

報告發表

2025台灣同志職場友善指標 募集成果／觀點分享

今天的 分享內容

1. 第二屆台灣同志職場友善指標簡介
2. 參與企業／組織綜覽
3. 得分亮點與觀點分享
4. 總結與呼籲

2025 第二屆台灣同志職場友善指標



Taiwan LGBTIQ+ Inclusive Workplace Index

透過邀請企業參與調查的形式，了解同志職場權益的現況，並分享正向友善的企業實踐案例，期待鼓勵更多企業了解同志職場友善的理念、價值與做法，一同為台灣創造更多元、更共融、更友善的職場環境！

參與企業／組織綜覽

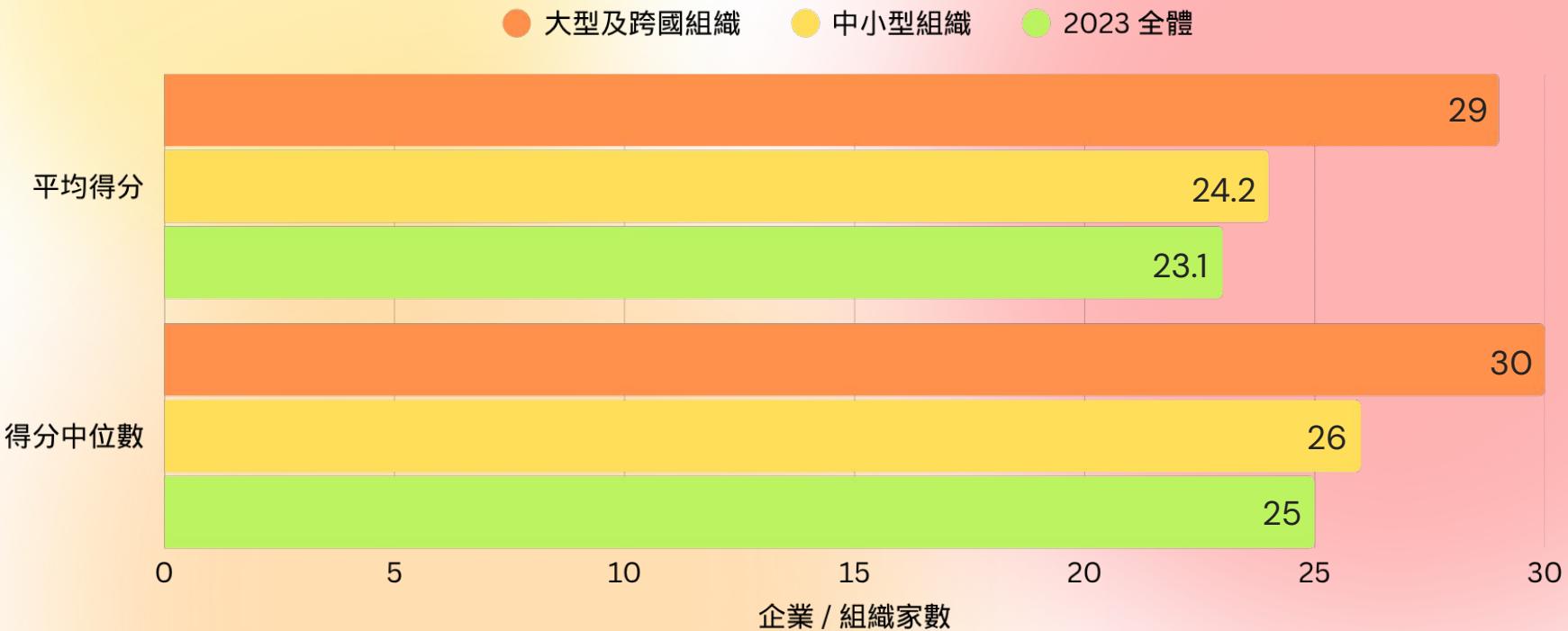


大型及跨國組織

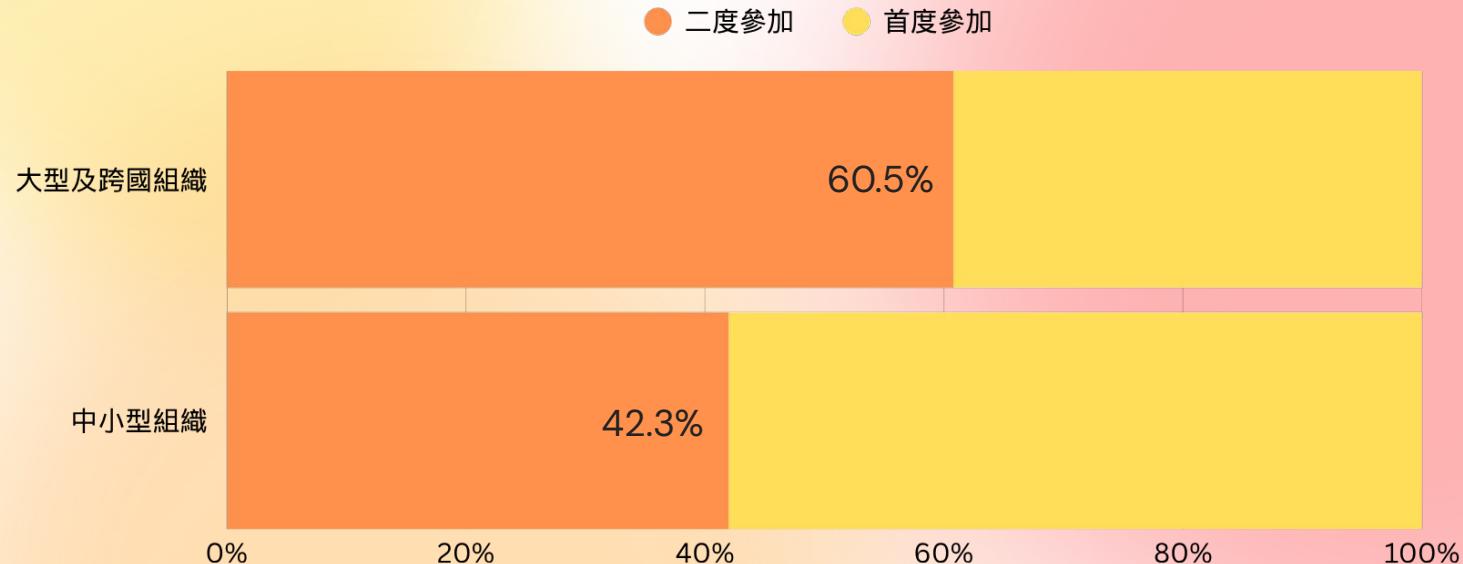


中小型組織

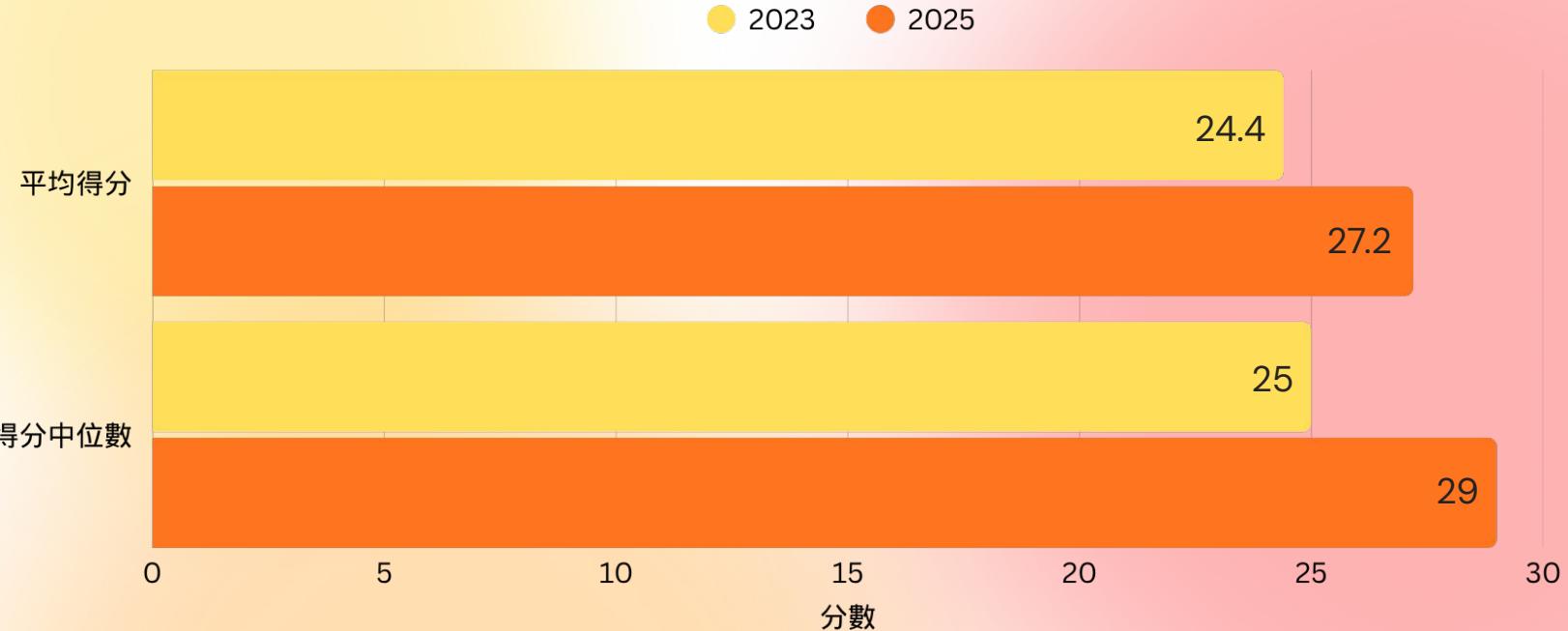
整體表現優於上屆



參與家數與上屆相當，二度參與比例最高六成



兩屆皆有參加者之得分比較



我們的呼籲：每屆都參與，才能呈現持續的支持與穩定的進步

台企與外商比例平均，更多中小企業參與

