



HEALTHIER, LONGER,
BETTER LIVES

AIA 分享

July 2022

BELIEVE IN BETTER

為相信「更好」 而持續努力的AIA



推動性別平等之相關機制

促進組織決策/薪資待遇之性別平等

促進性別平等之教育與訓練

工作與家庭平衡與友善孕育措施

更好的關係

Better Relationships

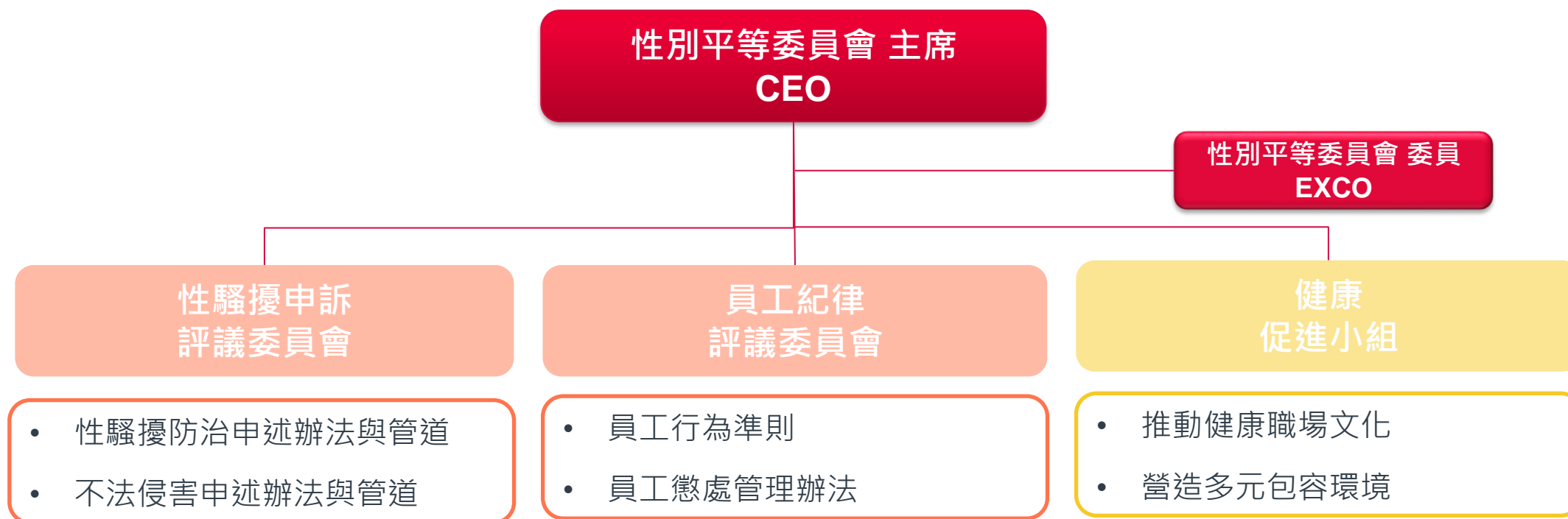
我們擁有尊重、透明、開放且擁抱差異的團隊文化
鼓勵每個人勇於表達自己的聲音，展現自我價值



推動性別平等之相關機制

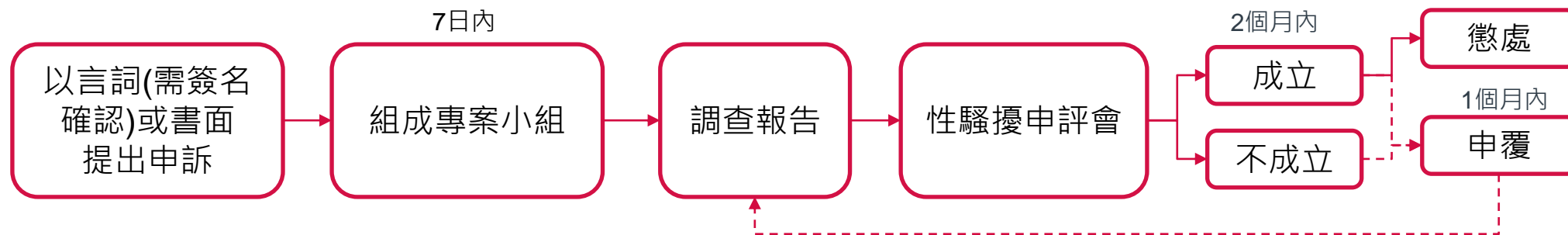
在AIA，我們營造尊重、透明開放、擁抱差異的團隊文化。鼓勵每個人勇於表達自己的聲音，展現自我價值。

透過以下委員會與管理辦法，保障同仁擁有安全、平等與健康的工作環境，建立**更好的關係(Better relationships)**



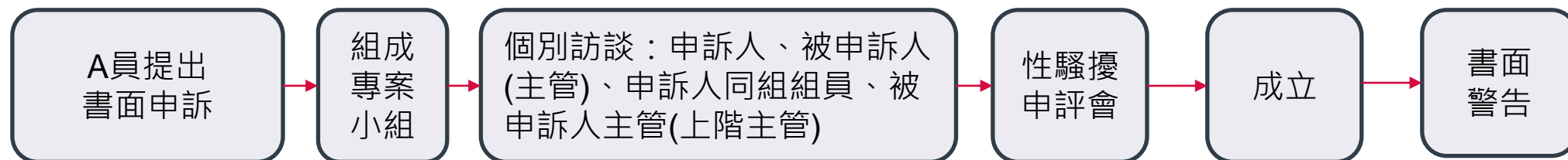
推動性別平等之相關機制

性騷擾申訴流程：



公司認為當事人有輔導或就醫之必要時，由本公司醫師/護理師引介至外部專業機構。

• 案例分享



申訴內容：

1. 某日開會時，申訴人開同組組員玩笑動作慢是樹懶(ㄅㄚˇ)，被申訴人接口說是樹懶(ㄅㄚˇ)，並開黃色笑話說「你聽過樹懶叫的聲音嗎？」
2. 某日申訴人發燒向被申訴人(主管)申請病假早退，被申訴人摸申訴人額頭確認額溫

推動性別平等之相關機制

員工意見與聲音收集管道：

1. 員工專屬意見信箱

- 實體上鎖信箱
- 掃描QR Code寄送至電子信箱



2. 不法侵害申訴管道

- 專線接聽
- 依循不法侵害流程處理



3. 道德專線

- 24小時，全年無休
- 支援多國語言

AIA 道德專線

勇於說出!

