

# 國家科學及技術委員會

## 112年度性別平等推動計畫成果報告

### 壹、性別議題年度成果

#### 一、院層級議題

##### (一)促進公部門決策參與性別平等

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
促進公部門決策參與性別平等 1.行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%	機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為75%。 達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	國科會及所屬機關所屬委員會不含行政院任務編組共38個，其中36個(扣除2個委員會，因人數僅有3人不列入計算)，已有32個達成任一性別比例不少於40%，達成率為88.89%。	111年：達成目標數1個，達成率70.27%。 112年：達成目標數1個，達成率91.67%。 113年：達成目標數1個，達成率94.44%。 114年：達成目標數1個，達成率97.22%。	<b>本項議題之績效指標均已完成。</b> ■達成□未達成 截至112年12月底止，本會及所屬機關所屬委員會共38個，扣除其中3個委員會委員總人數3人不列入計算，就35個委員會進行統計，其中33個已達任一性別比例40%以上，達成率為94.29%。
2.政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會2個捐助超過50%之財團法人國家實驗研究院及財團法人國家同步輻射研究中心董監事會，本屆(自110.03.01起至113.02.28)董監事皆已達成任一性別	<b>【董事】</b> 111年：達成率100% 112年：達成率100% 113年：達成率100% 114年：達成率100%	<b>本項議題之績效指標均已完成。</b> ■達成□未達成 董監事皆已達成任一性別不少於1/3之比例，將繼續維持。

			不少於1/3之比例， 且將繼續維持。	<b>【監事】</b> 111年： 達成率100% 112年： 達成率100% 113年： 達成率100% 114年： 達成率100%	
--	--	--	-----------------------	---	--

**檢討策進：**

為完善性別平權的決策參與機制，確保公部門任一性別參與決策機會，本會積極推動「國科會及所屬機關所屬委員會任一性別不少於三分之一」，以及「本會所捐助超過50%之財團法人董監事會達任一性別不少於三分之一」，112年度2項績效指標均已達成，將持續於委員會改選時，提升性別比率，縮減性別落差，達成決策參與之性別平等目標。

## (二)提升女性經濟力

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
<p>1. 建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制</p> <p>2. 提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業</p>	<p>1. 提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%。</p> <p>2. 提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%。</p> <p>3. 性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。</p> <p>4. 提升中高齡 (45-64 歲) 女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%。</p>	改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。	<p>1. 透過辦理職場平權研習會，以督促事業單位落實職場平權法令，消弭性別差別待遇，確保勞工權益。</p> <p>2. 園區廠商發行之 ESG 永續報告書內容主要揭露企業於環境、社會及經濟三大面向作為，其中社會面向涵蓋性別薪資揭露、決策層級性別比例、性別平等措施等相關性別平權</p>	<p>1. 職場平權研習會三園區合計場次及參加人數： 111 年:3 場 112 年:4 場 113 年:5 場 114 年:6 場 /180 人 /250 人 /330 人</p> <p>2. 鼓勵三園區發行 ESG 永續報告書之廠商揭露性別平等相關資訊，逐年提高比例</p>	<p><b>本項議題之績效指標均已完成。</b></p> <p>1. <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 112 年三園區合計辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」等法令宣導會 10 場次，計有 615 人參加(竹科 3 場 164 人、中科 3 場 250 人、南科 4 場 201)，其中高階層級參加人數計 276 人(竹科 86 人、中科 110 人、南科 80 人)。另配合「性別平等工作法」修法，亦於園區同業公會會議場合，向事業單位代表及高階主管等加強宣導修法重點，以督促事業單位落實職場平權法令，建構友善就業環境。</p> <p>2. <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 (1) 三園區透過辦理 ESG 推廣說明會，鼓勵廠商發行 ESG 永續報告書及揭露性別平等相關資訊，經統計 112 年三園區事業單位發行 ESG 永續報告書共 163 家(含非法定義務</p>

			資訊，惟各企業於報告書揭露內容不一，未來將透過辦理 ESG 推廣說明會，鼓勵廠商發行 ESG 永續報告書及揭露性別平等相關資訊。	(揭露性 平家數/發 行家數): 111 年:100 家 112 年 : 97.5% 113 年 : 98.5% 114 年 : 99.5%	事業單位 85 家)。該等事業單位皆於 ESG 永續報告書揭露性別平等相關資訊，揭露比例達 100%。 (2) 園區大廠如台積電、友達、聯電、群創、華邦、台達電子公司之 ESG 永續報告書所揭露涵蓋性別薪資揭露、決策層級性別比例、性別平等措施等資訊，呈現薪資、主管層級不因性別而有差異，保障工作權的性別平等，詳如附件。
--	--	--	--	--	--

### 檢討策進：

112年度績效指標均已達成，將持續改善職場性別隔離，建構友善就業環境：

- 一、三園區管理局將持續辦理職場平權研習會等法令宣導活動，以督促事業單位落實職場平權法令，並持續與園區同業公會合作，向事業單位代表及高階主管宣導，以提升園區雇主、從業人員性別平權意識。
- 二、未來擬規劃辦理更多元化之研習會主題，以促進園區事業單位提升女性勞動力參與率、已婚婦女復職率等女性經濟力；另外，規劃於113年辦理 ESG 推廣說明會及相關輔導措施，積極鼓勵事業單位發行 ESG 永續報告書及揭露性別平等相關資訊，以展現對職場環境性別平等之重視。

### (三) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期 程與目標值)	績效指標達成情形及年度 成果
促進 科學 研究 及技 術研 發之 性別 化創 新	完成操作指引/ 手冊及機制 建立。	1. 發展性 別化創 新操作 指引/操 作手 冊。 2. 完善科 學研究 及技術 研發辦 理性別 分析之 機制。	1. 發展統整 操作指 引。 2. 研擬科研 計畫辦理 性別分析 之做法及 相關規 定。	111-112 年 (1-6 月): 邀集專家學者 研擬統整科研 各學術領域操 作指引, 完成整 體性操作指引。 112年(7-12月): 辦理性別化創 新操作指引說 明會4場次。 113年: 研議發展國科 會補助計畫之 性別化創新操 作手冊。 114年: 完成科學研究 及技術研發各 領域辦理性別 分析之機制, 以 醫學領域優先 辦理。	<b>本項議題之績效指標均已 完成。</b> ■達成□未達成 1. 已邀集專家學者討論, 研 擬「科學研究性別化創新 操作指引」, 並依行政院 性別平等會「環境、能源 與科技組」第 28 次會議決 議, 已分別提 112 年 7 月 14 日「環境、能源與科技 組」第 29 次會議及 112 年 7 月 25 日國科會性別平等 專案小組會議討論定案, 完成整體性操作指引。 2. 112 年 12 月 18 日邀集相 關部會、性平處及性平委 員參與性別化創新操作 指引說明會, 由計畫主持 人周倩教授說明指引內 涵, 會中經向各機關充分 說明及討論, 操作指引亦 已同步置於本會網站性 平專區供外界參考運用。