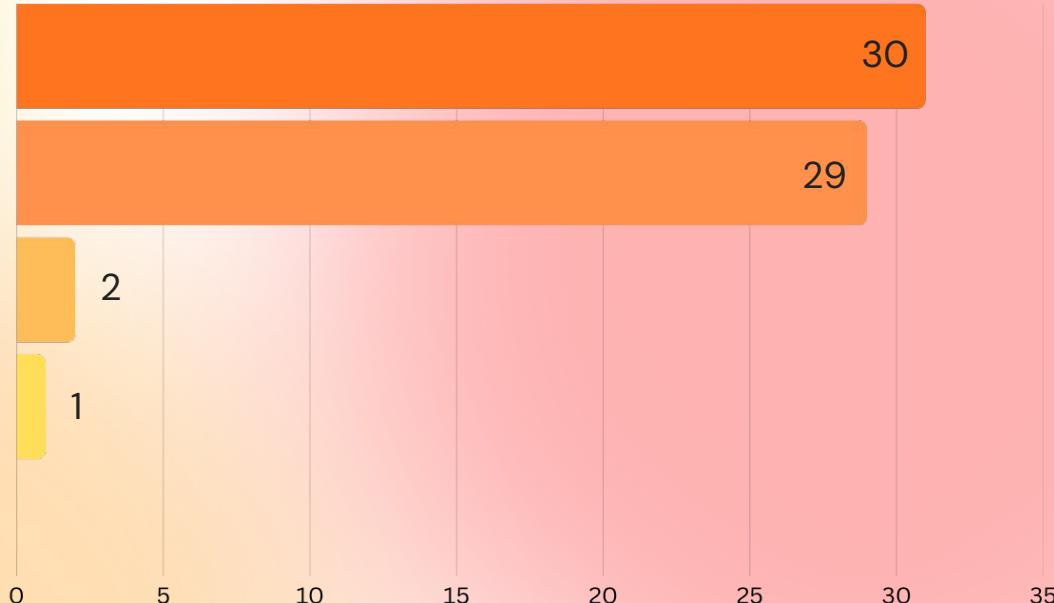
國外企業／組織，在台灣設有分公司或業務據點

台灣企業／組織，僅在台灣設有企業／組織或業務據點

台灣企業／組織，在全球設有 10 個（含）以下的分公司或業務據點

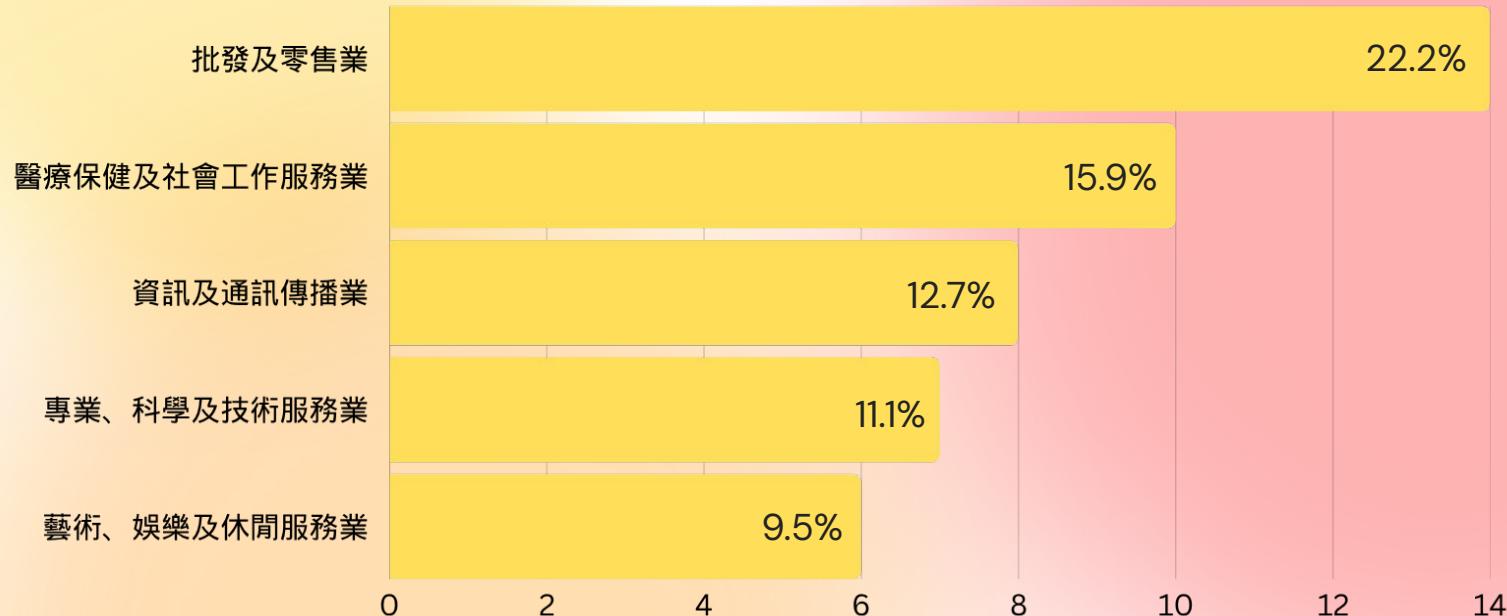
台灣企業／組織，由國外母公司在台設立分公司或業務據點

台灣企業／組織，在全球設有超過 10 個分公司或業務據點



我們的呼籲：「本土大型企業」仍缺席！

中小型組織與新參與者的加入，讓整體產業別更多元



得分亮點與觀點分享

評估五大面向

承諾

制度
與福利

內部社群
與支持系統

內部訓練
與宣導

對外影響
與宣導

我們關注哪些「承諾」？



承諾

企業／組織具有支持友善職場的承諾，並於**書面政策**中載明。
設有**專責**的同仁或團隊負責推動，將同志職場友善的理念具體化為政策和行動，並傳達給所有員工。

得分概況 – 大型與跨國組織

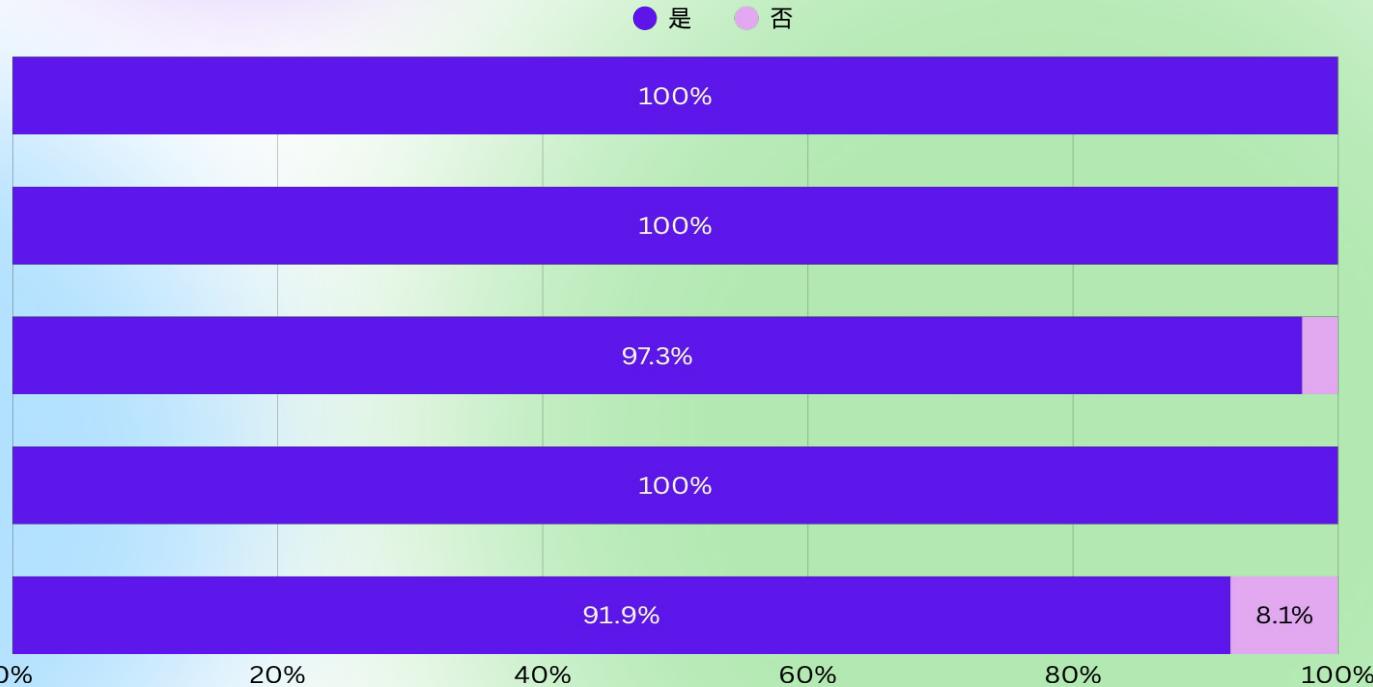
A-1 我們企業／組織支持為
LGBTIQ+ 群體建立友善職場的
理念