當您看到不對的事，請採取行動

注意周遭有沒有不道德或違反「AIA行為準則」的行為。

勇於說出 - 當您看到不對的事：請立即向您的直屬主管報告或用以下途徑報告。

AIA道德專線(台灣)
(致電): 0080-110-2880
(再輸入): 800-245-4179
aiaethicsline.com

台灣舉報信箱
TW.Speakup@aia.com

此專線每週7天，每天24小時開放，並且支援多種語言。

aia.com

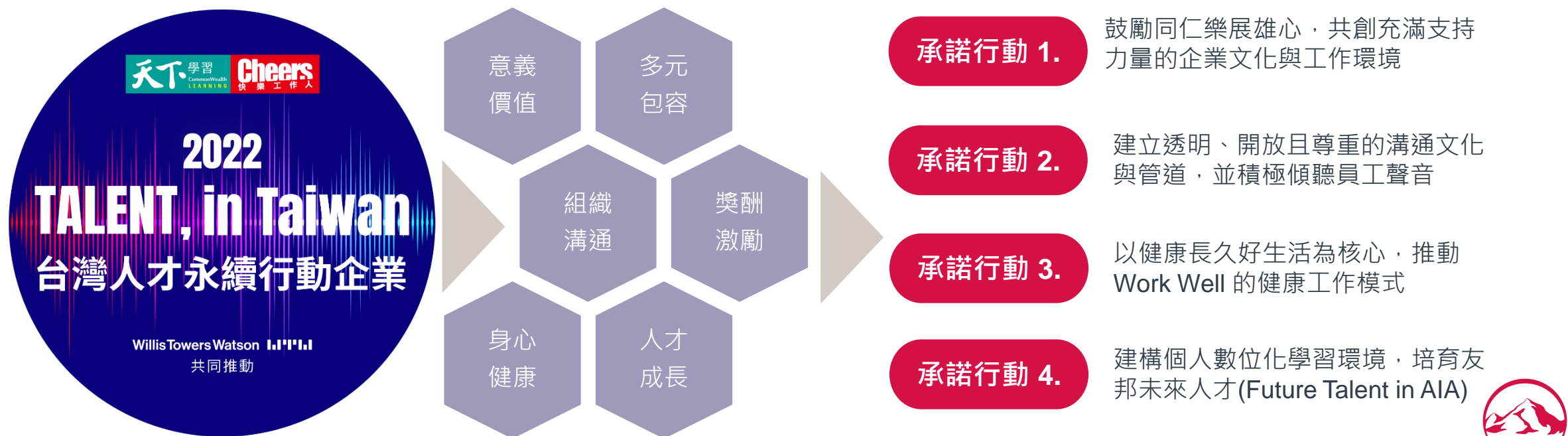
HEALTHIER. LONGER. BETTER LIVES



推動性別平等之相關機制

我們透過以下方式公開承諾：

- 簽署《推動職場性別平等承諾書》
- 公告《執行職務遭受不法侵害預防計畫》
- 參與《TALENT, IN TAIWAN · 台灣人才永續行動聯盟》· 透過6大行動指標實踐人才永續的承諾



