

把握女性人才
解決缺工問題。

營造多元包容職場，
共創組織績效與品牌形象。

職場性別友善 贏得人才大戰

#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場



廣告

Q:人才荒與ESG浪潮下，
為什麼要重視**性別友善職場**？

#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場

① 吸引&留住優秀人才，解決人才短缺問題

調查

報告

《新世代人才白皮書》¹

針對18歲-45歲之受僱者進行調查：

84.2%

轉職新公司前
會考慮公司形象

71.6%

會留意公司福利
與員工照顧條件

76.1%

認同女性應佔
公司主管半數

結果顯示年輕世代更加重視

「多元平等共融文化」和「女性友善」。

數據來源：
1. DailyView 網路溫度計、Alpha plus 《新世代人才白皮書暨職場 DEI 聲量指數洞察報告》
2. 天下學習、Cheers 《2023 台灣企業員工福祉大健檢》

《2023台灣企業員工福祉大健檢》²

近8成受訪者認為

「公司是否重視多元共融福祉」

是入職或留任的重要因素。



② 帶來多元觀點，促進創新發展， 滿足不同客戶的多元需求

具有不同性別、種族、年齡、社會背景的團隊，
能提供多元觀點，產生創新思維，
更能**服務各式各樣的客戶**。

《2023全球十大消費者趨勢》
女性消費者傾向購買根據女性需求製作的商品，
且願意選擇倡導女性力量的品牌。

資料來源：食力《2023全球十大消費者趨勢出爐！
Z世代與女性力量崛起 後疫情時代消費習慣大不同》



③ 提升績效與利潤，增加競爭力

麥肯錫(2017) 研究¹

- ✓ 增加女性參與，是高齡化國家經濟成長與企業贏得人才的關鍵。
- ✓ 高階主管女性人數越多，越能提升組織績效與財務表現，增加企業面對未來挑戰的能力。

臺灣證券交易所(2020) 研究²

- ✓ 增加董事會中不同性別的成員，能提升公司利潤。
- ✓ 女性的認知模式和人力資本會正面影響公司的營運表現。



資料來源：
1. McKinsey & Company (2017) Women Matter: Ten years of insights on gender diversity.
2. 臺灣證券交易所 (2020) 上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性研究。

④ 符合ESG趨勢，達到永續經營，吸引投資人與消費者



- 資訊透明
- 職業道德
- 股東權利
- ✓ 董事制度
- ✓ 薪酬制度
- ✓ 員工福利
- ✓ 勞工權益
- ✓ 人權多樣
- 社區計畫
- 資訊安全



金管會公布 (2023年)
上市櫃公司永續發展行動方案



2023 年申請 IPO 的公司，應至少委任 1 名女性董事。



2024 年上市櫃公司應依董事屆期委任至少 1 名女性董事。



2025 年女性董事未達 1/3 者，須於年報揭露原因及改善措施。

⑤ 友善職場認證，提升企業形象

★ 性別友善職場為評分/加分項目之一 ★



營造性別友善職場、支持工作生活平衡，建立雇主品牌，提升企業形象。

職場性別友善 贏得人才怎麼做?



掃我看更多



營造友善支持的職場環境，
是企業**留住人才**及
提升競爭力的關鍵。

支持工作生活平衡，
讓員工安心工作，**降低離職率**。

企業做法

工作生活平衡

#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場

WORK

LIFE

1 落實性別平等工作法



給予各項假別

生理假、產假、流產假、
產檢假、陪產／陪產檢假、
家庭照顧假…



調整工作時間

員工有未滿3歲子女，允許每天
減少1小時工時(不給薪)
或調整工作時間。



育兒空間設置

建立哺(集)乳室，並設立托兒
服務機構或提供托兒措施。

可申請政府
經費補助!



2 提供育嬰留停後重返職場協助

! welcome back !