A-2 招募新員工期間，在招募說明文字中有確實傳達該理念

A-3 我們企業／組織具備為
LGBTIQ+ 群體建立友善職場的
書面政策

A-4 企業／組織有明確告知所有
的員工該書面政策的意涵與內容

A-5 企業／組織內部有指派專責
的同仁或團隊，負責監督、提出
與促進友善 LGBTIQ+ 員工的方
針或做法



得分概況 – 中小型組織

A-1 我們企業／組織支持為
LGBTIQ+ 群體建立友善職場的
理念

A-2 招募新員工期間，在招募說明文字中有確實傳達該理念

A-3 我們企業／組織具備為
LGBTIQ+ 群體建立友善職場的
書面政策

A-4 企業／組織有明確告知所有
的員工該書面政策的意涵與內容

A-5 企業／組織內部有指派專責
的同仁或團隊，負責監督、提出
與促進友善 LGBTIQ+ 員工的方
針或做法

● 是 ● 否

100%

88.5%

11.5%

73.1%

26.9%

80.8%

19.2%

88.5%

11.5%

0%

20%

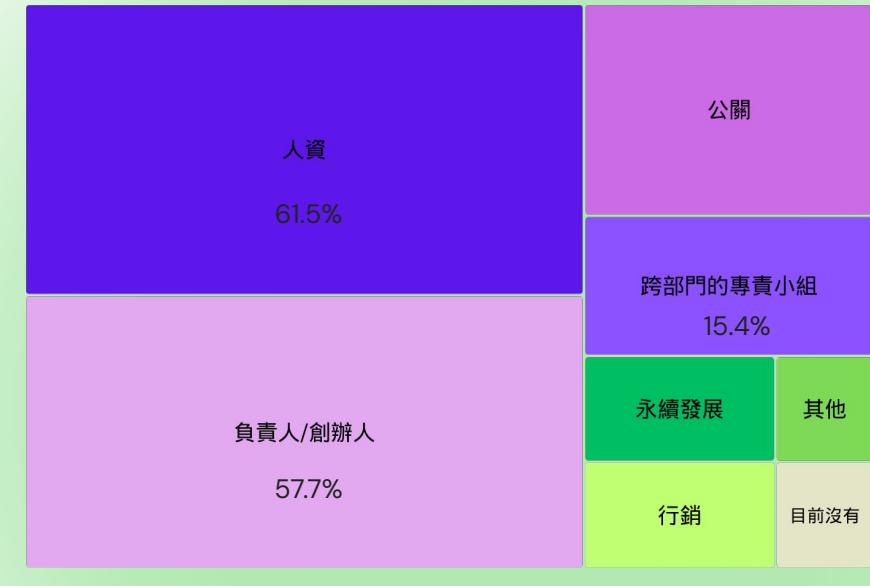
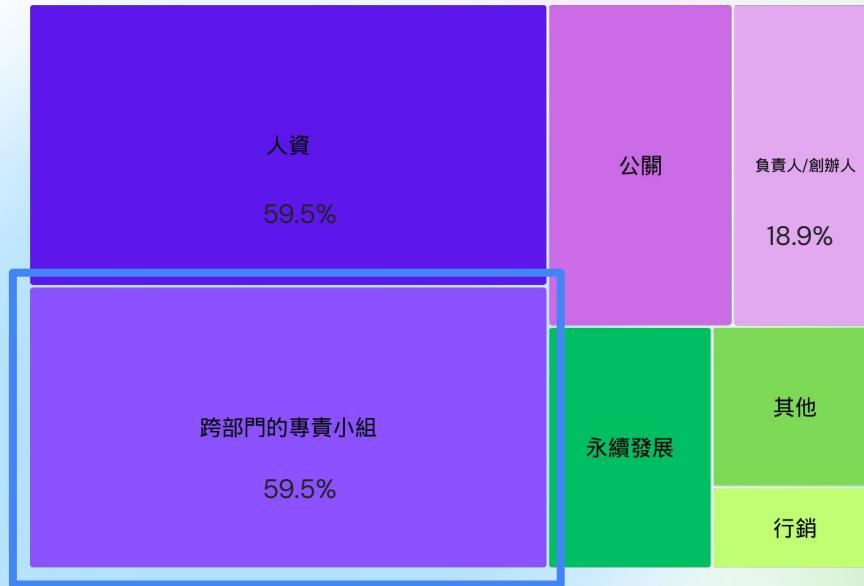
40%