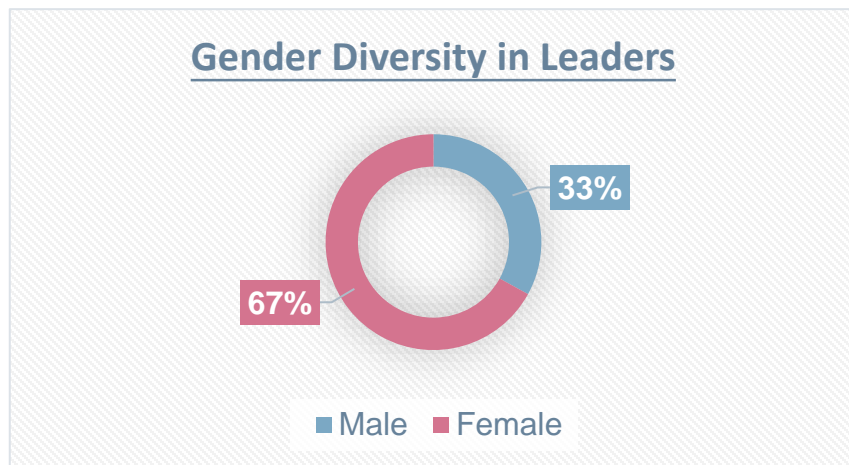
推動性別平等之相關機制

延續集團策略，於台灣落實開展

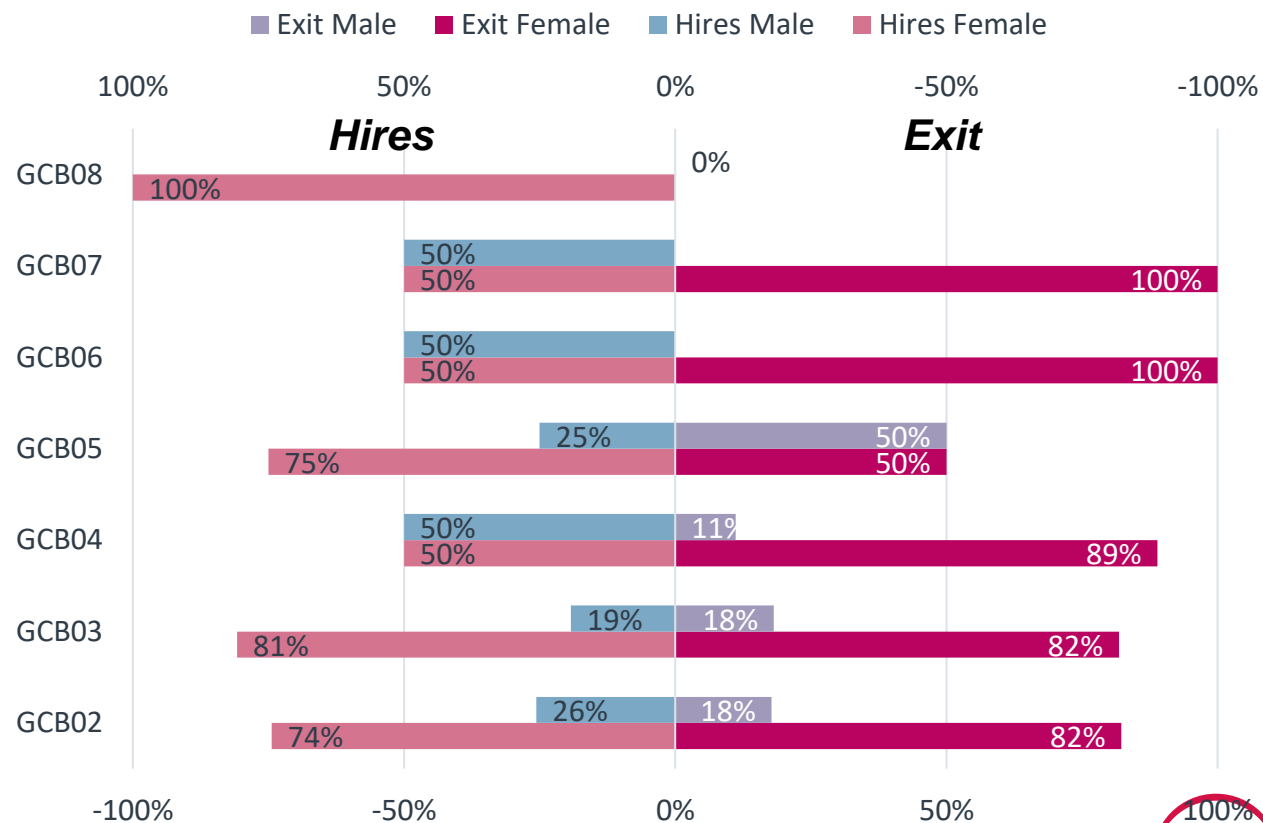
1. 建立學習型組織，支持同仁持續學習成長：

AIA Taiwan			
Year	2021	2022	2023
Avg. Learning Hours	22.5	24.8	27.2

2. 在組織領導階層(EXCO)中有67%的女性比例



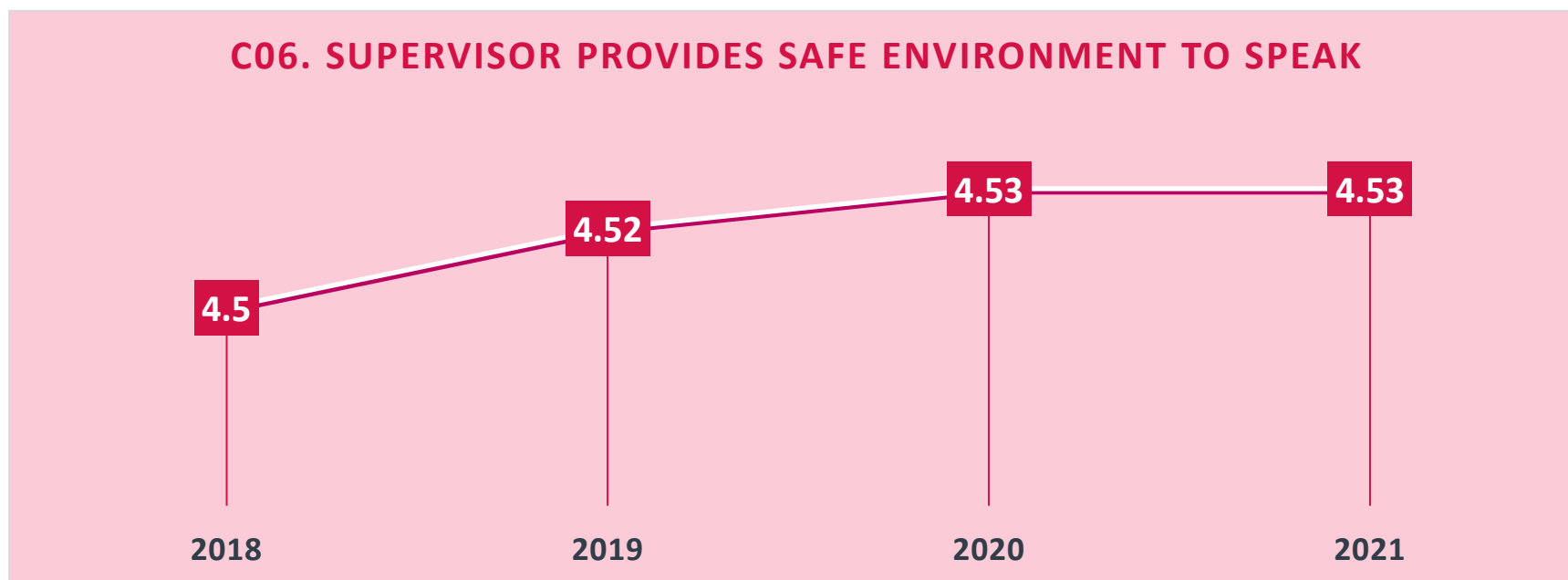
3. 在組織各層級都鼓勵女性參與職場



推動性別平等之相關機制

以多元管道傾聽同仁的聲音，建立安全的工作環境

- 年度員工敬業度調查(Engagement Survey)
- 定期員工脈動調查(Pulse Survey)
- 新進人員關懷調查(1週/1個月/3個月)
- 員工專屬意見信箱



