

標準新訊

建立職場人力資源差異之美的規範 — ISO 30415

「物以類聚」是我們耳熟能詳的諺語，就群眾而言，一般是指性格相近的人常聚在一起從事活動，但在職場上，員工間之差異性可能是一件好事，許多研究指出，職場成員的多元性和包容性(Diversity & Inclusion, D&I)對組織創新具有正面的效益，並可為組織之永續發展注入活潑的動能，這就是近幾年國際間積極提倡的新職場文化 - 多元共融，簡言之，係指對組織內成員之多元性別、種族、學經歷、文化、個性、年齡與政治傾向背景等層面之接納與形成歸屬感的程度，該理念可提供進用多元員工的平等機會，並造就欣賞每一位員工特質的組織文化，引領組織在品牌形象、發展策略、業務拓展與人才招募等面向的競爭力。觀諸當前國際情勢，世界各國均全力發展其特色產業，故亟需相關領域不同階層人才加入以竟其功，跨國招募人才已成不可避免的趨勢，多元共融亦成了各國當前面臨的重要課題，也驅使國際

間愈來愈多的組織開始重視 D&I 之發展策略與落實。每一個組織均有其特色的組織文化，決策者需根據組織的內在與外在環境，確立將 D&I 嵌入其組織的最合適方法之架構。此時，借助國際標準 [ISO 30415](#)「人力資源管理—多元性和包容性(Human resource management — Diversity and inclusion)」，可說是一個便捷之道。該標準適用於人力資源管理生命週期、產品和服務的交付、供應鏈以及與外部利害相關者(interested parties)的關係，旨在幫助組織實現 D&I 目標，並評估對人員、社區和社會的影響，亦可作為將 D&I 嵌入職場運作的方法進行獨立和外部驗證之規範。

在 ISO 30415 標準中，多元性(diversity)之定義為「人與人之間差異性和相似性之特徵」；而包容性(inclusion)之定義為「將所有利害相關者納入組織境況(context)的做法」，例如：組織可根據其成員們的知識和能力向他們提供機會，以及提供使他們能夠使用的資源。包容性亦可讓來自不同群體的利害相關者能被接受，並能夠充分表達(voice)意見以形成對該組織之歸屬感。該標準亦說明，

多元性可以促進建構向他人學習之職場環境和實務的發展，以獲得關於包容性的不同觀點(perspective)。ISO 30415 標準藉由規範下列四大面向的指導和方法，包括(a)D&I 的基本先決條件；(b) D&I 相關責任和義務；(c) 重視多元性和促進包容性職場發展的方法；以及(d)釐清 D&I 目標、機會和風險、擬定計畫、採取行動與措施、檢視成果與所造成之影響，來支持組織將 D&I 融入組織職場中，俾使個人和團隊有效協作和參與，以建立更公平、更具包容性、對社會負責的組織，確保無論員工之身份、背景或情況如何，皆可獲得工作資源並發展對個人成長和福祉至關重要的知識、技能和能力。除此之外，該標準亦強調其規範與 4 項聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)([註 1](#))相關，該等項次包含：(5) 性別平等；(8) 就業與經濟成長；(9) 產業、創新與基礎設施；及(10) 減少不平等。

在當今日益互聯的世界中，認識和利用 D&I 對於組織尋求增加創新、強化彈性、永續性和聲譽至關重要。然而，為了實現長期 D&I 目標，組織需具策略性之規劃，

並積極致力於處理敏感性問題、解決組織中不具包容性 (non-inclusive) 之行為和具有歧視性之組織實務作業，以及成員先入為主之有意和無意的偏見與行為，並訂定文化規章以排除阻礙團隊高效率和自我維持能力之障礙。由此可知，發展具 D&I 之職場並非易事，它需要各級領導階層持續致力解決組織系統、政策、流程和實務作業中可能存在的不平等、世代認知的差異與法制的落差，並應避免各項策略淪為口號和標語。ISO 30415 標準可幫助組織識別哪些領域與 D&I 精神不相符之處，並提供如何改進這些領域的指導方針，使公司領導者向員工和各利害相關者展示他們對 D&I 的承諾，無論組織規模大小，積極擁抱多元性和包容性將可強化員工對組織之歸屬感、提升工作士氣與敬業度、提高生產力與利潤、形塑組織之正面形象、增加組織創新、提升組織攬才與留才信心等正面效應。為便於各組織使用，於該標準之附件 A 中包含了 D&I 的行動清單，以利所有類型與規模組織善加運用。