60%

80%

100%

透過建立正式文件、專責小組或專員，
將理念轉化為「制度」，真正落實永續的友善職場



我們關注哪些「制度與福利」？

制度
與福利

企業／組織在制度上明確保障同志員工享有同等權益、福利，以及職涯發展的機會；在軟、硬體設計或設施上，皆能考量到同志員工的需求，且確保員工知悉使用的方式。

得分概況 – 大型與跨國組織

B-1 企業／組織確保所有員工不論性傾向、性別氣質、性別認同為何，皆享有同等的福利與保障

B-2 企業／組織的人事或福利規章有確實闡明，所有員工不分性傾向、性別氣質、性別認同，皆享有同等的福利與保障

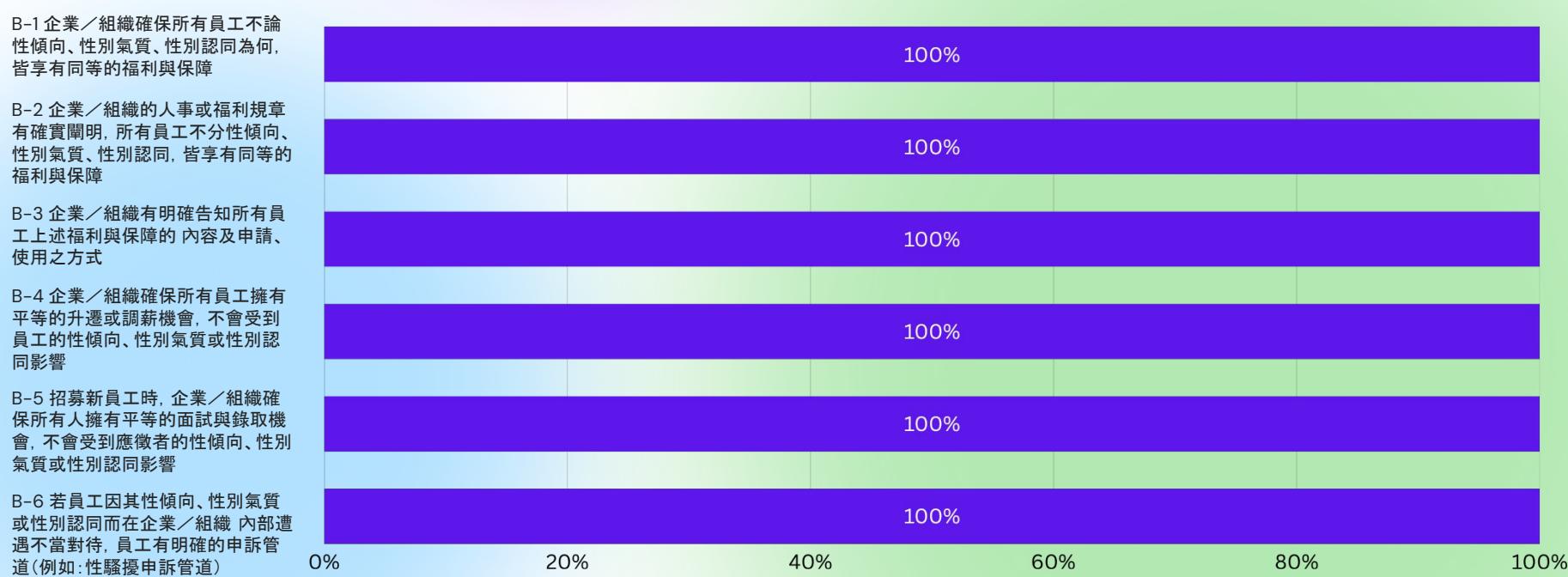
B-3 企業／組織有明確告知所有員工上述福利與保障的內容及申請、使用之方式

B-4 企業／組織確保所有員工擁有平等的升遷或調薪機會，不會受到員工的性傾向、性別氣質或性別認同影響

B-5 招募新員工時，企業／組織確保所有人擁有平等的面試與錄取機會，不會受到應徵者的性傾向、性別氣質或性別認同影響

B-6 若員工因其性傾向、性別氣質或性別認同而在企業／組織 內部遭遇不當對待，員工有明確的申訴管道(例如：性騷擾申訴管道)

● 是 ● 否



得分概況 – 大型與跨國組織(續)