#### 檢討策進：

112年度已完成整體性操作指引及辦理說明會, 後續將賡續辦理研議發  
展國科會補助計畫之性別化創新操作手冊。

## 二、部會層級議題

### (一)建立各學術領域之女性社群

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
營造有利於女性發展的科學研究環境，促進其良性互動與交流	辦理各領域女性學者研討會與相關交流活動。 111年：5場 112年：6場 113年：7場 114年：8場	建立各學術領域之女性社群，以傳承、分享及交流科研生涯發展相關經驗，於專業領域中營造友善成長氛圍。	建立或擴大各領域女性工作小組，並與各學術團體合作，舉辦性別議題或女性科學家相關之論壇、演講或研討會等活動，或邀請女性科學家分享科研相關經驗。	<p><b>本項議題之績效指標均已完成。</b></p> <p>■達成 □未達成</p> <p>本會 112 年度共計 6 場各領域女性學者研討會與相關交流活動：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.與台灣物理學會合作於 112 年 1 月 16 日「2023 台灣物理年會暨國家科學及技術委員會計畫成果發表會」，舉辦「物理沙龍：吳健雄獎學金得主研究經驗分享座談會」。邀請吳健雄獎學金學生得主分享學習經歷，並與參加的學生進行交流討論，以鼓勵更多年輕女學生進入物理領域就讀。本次活動共計 50 人參與，對於考慮進入與剛進入研究領域的女學生，給予認識選擇物理研究為其終生職業物理人的經歷，並持續發掘女性物理研究者工作及學習困境，研議如何給予協助。</li> <li>2. 112 年 12 月 15 至 16 日，自然處與工程處合辦「2023 國科會自然暨工程領域女性科學家聯合研討會」。旨在建立自然科學與工程技術學者間密切的研究合作關係與相互扶持的友善平台，並協助研究人員、研究生生涯規劃相關諮詢與交流活動。本次研討會共計 170 人參與。藉</li> </ol>

			<p>由綜合座談和與會者們進一步交流與討論，從研究人員聘僱、國內外會議的托育補助措施、育兒及性別政策、乃至少子化等議題，獲得不少反饋。</p> <p>3.112年12月21日，工程處舉辦「淨零永續綠生活研討會」，邀集來自產學研界的女性專家學者以專題演講和科研成果展示進行交流，議題包括低碳永續的創新價值、淨零碳排因應對策以及綠色企業轉型經驗分享等實用內容，期對學研業界皆能有所助益。</p> <p>4.生科處於112年10月25日以線上線下互動的形式，舉辦「女性科學家如何因應後疫情時代的科學與生活」座談會，邀請四位不同領域的傑出女性科學家分享研究成果，並以人生經驗鼓勵大家在面對困境時勇於尋求協助；會後所回收滿意度調查，參與人員對本次座談會整體內容、以及對工作上及家庭上受益程度均表示滿意。</p> <p>5.人文處於112年4月11日舉辦「人文處學門召集人112年第1次聯席會議」，邀請國立臺灣大學吳嘉苓教授報告「國科會推行性別化創新」，宣導性別化創新概念與內涵，並輔以實際案例，鼓勵召集人協助推廣於科學研究中納入性別考量，使科學研究達到創新助益。該活動</p>
--	--	--	---

				<p>參與人數共 32 人，其中女性占 19 人(約 59%)，鼓勵人社學者於研究中納入性別化創新。</p> <p>6.人文處醫學教育學門於 112 年 6 月 11 日舉辦增能計畫研討會，邀請國立臺灣大學吳嘉苓教授以研究案例介紹性別化創新，並鼓勵計畫主持人於計畫中融入性別化創新概念，參與人數共 217 人(實體及線上)，其中女性占 138 人(63.5%)，參與人員滿意度調查結果多數為滿意，回饋受益良多。</p>
--	--	--	--	---

### 檢討策進：

為持續營造有利於女性發展的科研環境，促進良性互動與交流，增進女性培力與發展，本會112年共計6場各領域女性學者研討會與相關交流活動，本年度績效指標均已完成。將持續邀請各界女性科學家分享科研相關經驗，並加強推動各領域女性工作小組，與各學術團體合作，定期舉辦性別議題或女性科學家相關之論壇、演講及研討會等活動，藉以拓展專業領域友善成長氛圍，共創各學術領域之女性社群，拓展科研女力量能。

### (二)於遴選學門召集人及複審委員時，考量學術專業及性別衡平

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
兼顧學術審查人之學術專業及性別衡	自然領域學門召集人及複審委員女性占比 111年：15%	遴選學門召集人及複審委員時，考量學術專業及性別衡平，	1.遴選學門召集人及複審委員時，持續考量學術專業及性別衡平	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 112年度自然領域學門召集人及複審委員共 150 人，其中女性23人，占比

平，維持學術環境的多樣性	112年：15% 113年：16% 114年：16%	並持續追蹤性別比例。	性。 2.於學門召集人會議中，加強宣導性別意識培力。	為15.3%。
	工程領域學門召集人及複審委員女性占比 111年：11% 112年：12% 113年：13% 114年：14%			■達成□未達成 112年度工程領域學門召集人及複審委員共476人，其中女性66人，佔比為13.9%。
	生命科學領域學門召集人及複審委員女性占比 111年：25% 112年：25% 113年：26% 114年：26%			■達成□未達成 112年度生命科學領域學門召集人及複審委員共607人，其中女性165人，佔比為27.2%。
	人文社會科學領域學門召集人及複審委員女性占比(%) 111年：38% 112年：39% 113年：40% 114年：41%			■達成□未達成 112年度人文社會領域學門召集人及複審委員43人，其中女性共18人，佔比為41%。

### 檢討策進：

112年度績效指標均已達成，為兼顧學術審查人之學術專業及性別衡平，強化女性參與科研事務的管道及機會，維持學術環境的多樣性，本會將持續關注學門召集人及複審委員之性別比例，並於學門召集人會議中，加強宣導性別意識培力，並針對學門召集人及複審委員女性占比，

滾動式評估修正各年績效目標，藉以完善學術審查人之學術專業及性別衡平機制，促進女性在科技領域進入與發展。

### (三)促進具性別內涵之科技創新研究

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
促進具性別內涵之科技創新研究	提供「性別與科技研究計畫」之研發成果，具政策擬定或業務執行參考價值。 111年：3件 112年：3件 113年：4件 114年：4件	運用「性別與科技研究計畫」研發成果，提供相關機關政策擬定或業務執行參考。	1.透過補助「性別與科技研究計畫」，促進具性別內涵之科技創新研究。 2.由各學術處成立之相關工作小組，鼓勵自然、工程、生科及人社領域學者，透過跨領域共同合作研提性別科技研究相關計畫。	<b>本項議題之績效指標均已完成。</b> ■達成□未達成 持續補助「性別與科技研究計畫」，112年有關計畫經審查其研發成果具政策擬定或業務執行參考價值，並已送請衛生福利部、教育部、原住民族委員會等相關機關參考，茲就3件計畫摘要說明如下： 1.「女性藥癮者復原歷程：生育健康的影響及介入服務之探討」：臺灣自2006年起針對海洛英使用疾患，推動美沙冬治療計畫，然傳統上以男性為主體的臨床指引常系統性忽略女性的重要需求，嚴重影響女性患者的治療參與及復原成效。該研究使用次級資料分析、問卷調查、訪談等方法，對物質使用女性的生育健康及其藥癮復原各階段的生育服務需求有更系統性的瞭解，提供臺灣未來藥癮治療方案規劃參考，奠基具性別敏感性的整合照護服務發展，

