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%	71.6%	76.1%
轉職新公司前會考慮公司形象	會留意公司福利與員工照顧條件	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《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 ★

- 勞動部：工作生活平衡獎
- 臺北市政府勞動局：職場性別平等認證
- 經濟部工業局：國家品質獎全面卓越類、卓越中堅企業獎
- 經濟部中小企業處：國家磐石獎、小巨人獎、新創事業獎
- 經濟部能源局：節能標竿獎
- 金管會：公司治理評鑑指標
- 財團法人台灣永續能源研究基金會：台灣企業永續獎
- 遠見雜誌：遠見ESG企業永續獎
- 天下雜誌：天下永續公民獎
- B Lab：B型企業認證

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。

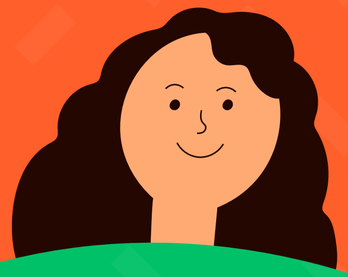
職場性別友善
贏得人才怎麼做?

掃我看更多

指導單位:行政院性別平等處　製作單位:財團法人婦女權益促進發展基金會　112年9月編印

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。



\ WORK /

\ LIFE /

企業做法

工作生活平衡

#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場

廣告

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…

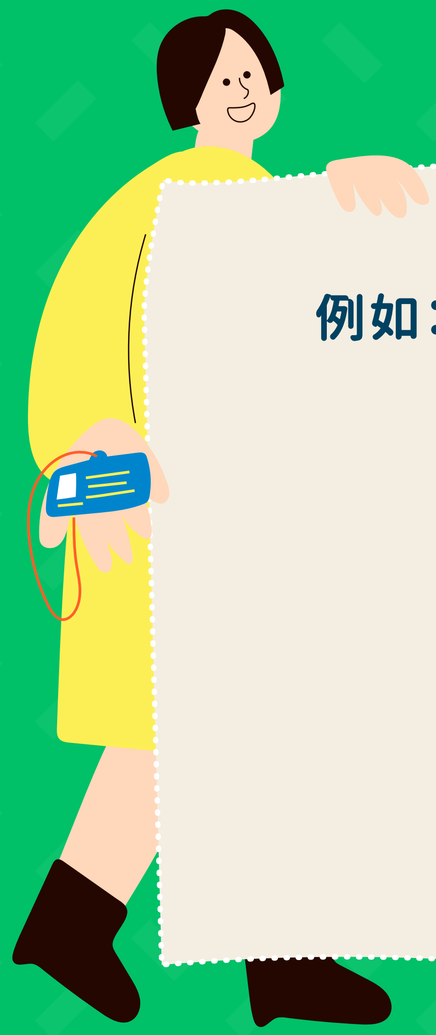
調整工作時間

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。

② 提供育嬰留停後重返職場協助



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

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

指導單位:行政院性別平等處　製作單位:財團法人婦女權益促進發展基金會　112年9月編印

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。
I want you!
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
廣告

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、容貌、五官身心障礙…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
  推薦性別占少數的員工。

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

台灣默克集團

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議。
   - 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

指導單位:行政院性別平等處　製作單位:財團法人婦女權益促進發展基金會　112年9月編印

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
廣告

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

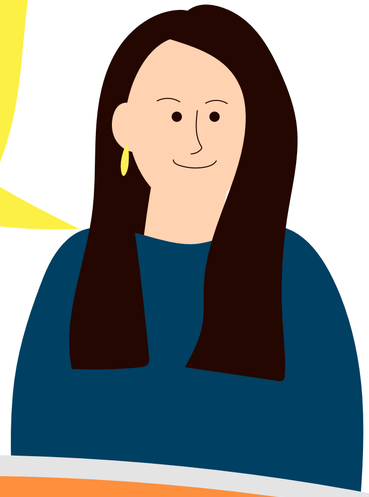
包容

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1:2。
- ✓ 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。

