

台電公司性別平等工作小組110年第1次會議書面

諮詢委員意見及參採說明一覽表

依據行政院性別平等處110年6月4日電郵通知略以，考量各機關現以防疫優先且部分機關人力已異地或居家辦公，爰得比照去年疫情發生時，延期辦理或採書面審查或其他形式辦理性別平等會議。爰本公司參據性平處建議，於110年9月13日以書面審查方式辦理本公司性別平等工作小組會議。

審查事項	委員審查意見摘要	本公司參採說明
<p>第一案：有關探討本公司女性員工及主管比例偏低原因及擬定因應對策，以及本公司近5年之性別與職位升遷交叉分析統計案。</p>	<p>劉梅君委員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、目前無論基層主管、中層主管，女性比例皆高於全公司女性比例，假以時日，女性高階主管比例的成長亦可期待。 2、根據統計，女性升任主管的年資，無論是基階、中階或高階，其年資均低於同職等的男性，公司用人唯才，不論性別，這是符合性平的方展方向，值得肯定。 3、至於女性人員比例偏低的問題，的確與台電業務屬性關係密切，電機、機械與土木為主的業務內容，恰落入傳統男理工女文史的性別分工裡，因而追根究底的治本在更前端的教育養成期，但這不表示台電沒有可著力之處，例如台電對外的宣導及活動不妨以國高中為對象，入校舉辦電力創意活動，吸引女學生好奇與興趣。這也符合近年來 APEC 大力推展性平的目標。 	<ol style="list-style-type: none"> 一、持續透過各項招募宣導活動及營造友善職場等方式吸引女性加入本公司並將適時於內部傳達公司重視性平之理念。 二、交叉比對分析統計表將視國營會後續指示一併檢視調整。
	<p>宋祥正委員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、近年（工程類）畢業生女性占比有增加趨勢，顯示招募之宣導確有強化女性報考必要。（例如：友善女性職場環境） 2、若分別觀察男性員工擢升為主管比例逐年下降，女性員工擢升為主管比例於109年已超過男性，似亦得說明本公司在用人唯才面並無性別差異。 	
	<p>陳麗容委員：</p> <p>有關女性主管比例偏低之部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、周霞麗獨董於764、765次董事會均發言 	

審查事項	委員審查意見摘要	本公司參採說明
	<p>建議公司加強擢升女性主管以利公司營運管理，組織文化方面作軟性調整；董事長亦表示性平為一重要理念，公司未來會朝此方向努力，請各副總加以重視，適時拔擢優秀女性出任。(詳附件)</p> <p>2、上項董事發言及董事長指示，建議適時宣導傳達，以彰顯公司高層對性平之重視及努力。</p> <p>黃偉光委員： 建議下一次若要交叉比對分析，或許可從事業部/系統別切開分析統計。</p>	
<p>第二案：有關本公司研訂「促進公司部門決策參與之性別平等」目標具體做法與績效。</p>	<p>劉梅君委員：</p> <p>1、依據說明，四個委員會中僅有一個達到任一性別不得低於1/3的比例，其餘三個委員會仍須努力。</p> <p>2、首先，「職位歸級委員會」成員為副總經理及專業總工程/管理師(目前10位均為男性)，既然成員任命是由董事會決定，即請董事會重視此議題，審慎重新考慮成員的資格或條件。</p> <p>3、其次，「育樂活動推行委員會」(目前男、女分別為13名及2名，女性占比13.3%)高階主管均依任務指派。既然是育樂活動推行委員會，在委員的選任上，高階與否應該不是重點，因此女性比例提升應該大有可為，也可期待吧?</p> <p>4、至於「職業安全委員會」成員(目前男、女分別為29名及3名，女性占比9.7%)。由於職安衛業務涉及高度專業，目前成員背景均屬必要，看來較有希望調整性別比例的就是工會這邊，因工會代表佔委員會名額1/3，則應積極責成工會於下屆推舉代表時，多鼓勵並推舉女性代表。</p> <p>陳麗珍委員：</p> <p>1、有關提升本公司性別較少者決策參與比</p>	<p>一、本公司將持續致力達成各委員會短、中期女性比例(達本公司高階主管女性比例，目前為11%)之目標，亦將鼓勵委員選任時將性別平等積極納入考量。</p> <p>二、交叉比對分析統計表將視國營會後續指示一併檢視調整。</p>

審查事項	委員審查意見摘要	本公司參採說明
	<p>率，關鍵績效指標二：提升本公司委員會參與比率之具體做法內，所列示4個委員會決策事項較非屬公司經營層面，且均未符合達1/3比例；爰建議可以考慮以董事會所轄審計委員會、投審會及土審會委員來說明，其委員組成分別為3人（女性2人），14人（女性5人）及7人（女性2人）。</p> <p>2、關鍵績效指標三：提升本公司女性主管比例之具體做法1，提高服務意願之做法，似較適用於一般增加女性員工之作為，而非女性有意願升任主管之作為；也許多營造跨域輪調（由管理部門到技術部門）的機會或學習，可以開發女性主管潛能而更有意願接受挑戰。</p> <p>黃偉光委員： 女性主管比例之分析，或許可從事業部/系統別分開統計比對。</p>	
<p>第三案：有關本公司109年性別預算執行情形及111年性別預算編列情形。</p>	<p>劉梅君委員： 由於受疫情影響，諸多需實體舉行之活動無法如期執行，建議應思考替代方案，例如充實線上性平資源，鼓勵同仁上網學習；或以局處或科室為單位，舉行讀書會，討論去識別化的個案，以提升同仁對性平的理解與敏感度，減少性平事件或糾紛對當事人及組織所造成的困擾及傷害。公司對於積極辦理此項活動的單位主管，建議考慮實質獎勵或予以考績加分。</p>	<p>將適時評估各類活動辦理型態以符實需，並持續鼓勵公司同仁於本公司網路學院閱讀性平相關課程。</p>