

佼佼女油人 - 性別平等深耕獎推動 經驗與成果分享

台灣中油公司



大綱

- 一 前言
- 二 性別平等推動及成效
- 三 佼佼女油人
- 四 性騷擾防治
- 五 員工協助方案
- 六 結語



一、前言

- ◆ 中油公司業務範圍涵蓋石油與天然氣之進口、探勘、開發、煉製、輸儲與銷售及石油化學原料的生產供應，產業特性雖仍以男性員工為主，然近年來，**女性員工的人數與比例逐年增加**
- ◆ 民國62年中油公司率先**進用第一批女性加油員**，將女性就業風潮吹向各行各業，興起示範效果、提升婦女就業
- ◆ 105年中油公司創先例，拔擢國營事業史上**第一位女性副總經理**，107年任用第二位女性副總經理，109年第三位女性副總經理接棒



加油站第一代女性加油員



加油站第一代女性站長



鑽井工程隊第一位女性隊員(圖左)

二、性別平等推動及成效

推動措施方面

- 設置性別平等工作小組
- 設置性騷擾申訴評議委員會
- 成立探討女性員工及主管比例偏低工作圈，研提具體改善措施
- 員工因照顧家庭得彈性調整上下班時間，如因哺育3歲以下子女得申請縮減工時
- 落實家庭照顧假及育嬰留職停薪
- 職工福利委員會提供生育補助



110年 男性育嬰留職停薪比例 34%
男女復職率均為100%

文宣及訓練推廣方面

- 多元管道向理工科系女性宣導徵才
- 於《石油通訊》、《永續報告書》及《元氣生活季刊》刊載優秀女性工程師或主管職場相關主題，並以女力為主軸刊登宣傳廣告
- 辦理男性參與家務分工桌遊課程
- 於公司網頁設置性別平等專區



連續三年 (108-110年) 榮獲TCSA台灣企業永續獎-「性別平等獎」

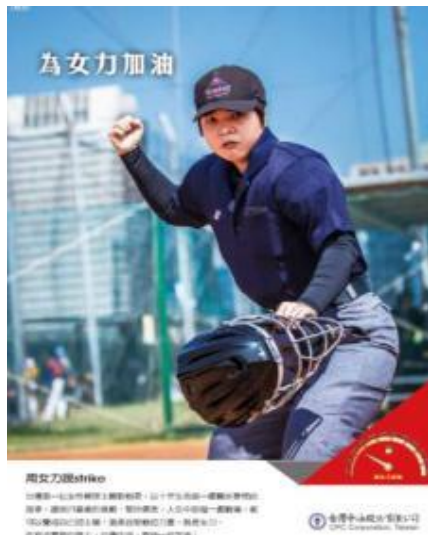
獲頒110年金馨獎-「性別平等深耕獎」

職場環境及設備方面

- 設置托育或托嬰設施、哺乳室、孕婦及育有6歲以下幼童車位、托老需求問卷
- 採購自動化設備，以智慧機具替代人力方式，提升女性員工於現場工作意願
- 安全護具及工作服考量女性尺寸



多元文宣推廣



106年及110年平面廣告



公司75週年慶祝影片
加入女性加油站工作人員



石油通訊持續刊載性別平等特輯

近5年員工人數及占比統計表

年度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106年	14,806	12,873	86.9	1,933	13.1
107年	15,704	13,546	86.3	2,158	13.7
108年	15,836	13,578	85.7	2,258	14.3
109年	16,123	13,712	85.0	2,411	15.0
110年	16,293	13,798	84.7	2,495	15.3

線上報名
108.9/23
108.10/7

初試
108.12/29
(臺北地區)
複試
另行通知

經濟部所屬台灣中油股份有限公司
108年新進博士級職員甄試
探採研究所・煉製研究所・綠能科技研究所

■甄試方式：
初（筆）試：採申論式試題。（占總成績50%）
複試：筆試合格者通知複試。（占總成績50%）
1. 書面資料審查（占複試成績20%）
2. 專題簡報及口試（占複試成績80%）

