

促進多元性的工作環境

當你因為接送孩子，上下班時間需要有不同的安排；當你認為自己不是傳統概念中的「女性」或「男性」；當你因為身體的限制，需要特定的辦公環境……。上述這些不同的需求，在當前的工作場域中，你覺得自己是能夠安心表達的嗎？

面對變化快速、資訊海量的社會環境，職場中的每個人都需要專注與投入，才能更好地因應工作要求及挑戰。而一個能包容差異、尊重多元的環境，能讓大家更自在安心，促進更好的工作效能，並且符合DEI（Diversity, Equity and Inclusion）的多元、平等及共融理念。



DEI的概念可以追溯到聯合國 1960年代的民權運動，該運動重視社會上不同性別、性傾向、種族、宗教等身分的發聲權力。此多元共融的概念，在近十年漸漸受到職場重視，成為全球許多企業與機構努力的方向，並且能帶來許多好處：

提高單位績效

哈佛商業評論指出，單位的DEI 評分較高，員工會有更多的敬業度。

增加人才加入與留任意願

天下雜誌 Cheers 2023台灣企業員工福祉大健檢指出，近八成的人認為單位是否重視 DEI，是入職與留任的重要因素。

改善單位與民眾、利害關係人的關係

重視多元共融，能幫助單位更了解民眾需求，與有關社群建立更深刻的聯繫。



一般而言，薪酬會是影響工作選擇的重要因素，根據近年國內有關DEI的調查數據顯示，工作者對於職場選擇，除了在意「價格」，也很在乎「價值」。

因此，要促進多元性的工作環境，意識到個人刻板印象、偏見（可能是明顯或隱微的）會是重要的第一步。我們的觀點來自舊有知識與經驗的延伸，並習慣透過分類和簡化的方式來處理所遇到的人事物，以幫助「盡快」掌握重點。分類和簡化雖能幫助聚焦出共通點，卻因為過於「快速」而容易忽略個別的差異及需求。



文章開頭提到家中有學齡子女的工作者、多元性別或是身心障礙的工作者可能遇到的問題--與他們一起共事的工作夥伴，會認為他們很麻煩、問題很多，還是能試著同理對方的處境，嘗試找出能共同工作的方式呢？當同仁們使用法規與部門提供的保障及福利時，是不是能夠被理解、不被另眼看待呢？



行政院於今年（2024）5月提出了台灣首部《反歧視法》草案，保障每一個人在生命中不同階段、不同處境中，都可以不受歧視與差別待遇，希望社會有更大的空間容納每一個不同的個人。此與促進多元性工作環境的精神相同，只是場域被擴大到了整個社會。



在職場的每一位夥伴，都希望自己在一個能安心表達想法，並且感到支持與協助的工作環境。透過創造符合DEI精神的環境，以及對自己刻板印象的覺察，將幫助各式各樣的工作者安心投入工作，促進工作環境的多元性。



環境部

員工協助方案關心您

EAP諮詢管道

0800-098-985

(02)2986-7890

world.wide.union3@gmail.com

線上諮詢

