

**點燃變化<sup>1</sup>：建構女性領導者進入能源產業的管道**  
**(Igniting Change: Building the pipeline of female leaders in energy)**

依據英國普華永道會計師事務所 (PricewaterhouseCoopers, 以下簡稱 PwC) 於 2015 年 2 月 2 日發布的報告—「點燃變化：建構女性領導者於能源產業的管道 (Igniting Change: Building the pipeline of female leaders in energy)」顯示，如以英國前 100 大的能源公司 (包括石油和天然氣公司、電力及再生能源公司) 為例，董事會席次皆為男性的公司的占比為 61%，有女性董事席次的公司占比合計為 39% (包含有 1 位女性董事的公司占比為 24%、有 2 位以上女性董事的公司占比為 15%)；如以董事會的職務區分，女性擔任董事會職務的占比合計僅 9% (包含女性擔任執行長職務的占比為 2%、女性擔任非執行長職務的占比為 7%)，反觀男性擔任董事會職務的占比合計高達 91% (包含男性擔任執行長職務的占比為 36%、男性擔任非執行長職務的占比為 55%)。

由上開數據可以發現，女性領導者於能源產業的發展現況，實在是一個令人沮喪的情形。為改善此現象，此份報告欲積極建構一個能拔擢女性領導者於能源產業的管道。

**至 2030 年，能源產業的董事席次應至少有 30% 為女性，而且中階管理階層應至少有 40% 為女性。**

由 Verma 及 Laura Sandys MP 聯合創建的賦權女性 (POWERful Women, 以下簡稱 PfW) 規劃於 2030 年時，能源產業的董事席次應至少有 30% 為女性，而且中階管理階層應至少有 40% 為女性。

---

<sup>1</sup> 本文所稱「點燃變化 (Igniting Change)」係指，一急劇拔擢並提升女性人數進入產業的情況。

此份報告基於上開目標，以下針對石油和天然氣公司、電力及再生能源公司，並以董事會及主要管理部門進行區分，進而研析女性進入能源產業是否面臨障礙？以及提出相關因應方式。希冀能藉由上述方式，誘發「點燃變化」，藉此提升能源產業中的女性主管人數<sup>2</sup>。

### **強化科學、技術、工程及數理學科 (science, technology, engineering, and mathematics，以下簡稱STEM 科目) 之教學**

為讓民眾瞭解能源產業是一個高科技產業，因此針對在學學生應強化 STEM 科目之教學，以啟發學生對於相關科目的興趣，俾利未來能吸引相關人才進入能源產業。

### **賦權女性的推動建議**

為拔擢女性人才，本次報告內容，針對執行長、高層領導者、人力資源及女性自身等不同身分類別，給予適切的具體建議（如表 1 所示）。

**表 1、依據不同的身分類別給予相關具體建議**

類別	具體建議
執行長	需以身作則： 1. 設置並建立溝通目標 2. 建立一個堅實的管道
高層領導者	1. 需要多元的候補名單 2. 性別差異報告 3. 建立人才管理流程
人力資源	尋找機會： 1. 建立網絡人脈並尋求贊助 2. 需抱持注意、主動學習及遵守規則的心態
女性自身	1. 需持續發揮長才並發掘潛力高的女性

<sup>2</sup> 即本文所稱之「點燃變化 (Igniting Change)」。

2. 善用自身團隊資源
-------------

原文：點燃變化：建構女性領導者於能源產業的管道

日期：2015 年 2 月 2 日

原文網址：<http://www.pwc.co.uk/oil-gas/assets/powerful-women-exec-summary.pdf>