

職能單元代碼	BHR5R0092v2
職能單元名稱	促進勞工的機會均等和平等待遇
領域類別	企業經營管理 / 人力資源管理
職能單元級別	5
工作任務與行為指標	<p>一、促進多元團體的參與</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.了解多元團體加入職場和工會的障礙，並發展應對策略。 2.實施策略以鼓勵職場投入和工會參與。 3.認知和尊重他人的選擇、身份和信仰^{【註1】}。 4.辨識並採取適當行動消除歧視性的言語和行為。 5.質疑不當或歧視性的行為或溝通。 <p>二、促進消除歧視</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.取得多元化政策和提案的最新資訊。 2.辨識機會均等策略或多元化提案以編入協議和政策。 3.建議勞工如何營造公平無歧視的工作環境。 4.在歧視事件發生時，提供勞工合適的<u>資訊來源和協助</u>^{【註2】}。 5.評估營造機會公平的成效，並給予改善建議。 6.鼓勵工作場域、設備和程序的<u>合理調整</u>^{【註3】}。 <p>三、取得並檢視提倡均等和平等待遇的政策</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.取得相關政策。 2.檢視和更新政策，納入多元性及促進均等和平等待遇。 3.根據<u>工會程序</u>^{【註4】}給予建議。
職能內涵 (K=knowledge 知識)	<p>一、勞動力組成相關知識</p> <p>二、相關的法規及國家標準</p> <p>三、防止歧視的機構、角色和責任</p>
職能內涵 (S=skills 技能)	<p>一、文化合宜的溝通能力</p> <p>二、與不同背景之人際互動能力</p> <p>三、協商能力</p> <p>四、團隊合作能力</p> <p>五、規劃與組織能力</p> <p>六、讀寫能力</p>

評量設計參考	<p>一、評量證據</p> <ol style="list-style-type: none">1. 能提出推動機會均等和職場與工會多元化的證據。2. 能評估營造機會公平的成效，並給予改善建議。3. 能具備對性別平等、勞資關係相關法規等知識。 <p>二、評量情境與資源</p> <ol style="list-style-type: none">1. 職場和工會相關文件。2. 與工會會員合作的案例或範例。3. 工會幹部的支持相關資源。 <p>三、評量方法</p> <ol style="list-style-type: none">1. 直接提問，搭配證據內容文件的檢閱以及受評者工作績效的第三方報告。2. 直接觀察受評者質詢歧視的技巧。3. 評量者提供模擬情境，受評者實際進行個案討論，觀察角色扮演中的表現。4. 評量受評者為消除歧視性的言語和行為所採取的行動。5. 評估受評者對促進均等和平等待遇的政策建議。
說明與補充事項	<p>【註1】 他人的選擇、身份和信仰：文化認同、各種障別、性別、原住民的歷史、議題和文化、種族、族裔、宗教與性傾向等。</p> <p>【註2】 資訊來源和協助：具有平等議題相關專業的組織、人權相關機構、勞資關係相關機構、法律顧問、資深工會幹部和工會政策等。</p> <p>【註3】 合理調整：確保每個人在工作上和培訓上受到盡可能的平等待遇。</p> <p>【註4】 工會程序：工會內部的委員會結構、職場的委員會結構、非正式或正式的網絡、工會政策的規章制度、職場的風俗和慣例等。</p>

更新紀錄

2022 年修訂職能內容。