更好的行動

A Better Way, Every Day

我們持續以新的方式尋求進步與突破
相信我們能發揮更大的影響力
幫助更多人過上健康長久好生活。

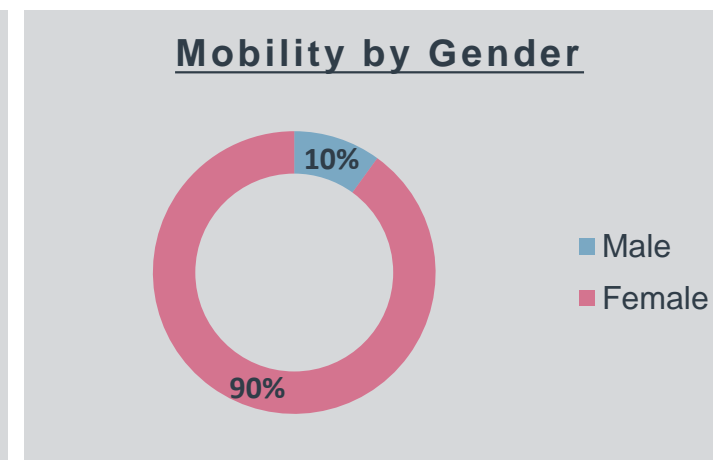
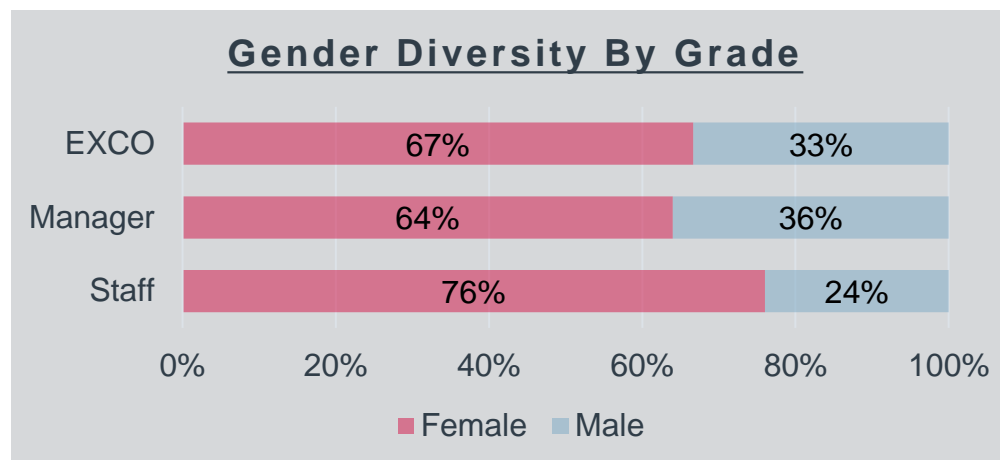
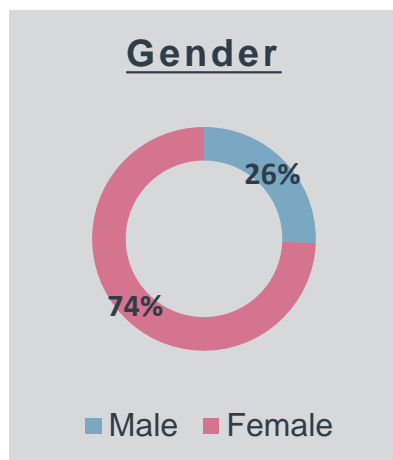
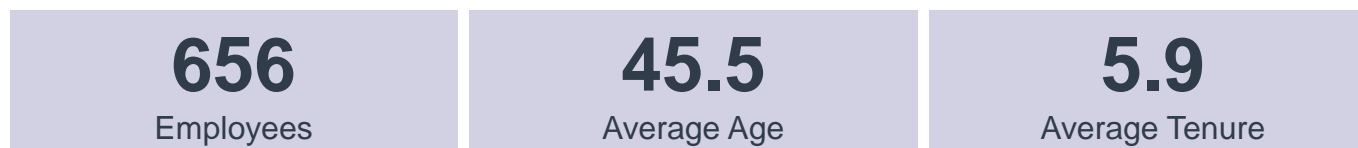


促進組織決策/薪資待遇之性別平等

鼓勵女性無論年齡、身分或在人生的任何階段都可於職場中展現更好的自己。

- AIA員工概況與性別分布比例

Reference Date:2022/4/1



促進組織決策/薪資待遇之性別平等

鼓勵女性參與決策並獲得同等報酬

決策組織	男性比例	女性比例	薪資待遇比例		
			職務類別	性別	薪資比例
勞資會議	42%	58%	資訊科技	女	1.00
				男	1.04
職工福利委員會	59%	41%	財務/精算/投資	女	1.00
				男	1.39
健康促進小組	18%	82%	業務	女	1.00
				男	1.08
PDC(商品開發會議)	22%	78%	保險營運/客服	女	1.00
				男	0.98
PIC(商品流程會議)	29%	71%	通用專業	女	1.00
				男	0.98
Sircle Team	78%	22%	總計	女	1.00
				男	1.10



更好的自己

Better Starts with You

AIA的改變，從每個人開始
我們期待每個人持續學習成長
如果您相信「更好」，我們也相信您



促進性別平等之教育與訓練-全員年度必修課程

AIA的改變，從每個人開始。我們期待每個人持續學習成長，展現 **更好的自己(Better starts with you)**

呼籲同仁共同展現力量，營造安全的工作場域。



【課程大綱】

- 揭開騷擾的神秘面紗
- 您可以展現的具體行動
- 請直言不諱



【課程大綱】

- 多元、平等與包容的重要性
- 您的偏見：
 - 承認自己的偏見
 - 培養您的人際關係
 - 挑戰自己的偏見
 - 行動呼籲
- 學習檢視

促進性別平等之教育與訓練-全員年度必修課程

必修課程重點摘要(1)：

以案例模擬說明，幫助同仁容易且清楚辨識無意識偏見

種族	性別	性	<p>示例：Anika 是她團隊唯一的印度裔同事，她喜歡帶咖哩上班。她的團隊成員認為這樣令辦公室有異。</p> <p>稱呼印度同事為咖哩小姐</p>	<p>基於一個人的性別而遭受不受歡迎和冒犯行為。</p> <p>女性被假定為育齡期，未獲晉升</p>	<p>話，例如因為某人的性取向而故意使其處於不利地位。</p> <p>以同仁的性別認同來開玩笑</p>
殘疾	宗教	年齡	<p>因員工的殘疾而故意使其處於不利地位。</p> <p>因同仁坐輪椅而遭受歧視</p>	<p>故意處於不利地位時，就會發生宗教騷擾。宗教騷擾通常與種族騷擾相關，尤其是當一個族裔群體共享相同的宗教信仰。</p> <p>穆斯林同事帶頭巾而質疑其衛生</p>	<p>論：「我們應該選擇 35 歲以下的人，他們更具熱情且充滿活力。」</p> <p>因同事的年齡而質疑其數位能力</p>



促進性別平等之教育與訓練-全員年度必修課程

必修課程重點摘要(2)：

互動式的情境問答，加深同仁對於課程內容的認識與概念

情境模擬

認識 Nikki

在以下的場景，我們遇到 Nikki。她的團隊負責人 Helen 邀請 Nikki 和 Muhammad 出席「感謝」晚會。她請團隊晚上在酒吧見面。喝了幾輪酒後，Helen 坐得離 Nikki 越來越近，並且開始用自己的腿碰她的腿。Nikki 覺得不舒服，所以她往後退，並且試圖躲開。但 Helen 繼續摸 Nikki。Muhammad 也注意到 Helen 異常的撫摸，而且 Nikki 感到不舒服。第二天，Helen 傳訊息給 Nikki，解釋她喝醉了，不太記得酒吧發生的事情。若她做了不恰當的事情，她會道歉。Nikki 不知道該怎麼辦，但仍然感到不安。第二天，她與 Muhammad 討論此問題。他主動提出提供協助，並向人力資源部匯報他看到的 Nikki 情況。然而，Nikki 害怕作為其經理的 Helen 可能會報復。



