

台糖公司 111 年第 1 次性別平等工作小組會議紀錄

一、時間：111 年 10 月 21 日（星期五）上午 10 時 00 分

地點：總管理處第三會議室（教學大樓 1 樓）

二、主席：蕭召集人基淵

紀錄：陳妍秀

三、出席：曹委員玫蓉、陳委員俊榮(請假)、黃委員子庭(請假)、何委員淑賢、鄭委員靖錡、房委員泳宏(請假)、孫委員兼執行秘書振益

四、列席：莊副處長慶文、王組長冠凱、王人力資源管理師俐心

五、主席致詞：(略)

六、工作報告：

(一)本公司 112 年性別預算編列情形表及 110 年性別預算執行情形表(如附件 1)，業送經濟部會計處彙整，並經由經濟部 111 年第 2 次性平專案小組書面審查，函送行政院審議後，並已上傳性別預算系統。

(二)本年度宣導家務分工及完善生養相關訊息，上半年已透過電郵分享「衛生福利部季刊第 18 期文章-家事不分男女，是全家人的事」及「親子天下影音-夫妻分工，經營幸福家庭的關鍵」。下半年將再持續不定期宣導。

(三)本公司於 111 年 9 月 15 日召開「研商提升女性員工及主管比例工作圈 (CEDAW 圈)」，並報告受疫情影響，110 年未辦理主管培訓班，111 年基層主管培訓班已辦理完竣 (受訓人數 42 人，女性 11 人)，中階層主管培訓班於 111 年 10 月 17 日開班 (受訓人數 39 人，女性 11 人)，期能增進女性主管候用之性別比例。另討論 112 年將以更生動活潑的方式向同仁傳遞相關資訊，除「消除性別刻板印象、偏見與歧視」或「性騷擾防治及處理」等議題外，加入「親子關係，從小培養家務分工概念」及「破除性別隔離-跨越男理工女人文之性別界線」等議題。又為擴大宣導成效，亦將宣傳資料置於公司人事查詢系統，俾利同仁點閱。

(四)111 年 10 月 3 日辦理「性別主流化主管研習班」，邀請善長法律事務所楊所長富強，講授「從性別平等談性騷擾防治及男性參與家庭分工照顧」，獲得學員(受訓人數 74 人，女性 10 人)熱烈好評。

七、討論事項：

案由：112 年擬辦理女性主管培力工作坊，以強化性別意識，課程規劃建

議採雙向互動之授課方式，增進學習效果，進而提升女性同仁擔任主管意願，爰針對未來受訓對象，提請討論。

說明：本項係 108 年第 2 次性別工作平等小組會議建議事項，惟囿於疫情影響，延至 112 年辦理，受訓對象設定為女性之中階層主管候用人員(31 人)、基層主管候用人員(42 人)、列為 MA 人員(35 人)或由單位主管就上開範圍推薦適宜人選。考量將採新型態雙向互動之授課方式，112 年先試行辦理 1 班，爰就受訓對象提請討論。

決議：112 年辦理女性主管培力工作坊，因採雙向互動之授課方式，爰受訓學員不宜過多，先請單位主管就女性之主管候用名冊及列為 MA 人員內推薦適宜人員，並建議受訓地點移至柳營尖山埤渡假村辦理。

八、意見交流：

孫委員振益：本年度邀請善長法律事務所楊所長富強，講授「從性別平等談性騷擾防治及男性參與家庭分工照顧」，課後問卷仍有 20%的學員認為家事應該仍由女性主導，其觀念有待改善，應再加強宣導。

曹委員玫蓉：

(一)就行政院性別平等處每年統計之性別圖像來看，20%的學員認為家事仍由女性主導的比例不算太高。近年來家事多半已數位化，部分的民眾對於家事的定義仍停留在早期掃拖地、洗衣晾衣及照顧家人等。經圖像分析現在有許多科技輔助家事，如洗碗機、掃地機器人、烘衣機及訂餐平台等，已大幅降低家事負荷，男性從事家務的比例有上升，惟在照顧家人這部分，仍以女性為主。

(二)女性主管培力工作坊參訓人數不宜多，講師建議以女性高階經理人較為合適，談論追求理想及自我實現時，家庭工作上該如何分配。另工作坊課程內容建議要加入心理認知、人際互動及化解角色衝突等課程，進而強化女性同仁擔任主管的意願。

九、散會：同日下午 11 時