

台電公司112年第1次「性別平等工作小組」會議紀錄

壹、時間：112年6月12日（星期一）下午2時

貳、地點：總管理處 2306B 會議室

參、主席：徐副總經理

紀錄：張競之

肆、出席：（詳如簽名冊）

伍、列席：（詳如簽名冊）

陸、主席致詞：略

柒、報告事項：

一、配合上級機關指示及追蹤管考事項之辦理情形

（一）本公司「性別平等工作圈」112年第1次會議紀錄：

1. 依112年3月29日董事會第789次會議指示及決議事項，就「性別與職位升遷概況專案分析」報告第19頁所示「持續強化作為」辦理各項工作；所提及「持續強化作為」分為3個面向，分別為「確保就業機會平等」、「提升性別平等意識」、「促進女性參與決策」，經會中決議各面向內容規劃之執行作法詳如工作圈小組會議紀錄（如附件）。
2. 經濟部前於110年3月4日以經人字第11000532750號函示行政院函頒「112年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，經濟部就該計畫所示「自行參選項目」之「性別平等創新獎」及「性別平等深耕獎」一節，函請所屬踴躍參選；經審酌後，決議參選「性別平等深耕獎」作為目標，期能為公司爭取榮譽。

決議：洽悉。

（二）據經濟部性別平等專案小組本(112)年度第1次會議紀錄，報告事項計4案、討論事項計1案，已於112年3月27日召開竣事，據該次會議決議事項，現階段尚無本公司需立即辦理事項，未來俟上級機關指示再行辦理相關事宜。

決議：洽悉。

(三)依經濟部111年12月23日經人字第11103687780號函暨112年1月4日經人字第11100792220號函示，業完成填報「經濟部111年度性別平等成果報告填報表」，並函復經濟部在案。

決議：洽悉。

(四)人力資源處配合經濟部人事處112年2月24日經人一字第11208208600號書函檢送「推動員工協助方案(簡稱EAP)落實『性別平等政策綱領』建議作為一覽表」，於112年3月3日以人字第1121020283號函請各單位參酌該一覽表所列內容，協同所屬同心園地推動相關員工協助業務。

決議：洽悉。

(五)奉國營會於112年5月4日以電子郵件指示事項，請各業務權責部門提供性別薪資揭露相關資料，業完成填報並回覆國營會在案。

決議：洽悉。

二、聘(派)任工作小組委員：

因公司內委員人力資源處許處長芳玲於本(112)年1月16日屆齡退休，112年新聘(派)人力資源處沈處長樹禮為繼任委員。

決議：洽悉。

三、本公司性騷擾案件統計及處理進度

本公司101年至111年度計有78件性騷擾申訴案，其中性騷擾成立46件、不成立17件、撤案15件。112年截至目前為止計有2件性騷擾申訴案，其中成立1件、待審議1件。近年性騷擾案件成立件數消長狀況如下表：

年度 樣態	112	111	110	109	108
成立	1	3	7	10	3
不成立	0	4	0	1	3
審議中	1	-	-	-	-
撤案	0	1	6	0	2

決議：洽悉。

捌、討論事項：

案由：依 112 年 3 月 29 日董事會第 789 次會議指示及決議事項，就「性別與職位升遷概況專案分析」報告第 19 頁所示「持續強化作為」辦理各項工作。

說明：

- 一、依董事會會議決議指示所提及之「持續強化作為」分為 3 個面向，分別為「確保就業機會平等」、「提升性別平等意識」、「促進女性參與決策」，人力資源處已於 112 年 5 月 9 日召開本年度第 1 次「性別平等工作圈小組」會議竣事，會中就各面向內容規劃之執行作法已有初步決議，詳述如下表：

面向	內容規劃	決議執行作法
確保就業機會平等	選才不因性別而有所差異	現階段辦理各項對外甄試均採公正、公平、公開之方式辦理，不因性別不同而有進用條件之差異，將請口試委員持續遵循「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例」，落實各項甄試工作。
	參考行政院 CEDAW 指引及案例，向各類甄選之口試委員加強宣導	
	招聘員工或對外進行業務宣導時，可增加女性在台電職場表現之內容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續藉由校園徵才及獎學金甄選之說明會深入大專院校，積極向應屆畢業及在校生，包含女性學生，說明本公司職缺，積極鼓勵加入電力供應大家庭。 2. 運用內部台電月刊及外界新聞媒體、社群影音等平台推廣宣傳女性同仁參與技能競賽之優異表現，展現巾幗不讓鬚眉之一面，以吸引更多女性報考本公司。 3. 將製作新進人員徵才影片，納入女力表現之題材，以鼓勵更多女性報考。
	各類訓練班適時納入性平相關課程	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為強化相關人員性別平等意識，已開設及規劃相關訓練班如下： <ol style="list-style-type: none"> (1) 主管人員：現階段基層、中階主管培訓班訓練計畫，已規範須閱讀網路學院中性騷擾防治相關課程至少