B-7 企業／組織確保所有的員工明瞭 LGBTIQ+ 因性傾向、性別氣質、性別認同等遭遇不當對待時的申訴管道申請及使用方式

B-8 若員工因其性傾向、性別氣質、性別認同而在企業／組織內部遭遇不當對待，企業／組織有明確的處理機制

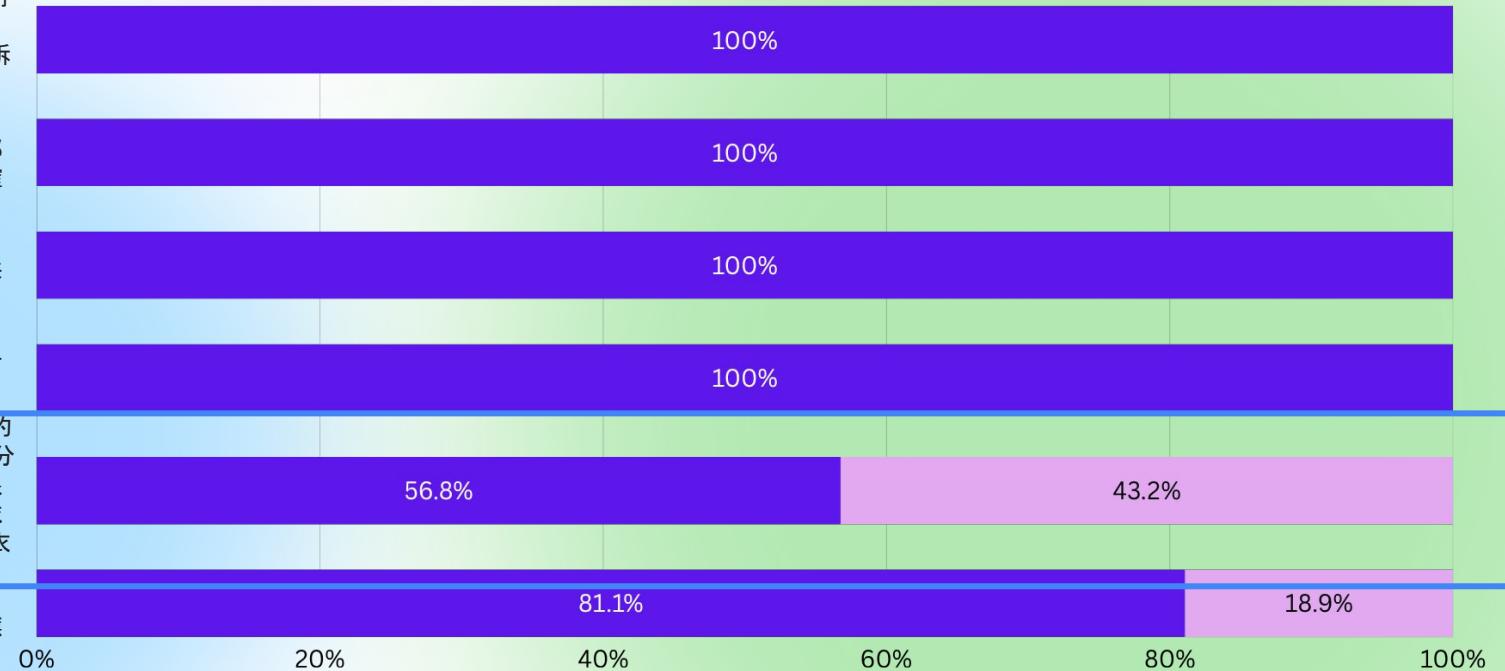
B-9 針對 LGBTIQ+ 相關制度與福利之申請流程，企業／組織有提供員工能保護個人隱私的申請管道

B-10 企業／組織確保員工制服可依照其性別認同自由選擇，或沒有以性別區分的服儀規定

B-11 企業／組織有提供性別友善的盥洗空間，例如：提供不以性別區分的洗手間或更衣間。若有硬體上限制，企業／組織有和員工說明可依其性別認同選擇使用洗手間或更衣間

B-12 企業／組織有因應LGBTIQ+ 員工之需求，提供至少一項相對應的福利或措施

● 是 ● 否



得分概況 – 中小型組織

B-1 企業／組織確保所有員工不論性傾向、性別氣質、性別認同為何，皆享有同等的福利與保障

B-2 企業／組織的人事或福利規章有確實闡明，所有員工不分性傾向、性別氣質、性別認同，皆享有同等的福利與保障

B-3 企業／組織有明確告知所有員工上述福利與保障的內容及申請、使用之方式

B-4 企業／組織確保所有員工擁有平等的升遷或調薪機會，不會受到員工的性傾向、性別氣質或性別認同影響

B-5 招募新員工時，企業／組織確保所有人擁有平等的面試與錄取機會，不會受到應徵者的性傾向、性別氣質或性別認同影響

B-6 若員工因其性傾向、性別氣質、性別認同而在企業／組織內部遭遇不當對待，員工有明確的申訴管道

● 是 ● 否



得分概況 – 中小型組織(續)

B-7 企業／組織確保所有的員工明瞭 LGBTIQ+ 因性傾向、性別氣質、性別認同等遭遇不當對待時的申訴管道申請及使用方式

B-8 若員工因其性傾向、性別氣質、性別認同而在企業／組織內部遭遇不當對待，公司有明確的處理機制

B-9 針對 LGBTIQ+ 相關制度與福利之申請流程，企業／組織有提供員工能保護個人隱私的申請管道

B-10 企業／組織確保員工制服可依照其性別認同自由選擇，或沒有以性別區分的服儀規定

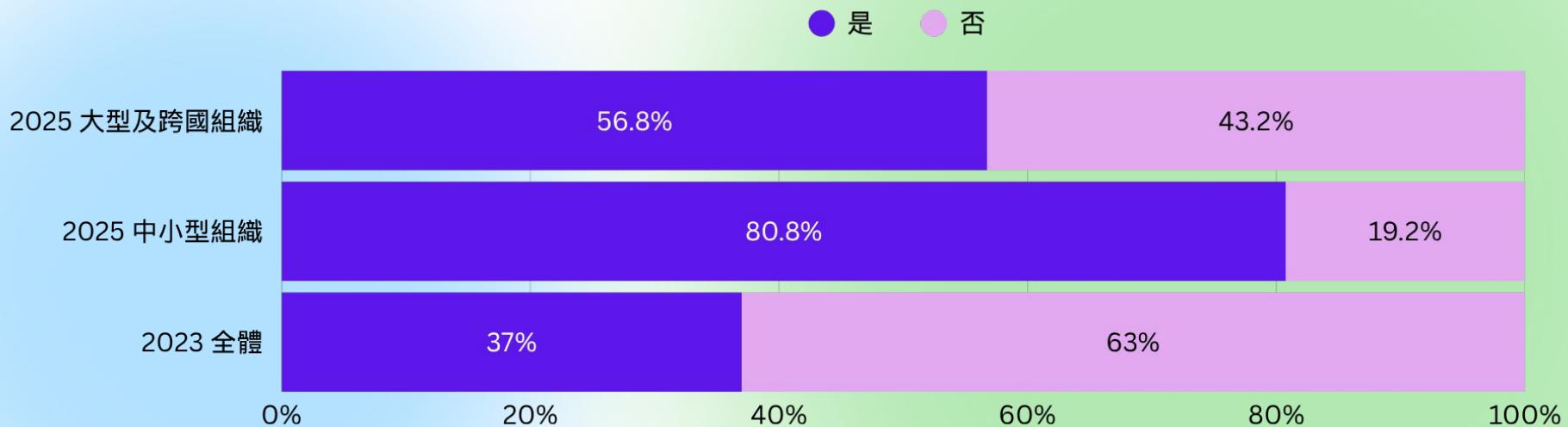
B-11 企業／組織有提供性別友善的盥洗空間，例如：提供不以性別區分的洗手間或更衣間。若有硬體上限制，企業／組織有和員工說明可依其性別認同選擇使用洗手間或更衣間

● 是 ● 否



最弱項目有改善，中小型組織之硬體設施更具彈性

B-11 企業 / 組織有提供性別友善的盥洗空間，例如：提供不以性別區分的洗手間或更衣間。若有硬體上限制，企業 / 組織有和員工說明可依其性別認同選擇使用洗手間或更衣間。



