

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

