

# 國家科學及技術委員會111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
<p>1. 促進公部門決策參與性別平等。</p> <p>(1) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%。</p> <p>(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。</p> <p>2. 提升私部門(全國性社會團體、農、</p>	<p>1. 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%。</p> <p>2. 政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率均為100%。董事達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%、監事達成率=(任一性別</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。</p>	<p>1. 【委員會】 國科會及所屬機關所屬委員會共39個,有34個已達成任一性別不少於三分之一(按:當中2個委員會人數僅有3人,尚無法達成任一性別比率達40%,於計算績效指標時予以扣除),其中25個已達成40%,達成率為67.57%,尚有7個委員會未達成,將積極推動7個委員會於改選時,提升性別比率。</p> <p>2. 【公設財團法人】 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</p>	<p>1. 【委員會】 111年:達成目標數1個,達成率70.27%。 112年:達成目標數2個,達成率75.68%。 113年:達成目標數2個,達成率81.08%。 114年:達成目標數2個,達成率86.49%。</p> <p>2. 【董事】 111年:達成率100% 112年:達成率100% 113年:達成率100%</p>	<p>本項議題之績效指標均已完成。</p> <p>1. <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 截至111年12月底止,本會及所屬機關所屬委員會共38個,扣除其中2個委員會為委員總人數3人後,就該36個委員會之任一性別比率達40%進行統計,其中32個已達任一性別比例40%以上,達成率為88.89%。</p> <p>2. <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 本會捐助超過50%之財團法人董監事會皆已達任一性別不少於1/3之比例。</p>

漁、工會及上市櫃公司)女性參與決策。	比例達 1/3 之政府捐助財團法人數 / 財團法人總數 ) * 100%。		皆已達成任一性別不少於1/3之比例，且將繼續維持。	114年：達成率 100% 【監事】 111年：達成率 100% 112年：達成率 100% 113年：達成率 100% 114年：達成率 100%	3. <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 本會捐助超過50%之財團法人監事會皆已達任一性別不少於1/3之比例。
--------------------	---------------------------------------	--	---------------------------	---	--

### 檢討策進：

為完善性別平權的決策參與機制，促進公部門決策參與性別平等，以確保參與決策機會，並提升部門任一性別參與決策，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1/3之比例」，111年度2項績效指標均已達成，未來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>	<p>改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。</p>	<p>1. 截至110年8月底，三園區已入區登記廠商家數計有 904 家(竹科：543家、中科：149家、南科：212家)。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3大面向作為，其中社會面向涵蓋性別薪資揭露、決</p>	<p>1. 職場平權研習會三園區合計場次： 111年：3場 112年：4場 113年：5場 114年：6場</p> <p>2. 鼓勵三園區廠商發行 ESG 永續報告書合計家數： 111年：100家 112年：106家 113年：112家 114年：118家</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 111年三園區共計辦理4場次「職場平權暨性騷擾防治」研習會，辦理場次分別為竹科1場次(45家廠商，60人參與)、中科1場次(30家廠商，56人參與)、南科2場次(46家廠商，56人參與)，三園區共121家次廠商172人參與，宣導改善職場性別隔離及縮小性別薪資差距，並增進勞雇雙方對法令之瞭解、確實保障勞工權益。</p> <p>2. <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 經盤點111年三園區廠商發行ESG永續報告書共149家。 (1)竹科發行61家(揭露61家)、中科發行51家(揭露51家)、南科發行67家(揭露62家)，合計179家，扣除三園區重複家數為149</p>

			策層級性別比例、性別平等措施等相關性別平權資訊，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。		家)，其中計144家業者於ESG永續報告書揭露性別平等相關資訊，揭露比例為96.6%。 (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：

本會致力於提升女性勞動力參與率、已婚婦女復職率等女性經濟力，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，111年度共計辦理4場次「職場平權暨性騷擾防治」研習會，未來將研擬辦理更多元化之研習會主題，持續協助園區廠商消弭性別差別待遇；另外，本會積極鼓勵科學園區廠商於發行之ESG永續報告書中，揭露性別平等相關資訊，111年度揭露比例為96.6%，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。