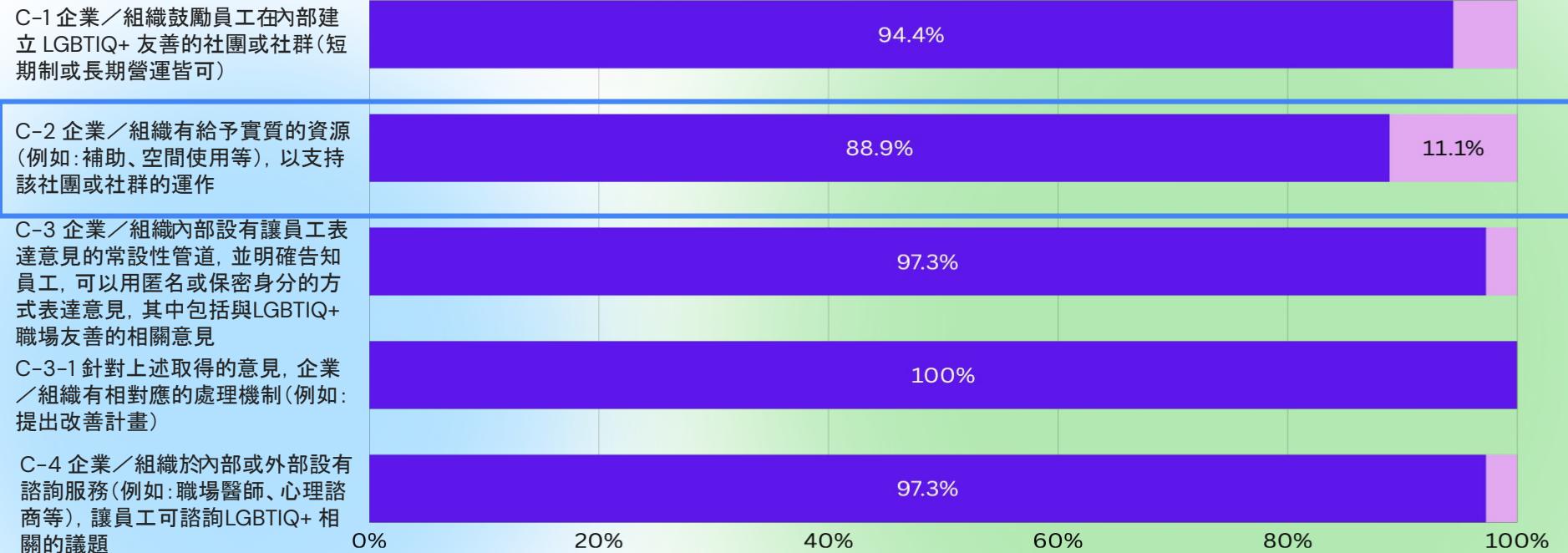
我們關注哪些「內部社群與支持系統」？

內部社群
與支持系統

企業／組織鼓勵員工建立內部的 LGBTIQ+ 友善社團或社群，且給予**實質資源**，以支持社團／社群的運作。此外，企業／組織設有**匿名調查、內／外部諮詢服務**，確保員工可以安心地提供意見或尋求諮詢。

得分概況 – 大型與跨國組織

● 是 ● 否



得分概況 – 中小型組織

● 是 ● 否

C-1 企業／組織有透過各種方式營造LGBTIQ+職場友善氛圍(例如：於辦公空間掛上彩虹旗、發放彩虹識別證帶或相關小物等)

C-2 除了以上述方式營造LGBTIQ+職場友善氛圍外，企業／組織有明確說明此舉之用意及內涵

C-3 企業／組織內部設有讓員工表達意見的常設性管道，並明確告知員工，可以用匿名或保密身分的方式表達意見，其中包括與 LGBTIQ+ 職場友善的相關意見

C-3-1 針對上述取得的意見，企業／組織有相對應的處理機制(例如：提出改善計畫)

C-4 企業／組織於內部或外部設有諮詢服務(例如：職場醫師、心理諮詢等)，讓員工可諮詢 LGBTIQ+ 相關的議題；或提供員工LGBTIQ+相關支持資源的資訊



不論組織規模大小， 皆可透過建立制度或營造環境，落實友善氛圍

若公司規模較小：

1. 讓友善的表態能夠**長期且持續**，而非僅止於單次行動。
2. 可透過**非正式**的員工聚會融入友善概念，或選擇在同志友善的餐廳舉辦活動，以實際行動展現支持。

若公司具有一定規模：

1. 可考慮在內部成立同志友善的**社團／社群**，並確保所有員工皆能參與。
2. **提供資源**或編列預算，以支持該**社團／社群**的穩定運作。
3. 鼓勵**高階主管**參與**社團／社群**，展現組織自上而下的重視。

我們關注哪些「內部訓練與宣導」？

內部訓練
與宣導

企業／組織穩定、持續地透過內部網絡進行同志職場友善相關的宣導和教育訓練，並確保其人資部門或主管層級員工皆有參與，對職場友善具備充分的理解與能力。

得分概況 – 大型與跨國組織

D-1 企業／組織內部在宣導多元共融(DEI)概念時，如員工訓練、講座、多元共融週等，講述內容有放入LGBTIQ+議題

D-2 企業／組織內部有舉辦以LGBTIQ+議題為主題的活動，如員工訓練、講座、電影欣賞等

D-2-1 上述之員工訓練或宣導結束後，企業／組織會取得參與者的意見(例如：課後問卷調查)，並進行評估與改善

D-3 企業／組織有透過舉辦活動外的其他方式進行 LGBTIQ+ 友善職場之議題推廣(例如：公司月報、海報、信件或摺頁等)

D-4 企業／組織確保人資部門或人事業務主責，有接受 LGBTIQ+ 議題相關的培訓或指導，以打造 LGBTIQ+ 友善職場



得分概況 – 中小型組織

● 是 ● 否

D-1 企業／組織內部在舉辦多元共融相關活動時，如員工訓練、講座、電影欣賞等，有以 LGBTIQ+ 議題為主題，或是內容包含 LGBTIQ+ 友善議題

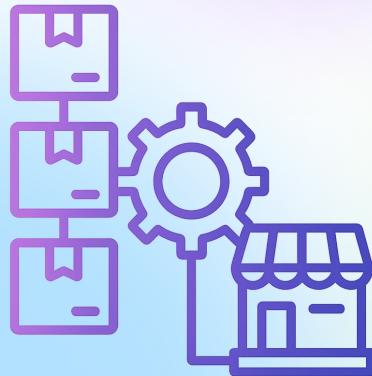
D-1-1 上述之員工訓練或宣導結束後，企業／組織會取得參與者的意見(例如：活動後問卷調查)，並進行評估與改善

D-2 企業／組織有透過舉辦活動外的其他方式進行 LGBTIQ+ 友善職場之議題推廣(例如：公司月報、海報、信件或摺頁等)

D-3 企業／組織確保人資部門或人事業務主責，有接受 LGBTIQ+ 議題相關的培訓或指導，以打造 LGBTIQ+ 友善職場



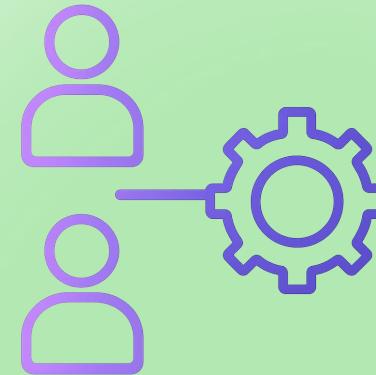
針對中小型組織相對較弱的「員工訓練」相關制度，
我們的建議是.....