關於 ISO 30415 的內容，除了前言、簡介、適用範圍、

術語和定義外，還包括如下內容(對應 ISO 30415 的節次)：

4 D&I 的基本先決條件(prerequisites)

5 可課責性(Accountabilities)和職責(responsibilities)

5.1 概述

5.2 組織治理

5.3 組織領導

5.4 組織各層級被賦予之 D&I 職責

5.5 個人責任

6 D&I 架構

6.1 概述

6.2 行動

6.3 措施

6.4 成果產出

7 包容性文化

7.1 概述

7.2 行動

7.3 措施

7.4 成果產出

- 8 人力資源管理之生命週期
 - 8.1 概述
 - 8.2 勞動力規劃
 - 8.3 報酬
 - 8.4 招聘
 - 8.5 入職(Onboarding)
 - 8.6 學習與發展
 - 8.7 績效管理
 - 8.8 繼任規劃
 - 8.9 勞動力流動性
 - 8.10 終止僱傭關係
- 9 產品和服務—設計、開發和交付
 - 9.1 概述
 - 9.2 行動
 - 9.3 措施
 - 9.4 成果產出
- 10 採購和供應鏈關係
 - 10.1 概述
 - 10.2 行動

10.3 措施

10.4 成果產出

11 外部利害相關者之關係

11.1 概述

11.2 行動

11.3 措施

11.4 成果產出

附件 A 自我評估清單

參考資料

現代社會平等與人權理念已是普世價值，隨著時間的推移，越來越多的組織與個人將享受到多元性和包容性(D&I)的好處，這是一個漫長的過程，可以從教育開始紮根，亦可透過致力於 D&I 的組織來加強，並透過由此產生的競爭優勢進一步推動。D&I 強調尊重差異、普惠 (inclusive，即包容性) 培訓、性別平等、員工身心健康等全人式關懷，極有助於組織留才，成為吸引人才和開發更具活力、高效率 and 永續的工作和商業環境的重要工具，將可有效舒緩全球勞動人力短缺的負面影響，讓職場得

以持續良性發展。以當前我國政府因應勞動力減少之相關政策而言，包含致力落實《中高齡者及高齡者就業促進法》、《性別工作平等法》等相關法令規定，鼓勵女性積極擔任決策角色並發揮潛能及影響力、輔導女性與中高齡者之勞動力參與、訂有《外國專業人才延攬及僱用法》以積極延攬外國專業人才、並訂有「移工留才久用方案」讓符合資格的移工及僑外生能夠申請成為中階技術人力在臺留用，以及持續鼓勵生育與婦幼配套措施等策略，積極建構跨世代與兩性、多元平權之 D&I 友善職場環境。而 ISO 30415 國際標準提供的 D&I 目標和工具架構規範可以指引組織在此潮流趨勢下的因應之道，所有組織皆可善用此一與國際接軌之人力資源管理規範，透過所有利害相關者的共同努力，改善既有組織文化與消弭職場性別、年齡、國籍等面向之歧視，尊重且保有職場上每個成員的差異性，同時在保有多元性的基底上，讓每個員工其意見都有被傾聽和重視的機會，提升個人獨特性，願意為組織做出具體貢獻，將多元性和包容性所塑造的差異之美深嵌入到組織的政策和實務作業中，打造一個組織與員工相互理解、共存共榮之永續職場。

上述 ISO 相關資訊另可參考 [ISO 官網](#)，本局已和 ISO 簽有授權合約，民眾只需支付權利金，即可合法取得即時並已制定公布的標準資料，歡迎各界多加利用。如需查詢本局外國標準館藏狀況、價格及購買方式，請至本局「[標準資料查詢系統](#)」查詢或撥打服務專線 02-23431980 洽詢。

註 1：2015 年 9 月，聯合國永續發展高峰會議(UN Sustainable Development Summit)通過 2030 年永續發展議程(2030 Agenda for Sustainable Development)，在兼顧「經濟成長」、「社會進步」與「環境保護」等三大面向下，共提出 17 項永續發展目標(SDGs)與 169 項細項標的(Targets)。

參考資料來源：[ISO News](#)、[ISO 30415:2021](#)