				<p>以期減少物質使用疾患相關的生命傷害與社會負擔。 (送參機關：衛生福利部)</p> <p>2.「主動脈剝離流行病學特徵、治療與預後之性別差異分析」：該研究描繪男性、女性主動脈剝離的流行病學特徵、預後與年代變化趨勢，並探討共病、危險因子和主動脈剝離的關聯強度是否有性別差異。該研究運用臺灣全民健康保險資料，研究結果發現臺灣女性的主動脈剝離發生率低於男性。在未接受手術群體中，女性住院後 30 日死亡率高於男性。腎臟病、心房顫動、冠狀動脈繞道術和主動脈剝離的關聯強度在女性明顯高於男性。(送參機關：衛生福利部)</p> <p>3.「運用擴增實境體驗學習系統提升原鄉長照服務人員對女性長者文化合適性跌倒防治之學習成效」：該研究主要針對部落長期照顧服務人員設計一套具有性別與文化合適性的長者跌倒防治資訊教學策略；第一年以訪談和參與觀察法，針對泰雅族及鄒族地區影響跌倒防治的各因素包含照護資源、部落政治、社群網絡及族人觀點等，將第一年的</p>
--	--	--	--	---

				研究結果用來設計第二年的擴增實境情境模擬教學方式，以建構適合原鄉照顧服務人員的資訊學習情境環境；最終建置一套性別友善、便利及共享的原鄉跌倒防治的性別與文化照顧措施，以作為未來政策上的參考。(送參機關：教育部、衛生福利部、原住民族委員會)
--	--	--	--	--

### 檢討策進：

112年度績效指標均已達成，本會配合行政院性別主流化政策，鼓勵運用性別分析達到科技研究的創新發展，檢視科技領域現有觀點，提出具性別內涵之科技創新研究，並提升國內科研人員之性別敏感度，透過補助「性別與科技研究計畫」，促進具性別內涵之科技創新研究，112年度計有3件經審查其研發成果具政策擬定或業務執行參考價值，並提供相關主管機關政策擬定及業務執行參考，達成績效目標。將持續蒐集更多元之主題內容，強化性別議題之研究成果，以提升多元性別族群與權益的重視，建立性別友善之科研學術環境。

### (四)鼓勵科學園區廠商推動性別平等

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
於科學園區落實性別工作平等法有關	三園區每年辦理推動職場平權評選活動： 111年：3場 112年：3場	透過推動職場平權評選活動，鼓勵廠商建立更為完善之性別平等相關機	1.分由各園區管理局每年辦理推動職場平權評選活動時，將性別平等納入職場平權	<b>本項議題之績效指標均已完成。</b> ■達成 □未達成 1.112年三園區管理局共辦理3場評選活動，獲獎事業單位

<p>職場平權之規定</p>	<p>113年：3場 114年：3場</p>	<p>制並落實性別平等法令規範。</p>	<p>相關評分項目，藉以鼓勵廠商更加落實友善職場環境，發揮外溢效果，並分享得獎廠商優良事蹟。</p>	<p>23家。(竹科13家、中科4家、南科6家)</p> <p>(1) 竹、中科已於112年12月辦理獲獎事業單位表揚活動；南科規劃113年5月辦理表揚活動。</p> <p>(2) 本次評選項目除性別平等工作法定事項外，另明列積極作為可包含「提供二度就業婦女友善職場措施」、「身心障礙者進用(含交織性)」、「111年與110年女性主管成長比例」等作為評分項目，藉以鼓勵事業單位積極進用二度就業婦女及身心障礙勞工，並推動女性勞工主管比例成長。</p> <p>(3) 本年度首次頒發推動職場工作平權優良事業單位認證標章，以表彰事業單位積極推動職場平權，並持續提升與精進，共同打造多元性別平等友善之工作環境。</p> <p>(4) 得獎廠商優良事蹟包含：</p> <p>a. 二度就業婦女友善職場措施：川益公司安排輔導員協助適應工作環境。台積電公司為協助新人(含二度就業婦女)應對壓力、提升技術專業，成功融入組織並發揮所長，辦理新人成長營，分三階段辦理內部成長營，離職率已能逐年下降。</p> <p>b. 群創光電公司女性主管占比</p>
----------------	----------------------------	----------------------	--	--

			<p>2. 邀請專家學者向園區廠商說明性別平等推動做法或分享性別平等觀念，以提升廠商性別平等意識並了解如何精進。</p>	<p>逐年遞增達近 20%。女性職務晉升比例逐年提高，2021、2022 連續兩年女性副理以上主管的晉升比例皆高於男性，顯示員工晉升發展，未因性別而發展受限。聯電公司關注女性職涯發展議題，訂定高階女性主管比例，並持續規劃長期目標，設定整體女性主管比例，並透過舉辦典範女性領導與管理分享講座，提升女性同仁擔任主管職意願，讓女性工作者的比例逐步提升。</p> <p>(5) 經過園區管理局積極推動評選活動，三園區事業單位 112 年底女性主管比例較 111 年底之人數增加，幅度平均成長約 0.57%。</p> <p>2. 112 年三園區合計辦理 10 場次與性別工作平等法相關研習會，邀請專家學者或具實務經驗之律師擔任授課講座，透過法令解析及案例分享，協助園區事業單位瞭解法令規定或精進性別平等觀念。</p>
--	--	--	--	--

**檢討策進：**

112年度績效指標均已達成，園區管理局將持續辦理推動職場工作平權優良事業單位評選活動，鼓勵事業單位除落實法遵之外，應積極推動

職場工作平權措施、創造友善職場環境等，有效發揮評選優良事業單位外溢效果，使得性別平等機制與措施更臻完善。

### (五)優化科技領域相關性別統計指標及性別分析

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
優化科技相關政策之性別統計指標，使決策具備性別敏感度	新增性別統計指標 111年：1項 112年：2項 113年：2項 114年：2項	性別統計資訊優化，增加統計資訊的可及性，並透過性別分析，將性別統計指標運用於政策規劃。	1.就本會權管業務評估可新增之性別統計指標。 2.針對重要議題研擬性別分析報告。 3.參考性別統計指標數據運用於政策規劃。	<p>■達成□未達成</p> <p>本會自112年起，新增2項性別統計指標，並已置於本會性平專區網頁： 1.「本會含所屬機關職員官等、聘僱人員年齡及性別統計表」。 2.「國內專家學者出席國際學術會議性別比例」。</p>
	性別分析報告 111年：3篇 112年：1篇 113年：2篇 114年：2篇			<p>■達成□未達成</p> <p>已完成「鼓勵女性投入科研活動之政策工具盤點與分析」報告1篇。持續追蹤國際最新科研性別議題之發展趨勢，後續將進一步完善科研性別主流化工具，以作為科技決策之參考依據。</p>
	參考性別統計指標運用於政策項數： 112年：1項 113年：1項 114年：1項			<p>■達成□未達成</p> <p>1.按 111 年園區性別統計顯示，經理級以上之女性占比未達 1/3，爰為促使事業單位注重性別衡平並鼓勵其提高女性決策參與，修正 112 年園區職場平權評選之評分項目，將「提供二度就業婦女友善職場措施」、「女性主管成長比例」等措施項目列入評分。 2.園區管理局將持續關注園區事業單位性別統計相關資料，並就統計資料所展露之相關資訊，作為</p>

