董事時，亦已將性別比例納入考量。
- (二) 有關女性員工比例偏低部分，早期公司各糖廠工作地點位處

偏僻，易因此影響員工性別比例，惟現今交通便利，已逐漸打破此框架，但不可諱言，部分需大量體能負荷之工作即便未限制性別，但報考者仍以男性為主。

曹委員玫蓉：

- (一)台灣職場生態相較於其他國家其實進步很多，我們甚至是亞洲第一個同婚合法化的國家，但剛剛委員也提到女性通常花較多時間照顧小孩，這是一般母性的自我期許導致女性和工作相比多會以家庭為重。從另一方面來看，若讓這現況長期自由發展後，女性可能容易趨於現狀，因此倘有家人、朋友及工作環境的激勵，將有助於強化女性自我成長。
- (二)在因應做法第三點與第四點中有提到主管研習，其實主管的態度對於提升性別意識具重要影響力，可透過強化主管的性別教育改善女性在職場上的無形限制。例如上次討論的家務分工議題，有助於鼓勵不同性別的人主動參與家庭事務，若有工作上的需求，亦非刻板是女性要以家庭為重，女性也可以因為家裡有伴侶的支持而在職場無後顧之憂的發揮所長，假以時日可使雙方在工作上皆能成長。

吳委員佩娟：

近幾年公司女性同仁逐漸增加，例如去年資產營運處招考進來 5 位同仁中就有 4 位女性，公司進用人員並未因性別而有差異，但通常女性同仁在工作上會著重考量家庭因素。

朱委員雅綺：

政風處近年來進用人員也以女性居多，公司在進用員工部分並未因性別而有差異。

黃委員秉琛：

因早期公司產業性質導致從業人員以男性為多數，進一步造成現今主管也是男性居多，但近年來公開招考等使女性員工呈現增加趨勢。公司一直持續配合政策推廣性別平等理念，在主管調升上並未因性別而有差別待遇，但男性在尋求職位上多較具企圖心，可能也是男性主管較多的原因之一。

蕭委員兼執行秘書基淵：

- (一)在總管理處因工作多屬管理類，爰女性員工比例較高，在現場則是以男性為主，主要是多為勞力性質工作，例如在賣場需要勞力搬運商品或於深夜出勤，加上女性若去偏遠地方拜訪客戶，主管也會有安全上的顧慮，因此長期之下主管多會將女性員工調往內勤服務。另外公司會以男性主管為多數主要是由於大部分女性會有家庭考量而避免工作地點調動，但未經工作輪調會使其在職場升遷上受限。
- (二)其實透過考試進用員工的方式，在工作的需求分配上有時會有落差，加上現場的工作又需考量性別本質上的差異，因此員工透過考試進來卻不見得適合該工作形態時，只能透過後續調整來安排工作內容。

陳委員秋敏：

有時候主管會因性別考量而影響工作安排，建議主管應以個人特性作為考量，另因統計數據呈現出性別不平等的表象，例如公司15位董事中只有1位女性，若要達到任一性別不低於三分之一，女性董事就要有5位，但主要決定權還是在於經濟部派任。

孫副處長振益：

- (一)在提高國營事業女性董監事比例部分，國營會建議各公司於下次改選時改善，若屆時女性董監事仍無法達到三分之一，國營會建議修正「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」，將該要點納入董監事性別比例規定。
- (二)國營事業分為派用和僱用人員，主管主要為派用人員，但在公司女性派用人員較少的前提下，能夠擔任主管的人員又更少；另外公司基層主管在調升中階主管之前還有一段差距，最常見的就是現場的股長調到總管理處擔任管理師，雖然升等但卻從主管變成非主管，造成主管人數降低。
- (三)在近幾年若有主管職務缺口，特別是非主管調升主管時，除考量能力和意願之外，公司提名主管人選時，三位人選中其中一位為女性，這似為較可量化的具體作法。

九、散會：同日下午3時10分