
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?

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 質量指數洞察報告》
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：貝力〈2023 全球十大消費者趨勢出爐！2 世代與女性力量崛起 後疫情時代消費品慣大不同〉



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


感受到被接納與尊重，
立員工的獨特性和價值。
增加員工數
認同感與
減少人才
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

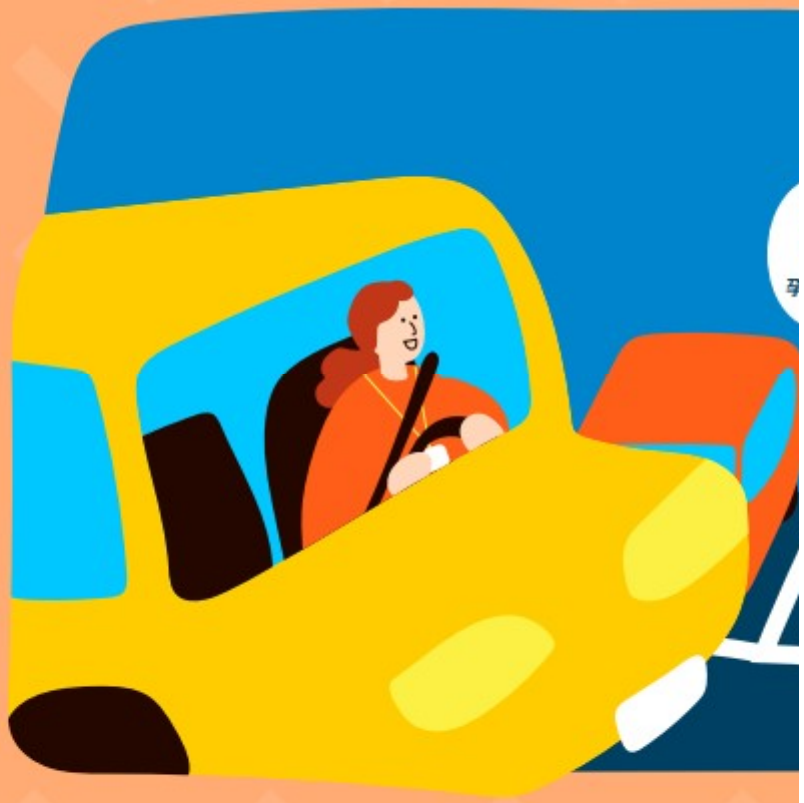
助員工適應

工對公司的認同感與向心力！



過辦理共識營、午餐會、下午茶等，
快速融入以男性為多數的職場。

2 針對員工的不
給予支持與協



例如：針對身心障礙者及
調整工作內容；提供友善空間，如
孕婦停車位、無障礙廁

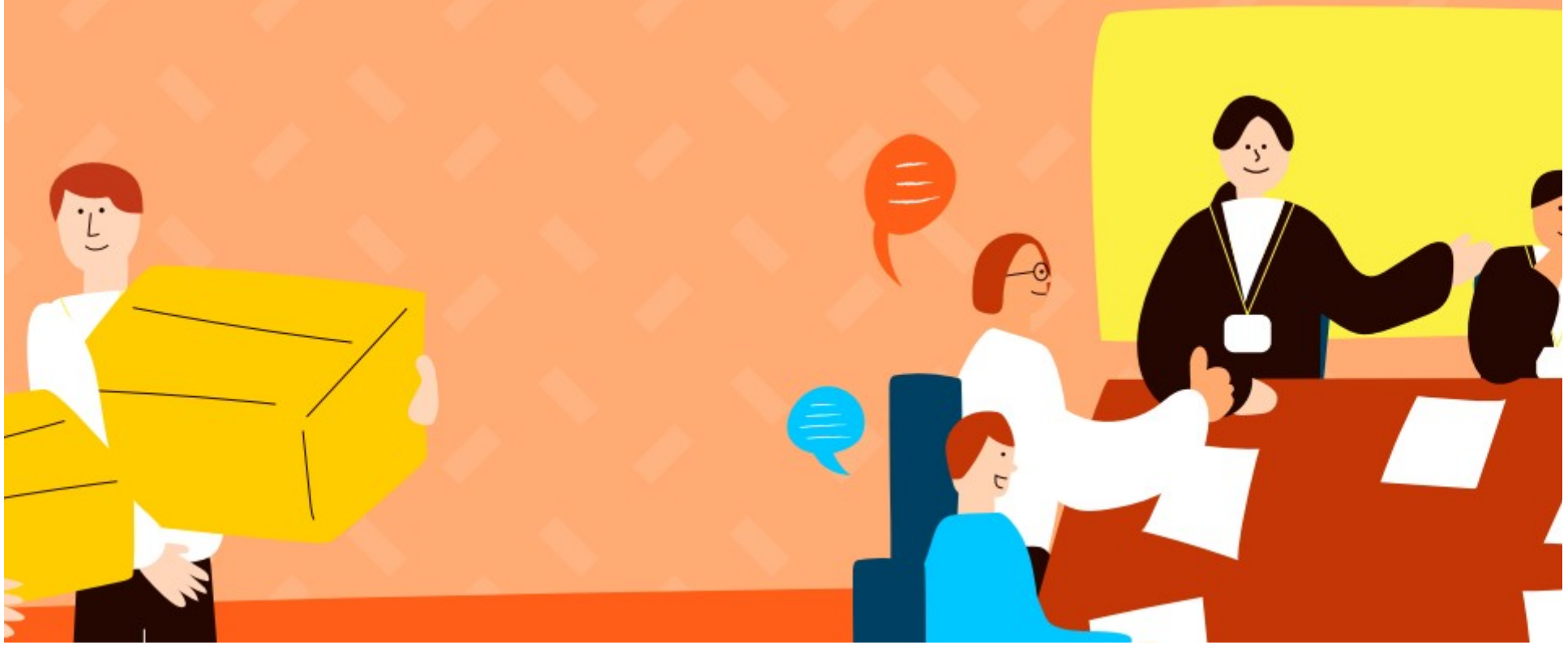
多元聲音，給予所有人平等機會

平等的機會，例如：

可依其意願及能力輪夜班、搬重物；

也可以請育嬰假。

- 設置員工意見信箱或員工
  讓員工可表達意見與想法



有照顧責任的同仁與公司活動



計讓員工可以攜眷加的活動，
免在旺季或業務尖峰期間辦理。

5 性別平等相關



在員工教育訓練
納入性別平等相關課程，

導多元包容的價值

家庭日、志工日等活動，共同倡導多元價值。

「家庭照顧日」，肯定家庭照顧的重要性，
勵男性分擔家務與照顧工作。

全球女孩資通訊日、國際終止婦女受暴日、
反恐同日、國際粉紅日等。