■甄試類別、錄取人數、工作地點：

甄試類別	錄取人數	工作地點	甄試類別	錄取人數	工作地點
地質	4	苗栗(探採研究所)	材料工程(探採)	1	苗栗(探採研究所)
地質物理	2	苗栗(探採研究所)	材料工程(綠能)	2	苗栗(綠能科技研究所)
石油工程	1	苗栗(探採研究所)	生物技術	2	苗栗(綠能科技研究所)
環境工程	2	苗栗(探採研究所)	生物工程	1	苗栗(綠能科技研究所)
化學	4	苗栗(煉製研究所)	海洋生態與資源	2	苗栗(綠能科技研究所)
化學工程(煉製)	6	苗栗(煉製研究所)			
化學工程(綠能)	3	苗栗(綠能科技研究所)			

共30名

●各類甄試有「相關研究所」之保證標準，以博士論文或於博士班期間國內外發表課程論文或期刊論文，試科目名稱相同或相近者為限。

◎更多甄試訊息請見本年度甄試說明。

台灣中油股份有限公司
CPC Corporation, Taiwan

試務洽詢：
松園科技(04)2315-2500轉601~603

http://cpcdr108.twrecruit.com.tw

近5年主管人員性別人數及占比統計表

	主管人員						非主管人員					
	總計	男性		女性		總計	男性		女性			
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比		
106年	991	853	86.1	138	13.9	13,815	12,020	87.0	1,795	13.0		
107年	1,010	854	84.6	156	15.4	14,694	12,692	86.4	2,002	13.6		
108年	1,015	842	83.0	173	17.0	14,821	12,736	85.9	2,085	14.1		
109年	1,030	839	81.5	191	18.5	15,093	12,873	85.3	2,220	14.7		
110年	1,050	841	80.1	209	19.9	15,243	12,957	85.0	2,286	15.0		

招募措施保障女性工作權

積極透過多元管道向理工科系女性人才宣導

落實性別友善環境

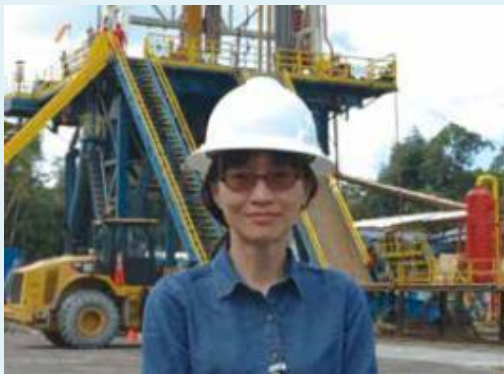
男女員工比例差距逐漸縮小，女性員工比例110年較106年提高2.2%

積極提升女性參與決策機會

女性主管比例逐年上升，110年較106年增加6%

三、佼佼女油人

探採事業部郭兆敏副處長



回顧近30年的工作生涯，郭副處長很感謝公司及許多長官的提點與栽培，而且對於男性與女性所提供的機會也相當均等，正如這幾年來，探採事業部所招考錄取的地球物理探勘師、地質師、石油開採工程師等，女性所占的比例與男性相去不遠。

《石油通訊》2020年2月號

永安液化天然氣廠李秋連副廠長

李副廠長從工程師做起，跨越歷練各種不同業務，奠定永安廠實驗室金字招牌，也盡力做好睦鄰工作，以柔軟傾聽之姿，把鄉親的讚美，化為永安廠的行銷實績。她欽佩景仰許多老油人的典範與風骨，而她自己也正在寫下新典範。這就是油人間老幹新枝從不間斷地接棒傳承。

《石油通訊》2020年4月號



探採研究所傅式齊前副所長



在別人眼中是充滿風險、避之唯恐不及的非洲死亡之心，而傅前副所長則以滿滿的熱忱「自願前往」，想具體實踐自己以往的研究，在查德定出第一口井的井位。她回臺後，還一肩挑起「defence (辯護) 第一口井」之責。中油公司在查德打的第一口井，100年成為「中油國外油氣探勘40年來日產油量最多的發現井」。