### (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
<p>1. 打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境。</p> <p>2. 促進科學研究及技術研發之性別化創新。</p>	<p>1. 各機關場館性別友善空間改善比率達30%公式：已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)。</p> <p>2. 完成操作指引/手冊及機制建立。</p>	<p>1. 發展性別化創新操作指引/操作手冊。</p> <p>2. 完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。</p>	<p>1. 發展統整操作指引。</p> <p>2. 研擬科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。</p>	<p>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。</p> <p>112年(7-12月)：辦理性別化創新操作指引說明會4場次。</p> <p>113年：研議發展國科會補助計畫之性別化創新操作手冊。</p> <p>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。</p>	<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>1. 已邀集專家學者組成跨領域團隊，協助研擬科研學術領域性別化創新操作指引，並開發性別化創新教育資源，於相關會議推廣等。</p> <p>2. 團隊已進行訪談並參考國際作法規劃操作指引架構初稿(如：內涵、名詞定義、作法等)，預計於112年6月前完成科研學術領域操作指引。</p>

#### 檢討策進：

本會透過發展性別化創新操作指引/操作手冊，打造具性別觀點的環境空間及科技創新，111年度已邀集專家學者組成跨領域團隊，進行訪談並規劃操作指引架構初稿，已達成階段性目標。未來將持續蒐集意見，探討國際間性別化創新政策、推動策略及具體作法，發展統整性別化創新操

作指引，開發各學術研究領域教育資源及提醒文件，以完善具性別觀點的科研創新環境。

## 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、分享及交流科研究生涯發展相關經驗，於專業領域中營造友善成長氛圍。請女性科學家分享科研相關經驗。	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111年共計5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.自然處科學推展中心聯合台灣物理學會、中國化學會、中華民國數學會以及中華民國地球科學會於111年12月2-3日共同舉辦「2022自然科學領域女性學者研討會」，邀請自然科學各領域（物理、化學、數學、地科女性科學家進行專題演講、暢談科研工作與生活的平衡、分享求學經驗以及教育現場的性別差異觀察等。本次研討會旨在建立女性自然科學學者間密切的研究合作關係與相互扶持的友善平台，並協助女性研究人員、研究生生涯規劃相關諮詢與交流活動。</li> <li>2.111年12月9日召開2022女科技人大會，由台灣女科技人學會、中國工程師學會、中華民國光電學會、國際電機電子工程師學會、國立陽明交通大學共同主辦。政府組織的協辦單位包括國科會與勞動部，另有50多</li> </ol>

				<p>家來自國內工程與科技社群、科學社群、女科技人團體、科技與社會社群、同業公會和國際組織的協辦單位。大會實體活動主要邀請產、學、研等機構瞭解和執行永續發展相關事務的負責人，分享其機構性別友善平等的現況和支持政策，以創造性別平等友善環境，鼓勵更多女性成為「科學、科技、工程和數學 (Science, Technology, Engineering, and Mathematics, 簡稱 STEM) 相關領域的一份子，貢獻自己的專業，同時展現自信，成為領導者。</p> <p>3. 為傳承及分享生科相關領域科學研究經驗，分別於111年9月29日、11月3日及12月5日辦理北中南三場「111年度提升女性投入科研座談會」，邀請不同研究領域、跨世代之女性科研人，分享申請計畫之經驗及困難、在事業與家庭中取得平衡、如何勇於挑戰傳統等，實體會議(總計150人)及線上視訊(總計31人)同步舉辦，與會者包含多所大專院校師生及產業界,建立跨領域交流平台。</p> <p>4. 國科會人文處人社中心於111年3月4日舉辦「大學家庭責任：科研人員職家平衡座談會」，發表委託國立中山大學陳美華教授執行計畫之期中成果，邀請長期關注性別議題的學者與民間團體，討論如何打造性別友善</p>
--	--	--	--	---

				<p>的科研環境，發表人及與談人共9人，其中女性占7人(約78%)。座談會採實體及線上同步舉行，參與人數共121人，其中女性占85人(約70%)。</p> <p>5.111年11月18日辦理跨領域「111年度性別與科技研究計畫聯合成果發表會」，研究主題多元，分為13項主題、15場次(如：婦女健康研究、高齡社會與性別)，共發表51篇研究成果，並邀請行政院性平會及國科會性平專案小組民間委員與會，共有3位行政院性平會委員全程參與，參與人數共120人，其中女性占84人(70%)。</p>
--	--	--	--	--