				納入未來訂定評選活動之參據，以間接促進園區事業單位之性別意識，進而縮短各項統計指標之性別差異。
--	--	--	--	---

### 檢討策進：

本年度新增2項統計指標為「本會含所屬機關職員官等、聘僱人員年齡及性別統計表」、「國內專家學者出席國際學術會議性別統計」；性別分析報告亦完成「鼓勵女性投入科研活動之政策工具盤點與分析」1篇報告，績效指標均已完成。後續將進一步藉由統計指標與性別分析報告所揭露之現況，提供本會性別平等相關政策的擬定與方向規劃重要參考。

## (六)設置職場托育或教保中心

目標	績效指標 (含期程與目標 值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及 年度成果
本會及鼓勵科學園區廠商設置職場托育(0-2歲)或職場教保中心(2-6歲)	本會教保中心托育人數能維持額滿狀態，俾使委託辦理法人可永續經營。	1.每一學年度積極配合教保中心招生宣傳。 2.賡續關懷教保中心托育情形，並提供適當的協助。	1.積極配合教保中心招生宣傳，俾使同仁知悉，有意願者可登記托育服務。 2.不定期訪視教保中心，以瞭解該中心營運情形、有無需協助之處及表達本會關懷心意。	<p>■達成□未達成</p> <p>1.積極配合教保中心招生，截至112年12月31日本會教保中心維持收托人數50人(額滿)，已達成112年績效指標。</p> <p>2.另本會不定期訪視教保中心，表達關懷之意，並提供相關協助。本會112年6月15日提供吉娃娃愛科學、小貓巴克里及藥藥欲試等STEAM及科普教育影片，俾將STEAM及科普教育融入教保中心讓小朋友對生活中的科學產生興趣。又112年6月16日應教保中心需求，提供2台筆記型電腦。</p> <p>3.為強化本會科普活動結合本會教保中心活動，邀請教保中心師生參與本會112年8月25日至26日辦理仲夏科學親子日。</p> <p>4.本會教保中心經教育部112年11月8日函送111學年度考核成績為績效優良(90分以上得申請績效獎金補助)。</p>
	鼓勵園區事業單位積極提供托兒設施或措施，三園區每年度補助廠商合計至少5家。	透過托育補助，減輕雇主設置托兒設施或提供托兒措施之負擔，藉以鼓勵事業單位妥善提供托兒服務、設施	鼓勵事業單位設置職場托育相關服務，藉由托兒經費補助，以提高企業設置意願，落實友善職場環境。	<p>■達成□未達成</p> <p>112年補助事業單位設置哺集乳室或托兒設(措)施，補助金額合計新臺幣(以下同)758,703元。(竹科4家299,703元、中科3家165,000元、南科7家294,000元)，協助企業建立友善職場環境。</p>

		或措施，使員工兼顧家庭與工作。		
--	--	-----------------	--	--

### 檢討策進：

本會教保中心托育人數持續維持額滿，績效指標均已完成，將持續關注教保中心托育人數情形，並透過訪視、業務座談等方式，掌握教保中心之業務執行概況，持續強化教保中心之永續經營效能；此外，為營造友善職場環境，提升勞工就業安定，三園區管理局將持續編列預算補助園區事業單位提供托兒設施或措施，期透過提供托兒經費補助，減輕雇主設置托兒設施或措施及設置哺集乳室之負擔，共同為勞工打造友善工作環境。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、112 年其它推動性別平等政策綱領之成果

- (一) 營造有利於女性進入、升遷及發展的環境、能源與科技領域職場，尤其是數位科技，破除水平與垂直的性別隔離「性別平等政策綱領」之推動策略(六)1)

#### 提供支持措施，營造有利女性發展的科研領域職場

1. 持續推動女性主持人懷孕至養育 3 歲以下子女期間支持措施：本會自 110 年 5 月推動計畫主持人生育期間，得申請於其計畫執行期間增核研究人力，無計畫者，得每年 1 次以隨到隨審方式提出專題計畫申請；另考量單親或育嬰留職停薪之男性計畫主持人同時肩負研究工作及養育幼兒之責任，自 111 年 7 月 19 日新增納入本措施適用對象，使其於單獨撫育幼兒或育嬰留職停薪期間，同時兼顧研究工作，平衡兩者負擔，截至 112 年 12 月底止，已嘉惠 242 位主持人。

2. 持續推動暫行特別措施「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，合理提供女性優先或優惠待遇，確保女性在漫長科研職涯，不因資源不均情形而抑制其發展潛能與機會：本計畫係為協助因生產或家庭照顧等因素久未進行研究工作的女性科研人員，透過本計畫之暖身，得以回歸科研工作行列，擴大女性研發能量，112年核定118件，補助金額9,000萬元。
3. 各項措施已促使專題計畫女性主持人占比提升，由106年約25.1%提升至112年約27.8%。

(二) 建構性別平等的教育制度及友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離，並確保不利處境者，均能享有平等的學習及受教育的權利（「性別平等政策綱領」之推動策略(三)1)

#### **強化培育科技女力，鼓勵與支持女性投入科學及技術研究**

為消除女性在受教育、進入職場等各階段所受到性別刻板印象之影響，並促使女性能更自由地選擇志趣領域學習並發揮所長，本會長期以來相當重視科普教育知識、志趣之啟發與養成，近年更配合聯合國推行「性別主流化」，逐年增加預算投入，擴大辦理相關科普推廣活動。

1. 激發學生科學潛能及興趣，促進STEM科研領域之性別衡平：呼應蔡總統英文資安重點政策，112年舉辦「2023 GiCS 第3屆尋找資安女婕思」資安競賽及「TechGiCS 女婕思好科技」系列研習活動。第3屆尋找資安女婕思共3,067位高中及大專校院女同學參與，5月6日於臺南沙崙資安暨智慧科技研發大樓舉辦決賽，並於同日邀請來自法國、波蘭及日本共12位國際學生，與前2屆獲獎同學進行國際友誼賽；決賽獲獎團隊於6月20日獲蔡英文總統接見。女婕思好科技辦理第3、4期研習活動，共57名科技相關領域之職場女性學員參與並互相交流。期望透過女婕思的系列活動鼓勵跨域交流及引發學習興