《石油通訊》2020年6月號

「就算各國家大舉投資非洲，派了那麼多人在查德，但頂多會出現女會計或女行政人員，從沒有派過女性工程師駐井的。」

全世界的油氣探勘鑽井現場很少出現女性工程師，這應是台灣中油所獨有的。」時任OPIC 非洲公司陳裕國技術副總經理說。



一群台灣優秀的女性工程師，她們有家庭、有小孩、經歷衛生環境不佳的威脅，也面對著孤獨，但她們勇敢築夢，實踐自我，改寫人生，打造出查德礦區最美麗的一道風景線

《永續報告書》特輯「佼佼女油人 - 女工程師在查德」



溶劑化學品事業部林珂如執行長

榮獲第39屆「國家傑出經理獎-行銷經理獎」，林執行長透過增訂公開公平之產品銷售作業程序檢討產銷儲瓶頸，規劃行銷新策略，以強化產品於市場銷售之優勢。

《石油通訊》2022年1月號



國際事務處侯玲婉處長

侯處長自接任國際處處長後，最大的收穫是有機會和駐台單位及代表建立起密切聯繫機制，為公司業務及國家外交、國際合作盡一份心力。

《石油通訊》2022年4月號



董事會秘書室李華芍主任

李主任以自己工作經歷為例說明本公司主管在分派業務及拔擢主管人員，均視業務需求、工作表現及人格特質而定。

《石油通訊》2021年10月號



油品行銷事業部前鋒加油站方莉莉站長

獲頒110年經濟部優秀人員，方站長分享40年來把加油站當成第二個家、細心打造智慧綠能加油站並含六星級公廁、協助推動前鋒站成為各界人士考察行程及觀光景點之心路歷程。

《石油通訊》2021年12月號



四、性騷擾防治

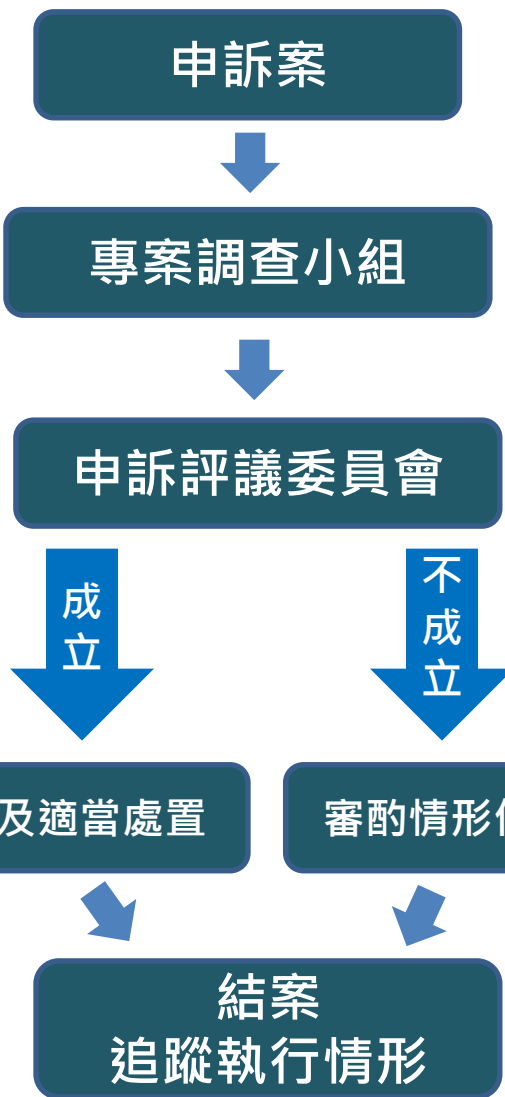
- 性騷擾申訴案受理後組成**專案調查小組**實地調查，作成調查報告提**申訴評議委員會**審議
- 相關作業均須保密，保護當事人隱私

