

能源產業的招聘工作凸顯了女性面臨的持續挑戰 (Energy industry's recruitment efforts highlight persistent challenges for women)

時任英國石油公司高層管理的 Katie Mehnert，在一次搭乘飛機的途中，另一名乘客詢問她：「在所從事的『黑暗且危險的行業』中，做了什麼有意義的(pretty)事情。」這次談話激發 Mehnert 去創辦了媒體網絡顧問公司粉紅石油(Pink Petro)，該公司的使命是提升女性在能源方面的機會和知名度，目前擁有包括康菲石油(ConocoPhillips)、殼牌(ExxonMobil and Shell)等大型企業在內的 12,000 名會員，這些公司每年向粉紅石油支付 10 萬美元以協助他們招募和留住女性員工。

Mehnert 表示，招募和留住女性已越來越成為這個男性主導產業的關鍵主題，因為大家普遍認為持續缺乏多樣性是一個問題。隨著勞動力的高齡化以及對低碳未來的關心，企業面臨著與時俱進的壓力。研究發現，女性比男性更關注氣候變遷帶來的風險，而石油和天然氣產業經常面臨技術勞力及年輕專業人員的招聘挑戰。而這些行業的高層也注意到近年來女性在該行業的機會發生了變化。與幾十年前相比，家庭照護相關休假 (parental and family leave) 有長足進步。此外，也有更多針對女性的企業內部指導策略和網絡群體，特別是在大型上市公司。

會議和活動也更加重視這個問題。由 IHSMarkit 主辦的 CERAWEEK 是世界能源產業最重要的會議之一，今年還增加了關於「能源女性(Women in energy)」的晚餐小組討論會。過去這只是一個僅限受邀人參加的活動，由於對該主題有興趣的人越來越多，今年決定開放公眾參加。其他包括哈特能源女性能源午餐會、粉紅石油公司 3 月舉辦的第四屆「她的世界」能源論壇，參與人數亦皆大幅增加。

但女人在哪裡？

然而，根據美國勞工統計局的數據，2018 年石油和天然氣開採業的男性占 80% 以上。在 2018 年石油及天然氣投資者(Oil and Gas

Investor)雜誌的 40 歲以下 40 人名單中，只有三名女性被列入。根據彭博社的報導，在 CERAWEEK 只有 16% 的發言者是女性。

雪佛龍公司(Chevron)首席執行長 Michael Wirth 認為，該行業的多樣性問題有部分歸因於教育。她表示：「在許多國家，工程學院畢業的白人多於女性或有色人種，所以我們一直在努力.....創造一種女性能夠成功的文化。」

密西根州 CMS 能源公司的執行長 Patti Poppe 等人在 CERAWEEK 的能源小組中發言表示，電力行業理論上可能會因招聘女性而做得更好，因為該行業以服務為基礎的特性較不會有搬遷的要求。石油及天然氣女性從業人員則指出，雖然女性在技術上可能具備資格，但有時候她們沒有現場經驗，而這些經驗是他們是否能在石油和天然氣公司擔任更高職位的先決條件。如果石油和天然氣部門對招聘女性是認真的，那就需要改變。目前許多能源公司裡的女性擔任辦公室職務，如財務、人力資源和其他業務支援的職位。根據一項針對主要石油公司的調查發現，石油產業婦女在這些支援性功能的職業上所佔的比例，是技術和實地角色的 2.5 倍。

女性被男性管理，因為其他高階職位由男性擔任，這些男性在其職業生涯完成了升遷的先決條件：在偏遠地區工作、長時間工作和多次職位調動(re-locations)。

對媽媽來說很困難

業內女性面臨的最大挑戰是她們作為母親和商業領袖角色的平衡。對於一位女性高階主管來說，這兩個世界都不會友善。天然氣燃料壓縮服務公司 Archrock 的資深副總裁兼首席人力資源長 Sharon Paul 指出，她經常覺得學校裡的其他母親都把她排除在外；有時則是覺得在工作中被遺忘，在這個行業中，男性較喜歡的釣魚之旅、體育賽事和高爾夫郊遊是常見的網絡活動。最近，她注意到供應商和客戶已開始提供更多性別中立的娛樂選項。

原文：Energy industry's recruitment efforts highlight persistent challenges
for women

日期：2019 年 3 月 29 日

原文網址：<https://www.houstonchronicle.com/business/article/Energy-industry-s-recruitment-efforts-highlight-13721004.php>