趣，以整體提升我國女性投入 STEM 領域比例。

2. 響應聯合國國際女科日，舉辦「無所不在的半導體，與『妳』共擘永續未來！」活動，線上、線下超過 350 位與會者參與，透過半導體脫口秀、《晶片戰爭 Chip War》好書導讀、與此領域表現傑出的科研產學女力對話交流、實作工作坊及半導體快問快答互動遊戲等活動，激發未來更多女性及學子在半導體連結永續議題上的參與、貢獻及努力，成為創造臺灣半導體產業下一個永續篇章的生力軍。
  3. 「臺灣科普環島列車」已邁入第 8 年，112 年持續創新，結合高雄捷運辦理都會區的科學行銷推廣活動外，也持續透過鐵路支線深入偏鄉，讓偏鄉學童可藉由科學實驗，了解科技的重要性，將科普教育資源傳遞給偏鄉女性學童，讓科技教育能夠向下扎根。
  4. 自 2019 年起每年舉辦「Kiss Science 科學開門，青春不悶」活動，讓青年女性學子對科研場域有所認識，未來更規劃串連跨部會能量，開放其轄下研究中心及法人之實體場域供外界參觀。
- (三) 建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等(「性別平等政策綱領」之推動策略(二)2)

#### **建構性別友善科研職場，促進工作與生活平衡**

為營造友善環境，本會責成園區管理局辦理幼兒園、托嬰中心，提供教保服務及托育服務，三園區管理局目前自辦 1 所公幼、委託經營 4 所非營利幼兒園、2 所私立幼兒園及 2 所私立托嬰中心，共計可收托人數 1,445 人；113 年度預計將開辦 1 所私立幼兒園及 1 所公立托嬰中心，將再增加收托人數約 272 人。至三園區內事業單位目前設有 9 所私立幼兒園及 1 所托嬰中心，可收托人數

1,238 人，113 年度預計新增 1 所私立幼兒園。

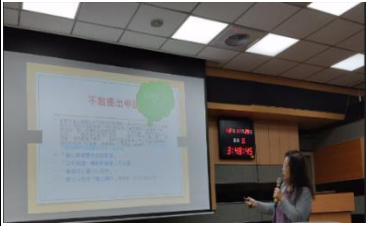


其中，南科管理局辦理之聯苑員工子女非營利幼兒園參與行政院人事行政總處「112 年公部門籌設職場托育設施評比」，於 37 個參與的機關(構)中脫穎而出，榮獲幼兒園組特優獎。聯苑非營利幼兒園是全臺首座結合公部門、私人公司場地及非營利組織，透過公私協力共同設置之非營利幼兒園，由聯電公司無償提供聯苑宿舍 1 樓予南科管理局，再委託財團法人彭婉如文教基金會經營辦理，於 111 年 10 月 17 日開始教保服務。目前收托人數為 160 人，其中員工子女比率高達 88%。

## 二、辦理與性別平等相關之宣導活動


序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	國家科學及技術委員會 (產學處)	科技女力 XYZ 座談會	<p>為響應外交部於聯合國婦女地位委員會年度大會期間，於美國紐約辦理「2023 臺灣性別平等週」相關活動，國科會 TTA 與法國 La French Tech 攜手在臺辦理「科技女力 XYZ 座談會」，邀請 XYZ 世代的傑出臺、法女性企業家及創業家，分享自身投身社會轉化的經驗，展現女性在不同專業及文化下的獨特價值與貢獻，希望鼓勵女性投入科研領域，進一步發揮女性社會影響力。</p> <p>活動成果揭露於 TTA 網站 (<a href="https://www.taiwanarena.tech/program-detail/2023XYZEND/">https://www.taiwanarena.tech/program-detail/2023XYZEND/</a>)</p>	 
2	國家科學及技術委員會 (科國處)	「無所不在的半導體，與『妳』共擘永續未來！」	<p>舉辦國際女科日活動營，透過豐富有趣的雙人脫口秀、主題書籍《Chip War》導讀、座談會及半導體實作等活動，啟發未來有志半導體的女性學子，並促進女性參與 STEM 領域。</p>	 
3	國家科學及技術委員會 (自然處)	2023 國科會自然暨工程領域女性科學家聯合研討會	<p>1. 本研討會旨在建立自然科學與工程技術學者間密切的研究合作關係與相互扶持的友善平台，並協助研究人員、研究生涯規劃相關諮詢與交流活動。會中除進行國科會性平相關政策宣導外，亦針對自然及工程領域深入說明，另邀請林副主任委員敏聰參</p>	

			<p>與綜合座談，讓相關政策藉由此次會議擴大其參與和影響力。並進行兩場專題演講，暢談科研工作與生活的平衡、性別平權的實踐以及教育現場的性別差異觀察等。而小組自我介紹、星空夜談等交流，更加深化及擴大了學術合作互助的可能。</p> <p>2. 本次研討會共計 170 人參加。藉由綜合座談和與會者們進一步交流與討論，從研究人員聘僱、國內外會議的托育補助措施、育兒及性別政策、乃至少子化等議題，獲得不少反饋。研討會後回收之問卷共計 7 份，針對研討會之回饋，包含建議如：「提前會議舉辦時間」、「調整會議名稱」及「規劃議程方式改以不同主題進行」及「規劃托育服務」等，將納入未來會議規劃參考。</p>	
4	<p>國家科學及技術委員會 (生科處)</p>	<p>「女性科學家如何因應後疫情時代的科學與生活」座談會</p>	<p>1. 112 年 10 月 25 日以線上線下互動的形式舉辦座談會，邀請四位不同領域的傑出女性科學家，從女性科學家獨特的特質為起點，分享研究成果，並以人生經驗鼓勵參與學員在面對困境時勇於尋求協助。</p> <p>2. 座談會講者(講題)包含：國立臺灣大學牙醫專業學院臨床牙醫學研究所陳敏慧教授(口腔醫療與再生醫學)、國立臺灣大學社會工作學系沈瓊桃教授(壓力管理與調適)、國立成功大學生物科技與產業科學系王涵青教授(橫跨蝦類研究與圖書館管理)、以及元智大學生物科技工程研究所黃麗芬副教授(從水稻基因到醫藥用重組蛋白)。</p>	 