縱向合作，聯合舉辦

垂直連結組織自身的上、下游合作夥伴

舉辦定期、較具規模的員工訓練或講座活動



橫向合作，產業交流

水平連結同產業的其他同業組織

合作舉辦員工訓練，交流組織內部的做法

我們關注哪些「對外影響與宣導」？

對外影響
與宣導

企業／組織有穩定、持續地透過自有的**對外溝通管道** 宣導，並以企業／組織名義或鼓勵員工積極參與外部**同志友善的活動**，或是針對**商業合作夥伴、利害關係人** 進行溝通與宣導，以增進社會對於同志族群的友善與理解。

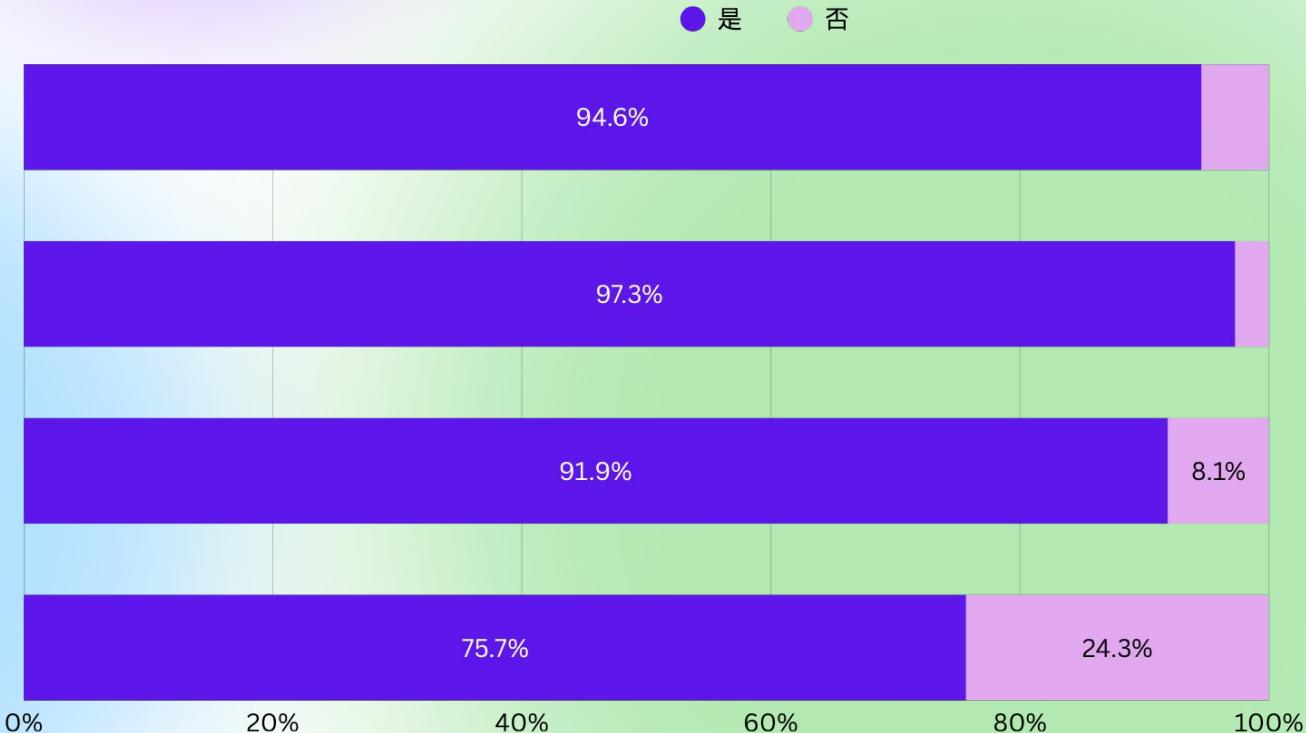
得分概況 – 大型與跨國組織

E-1 企業／組織會透過自有的對外溝通管道(如:廣告製作、社群貼文、公開演講或其他)，對外宣導企業／組織對 LGBTIQ+ 群體的友善理念

E-2 企業／組織鼓勵或組織員工參與支持 LGBTIQ+ 群體的外部活動

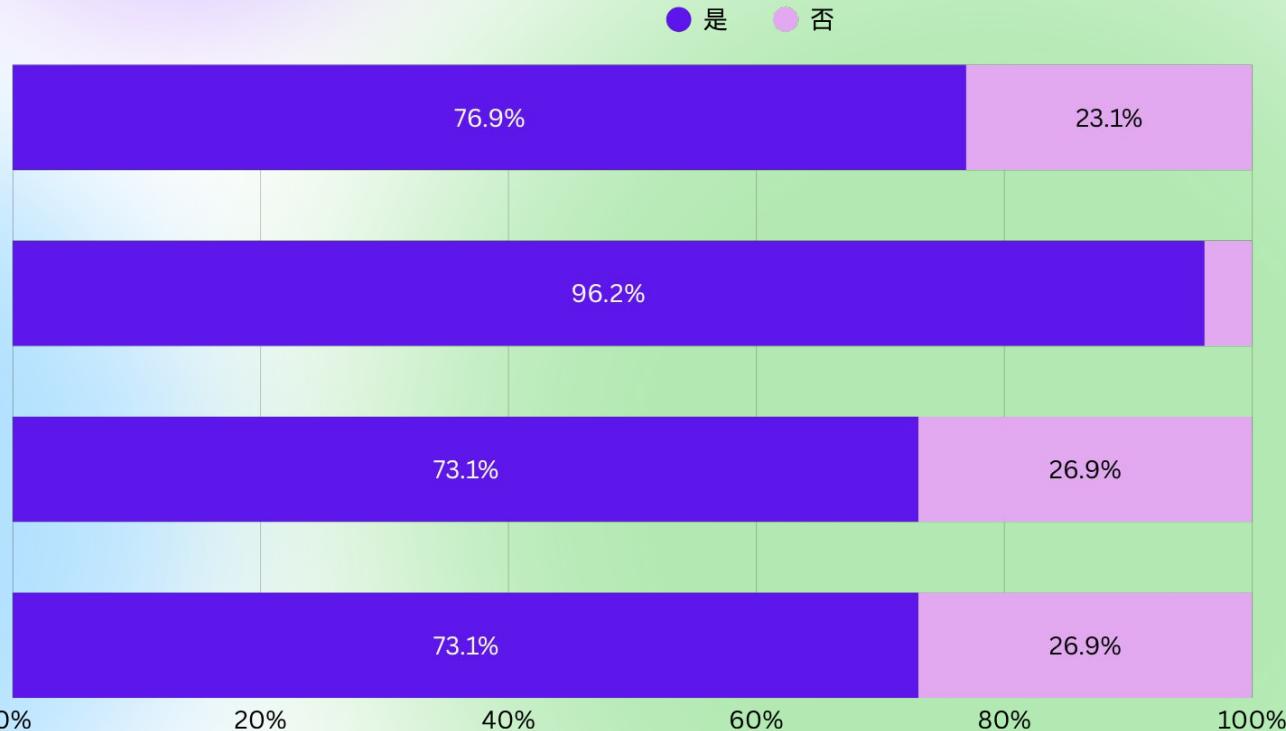
E-3 企業／組織會以公司名義舉辦、贊助或參與外部活動，以促進社會對 LGBTIQ+ 的理解

E-4 針對商業合作夥伴(例如：外部或上下游廠商、通路等)，企業／組織會以各種方式傳達自身支持 LGBTIQ+ 理念，以促進商業合作夥伴對 LGBTIQ+ 的理解或支持。(例如：口頭、業務往來信件或訊息溝通；合作備忘錄或契約加入反歧視條款等方式)