#### 檢討策進：

為持續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，增進女性培力與發展，本會111年共計辦理5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。未來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 平，維持 學術環境 的多樣 性。	<p>1.自然領域學門召集人及複審委員女性占比 111年：15% 112年：15% 113年：15% 114年：15%</p> <p>2.工程領域學門召集人及複審委員女性占比 111年：11% 112年：11% 113年：11% 114年：11%</p> <p>3.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：25% 114年：25%</p> <p>4.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：38% 113年：38% 114年：38%</p>	遴選學門召集人及複審委員時，考量學術專業及性別衡平，並持續追蹤性別比例。	<p>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性。</p> <p>2.於學門召集人會議中，加強宣導性別意識培力。</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 111年自然領域學門召集人及複審委員女性占比15.7%。</p> <p>2. <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 111年工程領域學門召集人及複審委員女性占比12.4%。</p> <p>3. <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 111年生科領域學門召集人及複審委員女性占比26.7%。</p> <p>4. <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 111年人文領域學門召集人及複審委員女性占比41%。</p> <p>5.各領域於學門召集人會議中、業務相關座談會議均有宣導性別平等意識、本會友善育兒相關政策</p>

措施，以強化兼顧學術專業及性別衡平。

### 檢討策進：

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，績效指標均已完成。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，未來將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之發展。

### (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 每年補助「性別與科技研究計畫」(111年補助35件，執行期程最晚於114年7月31日結束)，經檢視以前年度補助之計畫且於111年執行完畢，並經審查其研發成果具政策擬定或業務執行參考價值者，共計有3件，業已送請內政部及衛生福利部等相關機關參考如下： 1.「生育統計的產製與性別化創新」：該研究以「窄化女性、隱形男性」綜整臺灣生育統計的特性，並提出生育想像侷限於生理上的生殖運作，是形塑統計產製的核心邏輯。臺灣的生育統計仍將生育限縮為孕

				<p>產的男女分工，複製女性單方面承擔生育的刻板圖像，在延遲親職等現象欠缺男性資料，制定人口政策亦難以完備統計作為佐證。本計畫根據國際作法，提出修改臺灣生育統計的政策建言。(送參機關：衛生福利部)</p> <p>2.「女性生育自主權的保障與挑戰—性別與醫療化的觀點」：該研究回顧「優生保健法」制定過程，透過探討醫療化下生育自主權之展現與行使，進而帶出避免過度醫療化之論述將墮胎權被化約為生命、身體、健康之問題，並比較與我國相近的韓國相關法條，藉以了解目前「優生保健法」改善空間。(送參機關：內政部、衛生福利部)</p> <p>3.「社區老人生理失能與認知障礙之性別差異，及運動介入與穿戴裝置使用之效益：聚焦於阻塞型睡眠呼吸中止症與憂鬱症」：該研究在了解穿戴式儀器於居家生活情境下使用，民眾之科技接受度，以及性別影響下的阻塞型睡眠呼吸中止症情形。研究發現女性長者對醫療物聯網之參與度高，是推動新科技的重要力量；睡眠呼吸中止症在社區有不可忽視的比例，其與高血壓有重要關聯，尤其是男性長者。(送參機關：衛生福利部)</p>
--	--	--	--	--

## 檢討策進：

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，111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。未來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職場平權之規定。	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 113年：3場 114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制並落實性別平等法令規範。	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。	<b>本項議題之績效指標均已完成。</b> 1. <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 111年三園區共辦理3場評選活動： (1)竹科規劃112年4月辦理表揚活動；中科已於111年12月9日辦理表揚活動；南科規劃112年5月辦理表揚活動。 (2)本次評選項目除性別工作平等法規定事項外，另新增「二度就業婦女友善職場措施」、「身心障礙者超額進用」及「女性主管比例提升」作為加分項目，藉以鼓勵廠商消除婦女就業的歧視問

			<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>題及協助職業婦女平衡工作與家庭。</p> <p>(3)得獎廠商優良品蹟如：有新安胎假、孕婦專屬餐(水果、多一餐)、新手爸媽互聯網(專屬 line 群組，育兒照護或物品交流，提供精神支持與紓壓)、推行「性別同酬」、孕婦優先停車位及專屬無塵衣、職場母性建康保護、提高女性主管參與管理決策比率。</p> <p>(4)將依評選結果辦理友善職場參訪活動或優良品蹟分享會，以積極落實友善職場環境，促進女性工作的平等。</p> <p>(5)經過推動本項活動後，三園區111年12月底女性主管比例較110年12月底之人數增加，幅度達15.33% (竹科18.21%增長至19.06%、中科15.09%增長至16.86%、南科12.68%增長至13.06%)。</p> <p>2. <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>111年共計辦理4場次「職場平權暨性騷擾防治」研習會，合計邀請4位專家學者，焦興鎧教授、鄭津津教授、蔡雪苓律師及程居威律師，講授說明性平法令暨實務案例，透過案例解析強化性別平等意識。</p>
--	--	--	---	---