例如：



安排**教育訓練課程**，讓員工能再次熟悉公司
作業流程與工作內容。



設定一段**復職適應期**，讓新手爸媽有時間適應工作，
找到工作與育兒生活之間的平衡。



主動提供關懷與協助，追蹤復職後適應情況。

3 公司活動考量員工需求



員工旅遊

例如：辦理新手爸媽講座；
員工旅遊訂在寒暑假，讓員工帶孩子一起參加。

4 提供優於法令的假別



例如：有薪家庭照顧假、
更多天數的有薪產假及陪產假。

5 提供彈性工作模式



彈性的工作時間或地點，讓所有員工都能兼顧工作與生活需要。

6 提供身心健康支持



例如：員工關懷專線、心理諮商、法律諮詢資源。

範例分享-1

友善

職場

鼎漢國際工程顧問股份有限公司

- ✓ 優化「有薪給假」制度，如旅遊活動假、健檢假、培訓假等。
- ✓ 補助員工子女托兒津貼每名5,000元至6歲。
- ✓ 補助眷屬參與員工旅遊及尾牙活動。
- ✓ 對於有育兒、長者照顧或其他需求的同仁，給予調整工作時間與地點的彈性，且彈性減少之工時未予扣薪。



範例分享-2

友善

職場

104資訊科技股份有限公司

- ✓ 提供多個彈性班別供員工申請運用，同時透過固定的核心工時確保團隊溝通順暢。
- ✓ 提供員工協助方案，與桃園生命線協會簽約，提供心理諮商服務。
- ✓ 設立哺集乳室，提供保鮮集乳袋、溢乳墊、奶瓶消毒器等用品，並辦理母乳哺育支持團體。
- ✓ 於同棟大樓建置「104希望搖籃托嬰中心」，滿足員工托嬰需求。同時與公司附近幼兒園簽約，讓員工子女就讀有折扣優惠。



職場性別友善
贏得人才怎麼做？



掃我看更多



不同性別及背景的員工，
較能關注不同客戶的需求，
提升績效與利潤。

女性提供不同的觀點和能力，
帶來多元思考與創新。

企業做法

人才招募與支持

#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場

I want you!

1 避免招募過程的性別偏見

就業服務法第5條：

雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、…、性別、性傾向、年齡、婚姻、身心障礙…等為由，予以歧視。



避免性別預設

預設男性沒有育兒需求，
或女性會因為照顧小孩
無法認真工作。



面試團隊組成多元

增加面試過程中不同性別的觀點，
更有機會找到有潛力的優秀人才。



看見二度就業者的價值

因為育兒或照顧家庭而離職者，
可能在照顧過程中獲得非專業技能
(如溝通技巧及時間管理等)。

2 設定員工與主管的性別比例目標，並制定相應措施



例如：

- 響應政府做法，
設定女性董事比例不低於1/3。
- 在內部推薦制度中，用獎勵方式鼓勵。
推薦性別佔少數的員工。

3 協助員工職涯發展

提供員工教育訓練，
並確保公平的訓練機會。

例如：避免將訓練課程辦在下班後；
統計參與員工的性別比例。



4 提拔女性模範

讓女性員工有學習榜樣，
激勵她們投入工作並爭取升遷機會。



5 建立公司內部的女性支持網絡



① 資深女性主管為年輕女性員工提供支持與建議。



② 提供領導力發展、技能培訓等課程。

讓職場中少數的女性彼此支持!

範例分享-1

人才

招募

英特爾台灣分公司

• 永續發展策略與目標「RISE 2030」:至2030年,全球高階領導職位的女性較2020年增加1倍,技術職務的女性比例增加到40%

- ✓ 臺灣透過人才推薦獎勵機制鼓勵更多女性投入高科技產業:推薦女性人才成功入職可領取2倍的推薦獎金(新臺幣16萬元)。
- ✓ 提供男性員工20天陪產假、女性員工16周產假及產後調整工時漸續重返職場,並提供彈性工作、工時及遠端工作的職場環境,成為員工家庭照顧的後盾。

• 英特爾女性員工聯誼會(Women @ Intel Network):

- ✓ 定期為女性員工規劃各種不同活動,包括領導課程、職涯諮詢等。
- ✓ 鼓勵女性主管擔任年輕女性員工的導師,透過分享經驗和建議,給予職涯支持。
- ✓ 鼓勵男性加入成為強力盟友(Ally),以支持性別平等的友善職場。



範例分享-2

人才

招募

台灣默克

台灣默克為吸引、留任女力人才,致力成為家庭友善的工作職場,塑造平等共融的文化,讓更多同仁兼顧家庭與工作,並在職涯的旅程探索不同的發展跟經驗。

① 默克立下目標將在2030年實現全球女性領導人達到一半的比例。

- A. 定期邀請外部講者和女性同仁分享自身職場經驗與職涯發展建。
- B. 提供完整職涯發展與學習機會,以幫助員工職涯再升級。
- C. 公司推動「共融領導力」主管必修課程,鼓勵多元共融文化,並提供公平職涯發展機會。

② 默克提供家庭友善措施包括彈性工作地點和工時、不孕症治療補助和優於法令之5天有薪家庭照顧假,成為員工家庭照顧的最強支柱。

③ 落實工作場所母性健康目標,默克桃園廠實施分級管理措施,保護育齡期女性員工健康。另外,默克也特別規畫女性專用停車位,確保員工上下班的安全。



職場性別友善
贏得人才怎麼做?