		<p>3.與會者針對以下議題有充分討論：</p> <p>(1)大家可藉由交流會、網路活動分享，取得更多與鼓勵女性從事研究相關補助措施之資訊。</p> <p>(2)為扣合聯合國永續發展目標(SDGs)，應推動跨領域的合作計畫。</p> <p>(3)相關計畫可多推薦女性擔任總召集人或委員達一定女性成員比例。</p>	
<p>5</p>	<p>國家科學及技術委員會(工程處)</p>	<p>淨零永續綠生活研討會</p> <p>1.本活動邀請到的專家學者皆為女科技人，將分別以專題演講方式，或以科研成果發表形式共同展現女性特有的影響力。講者包括：InfoLink Consulting 趙瑀嫻研究員、台灣水泥公司葉毓君永續長、正崙生物科技林妙娟董事長、中原大學環工系王雅玢教授以及成大產業永續發展中心陳熾琦經理等，內容包羅萬象、精彩多元，可供產學研界構思未來發展方向。</p> <p>2.參與國科會研發成果展示的技術團隊包括：成大涂維珍教授、明志科大劉禎淑教授、朝陽科大石燕鳳教授、成大莊蕙萍約聘助理研究員、清大林姿瑩助理教授以及成大林心恬副教授等，於會場展示6項技術。</p> <p>3.活動共同協辦單位包括南科管理局、台灣區塑膠製品工業同業公會、台灣能源技術服務產業發展協會、新北市及台南市中小企業榮譽指導協進會、成大產業永續發展中心、成大跨維綠能材料研究中心以及成大能源科技與策略研究中心等。</p> <p>4.本次活動實到74人：國科會與工作團隊共19人、業界(含公協會)23人、</p>	 <p>The image shows the event program and a group photo. The program lists speakers and topics such as 'Sustainable Development Goals', 'Green Building', and 'Circular Economy'. The group photo shows participants holding signs that say 'Net Zero Sustainable Green Living Symposium'.</p>

			<p>學界(含學生)30人、其他2人。有效問卷共計回收41份：對活動非常滿意者26、滿意者15，其中有3人填寫有機會和8位場中交流的朋友進一步合作。訪談紀錄表中，共計促成媒合12件(人次)。</p>	
6	國家科學及技術委員會(人事處)	112年CEDAW工作坊及性平三法修正重點課程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.辦理時間及地點:112年11月29日；本會1樓簡報室。</li> <li>2.邀請國立臺北大學法律學系教授郭玲惠主講。</li> <li>3.參加人員包含性平業務承辦人、各單位簡任人員及科長人員，課程內容包含CEDAW內涵、實務案例研討及性平三法修正重點(含性騷擾防治宣導)及Q&amp;A。</li> </ol>	
7	新竹科學園區管理局	112年度職場平權暨性騷擾防治研習會	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.辦理時間及地點:5月18日於集思竹科會議中心。</li> <li>2.邀請專家學者或具實務經驗之律師擔任授課講座，透過法令解析及案例分享，協助園區事業單位瞭解勞動法令規定或精進性別平等觀念。</li> <li>3.本場次共計60人參加。</li> </ol>	
8	新竹科學園區管理局	勞動法令說明暨座談會	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.辦理時間及地點:11月9日於竹南園區服務處。</li> <li>2.邀請專家學者或具實務經驗之律師擔任授課講座，透過法令解析及案例分享，協助園區事業單位瞭解勞動法令規定或精進性別平等觀念。</li> <li>3.本場次共計26人參加。</li> </ol>	

9	新竹科學園 區管理局	性別平等工作 法性騷擾防治 法令說明會	<p>1.辦理時間及地點：12月13日於集思竹科會議中心。</p> <p>2.邀請專家學者或具實務經驗之律師擔任授課講座，透過法令解析及案例分享，協助園區事業單位瞭解勞動法令規定或精進性別平等觀念。</p> <p>3.本場次共計78人參加。</p>	
10	中部科學園 區管理局	性別平等工作 法暨相關法令 宣導講習	<p>1.辦理時間及地點：9月14日、11月27日於中科管理局。分別舉辦「職場平權暨性騷擾防治研習會」、「騷擾防治法令說明會」，並邀請專家學者或具實務經驗之律師授課，透過法令解析及案例分享，協助園區事業單位瞭解法令規定或精進性別平等觀念。</p> <p>2.辦理時間及地點：11月24日於科學工業同業公會「高階主管聯誼會」，由中科管理局業務單位主管宣導性別平等工作修法重點。</p> <p>3.本年度共辦理3場次性別平等工作法宣導會，總計250人參加。</p>	  
11	中部科學園 區管理局	勞工法令宣導 暨推廣職工福 利路跑活動	<p>透過路跑活動、法令有獎徵答，進行勞工法令暨性別工作平等法令宣導，現場並設有法令諮詢攤位與參加民眾交流互動，參加人數超過600名。</p>	

12	南部科學園區管理局	112 年度職場平權暨性騷擾防治研習會	<p>1.辦理時間及地點: 112 年 7 月 10 日、9 月 12 日、12 月 13 日; 於南部科學園區管理局、高雄園區行政服務大樓及科學工業同業公會南部園區辦事處。</p> <p>2.邀請程居威律師、楊富強律師、蔡雪苓律師分享性別平等工作法、就業歧視防制法規暨實務案例, 本活動期改善職場性別隔離及縮小性別薪資差距, 促進就業平等, 並防治職場性騷擾, 確實保障勞工權益, 參與人數 201 人。</p>	
----	-----------	---------------------	---	---

### 三、訂定/修正與性別平等相關之法案

無

### 四、辦理與性別議題相關之研究

無

### 五、其他性別平等推動事項

- (一) 呼應蔡總統英文資安重點政策, 112 年舉辦「2023 GiCS 第 3 屆尋找資安女婕思」資安競賽及「TechGiCS 女婕思好科技」系列研習活動。第 3 屆尋找資安女婕思共 3,067 位高中及大專校院女同學參與, 5 月 6 日於臺南沙崙資安暨智慧科技研發大樓舉辦決賽, 並於同日邀請來自法國、波蘭及日本共 12 位國際學生, 與前 2 屆獲獎同學進行國際友誼賽; 決賽獲獎團隊於 6 月 20 日獲蔡英文總統接見。女婕思好科技辦理第 3、4 期研習活動, 共 57 名科技相關領域之職場女性學員參與並互相交流。期望透過女婕思的系列活動鼓勵跨域交流及引發學習興趣, 以整體提升我國女性投入 STEM 領域比例。

- (二)國科會陳儀莊副主委 112 年 3 月應邀參加外交部配合第 67 屆「聯合國婦女地位委員會」於駐紐約臺北經濟文化辦事處舉辦「2023 臺灣性別平等週」系列活動，並以本會首位女性副主委身分於「臺灣主场論壇」發表演說，講題為「以科技創新促成性別平等」，分享我國性別平等推動政策成效及國際性別平等評比之優異表現。
- (三)國科會陳儀莊副主委 112 年 11 月應邀參加我駐法國代表處及與法國智庫「國際暨戰略關係研究院」合辦之「性別平權：台法經驗比較」公開視訊研討會，研討會主題為我國及法國在性別平權獲致之進展、遭遇之挑戰、公共辯論焦點、法令框架及踐行模式，另臺灣在該領域發展上，相較亞洲各國具備之特點。
- (四)為保障懷孕受補助人得以兼顧生育及研究，於 112 年度修正補助赴國外從事博士後研究作業要點、補助博士生赴國外研究作業要點，新增但書規定，明確受補助人懷孕者之補助期限，得申請分段執行或保留受補助資格，並於 112 年 5 月 23 日函頒施行。國科會補助各學研機構於國內舉辦之國際學術研討會，得依實際需要提供托兒服務措施，自 111 年迄今獲補助研討會有提供托兒服務措施之申請案包含 111 年 17 件及 112 年 21 件，合計共 38 件。
- (五)為提升本會(含所屬單位)辦理性平相關業務人員之性別意識，強化運用性別主流化工具之能力，於 112 年 2 月 21 日辦理「性別主流化工具介紹與運用」以及「112 年性別平權考核作業說明」兩項關於性別平等之教育訓練課程，參與人員包含會內各處室科長、承辦人員，以及所屬三園區管理局之性平業務承辦人員。課後回收滿意度調查問卷其中有超過七成(71.4%)同仁表示課程內容對於執行性平工作非常有幫助；另外，對於後續希望開設之課程，以「性別主流化工具：性別影響評估」(57.9%)及「性別主流