正確的處理方式

促進性別平等之教育與訓練-全員年度必修課程

模擬情境

必修課程重點摘要(3)：

分享如何運用DESO架構，告訴他人不符合DEI (多元，平等，包容)的行為

模擬情境

有個新團隊成員要加入您的每月團隊會議，這是個讓大家互相認識的好機會。由於團隊大家對彼此相當隨興也相當自在，所以大家通常都能接受互相詢問私人問題。由於新團隊成員的英文相當流利，讓其中一名同仁感到好奇，於是說出她來自英國，而她的外表看起來並不像英國人的樣子。

Describe

描述您觀察到不恰當的行為(正面意圖)

Express

表達對個人造成的影響以及感受。此外，您可以說明對業務的影響。

Specify

具體說明您希望發生什麼樣的情況

Options

可以採取什麼樣的方法與行動來避免重複發生不理想的行為，並讓當事人為自己負責任。

嗨，我想就今天團隊會議上您跟 Tracy 的對話情況，提供一些看法。看起來您剛才想歡迎她加入團隊，並且建立融洽的關係，這麼做很棒。您然後接著問她：「您是哪裡人？」

Tracy 看起來對於這個問題感到不自在，而且這種族裔背景問題，並不算是包容性問題。我知道您對於她的族裔感到好奇，不過還有其他比較尊重的方式，可以用來提問這方面資訊。

我可以建議您避免提出「您是哪裡人？」這種問題嗎？這個問題會暗示某人不一樣，而我們擁抱多元，希望大家都有歸屬感。她是哪裡人並不重要。這個問題容易被認為是族裔問題的攻擊。

可能會有所幫助的是了解自己的思考流程，也許重新審視您對看起來是「英國人」的人的看法。如果您願意的話，我很樂意提供協助，繼續在我觀察到任何跡象時，私底下跟您分享回饋意見。

促進性別平等之教育與訓練-全員年度必修課程

必修課程重點摘要(4)：

運用ARCH架構，並連結AIA領導力要素，管理個人偏見行為



Admit

辨識偏見。
我有什麼偏見？會對我的職涯與週遭的人帶來什麼影響？



Relationship

抱持好奇心並培養人際關係。
我要如何透過同理心與好奇心，主動克服偏見？



Challenge

選擇勇氣。
當我遇到或發現非包容性行為時，我要如何以尊重的方式介入，為自己也為同仁帶來改變呢？

促進性別平等之教育與訓練-全員年度必修課程

必修課程重點摘要(5)：

利用QA問題，強化學習成效

認知偏見類型

問題一

Ben 得知 James 跟他都曾在同一所大學念書，這讓他回想其自己年輕的時光，充滿自信、才華和魅力。Ben 認為 James 是個很棒的人才，於是花較多的時間，跟他談論職涯發展機會。他總是喜歡讓 James 負責專案計畫，而不是讓其他具備跟 James 相同能力（甚至是能力更好的人）的團隊成員負責。

請在下方選出正確類別

無意識偏見

年齡歧視

有意識偏見

改善個人偏見行為

調整自己的觀點

ARCH 框架的哪個部分，最符合以下陳述句？（用拖放的方式作答）

調整自己的觀點，從他人的角度看事情

≡

承認自己的偏見

培養自己的人際關係

挑戰各種形式的偏見

促進性別平等之教育與訓練-全員年度必修課程

必修課程課後回饋：

5.3 滿分6
平均課程滿意度

92%
課後快閃問答正確率



很喜歡「透過同理心與好奇心放慢自己速度」這句話，如同多年前的廣告台詞「世界越快，心則慢」，在資訊爆炸的時代中，真的是需要適合的放慢自己的速度才能看得清楚事情的本質。



更深層具體地認知職場的不公平狀況，有助於提醒自己與督導部屬避免發生這類錯誤



透過這堂課回頭檢視自己是否曾經發生或遭遇無意識偏見的狀況，並且提醒自己在未來保有避免無意識偏見的思維，發揮自己的力量，在身邊創造包容的環境。

促進性別平等之教育與訓練-主管管理訓練

目標選才(Target Selection)

- 建立正確的招募面試觀念，以職能選才，不問與工作無關的問題
- 了解行為式面試的觀念，實踐以目標選才為核心的招募基準



面試前 充分準備

身為用人主管，面試前問問自己這幾個問題。



《Go to Check》

- 我充分了解並且能說明公司的使命、願景與策略
- 我充分了解並且能說明面試職位擁有的福利
- 我可以完整說明面試職位的內容(角色、責任與要求)
- 我已經準備好面試問題，可以辨識面試職位所需的能力
- 我已經檢視過我的面試問題是符合法規的
- 我已經閱讀過應試者的履歷

13 AIA confidential and proprietary information. Not for distribution.



面試前段

面試中段

面試後段

不問與工作無關的問題(NOT Job- Related)



- × 種族
- × 階級
- × 語言
- × 思想
- × 宗教
- × 黨派
- × 籍貫、出生地
- × 性別、性傾向
- × 年齡
- × 婚姻
- × 容貌、五官
- × 身心障礙
- × 過往工會會員身分



就業工作平等法
性別工作平等法



NO TO RACISM



不提問上列所述問題，以避免產生法律問題。



面試前段

面試中段

面試後段

AIA confidential and proprietary information. Not for distribution.

