

中油公司性別平等工作小組 109 年度第 2 次會議紀錄

- 一、 時間：109 年 12 月 22 日(星期二)下午 2 時
- 二、 地點：中油大樓 511 會議室
- 三、 主持人：陳召集人淑真
- 四、 出席人員：(詳簽名冊) 紀錄：詹竣琳
- 五、 報告事項：

(一) 本公司性別平等工作小組上次(109 年度第 1 次)會議決議事項辦理情形。

委員發言摘要

王委員麗容：

1. 中油公司員工協助方案建議在未來規劃課程中納入「多元與包容」之議題，並注意職場權勢關係之霸凌。
2. 有關中油公司性別平等訓練課程內容規劃部分，建議在符合經濟部政策下，擬定較具吸引力之主題，加入生活化語言，將性別平等轉化成科普觀念，另外建議增列「實施方式」欄位，課程內容規劃更為具體。

張委員瓊玲：

1. 中油公司性別平等訓練課程內容規劃建議可依框架設計較活潑、生動的課程主題，如加入影片賞析或專人導讀方式呈現課程內容，得以藉此切入結合性別平等觀念；或採工作坊的方式，由同仁或講師帶動討論或由內部長官(典範)分享。
2. 經濟部性平專案小組 109 年度會議，中油公司第 2 次會議簡報「鼓勵女性投入環境領域」及第 3 次會議簡報「鼓勵女性投入能源及科技領域」均獲委員給予高度評價。

決議：

1. 請人力資源處與訓練所協調規劃於本公司員工協助方案課程中，納入職場霸凌防治課程。並研議於現行訓練班別中宣導本公司員工協助方案之可行性。

2. 請人力資源處再行規劃與本公司業務所需相關之性別平等課程內容。

(二) 人力資源處報告本公司性騷擾防治實務案例。

委員發言摘要

張委員瓊玲：建議強化基層同仁性騷擾防治訓練，可考量採 e-learning 方式，使公司性別平等宣導更完善；另建議注意申訴人權益相關問題及提供適當心理諮商協助。

王委員麗容：中油公司落實性騷擾防治實為國營事業表率，從組織文化、建立可信賴之申訴處理制度、主管敏感度及相關防治宣導等，均值得肯定。

決議：照案通過。

(三) 本公司探討女性員工及主管比例偏低工作圈之辦理情形。

決議：照案通過。

(四) 本公司托育業務概況。

決議：照案通過。

(五) 本公司榮獲「2020 TCSA 台灣企業永續獎-性別平等獎」。

決議：請人力資源處將本公司 2020 TCSA 台灣企業永續獎-性別平等獎之獲獎紀錄，揭露於本公司全球資訊網「性別平等專區」中「相關性別平等成果」項下。

(六) 下次會議請興建工程處提出推動性別主流化業務成果簡報。

決議：照案通過。

六、討論事項：

案由：有關研議加強男性參與家庭照顧(含料理家務)相關活動或課程案，提請討論。

委員發言摘要

王委員麗容：有關於課程後滿意度調查統計一節，問卷第一部分為實際狀況之統計，較難看出受訓者上課後是否理解或改變對於性別平權之觀念，建議日後於上課前後，將前述僅為事實統計之問卷題目，改成統計 10 題「性別角色態度量表」，統計結果

列入參考。

決議：未來請辦理「加強男性參與家庭照顧（含料理家務）相關活動、課程或演講之場次」之單位，於上課前後統計「性別角色態度量表」。

七、臨時動議：無。

八、散會(下午4時30分)