化工具：性別統計與分析」(52.6%)比例較高。本次課程有助提升同仁了解性別平等及性別主流化六大工具之內涵，使性平相關業務人員能更有意識地將性別平等融入相關業務中。

(六)為強化運用性別主流化工具：性別影響評估，本會於 112 年 12 月 22 日辦理「性別影響評估：程序參與經驗」工作坊，除講授性別影響評估實施重點外，亦以本會實際撰寫之性別影響評估檢視表為例，說明撰寫時的注意事項，讓同仁更能掌握性別影響評估之內涵，本次參訓對象為本會相關單位(含三園區管理局及法人)須辦理性別影響評估作業之相關人員，課後回收滿意度調查有近九成(87.5%)同仁表示本次工作坊內容對執行性平工作有幫助(滿意及非常滿意)。透過本次工作坊，除進一步深化本會同仁性別意識外，有助於提升辦理性別影響評估之品質，確實將性別觀點融入計畫，達到落實性別平等之政策目標。

# ESG 報告書揭露性別平等相關資訊

公  
司

## 報告書揭露內容

### 性別薪資揭露：

◇ 2022 年聯電於台灣地區基層人員年平均固定薪津於同等職位、職務、績效情況下，女性為台灣基本工資之 1.8 倍，而男性為台灣基本工資之 1.7 倍，其薪酬差異原因在於年資差異，非因性別而有差別。績效導向的薪酬制度為達成公司營運計劃、部門、個人之目標，並確實考核同仁之工作績效，以做為人員升遷、員工訓練發展、薪酬發放之依據，每年度進行兩次績效考核作業，考核對象不分性別、職務類別，員工可透過績效考核獲得回饋。

#### 台灣地區非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及歷年差異



註：上述統計依據台灣證券交易所之規範，扣除主管（經理人）及排除豁免統計人員、在職滿6個月但未滿1年者在職天數加權計算，員工酬勞採應計基礎，尚未發給之員工酬勞為概估金額。統計資訊經會計師查核，完整資訊將揭露公開資訊觀測站。

#### 2022 年女男基本薪資和總報酬比率



註：1. 管理職以不含高階經理人之主管職為計算基準；非管理職以工程職為計算基準，基層人員以本國籍技術員為計算基準  
2. 皆以當年度實領現金獎勵為計算，以同等職位、職務、績效比較女男薪酬  
3. 台灣高階經理人女男基本薪資比率差異主因為年資，本公司經理人薪資取決於職位職責及相對重要性、績效、市場行情等因素，不因性別而有不同  
4. 新加坡無女性高階經理人

聯  
電

報告書揭露內容

決策層級性別比例：

- ◇ 致力男女平權，關注女性職涯發展議題，訂定高階女性主管比例。持續規劃長期目標，設定整體女性主管比例。
- ◇ 聯電保障工作權的性別平等，重視女性同仁的晉升與發展。惟基於半導體產業屬性關係，公司主管人員及工程師以男性居多，而管理師與技術員則以女性居多。聯電舉辦典範女性領導與管理分享講座，提升女性同仁擔任主管職意願，讓女性工作者的比例逐步提升。2023 年設定高階女性主管目標達 10.0%、女性主管目標 22%，至 2025 年女性主管目標達 23%，2030 年女性主管目標達 24%。

依循 GRI 準則 (2021) 鑑別永續議題之衝擊，以下說明對應衝擊之相關管理行動及追蹤行動的有效性流程

正面衝擊 ▶ 職場多元平等

管理行動	追蹤行動的有效性流程
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 建立多元與共融宣言並定期檢視多元共融作為成效</li> <li>▶ 設定女性主管之比例目標，並辦理女性培力講座，提升男女平權</li> <li>▶ 建構幸福職場措施：規劃優於法規之產假/陪產假天數</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 訂定管理績效指標，每季由人權與員工發展/關懷小組彙整達成進度向企業永續委員會等委員會呈報</li> <li>▶ 參加國際永續評比如 DJSI、MSCI</li> </ul>

關鍵績效指標

2022 年度達成實績

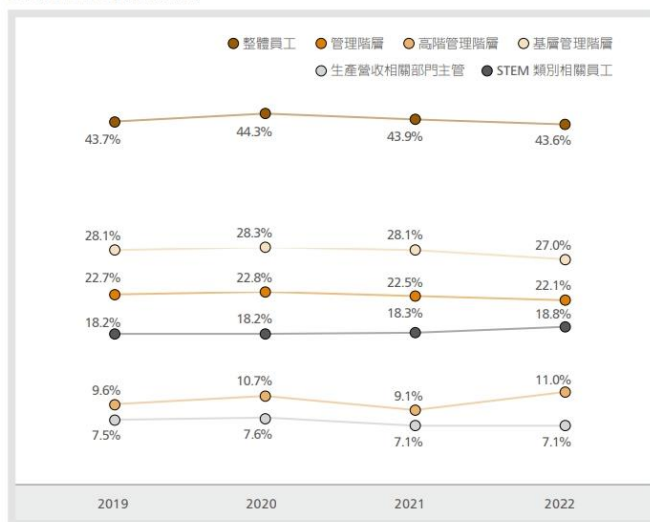
關注女性職涯發展：設定高階女性主管比例目標 10% ▶ <b>達成</b> 高階女性主管比例達 <b>11%</b>	積極培育女性人才：舉辦 2 場典範女性領導與管理分享講座
保障少數族群就業權益：身障進用人數共計 <b>142</b> 人	重視原住民特有文化：每年給予具原住民身分者祭儀假 <b>8</b> 小時

註：關注女性職涯發展目標涵蓋範圍為聯電；其他三項範疇為聯電台灣廠區

未來目標	短期 2023	中期 2025	長期 2030
提高女性主管比例	達 <b>22%</b>	達 <b>23%</b>	達 <b>24%</b>

註：以上範疇為聯電

女性同仁各階層分布比例



註：1. 管理階層及基層管理階層包括第一線主管（本年度調整管理階層及基層管理階層計算範疇，納入負責管理直接人員之領班、課長職，2019 年 -2021 年報導數字同步調整）。  
 2. 高階管理階層為總經理往下兩層級主管（資深廠/處長含以上）。  
 3. 生產營收相關部門主管：FAB+S&M 主管人數。  
 4. STEM 類別相關員工：工程相關職務。