性騷擾申訴評議委員會委員15人，其中10人係外聘如下：

- 律師3人
- 教授5人（含社會、社工、法律、心理學系）
- 精神科醫師1人
- 婦權基金會副執行長1人



辦理新進及在職人員、各級主管及性騷擾防治業務窗口性別平等及性騷擾防治課程



性騷擾審議懲處建議表

違犯態樣	言語騷擾	視覺騷擾	偷拍	肢體騷擾	其他
輕度 0<5	申誠 1次- 記過 1次	申誠 1次- 記過 1次	申誠 1次- 記過 1次	申誠 2次- 記過 2次	申誠 1次- 記過 1次
中度 5<8	記過 1次- 大過 1次	記過 1次- 大過 1次	記過 1次- 大過 1次	記過 2次- 大過 1次	記過 2次- 大過 1次
重度 8-10	降級-大過2次 (免職、解僱)				
備註	<ul style="list-style-type: none"> ● 案件嚴重程度分數採出席調查委員與其他出席委員不同權重 ● 主管利用職權或機會騷擾應加重處罰 ● 3個月內再違犯者得加重處罰 				



友善多元性別:公布禁止職場不法侵害之聲明，提供更友善平等之環境措施



申訴專線
(02)8725-8419、8422
由專人處理申訴案



近5年受理35件性騷擾申訴案件：
26件成立、4件不成立、4件撤回
及1件移隸

五、員工協助方案

個人層次

工作面

- 人才培育訓練課程
- 新進人員須知
- 性騷擾申訴
- 員工申訴
- 提案獎勵
- 證照測驗補助
- 彈性調整工時
- 職場人際關係講座
- 協助職災者重返職場
- 公傷假及工傷醫藥補助
- 退休照護
- 獎助進修
- 休假補助

生活面

- 設置哺乳室
- 舉辦法律諮商(詢)講座/提供法律諮商(詢)服務
- 家庭照顧假
- 教育借支/子女獎助學金
- 親職教育講座
- 設置幼兒園及托嬰中心
- 特約托兒中心
- 特准病假
- 醫療補助
- 油品、LPG配購優惠

健康面

- 舉辦身心健康講座及提供員工諮商(詢)轉介服務
- 關懷員
- 年度健康檢查
- 減重班
- 體適能訓練
- 健檢個案追蹤
- 衛教保健資訊
- 臨場醫療諮詢服

組織層次

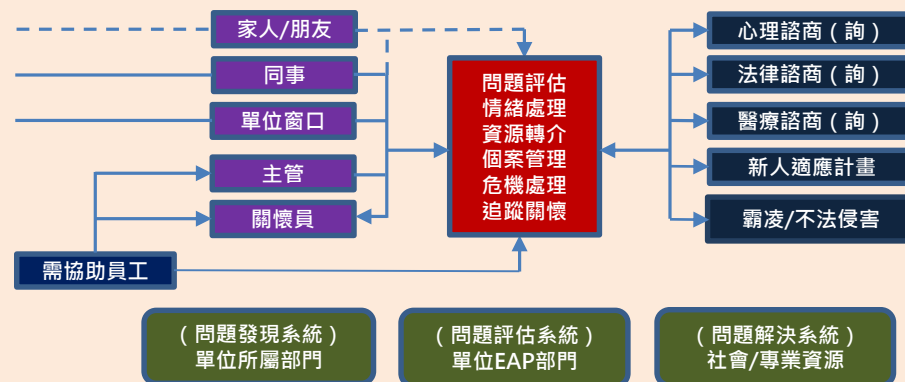
組織面

- 危機事件處理機制
- 非自願個案處理機制
- 新進人員調適處理程序
- 提供團體諮詢服務

管理面

- 敏感度(含性別及弱勢族群敏感度)訓練
- 領導、溝通與衝突管理

EAP運作模式



全員關懷，推動關懷員措施
設置56名關懷員

2019 幸福企業大賞
化學化工類幸福企業獎

六、結語

- ◆ 中油公司落實性別平等觀念及營造性別友善環境，透過電子及實體刊物分享女性同仁職場故事，加上積極透過多元管道向理工科系女性人才宣導，女性員工占比逐年上升
- ◆ 中油公司持續推動友善職場方案，傳遞性別包容理念與互重的氛圍，升遷管道不因性別而受限，期許未來中油公司能打破性別刻板印象，實現職場性別平權，成為吸引更多女性人才投入之國營事業





謝謝聆聽
敬請指教