得分概況 – 中小型組織

E-1 企業／組織會透過自有的對外溝通管道(如：廣告製作、社群貼文、公開演講或其他)，對外宣導企業／組織對 LGBTIQ+ 群體的友善理念



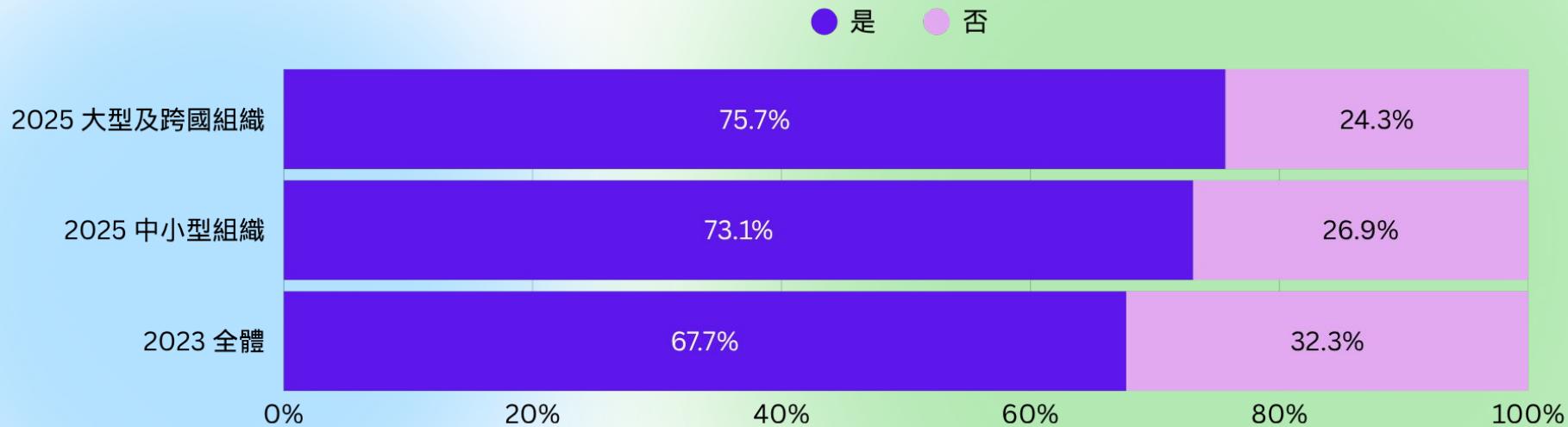
E-2 企業／組織鼓勵或組織員工參與支持 LGBTIQ+ 群體的外部活動

E-3 企業／組織會以公司名義舉辦、贊助或參與外部活動，以促進社會對 LGBTIQ+ 的理解

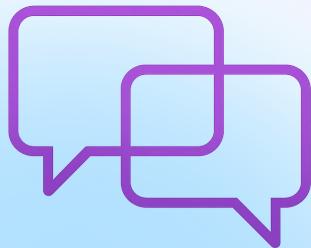
E-4 針對商業合作夥伴(例如：外部或上下游廠商、通路等)，企業／組織會以各種方式傳達自身支持 LGBTIQ+ 理念，以促進商業合作夥伴對 LGBTIQ+ 的理解或支持。(如：口頭、業務往來信件或訊息溝通；合作備忘錄或契約加入反歧視條款等方式)

對外溝通有成，盼持續擴大產業影響力

E-4 針對商業合作夥伴（例如：外部或上下游廠商、通路等），企業／組織會以各種方式傳達自身支持LGBTIQ+理念，以促進商業合作夥伴對 LGBTIQ+ 的理解或支持。（如：口頭、業務往來信件或訊息溝通；合作備忘錄或契約加入反歧視條款等方式）。



針對商業夥伴的溝通，我們建議您.....



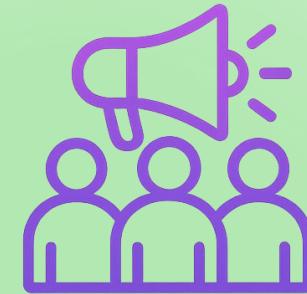
基礎溝通

在與合作夥伴的日常互動中，自然融入友善訊息，例如在信件、簡報、會議中使用性別中立用語。口頭或書面簡單表達企業對多元共融的重視，讓合作方感受到支持立場。



制度化表達

在合作備忘錄、契約、合作條款中加入「反歧視條款」或「多元共融聲明」。將支持 LGBTIQ+ 的理念正式寫入合作文件，讓價值承諾更具約束力與可見性。



共同倡議

與合作夥伴共同舉辦講座、論壇、培訓，或一同響應國際或在地活動。在社群或新聞稿中公開彼此的友善合作，放大產業鏈內對 LGBTIQ+ 支持的影響力。

總結與呼籲

我們的呼籲

1

台灣同志職場友善指標是**組織健檢**，而非評比排名；
打造職場友善，需要您**勇於參與**，才能**持續進步**！

2

善用對內溝通，靈活化解劣勢；
活用組織特質，有效**強化優勢**！

3

攜手**商業夥伴**對外溝通，持續擴大**產業影響力**！

職

2025 第二屆台灣同志職場友善企業

59



間友善企業報到！

2025 第二屆台灣同志職場友善企業/組織(中小型)

Alpha plus 最 DEI 的夥伴

鮮乳坊

台北國泰萬怡酒店

飛比 feebee

辰蒔創意行銷有限公司

Impact Hub Taipei

京華石英科技有限公司

比奇波圖文創意有限公司

Pinkoi

杰德創意影音管理股份有限公司

半伴旅遊

啟點行銷股份有限公司

眠豆腐

原野特殊寵物與犬貓專科醫院

高雄市政府觀光局

三原有限公司

偉康科技股份有限公司

博仲法律事務所

靜觀法律事務所

哲煜科技

諾億保險經紀人

* 按企業英文名稱首字母排序 | 僅列出同意公開者

2025 第二屆台灣同志職場友善企業/組織(大型/跨國)

藝珂人事顧問股份有限公司

歐美亞商務旅行社

台灣百健有限公司

香港商動視暴雪有限公司台灣分公司

波士頓科技有限公司台灣分公司

台灣必治妥施貴寶股份有限公司

凱絡媒體服務股份有限公司

法商法國巴黎人壽保險股份有限公司台灣分公司

勤業眾信聯合會計師事務所

台灣禮藍動保股份有限公司

台灣吉立亞醫藥

新加坡商惠普全球科技股份有限公司台灣分公司

華夏玻璃股份有限公司

嘉安家護股份有限公司

台灣萊雅

台灣路威股份有限公司

嵐舒台灣

台灣默克集團

台灣美光

台灣微軟股份有限公司

新北市政府

台灣諾和諾德藥品股份有限公司

P&G 寶僑家品

資誠聯合會計師事務所

2025 第二屆台灣同志職場友善企業/組織(大型/跨國)

賽諾菲

施羅德投資

渣打國際商業銀行股份有限公司

臺虎精釀股份有限公司

臺北市政府

臺灣阿斯特捷利康股份有限公司

聯合利華台灣

台灣威富品牌有限公司

台灣威富聯營股份有限公司

Yahoo台灣 Yahoo Taiwan

2025 第二屆台灣同志職場友善企業/組織(非營利組織)

人生百味

綠色和平東亞分部

財團法人報導者文化基金會

* 按英文名稱首字母排序 | 僅列出同意公開者

職場友善

台灣同志職場友善指標

第三屆 2027
coming soon

Taiwan LGBTIQ+ Inclusive
Workplace Index