促進性別平等之教育與訓練-線上學習資料庫

在線上課程資料庫中，提供100+↑的多元包容相關課程，提倡多元包容職場正確觀念。

目前搜尋條件

儲存

全部清除

內容提供者

- LinkedIn Learning (96)
- 內部 (17)

主題

- LinkedIn Learning (96)
- Human Resources (70)
- Purpose-Led Advocate (16)
- Caring Mentor (11)
- Professional Effectiveness (11)

+ 更多

技能

- Diversity and Inclusion (D&I) (6)
- Team Member Engagement (4)

課程

Diversity Recruiting
View Stacey's LinkedIn Newsletter As a buzzword talent acquisition professionals out of their comf

★★★★★ (0) • 65 分鐘 • 已報名人數：1

課程

Adding Value through Diversity
Diversity and inclusion are important aspects of f competitive in the marketplace, drive innovation,

★★★★★ (0) • 58 分鐘 • 已報名人數：5

課程

Diversity, Inclusion, and Belonging
Diversity is having a culture that values uniqueness company life. If you're tuned into conversations a

★★★★★ (0) • 47 分鐘 • 已報名人數：12

課程

Diversity and Inclusion in a Global Enterpr
Finding ways to effectively lead diversity efforts is this course, join Stefanie Johnson as she discuss

★★★★★ (0) • 53 分鐘 • 已報名人數：0

課程

GHR-DIV Diversity & Inclusion, Harassmer
AIA is committed to creating and maintaining a p are treated with dignity and respect, and a place v

管理力

職場霸凌的恐怖，要先理解才能體會

14153 人學習中 | 2679 人已完課

我已學習 33%
我已測驗 0%

為什麼要學

粗率的職場文化，近年來可說是愈來愈普遍。尤其是有意無意的職場霸凌，更是許多人在職場上的惡夢。所以，要如何辨識自己是否遭受霸凌、如何讓自己免於霸凌，就是職場上的必修學分。許多人都認為「職場霸凌」並不會發生在自己身上，甚至不會出現在自己所在的職場環境中，但其實霸凌者通常就在你身邊，甚至你可能已經是受害者。

康健 康健雜誌

你可以學到什麼

- Point 1**
認識職場霸凌與霸凌者行為模式，避免讓自己成為加害者。
- Point 2**
認識受害者對於身心的負面影響以及調適方法，進而避免讓自己成為職場霸凌的受害者。
- Point 3**
透過心理上的訓練與實際行動上的作為去面對霸凌。

單元列表 課程總長 17 分鐘

- 01 其實你已經是職場霸凌的受害者 5 分鐘
- 02 面對職場霸凌，必須這樣做 6 分鐘
- 03 你不是活該被霸凌，別讓憤怒與羞恥感擊潰你 5 分鐘

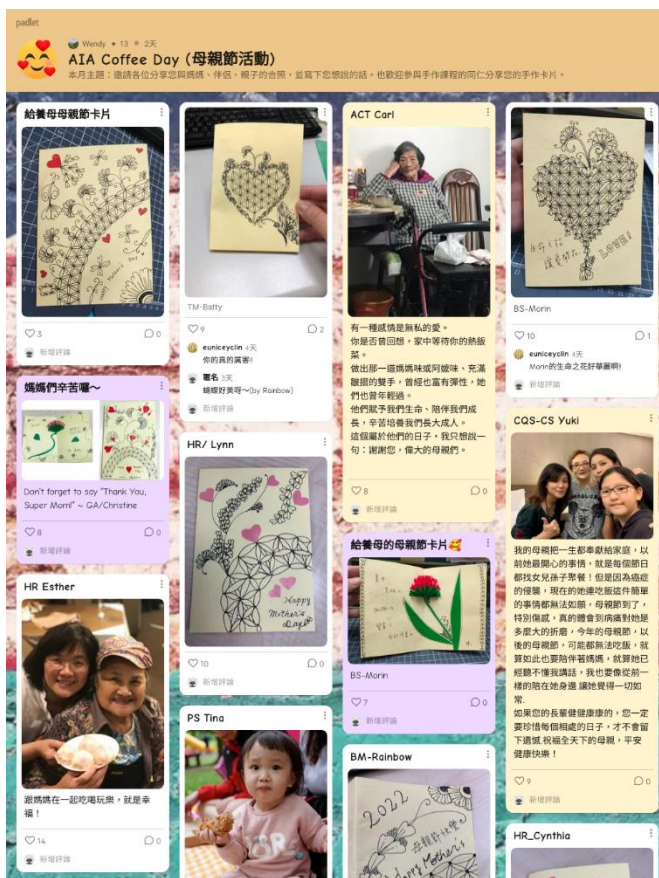
促進性別平等之教育與訓練

透過員工活動，建立平等、包容的職場意識

婦女節 #打破偏見



母親節 #感謝女性



1111 #感恩夥伴日



更好的支持

Better Together

員工是AIA最重要的資產，
我們真誠的關懷員工、
其家人及我們的社會



工作與家庭平衡與友善孕育措施

員工是AIA最重要的資產，我們真誠的關懷員工、其家人及我們的社會。

透過Wellbeing的架構，盡其所能地給予 **更好的支持(Better together)**

Think
Well

好思維

Plan
Well

好規劃

Feel
Well

好體驗

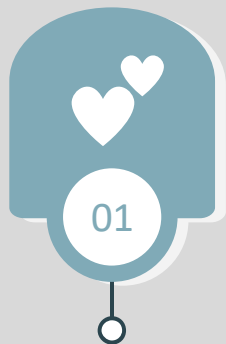
Live
Well

好生活

Think Well

好思維

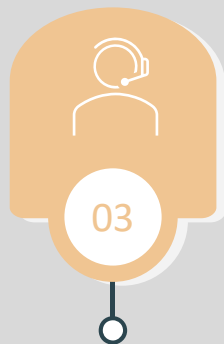
• 完整員工協助方案(EAP)



01
心靈健康
生活平衡
課程講座



02
心理諮商
電話輔導
法律諮詢



03
諮詢專線



行動 1.

每季追蹤EAP使用狀況

行動 2.

每季了解諮詢議題

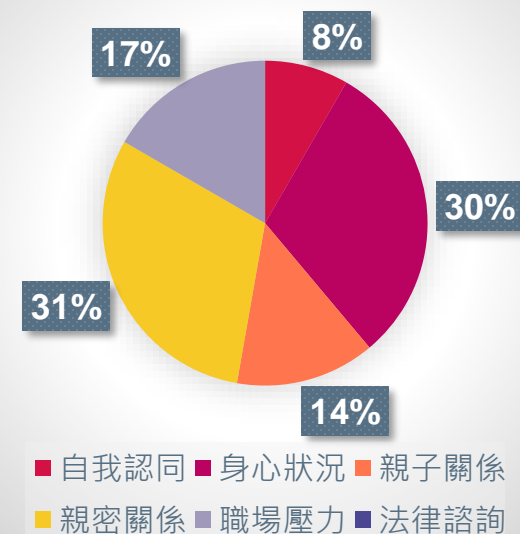
行動 3.

動態規劃軟性身心健康活動

行動 4.

