

推動性別平等工作心得文章

機關名稱：台灣中油公司

撰擬人員：人力資源處林以晨組長

第20屆金馨獎頒獎典禮暨交流觀摩會於111年7月20日舉辦，評審王兆慶委員表示：「中油公司正面迎戰刻板印象的性別隔離，透過職位再設計及硬體障礙掃除，促進女性員工逐年增加，且女性主管比例大於女性員工比例，積極打破水平及垂直職場性別隔離。」，在以男性為主的能源產業，本公司是如何做到呢？

由上而下 形塑性平文化

一、設置性別平等工作小組

為推動本公司性別平等業務，營造無性別歧視之環境，於101年設置性別平等工作小組，並訂有「性別平等工作小組設置要點」，每年召開2次性別平等工作小組會議，由副總經理擔任召集人及7位不同單位之一級正副主管擔任委員，並邀請2位經驗豐富的專家學者擔任外聘委員，對性別平等業務提供諮詢及指導規劃事項，持續完善性別平等促進事宜，建構無性別歧視之友善職場環境之宣導與落實。性別平等觀念已深根公司文化，且受高階主管重視，在推動上容易凝聚共識，跨部門溝通較無障礙。

二、探討女性員工及主管比例偏低工作圈

為配合行政院探討電信業、用水供應業以及電力及燃氣供應業的女性就業人數與女性主管偏低之原因與因應作法，本公司於108年3月成立「台灣中油股份有限公司探討女性員工及主管比例偏低工作圈」，置圈長1人，由人力資源處副處長擔任，圈員8人，由總公司及煉製、石化、探採、油品行銷及天然氣等5事業部之人資主管擔任。透過工作圈的運作，經同仁討論與交流激盪創新思維，研提解決方案，並提出改善女性就業環境之因應作法，如職務再設計、工作場所相關機具設備改善及加強女性培力訓練等，以利各單位據以執行。

三、強化性平宣導及性騷擾防治

本公司於91年訂定「性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」，並設置性

騷擾申訴評議委員會，負責處理性騷擾申訴案件。目前有委員15人，由副總經理兼任主任委員，4位高階主管擔任委員，並聘請10位社會公正人士及性別平等專家學者擔任外聘委員，包括律師、大學教授、精神科醫師及婦女權益促進相關工作者。

而性騷擾申訴案專案調查小組以3至5人為原則，其中外聘委員占二分之一以上，依性騷擾事件當事人之背景、身心狀況及申訴事實，委請具專業領域的外聘委員協助調查及撰寫調查報告，力求公正及客觀。申訴案件經評議委員會決議性騷擾成立時，由出席委員依本公司性騷擾案件懲處建議參考表，以記名方式就性騷擾申訴案之違犯態樣及案件嚴重程度作出評分，其中調查委員權重為60%，其他出席委員為40%，加權平均計算，得出案件嚴重程度分數，以此對應懲處幅度，並作為該案懲處之建議，由總公司獎懲委員會審議。

本公司落實職場性騷擾防範工作，從 Prevention（預防）、Protection（保護）到 Prosecution（起訴），透過各單位緊密聯繫合作，發揮性騷擾防治功效，期能提供同仁安心的工作環境。另針對新進及在職同仁（包含主管及員工）規劃性別平等及性騷擾防治等相關訓練課程，採實體互動、數位課程、宣導短片及性別相關議題電影等多元授課方式進行，以強化同仁性別平等意識，並藉由辦理家庭價值及親子教育等相關講座或課程，破除性別刻板印象，促進性別地位之實質平等，營造性別平等之工作環境。

四、多元管道宣傳性別平等

本公司透過多元管道，宣傳女性員工在公司之努力，除鼓勵女性參與石化產業外，並提升女性同仁擔任主管之意願，包括《永續報告書》刊載特輯「佼佼女油人—女工程師在查德」，《石油通訊》以友善職場及女性在家庭與職場取得平衡等專題，並以特輯方式報導高階女性主管職場故事，以及採女力為主軸之平面廣告、影片等；同時亦鼓勵男性參與家事分工。

為營造無性別歧視之環境，特於全球資訊網中資訊公開項下設置性別平等專區，依「經濟部暨所屬機關（構）網站性別平等專區建置指引」及配合本公司業務特性，區分組織及委員、會議紀錄、友

善職場、性別統計、相關法規、外部連結、性別影響評估及性別平等成果等8大類別，性別平等資訊公開透明。

友善職場 兼顧工作家庭

一、提供員工協助方案

為協助同仁解決、預防影響工作效能的問題，健全同仁正向工作心態，透過工作、生活、健康、組織及管理面向實施員工協助方案，使其能以健康的身心投入工作，提昇其工作士氣及服務效能，藉由多樣化健康促進措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，提升組織競爭力。

為關懷及瞭解同仁需求，並協助同仁善用內外部資源，正確面對所遭遇之疑惑與困難凝聚團隊向心力，創造全員關懷與分享之企業文化，於各一級單位及各廠、處視轄區及人數設置關懷員1至2人；總公司各處室設置關懷員1至2人，其主要任務為「關懷所屬單位通報個案之員工」及「通報危機事件個案」，並同時協助提供員工協助方案所規範之諮詢服務。

二、職場設備之改善

本公司逐步改善現場操作單位之環境設施，創造更利於女性工作之環境，提升女性員工赴現場工作並升任現場主管之意願，規劃以機械代替人力搬運重物，並設計及採購之自動化設備，如探採事業部規劃採購自動化鑽井設備輔助系統(含鑽桿上退扣自動化裝置及頂驅鑽井系統)、自動化鑽井設備及車載式修井機設備等，採用自動化控制技術，通過電腦輔助操控和自動化設備代替高強度體力工作，除可增加鑽進效率，同時提升作業安全，減少暴露在高危險作業環境工作時間外，亦可減輕作業人員勞動強度外，可降低人員於起下鑽時靠近大鉗旋轉危險區，而遭大鉗撞擊、夾傷等事故發生之機率，並減少因工作姿勢不正確，而發生的人體傷害。

此外，現場單位採購安全護具時考量女性同仁尺寸，如加大各尺寸型號之間距，以及於工作褲兩側腰部縫入鬆緊帶，兼顧舒適與安全。

三、家庭與職場兼顧之措施

本公司實施彈性工時、托育或托嬰設施、設置哺(集)乳室，並落實家庭照顧假及育嬰留職停薪之保障，另職工福利委員會提供生育補助，讓新手父母能彈性運用補助金，更切合同仁需求；透過彈性工時、產假、陪產假及育嬰留職停薪等措施，建構安心懷孕友善生養的環境，讓夫妻共同分擔育兒責任，使父母都能在照顧家庭與工作中取得平衡。

持續努力屢次獲獎肯定

為建立友善性別平等之工作環境，戮力於推動各項性別平等措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，觀察近年之推動及投入情形，積極研擬相關性別平等因應作法，本公司於108年獲頒1111人力銀行「2019幸福企業大賞」、於108年及109年獲頒TCSA台灣企業永續獎之「性別平等獎」及109年「亞洲企業社會責任獎」榮獲「人力投資獎」，以及第20屆金馨獎「性別平等深耕獎」，推動性別平等之努力可見一斑，期許未來在公司同仁共同努力下，持續促進中油公司女性就業人員人數提升，打破性別刻板印象，實現職場性別平權。