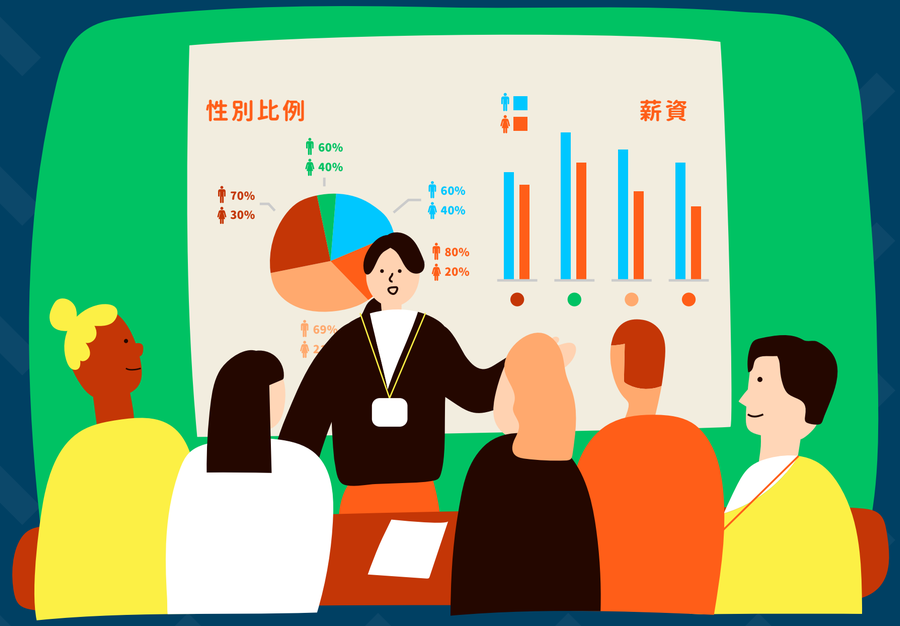
職場性別友善
贏得人才怎麼做?

掃我看更多

指導單位:行政院性別平等處　製作單位:財團法人婦女權益促進發展基金會　112年9月編印

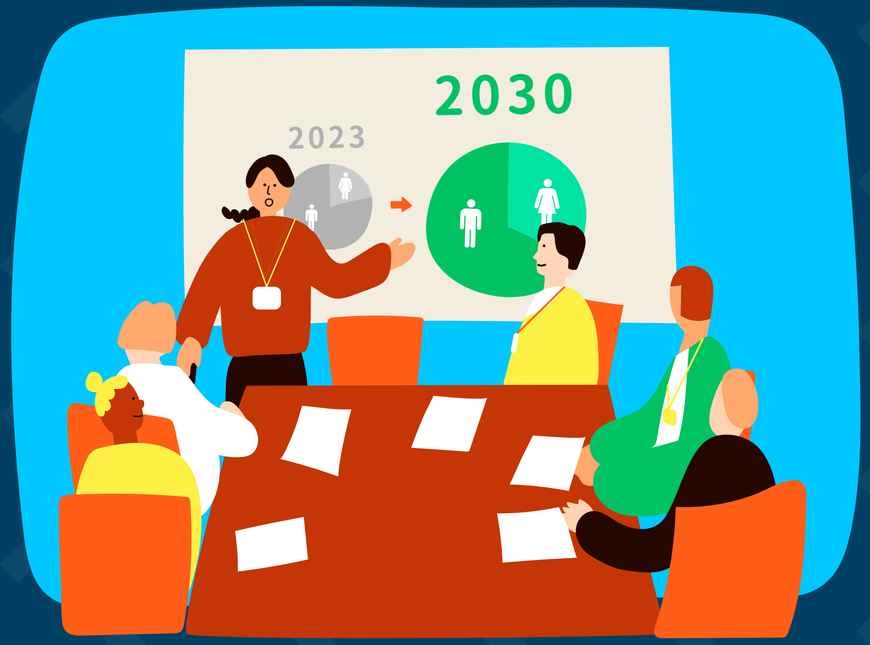
從源頭著手，發現問題、
發展策略，讓職場更加友善，
在人才爭奪戰中取得勝利。
企業做法
組織結構與制度
#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場
LAW
廣告