面向	內容規劃	決議執行作法
提升性別平等意識		<p>1 小時。</p> <p>(2)人資人員：112 年度第 1 期「人資業務電腦資料庫應用班」已納入性別平等相關課程，並邀請外部專業講座授課；另，針對「人資管理研討」及「人資經辦研習」等班次亦將適時規劃性平課程，以增進人資人員辦理性平業務之專業知能。</p> <p>(3)員工協助員：就員工協助業務訓練班納入性別主流化、性騷擾防治等課程，使其回到單位後向同仁分享正確性平觀念。</p> <p>2. 另查 110~111 年訓練所在職訓練班，計有 17 班已納入性別平等議題相關課程。</p> <p>3. 未來除持續伺機辦理上述各項作為，亦將於各類訓練班適時納入性平相關課程，以落實增進同仁性平意識。</p>
	內、外部媒體或刊物專題報導女性主管之故事	<p>1. 台電月刊於小人物大故事主題中，曾專訪多個崗位表現優秀女性員工(或主管)，透過分享其優良事蹟及經驗，有益展現本公司女力典範。</p> <p>2. 同心園地雙月刊不定期邀請專家學者撰寫性平相關文章，分享正確性別互動界線及意識觀念。如中央研究院歐美研究所兼任研究員焦興鎧撰寫「跟蹤騷擾防制法知多少」文章，以及東吳大學心理學系兼任副教授林蕙瑛撰寫「性別尊重篇」、「夫妻關係篇」等系列文章。</p> <p>3. 112 年度技能競賽-配電外線競賽項目</p>

面向	內容規劃	決議執行作法
		<p>，揮別以往多由男性參賽之傳統，今年由曾任長榮航空空服員-新竹區營業處蔡珊妮與姊姊蔡椀晴共同組隊參賽，並獲得第 3 名佳績，為本屆賽事一大亮點；相關主題除已刊登於 112 年 2 月號台電月刊及台電影音網，並於「來電聽聽」錄製 podcast 播放。</p> <p>4. 為持續提升同仁性平意識，將妥善運用前述多元管道宣導女性人員故事，並由同心園地雙月刊、台電月刊(公服處)持續規劃報導女性主管或人員之生命故事，增進同仁性平意識，突破性別刻板印象。</p>
促進女性參與決策	職位出缺派補時，提供職務性別比率參考	考量距前次行文各單位宣導相關規定之時已相隔許久，為強化各單位於職位出缺派補時仍須納入性平觀點等作為，將再次行文各單位重申宣導。
	辦理女性領導議題講座，邀請女性高階主管或董事現身說法及經驗分享	111 年 9 月 15 日及 12 月 23 日分別辦理 2 場女性高階主管領導議題相關講座暨分享會(9 月場為董秘室主辦，12 月場為董秘室請訓練所辦理)，透過女性主管分享職場經驗，有益營造女性決策參與文化，未來仍續請董秘室伺機辦理相關活動；另請訓練所伺機於「真善美學堂」，規劃邀請外界女性楷模人士分享領導或管理經驗。
	鼓勵女性參加公司內、外部領導力培訓課程	規劃於簽請各系統副總經理核派高階主管培訓班等相關訓練人選時說明：「應公平考量表現優異之女性主管，不因性別差異影響人員選派，以促進女性參與決策之比例」等文字；另，人力資源處已向 EMBA 雜誌社購買數位學習領導培訓之線上課程，規劃於 EDM 廣宣作業適時鼓勵女性同仁積極參與相關培訓課程。

二、人力資源處據前述工作圈小組會議決議之各項執行做法，業依權責持續推動中。至事涉其他單位須配合辦理者，如建議台電月刊持續規劃報導女性主管或人員之生命故事、伺機辦理女性高階主管領導議題相關講座或分享會，以及於「真善美學堂」規劃邀請外界女性楷模人士分享經驗等，擬分別請公服處、董秘室及訓練所辦理相關事宜；本案請討論。

決議：

- 一、有關「確保就業機會平等」面向，於招募及甄選時，應避免陷入性別刻板印象，並持續遵循「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例」，落實各項甄試工作，以符選用人才之公平、公正原則。其餘事項依「性別平等工作圈小組」會議決議辦理。
- 二、有關「提升性別平等意識」面向：
 - (一)現行在職訓練已有部分班次開設性平相關課程，包括：新銳學習營、養成班訓練、人資人員及員工協助員之各項訓練課程等；惟考量主管人員性平意識之培養及強化尤為重要，故除將網路學院性平課程納入基、中階主管訓練之課前線上閱讀課程外，未來將規劃於基、中、高階主管培訓班實體課程中，新增性別平等相關教育訓練。
 - (二)人力資源處於 112 年 6 月 9 日以人字第 1128070682 號函示重申各單位應加強落實性騷擾防治相關宣導作為，內容包含請所屬各級主管及全體同仁逐年簽立「禁止性侵害暨性騷擾書面聲明」、妥為作成書面紀錄以確保當事人知悉相關權益事項，以及請各單位於 2 個月內藉由處(廠)務會議、各項集會、自辦訓練、專題演講或結合同心園地活動等，對全體同仁進行教育訓練等。藉此強化全體同仁性別尊重觀念，建構性平友善職場環境。
 - (三)至內、外部媒體或刊物專題報導女性主管之故事，將依表列決議執行做法持續推動各項工作，事涉台電月刊女性主管報導一節，將請公服處協助處理。
 - (四)其餘事項依「性別平等工作圈小組」會議決議辦理。
- 三、有關「促進女性參與決策」面向：
 - (一)本公司近年積極促進相對少數性別晉升，以及鼓勵女性參與組織決策，致過往主管人員性別比相當懸殊之情況已有所改變，近 5 年女性主管比例皆逐年提升；未來將持續推動各項作為，落實職位升遷性別平等之精神。
 - (二)至辦理女性領導議題相關講座與分享會一節，請人力資源處主辦，並於辦理後進行意見調查作為是否延續辦理之參考；另請訓練所藉由「真善美學堂」，規劃邀請外界女性楷模人士分享領導或管理經驗，營造女性決策參與文化。
 - (三)其餘事項依「性別平等工作圈小組」會議決議辦理。

玖、臨時動議(無)

拾、散會(下午3時)