年度員工協助方案討論會議

2021年同仁諮詢議題概況

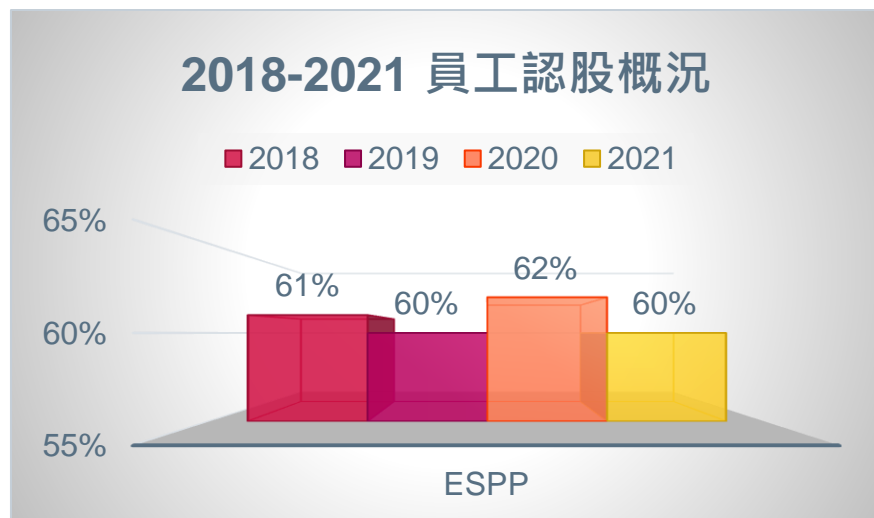


Plan Well

好規劃

- 當月中(15日)即發放月薪資
- 員工持股計畫(ESPP)
提供優渥持股計畫，協助同仁增加被動收入。
- 員工年度健康檢查
- 員工加值團體保險保障
員工月薪36倍壽險及意外傷害險保障
意外傷害/癌症醫療/住院醫療保險
醫療門診給付每年20次
- 眷屬團體保險保障
公司負擔67%之保險費