❶ 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。

❷ 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：男女平均薪資的差距

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 年性別主流化標竿廠商

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

指導單位:行政院性別平等處　製作單位:財團法人婦女權益促進發展基金會　112年9月編印

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：

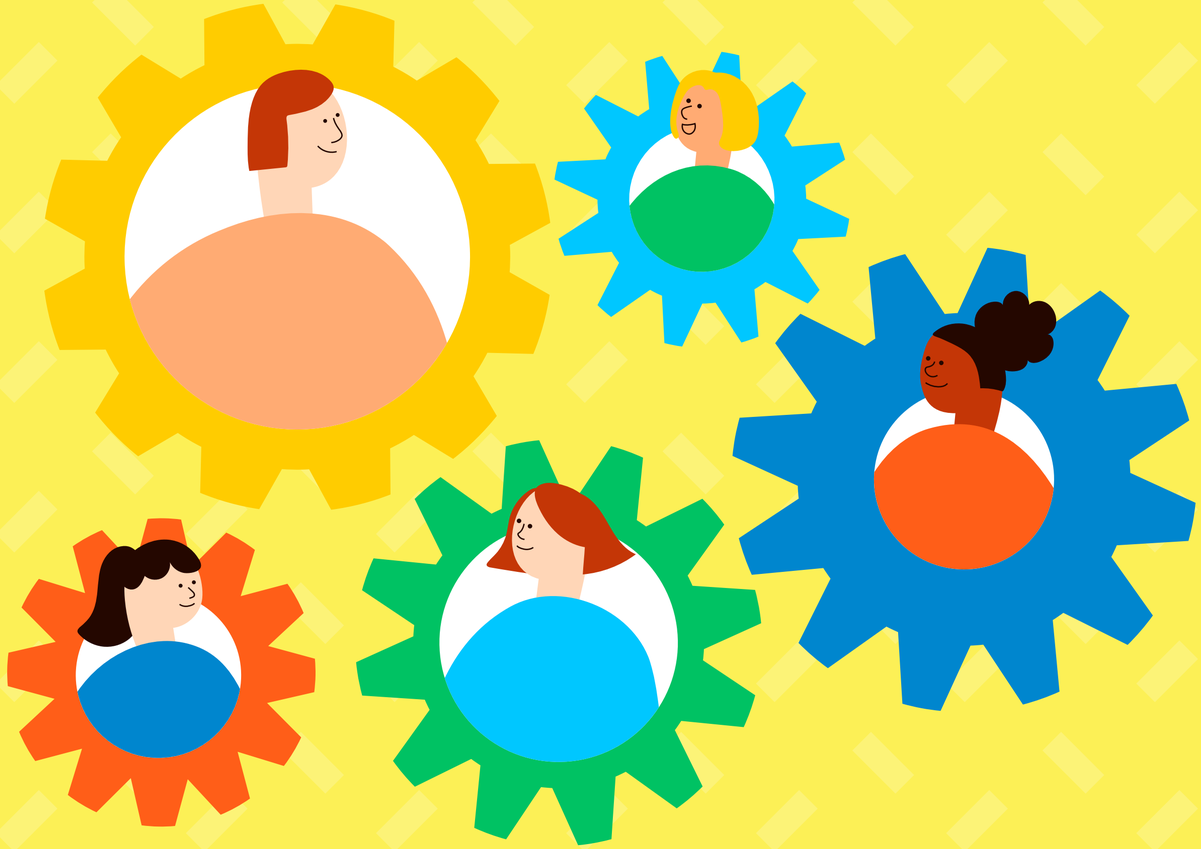
- 與學校合作辦理座談會，讓更多女學生認識科技產業。
- 科技業舉辦「女孩日」，為女學生提供企業參訪機會。
- 針對公司中人數較少的性別(例如：研發部門的女性)，透過招募實習生，培育公司未來人才。

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。

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

指導單位:行政院性別平等處　製作單位:財團法人婦女權益促進發展基金會　112年9月編印