掃我看更多



讓員工感受到**被接納與尊重**，肯定每位員工的獨特性和價值。

增加員工對企業的**認同感與忠誠度**，減少人才損失率。

企業做法

具包容性的職場文化

#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場

1 協助員工適應

增加員工對公司的認同感與向心力！



例如：透過辦理共識營、午餐會、下午茶等，讓女性能快速融入以男性為多數的職場。

2 針對員工的不同需求，給予支持與協助



例如：針對身心障礙者及孕婦，調整工作內容；提供友善空間，如哺(集)乳室、孕婦停車位、無障礙廁所等。

3 鼓勵多元聲音，給予所有人平等機會

- 給予平等的機會，例如：女性可依其意願及能力輪夜班、搬重物；男性也可以請育嬰假。

- 設置員工意見信箱或員工意見調查，讓員工可表達意見與想法。



4 確保有照顧責任的同仁能參與公司活動



設計讓員工可以攜眷加的活動，並避免在旺季或業務尖峰期間辦理。

5 性別平等相關教育訓練



在員工教育訓練中，納入性別平等相關課程，消除個人和組織中的性別偏見與刻板印象。

6 倡導多元包容的價值

例如：

- 藉由家庭日、志工日等活動，共同倡導多元價值。
- 設定「家庭照顧日」，肯定家庭照顧的重要性，並鼓勵男性分擔家務與照顧工作。
- 響應全球女孩資通訊日、國際終止婦女受暴日、國際反恐同日、國際粉紅日等。



範例分享-1

多元

包容

臺灣阿斯特捷利康AstraZeneca

不同部門同仁於上班時間召開會議，討論如何號召同仁一起參加臺灣同志遊行活動，藉此傳達公司支持「共融多元」的文化理念。

藉由跨部門共同執行 community 活動任務，可以見識到許多同事出眾的才能，並且學習包容與尊重不同的意見和聲音，同仁還能從中培養出堅固的革命情感。這就是臺灣 AZ 的共融多元文化精神意義所在。

資深人力資源業務夥伴
Fiona Wang



範例分享-2

多元

包容

迎盛股份有限公司

- ✓ 員工人數：150人，高階主管男女比2:4。
- ✓ 提供孕婦專用停車位，讓懷孕同仁更方便移動車輛與進出大樓。
- ✓ 自行設計手推車，輔助工人搬運工件，確保所有同仁不論性別都可安全進行搬運工作。
- ✓ 若需要同仁加班，主管會透過表單於兩天前詢問同仁意願並進行人力安排，讓有照顧需求者可選擇是否加班並提前規劃照顧安排。



職場性別友善
贏得人才怎麼做？



掃我看更多



從源頭著手，發現問題、發展策略，讓職場更加友善，在人才爭奪戰中取得勝利。

企業做法

組織結構與制度

#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場

1 蒐集、追蹤性別相關統計數據



例如：全體員工與管理階層性別比、不同部門員工性別比、性別薪資差距。

2 根據統計數據設定性別比例目標



例如：在2030年達到女性員工比例超過1/3。

3 縮小性別薪資差距

定義：兩性平均薪資的差距



薪資統計

計算不同職務與職級男女員工的整體平均薪資，了解不同性別之間的薪資差距。



定期薪資檢視

檢視同職位、同能力的男女員工是否有不同酬的狀況，分析原因，並予以調整。



考績與升遷制度

① 建立透明、公平的考績與升遷制度。
② 法律「性別平等工作法第21條」保障之假別，不應影響員工考績和升遷。

4 性騷擾防治



落實性別平等工作法：

- ✓ 訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。
- ✓ 雇主知悉性騷擾之情形，應採取立即有效之糾正及補救措施。
例如：業務調整、調動座位、允許暫時居家上班等。