## 檢討策進：

111年度之重要成果除了辦理3場評選活動，績效指標均已完成外，亦在活動中強化「二度就業婦女友善職場措施」、「身心障礙者超額進用」及「女性主管比例提升」等加分項目，藉以協助職業婦女平衡工作與家庭之角色，逐漸消除婦女在就業上的歧視問題。在推動性別平等做法，績優廠商所提出之有薪安胎假、孕婦專屬餐(水果、多一餐)、孕婦優先停車位及專屬無塵衣、職場母性健康保護等性平措施，亦對本會推動科學園區友善職場環境，提供更多元化的方向。未來本會將持續鼓勵廠商更加落實友善職場環境，發揮外溢效果，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。	1.新增性別統計指標 111年：1項 112年：2項 113年：2項 114年：2項  2.性別分析報告 111年：3篇 112年：1篇 113年：2篇 114年：2篇	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。	本項議題之績效指標均已完成。 1. <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 自 111年7月(第3季)起，已新增1項統計指標(本會含所屬機關職員官等、聘僱人員性別統計表)，並置於本會官網及行政院性別平等會「重要性別統計資料庫」。  2. <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 已完成性別分析報告3篇，包括：「本會暨所屬機關職聘僱人員性別及官等統計分析報告」、「我國男女投入不同科研領域之先期研究報告」、「人社領域科研人員協商工作與家

	3.參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		3.參考性別統計指標數據運用於政策規劃。	庭責任現況調查分析」。  3. <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 預計112年參考1項性別統計指標數據運用於政策規劃。
--	---	--	----------------------	---

### 檢討策進：

本年度新增1項統計指標為「本會所屬機關職員官等、聘僱人員性別統計指標」，現階段已將該指標置於本會官網及行政院性別平等會「重要性別統計資料庫」中，績效指標均已完成。同時，在重要議題的性別分析報告中，亦完成「本會暨所屬機關職聘僱人員性別及官等統計分析報告」、「我國男女投入不同科研領域之先期研究報告」及「人社領域科研人員協商工作與家庭責任現況調查分析」等三份分析報告，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	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	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	<b>本項議題之績效指標均已完成。</b> <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1.教保中心如有缺額，本會即分別以電子郵件及公文週知本會同仁及與本會簽定共同托育之機關(構)，截至111年12月

<p>保中心(2-6歲)。</p>		<p>適當的協助。</p>	<p>中心營運情形、有無需協助之處及表達本會關懷心意。</p>	<p>31日本會教保中心維持收托人數50人(額滿)。  2.配合行政院組織改造，科技部調整為國科會，國科會教保中心玻璃門圖案及門銜重新設計製作。  3.111年5月27日訪視教保中心，10月17日辦理與教保中心業務座談。  4.教育部學年度績效考核，國科會教保中心於110年中央部會開辦之12家非營利幼兒園及教保中心，獲列為第2名。</p>
	<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。</p>	<p>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、設施或措施，使員工兼顧家庭與工作。</p>	<p>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>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>1.為推動廠商營造友善職場環境，促進勞工就業安定，三園區每年補助園區廠商提供托兒設施或措施，中科、南科亦已於111年新增設置哺集乳室補助項目，使本項補助措施更為周延，協助企業建立友善職場環境。  2.透過提供托兒經費補助，可減輕雇主設置托兒設施或措施及設置哺集乳室之負擔，提高雇主推動友善職場之意願。  3.111年三園區補助家數共計7家，含哺集乳室2家、托兒設施2家(幼兒園之教具教材採買)、托兒措施3家(托兒津貼發放)，總計受惠勞工子女數413人。</p>



## 檢討策進：

本會教保中心托育人數持續維持額滿狀態，績效指標均已完成。本會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營運效能，本會所設置之教保中心更於110年中央部會開辦之12家非營利幼兒園及教保中心年度績效考核中，獲列第2名，顯示教保中心的營運品質獲得肯定；此外，為推動廠商營造友善職場環境，促進勞工就業安定，科學園區每年亦持續補助園區廠商提供托兒設施或措施，111年三園區補助家數共計7家，總計受惠勞工子女數達到413人，顯示本會在減輕雇主設置托兒設施負擔中，確實帶來助益，有效彌補員工在家庭與工作兼顧上的兩難。未來，本會亦將持續完善事業單位設置職場托育相關服務，落實友善職場的環境建置。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、111年其它推動性別平等政策綱領之成果

