

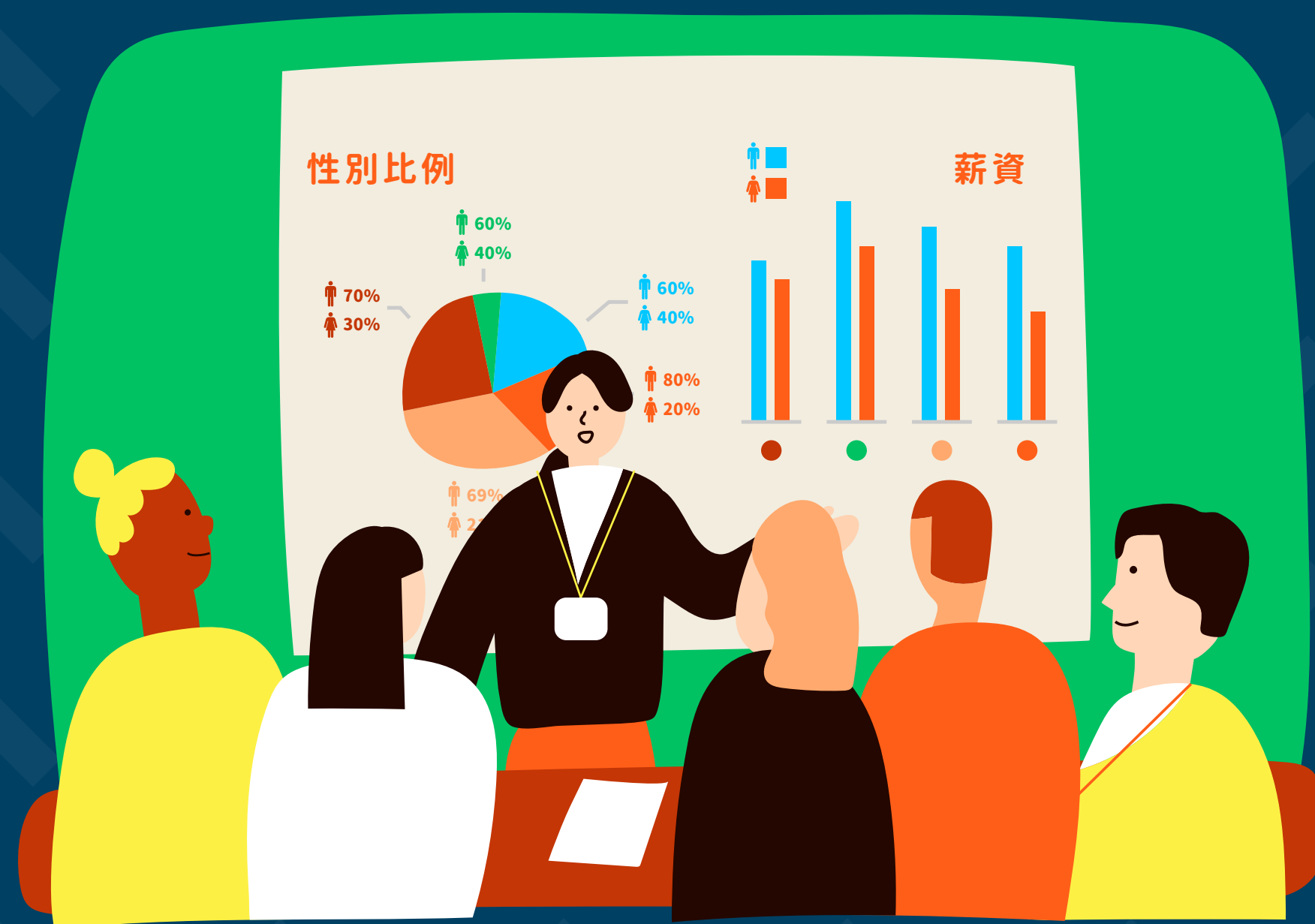
從源頭著手，**發現問題、  
發展策略**，讓職場更加友善，  
在人才爭奪戰中取得勝利。

**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：男女平均薪資的差距



#### 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 年性別主流化標竿廠商



# 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