設立性騷擾申訴處理專責小組，且女性比例不得低於1/2。



辦理性騷擾防治教育訓練。



設立性騷擾申訴窗口、專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，確保員工有暢通的申訴管道。



定期公告性騷擾懲處案件，提倡譴責加害人、支持被害人的文化。



提供性騷擾被害人相關協助，如心理諮商、法律協助等。



5 指派或設置專責人員或單位，推動性別平等

由公司高層帶頭，成立專責單位或人員，例如性別友善工作小組或多元共融專員，由上而下推動性別友善、多元共融職場相關事務。



範例分享-1

組織

結構

牧德科技股份有限公司

每月產出「**性別比例報表**」，不定期執行「員工滿意度調查」，考量性別平等，鼓勵女性員工加入公司。

資料來源：經濟部工業局 110 年性別主流化標準廠商



範例分享-2

組織

結構

台灣康寧顯示玻璃股份有限公司

康寧重視「**同工同酬**」，每年定期分析薪酬平等狀況並進行必要調整，例如：編人事預算進行特別調薪，以確保全球各營運據點達到100%「性別薪酬平等」。



職場性別友善
贏得人才怎麼做？



掃我看更多



為社會帶來**正面影響**，
提升企業品牌與形象。

跟上**國際趨勢**，
增加國際競爭力。

企業做法

社會影響力

#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場

廣告

1 響應政府或國際組織的性別平等、 多元包容倡議或相關認證

例如：

- 參與臺北市政府的職場性別平等認證。
- 響應「國際女性科學日」，舉辦相關活動。



2 支持、贊助或推動女性人才培育計畫

例如：

- 與學校合作辦理座談會，讓更多女學生認識科技產業。
- 科技業舉辦「女孩日」，為女學生提供企業參訪機會。
- 針對公司中人數較少的性別(例如：研發部門的女性)，透過招募實習生，培育公司未來人才。



3 行銷內容的檢視與產製

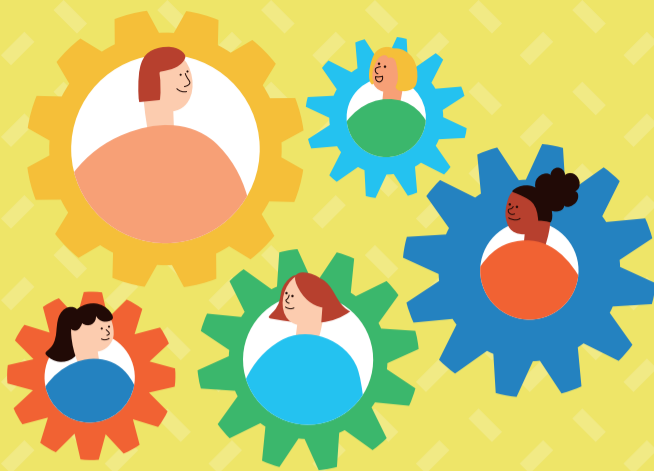
- 製作促進性別平等的行銷內容。
- 確保行銷內容沒有傳達性別偏見與刻板印象。

女生一定要
在家顧小孩？



4 供應商多元化

- 向女性、LGBTQ群體、少數族群經營之小型企業進行採購。
- 增加供應鏈的多元性，為多元的市場與客戶提供最符合需求的產品。
- 帶動供應鏈共同推動性別平等。



範例分享-1

社會

影響

台灣積體電路製造股份有限公司

- ✓ 與12所女子高中合作，配合學校年度性別教育、職涯發展活動舉辦生涯主題講座，鼓勵高中女生選擇理工科系，不要在家人與社會價值觀的壓力下自我設限。
- ✓ 推動「台積電女科學家之旅」，針對女高中生規畫參訪導覽、科學工作坊、座談交流三大主題活動，鼓勵其投入科學探索，為未來發展創造更多可能。



範例分享-2

社會

影響

台灣新思科技股份有限公司

- ✓ 為響應「愛達·勒芙蕾絲日」(Ada Lovelace Day)，紀念歷史上最早的女性程式設計師，新思科技積極走入校園，打造「新思所向」(Unleash Your Potential)職涯計畫：每季走訪校園舉辦職場體驗座談會，以小組討論、Q&A等活潑的互動方式，分享新思工程師日常的工作樣貌與面試心得，鼓舞更多女性年輕學子投入STEM領域，呈現多元共融、不斷追求創新與熱情的新思企業文化。
- ✓ 新思科技與多種社會組織合作，如致力於海洋保育的RE-THINK環保非營利組織、為台灣而教(Teach for Taiwan)、台灣環境教育的齊柏林基金會等，以發揮社會影響力。除了專題演講外，更以企業公益兩倍捐、打造地景辦公室等行動，深耕與強化在地連結。



職場性別友善
贏得人才怎麼做？



掃我看更多

