

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、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

工作生活
平衡

人才招募
與支持

多元包容
文化

組織結構
與制度

社會
影響力