### 性別平等措施：

- ◇ 重視女性員工職涯發展：舉辦典範女性領導與管理分享講座。
- ◇ 由人權與員工發展 / 關懷小組推動多元共融事務，並由人資長監督推展進度，每季定期於企業永續委員會及ESG指導委員會會議中報告推展進度及目標達成狀況推動幸福職場專案。



#### 優於法令的給假福利

- ▶ 考量勞基法修訂後國定假日減少，聯電優於法令給予 7 天備用假，可使用於個人或家庭照顧需求，供同仁彈性運用，而新加坡廠區及其他海外子公司亦提供優於當地法規之帶薪年休假
- ▶ 提供優於法令的產假及陪產假，產假時數由法定 448 小時提升至 480 小時，陪產假時數由法定 56 小時提升至 80 小時
- ▶ 為照顧新進之女性員工，聯電優於法令提供到職未滿 6 個月者全新產假福利
- ▶ 聯電為體恤同仁，配偶之（外）曾祖父母喪亡者，優於法令給予 24 小時給薪喪假之福利



#### 育兒照護及哺育環境

- ▶ 鼓勵員工生育，從結婚禮金、孕期的關懷與護理諮詢、產假、產檢假、專屬停車位、優先取餐、生育補助金、育嬰留停、認證集乳室、夜班調離等措施
- ▶ 考量撫育年幼子女（未滿 3 歲）之需求，同仁得依實際需要提出申請，申請期間每日得減少工時 1 小時
- ▶ 與園區附近幼兒園簽訂特約、協助園區實驗中小學報名作業等，照顧同仁孩童教育需求，並與南科管理局合作，於聯苑宿舍增設非營利幼兒園，給予員工家庭照顧更全面的支援

#### 聯電與南科管理局合作

#### 南科聯苑員工子女非營利幼兒園開幕



為解決少子女化問題，營造友善育兒環境，並減輕家長育兒負擔，聯電與南部科學園區管理局合作，響應行政院「政府機關（構）加速推動公共化教保服務－設置員工子女非營利幼兒園」政策，主動提供周圍植栽多元化且綠蔭盎然的聯苑員工宿舍一樓，約 2,000 平方公尺的場地作為幼兒園使用，最多可提供 212 位二歲到國小前的幼童就讀，期望透過善用現有資源，提供園區從業人員平價、優質、普及、近便、符合幼兒身心發展的托育服務，減輕家長負擔，達到安心就業之需求。

## 性別薪資揭露：

◇ 群創光電依員工類別檢視女男薪酬比，其薪資會因人員組成不同有所差異(如 年資、職務層級、工作屬性)，但非因男女性別之因。

## /非主管職全時員工薪資分析/

廠區	項目	2021	2022	2022 (YoY變動率)
台灣	非主管職全時員工總數	26,399	25,080	-5.0%
	非主管職全時員工薪資平均數	1,122	892	-20.5%
	非主管職正職員工薪資中位數	747	709	-5.1%
中國大陸	非主管職全時員工總數	15,350	13,491	-12.1%
	非主管職全時員工薪資平均數	440	412	-6.4%
	非主管職正職員工薪資中位數	380	379	0%

/女男薪酬比<sup>註1</sup>/

廠區	職務 <sup>註2</sup>	女性	男性	
台灣	間接員工	高階主管	0.89	1.00
		主管人員	0.89	1.00
		專業人員	0.88	1.00
		助理人員	0.98	1.00
	直接員工	技術人員	0.94	1.00
中國大陸 <sup>註3</sup>	間接員工	主管人員	0.95	1.00
		專業人員	0.92	1.00
		助理人員	NA	無此類人員
	直接員工	技術人員	0.98	1.00

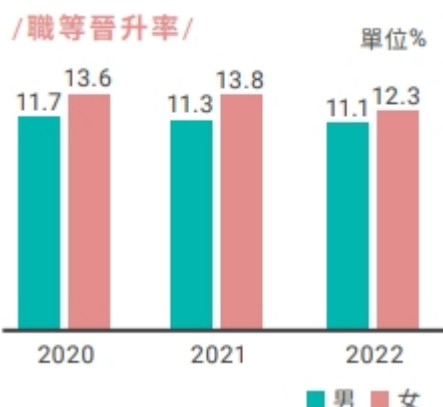
註1：群創光電依員工類別檢視女男薪酬比，其薪資會因人員組成不同有所差異(如年資、職務層級、工作屬性)，但非因男女性別之因。

註2：高階主管：管理層級距CEO兩層內主管、主管人員為初階管理人員以上(不含高階主管)，技術人員為本國籍技術人員為計算基準。

註3：中國大陸廠區沒有高階主管。

**決策層級性別比例：**

◇ 於管理人員中，女性職務晉升比例逐年提高，2021、2022連續兩年女性副理以上主管的晉升比例皆高於男性，2021年比例為1.27:1，2022年比例為1.18:1，顯示員工晉升發展並未因性別而有差別待遇。公司在科技產業特性與就業市場趨勢下以男性居多，然2020-2022連續三年女性晉升比例皆高於男性，體現表現優異的同仁可得到適度的晉升，未因性別而發展受限。



**性別平等措施：**

**/母性關懷與育兒貼心協助/**

孕期前後	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 依據《女性勞工母性健康保護規則》及相關指引建立相關評估及健康保護措施。</li> <li>· 提供愛心停車位、優先取餐提醒、愛心座位、優先使用電梯等照顧措施。</li> <li>· 陪產檢假(陪同伴侶產檢)。</li> <li>· 對通報妊娠與分娩後一年內之女性員工，進行母性健康保護風險評估與分級，2022年合計697名，並協助22名女性員工適性配工，管理率達96.70%，將陸續完成管理。</li> </ul>
復職後	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 於各廠設置哺乳室、托育措施、親子活動、休閒場館、育兒講座。</li> <li>· 陪讀假(與首次入學孩童共同出席以降低其不安全感)。</li> </ul>
特約幼兒園	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 提供特約幼兒園廠商，另開放娃娃車到廠接送服務，省去員工奔波之苦；降低接送孩子的精神壓力。</li> </ul>
小小群創成長室	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 提供同仁接送子女上下課服務，與安心課後等待環境，也讓同仁安心工作無後顧之憂。</li> </ul>
支持育嬰留職停薪	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 育嬰留職停薪期滿前，主動關懷同仁，確認復職意願，並安排復職事宜，協助職務/班別調配，降低員工回任之不適應。</li> <li>· 育嬰留職停復職持續工作一年之留存率高達94%。2022年合計241人次申請育嬰留職停薪。</li> </ul>
生育補助津貼	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2022年共501名的群創寶寶誕生，生育補助津貼超過100萬元。</li> </ul>

