

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