60%以上的員工參與ESPP



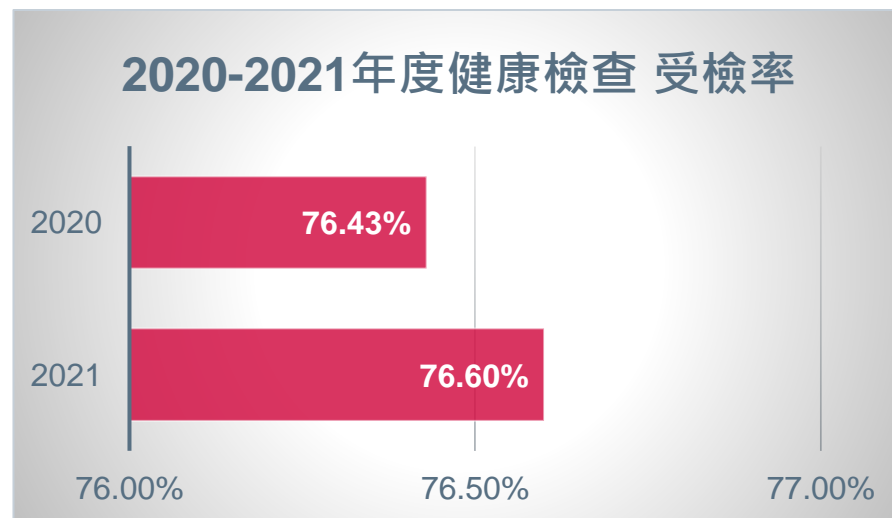
員工認股

自提上限月薪10%

公司配股

員工每認購2股，AIA配發1股

76%以上的員工參與年度健檢



Feel Well

好體驗

- 優於業界的每日7小時工時
- 彈性工時
- 居家辦公計畫
- 優於勞基法之年休假

到職即享有：

年休假14天並依年資遞增

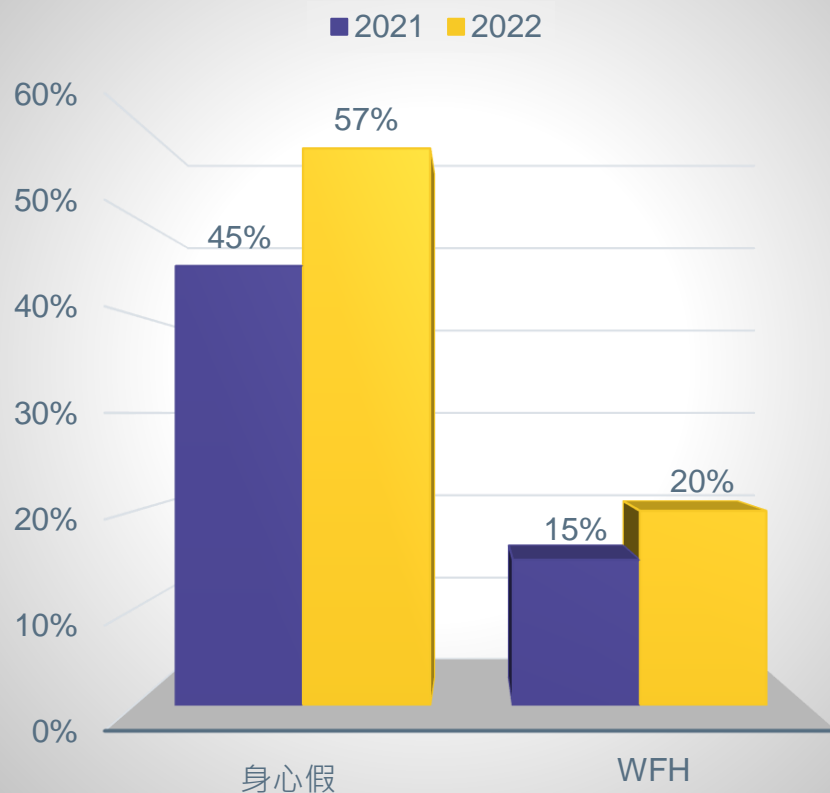
有薪病假(含生理假)12天

全薪家庭照顧假2天

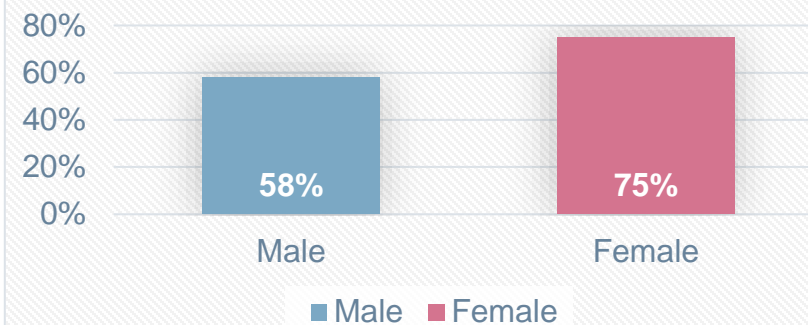
身心假

志工假

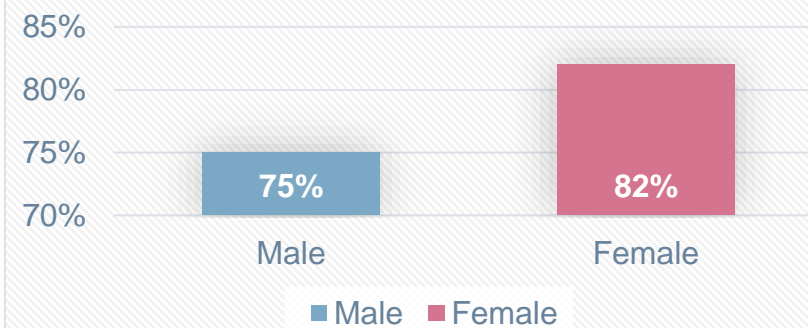
2021-2022 身心假 & WFH使用概況



2021年-有薪病假(含生理假)使用率



2021年-有薪家庭照顧假使用率



Live Well

好生活

- 家庭日
 - 親子日
 - 健康活動
 - 護理師/醫師諮詢
 - 紓壓活動
 - 按摩服務
 - 健康職場環境
- 定期消毒/空氣清淨監控...



工作與家庭平衡與友善孕育措施

假別友善

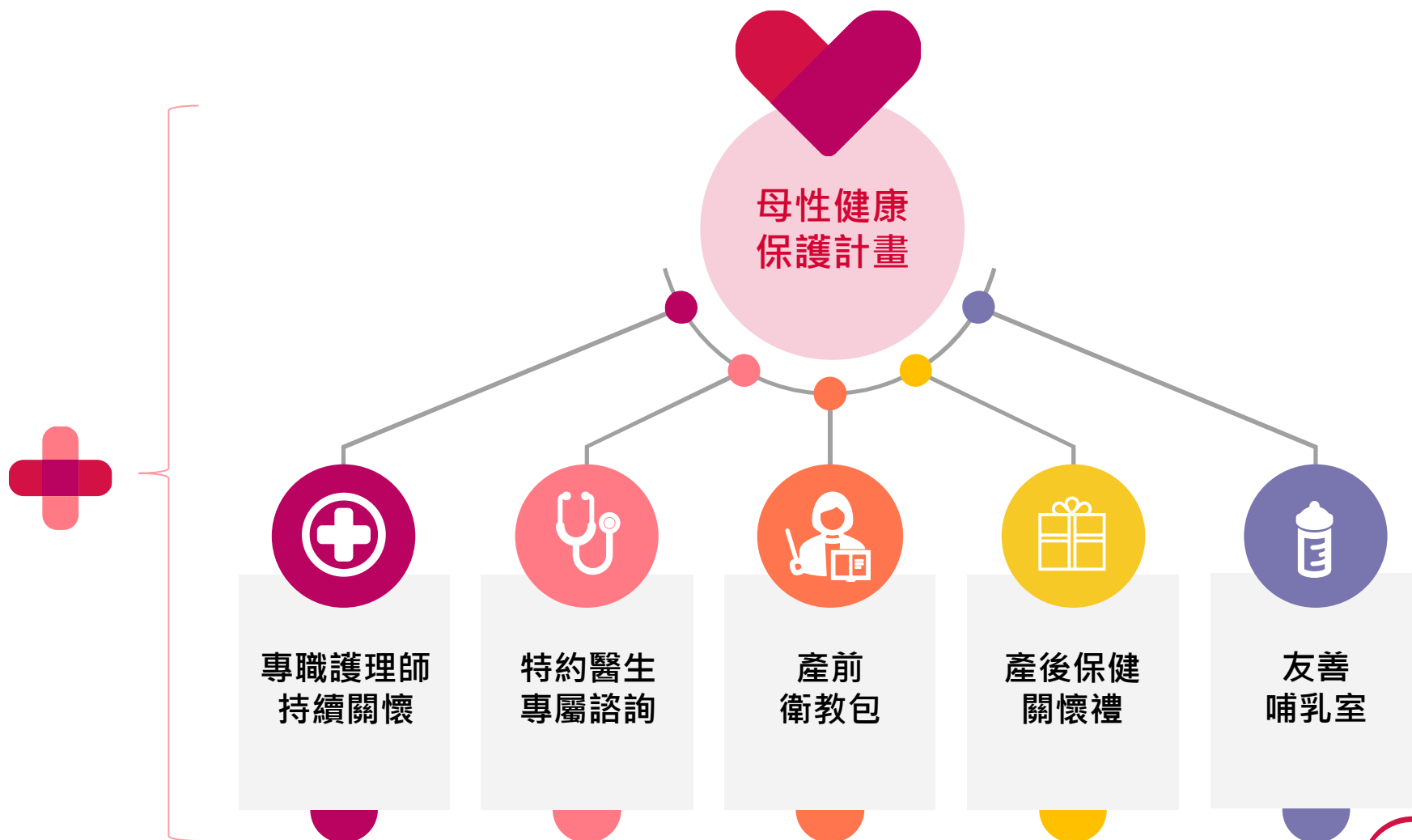
產假
陪產假
產檢假
育嬰假

津貼友善

生育津貼
獎助學金

設施友善

合作幼兒園
定期消毒
空氣清淨監控設施



更好的未來

A Better Tomorrow

AIA致力於為我們所處的市場
在經濟與社會層面的改變盡一份心力
為現在與未來世代創造一個
更健康且永續的未來





Well-Being Workplace

 **2021 HR Magazine**
Best Work-Life Integration - Bronze

 **2021**
2020 康健雜誌
CHR健康企業公民

 **2022 / 2020**
2019 / 2018 HR Magazine
Best Employer

 **2020 亞洲企業商會**
運動企業認證

 **2020**
2017 體育署
運動企業認證





HEALTHIER, LONGER,
BETTER LIVES

謝謝指教！