性別平等是基本權利，每個人都應該被同等對待，並享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，我國於100年函頒「性別平等政策綱領」，內容涵蓋7大領域之政策願景與內涵，作為政策指導方針，並於110年修正「性別平等政策綱領」，將原綱領7大領域之政策願景與內涵，以及221項具體行動措施，凝聚為6面向、33項推動策略。

本會亦依循「性別平等政策綱領」之政策目標及推動策略，期能建立性別平權與多元包容的科研環境，推動措施說明如下：

(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. 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，爰自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111年12月底止，已累計核定213案，總補助金額約1億2,412萬元。

**2. 續推鼓勵女性從事科研專案計畫：**本計畫係在本會既有之專題研究計畫外所額外推動，以協助因生產或家庭照顧等因素久未進行研究工作的女性回復研究能量，進而得以爭取獲得上開專題計畫資源，期望透過本專案之暖身，協助其回歸科研工作，111年核定135件，補助金額8,460萬元。

**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111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**  
激發學生科學潛能及興趣，促進 STEM 科研領域之性別衡


平：呼應蔡總統英文提出資安向下扎根、南北平衡、資安創業以及女性扎根等4項資安重點政策，111年推動女婕思科技創新跨域培育，舉辦專屬女性學子及職場工作女性的「2022 第2屆尋找資安女婕思」及「TechGiCS 女婕思好科技」2活動。透過資安活動扎根培養引發學習興趣，並藉職場女性科技研習及與年輕女性學子的經驗傳承擴大執行效益。第2屆尋找資安女婕思共2,175位女同學報名，於臺南沙崙資安暨智慧科技研發大樓圓滿完成決賽，獲獎團隊獲賴清德副總統接見。另辦理女婕思好科技共2期研習，累計57名女性學員參與並均順利結業，期望整體提升我國女性投入STEM領域比例。

(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**

設置科學園區嬰幼兒教育及照顧服務：為減輕家長育兒負擔，南科管理局透過公私協力的方式，由園區廠商聯華電子股份有限公司無償提供園區內用地及建物，委託財團法人彭婉如文教基金會承辦，設立聯苑員工子女非營利幼兒園，是全國第一個與企業合作之非營利幼兒園。已於111年10月開園，可招收8班212人，打造友善環境，讓園區員工安心工作。

## 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
1	國家科學及技術委員會(自然處)	聯合國物理學聯合會成立100週年：2022國際女性科學科技聯合研討會	<p>1.辦理時間及地點：111年10月29日至30日；國立臺灣大學。</p> <p>2.臺灣首次向國際純粹與應用物理學聯合會（IUPAP）爭取到國際會議主辦權。</p> <p>3.本次研討會實體參與人數達233人，線上參與人數121人，共計354人熱烈與會。國際上，有來自美國、日本、韓國、印度、越南、法國、紐西蘭及丹麥等國不同領域指標之女性與會者，以實體或線上多元形式共襄盛舉，展現國際科技女力。</p> <p>4.邀請到台積電張麗絲處長、國泰金控程淑芬投資長、台灣萊雅總裁師逸樺女士、微軟台灣人工智慧研發中心技術長陳佩君技術長及美光科技張崑嵐處長等20位國內外產官學界先進代表，以自身經驗分享職場、家庭，以及國家政策相關之六大女力主題(永續力、包容力、領導力、行動力、競爭力與執行力)。</p>	<p>活動精華影片：  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=q020-qnexQY">https://www.youtube.com/watch?v=q020-qnexQY</a></p>
2	國家科學及技術委員會(工程處)	綠能經濟-女力創新創業研討會-促進綠能產業升級	<p>1.辦理時間及地點：111年9月1日；新竹老爺酒店。</p> <p>2.主題將綠能經濟和女力的創新創業結合，藉此促進跨學門、公協會和研究中心之間的人脈交流，增進綠能產業升級。協辦單位包括國科會自然科學及永續研究推展中心、國科會工程處、中華民國能源技術服務商業同業公會、台灣區電機電子工業同業公會、社團法人台灣綠能公益發展協會、財團法人光電科技工業協進會、國立成功大學能源科技與策略研究中心及新北市中小企業榮譽指導員協進會等。</p> <p>3.本次會議讓各界能面對面分享技術和交流，促成技術的落地和有效運用。在綠色科技女力研究成果展示交流方面，參與的技術發表團隊包括成大能源科技與策略研究中心伍芳嫻副研究員、臺北科大土木系陳映竹副教授以及崑山科大電子系謝明君副教授，所發表的科研成果適用產業涵蓋能源開發、資源回收及熱處理產業。</p> <p>4.共計74人參與，包括：國科會及工程中心團隊12人、產業界(含公協會)38人、學術界20人(含學生)、政府/研究機關4人。促成媒合27件(人次)。</p>	

