

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**？

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 聲量指數觀察報告》
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：賽力（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



我改名囉！

性別平等工作法 修法重點



受僱者／求職者遇到職場性騷擾要申訴！
保護自身權益



工作場所有性騷擾發生應主要積極處理
若有疑問可以向地方政府請求協助



共同維護職場安全
打造友善、平等職場環境



中華民國 112 年印製

建立公權力介入的 外部申訴管道



最高負責人
是性騷擾行為人



最高負責人
經認定有性騷擾
處罰鍰 1-100 萬元

直接向外部申訴
由地方主管機關進行調查



● 雇主沒有處理
● 不服雇主調查／
懲戒結果



地方主管機關得
令雇主採取必要處置

強化雇主防治意識及責任



被害人提出申訴

- 1 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
- 2 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務
- 3 對性騷擾事件進行調查
- 4 對行為人為適當之懲戒或處理



雇主知悉（如：傳聞、聽說）

- 1 就相關事實進行必要之釐清
- 2 依被害人意願，協助其提起申訴
- 3 適度調整工作內容或工作場所
- 4 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務

不論是否有申訴人
都要進行處理

受僱者／求職者要知道！

申訴時效

類型	申訴時效
行為人 非具權勢地位	知悉起 2 年內 行為終了 5 年內
行為人 具權勢地位	知悉起 3 年內 行為終了 7 年內
行為人 為最高負責人	離職後 1 年內
未成年發生	成年後 3 年內

例外



政府提供被害人法律諮詢
及扶助



政府與雇主協力提供或轉
介諮詢、醫療或心理諮商
處理、社會福利資源

保護扶助

配合調查義務

相關人員或單位
應配合調查、提供資料

行為人不配合調查
處罰鍰 1-5 萬元



加重懲罰性民事賠償

加害人	懲罰性賠償
最高負責人	損害額 3-5 倍
利用權勢者	損害額 1-3 倍

加重賠償

雇主要注意！

通報義務

- 1 雇主接獲申訴
- 2 調查成立的處理結果



應通知地方政府

申訴管道

10-29 人公司應訂定
性騷擾申訴管道
並公開揭示



申訴處理



一定規模公司應組成申訴處理單位
成員應有具備性別意識之專業人士

違反處罰

項目	處罰鍰
未盡防治義務	2 萬-100 萬元
未於期限內採取必要處置	2 萬-30 萬元
30 人以上公司未訂防治規範	1 萬-10 萬元
10-29 人公司未訂申訴管道、 限期未改善	1 萬-5 萬元
申訴最高負責人期間 拒絕其調整職務或工作型態	1 萬-5 萬元

臺中市

性別友善店家

歡迎店家加入性別友善店家，攜手推動「性別」、「月經」及「空間」友善服務理念，
打造民眾使用安心、貼心及友善的好空間，讓臺中成為充滿幸福感的性別友善城市。



性別友善



月經友善



空間友善



性別友善 認同CEDAW，並尊重多元性別氣質、無物化等行為，平等以待每一個人。

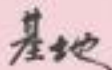
月經友善 提供生理相關用品、合適餐點及飲品，陪伴女性度過經期。

空間友善 重視身障、育兒、幼童及不同性別對空間環境的需求，提供友善設施或服務。



主辦單位 臺中市政府 | 社會局
Social Welfare Bureau
Taichung City Government

執行單位



性騷擾人的救濟地協會
Taichung CDD Association



台中市政府
性別平等專區



友善店家招募表單



友善店家地圖