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片
3	國家科學及技術委員會(科學處)	111年「卓越科技女，最美的力量」座談會	<p>1.辦理時間及地點：111年2月11日；高雄蓮潭國際會館。</p> <p>2.為響應2015年12月22日聯合國大會所訂之2月11日「婦女和女童參與科學國際日」(International Day of Women and Girls in Science)，爭取婦女、女孩能充分、平等地參與科學權利，以及鼓勵更多女性與青少年投入STEM或相關科研領域。</p> <p>3.串聯國科會及科技大觀園粉專網路直播分享，邀請科技及人文社會領域傑出的臺灣女性進行交流。同時藉由人文、原民及各領域role model女性科研者現身說法以及2位高中校長座談交流，分享在研究中、職場中，家庭中奮鬥的心路歷程，鼓勵並激發更多潛在女性科研人才加入科學研究行列。</p>	
4	國家科學及技術委員會(產學處)	科技女力XYZ座談會	<p>1.辦理時間及地點：111年3月8日；臺北小巨蛋。</p> <p>2.為響應3月8日國際婦女節及鼓勵更多科技女力創業，TTA於111年3月8日下午2時辦理「科技女力XYZ座談會：女性創新創業大步走！」</p> <p>3.座談會由本會陳宗權副主委主持，邀請XYZ 6位不同世代女性科技創業家跨界對談，暢談女性創業家職涯發展的受限與創業機會、女性創業家的特質及創業挑戰、運用女力特質讓劣勢變優勢，吸引88人到場參加。</p> <p>4.活動成果揭露於TTA網站： (<a href="https://www.taiwanarena.tech/program-detail/TTAXYZ/">https://www.taiwanarena.tech/program-detail/TTAXYZ/</a>)</p>	  
5	新竹科學園區管理局	111年度職場平權暨性騷擾防治研習會	<p>1.辦理時間及地點：111年8月25日；新竹科學園區管理局。</p> <p>2.活動邀請中央研究院研究員焦興鎧教授講授防制就業歧視等相關議題，並邀請園區事業單位踴躍參與。</p> <p>3.透過焦教授於會中對於相關議題法制面及案例分析之分享，提升現場參與人員法制及性別平等之概念，促進工作職場平權，活動參與人數計60人。</p>	



序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片
6	中部科學區管理局	勞工法令暨推廣職工福利路跑活動	<p>1.辦理時間及地點：111年11月12日；中部科園區水崛頭公園。</p> <p>2.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。</p> <p>3.活動當日約500名園區員工及眷屬前來參加，現場設有性別工作平等法宣導攤位，亦辦理相關法令有獎徵答，讓園區勞工更加瞭解自身勞動權益，促進中科園區成為友善幸福職場。</p>	
7	中部科學區管理局	111年度職場平權暨性騷擾防治研習會	<p>1.辦理時間及地點：111年7月12日；中部科園區管理局。</p> <p>2.活動邀請中正大學法律系鄭津津教授與中科員工分享性別工作平等法、就業歧視防制法規暨實務案例，期改善職場性別隔離及縮小性別薪資差距，並促進就業平等，確實保障勞工權益，本研習活動參加人數約56人。</p>	
8	南部科學區管理局	111年度職場平權暨性騷擾防治研習會	<p>1.辦理時間及地點：111年6月15日、10月21日；南部科學區管理局、高雄園區行政服務大樓。</p> <p>2.邀請蔡雪苓律師及程居威律師分享性別工作平等法、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，並促進就業平等，確實保障勞工權益，本研習活動參加人數共56人。</p>	 
9	南部科學區管理局	女性科技領導人及職涯分享暨人才交流活動	<p>1.辦理時間及地點：111年9月20日；正修科技大學。</p> <p>2.活動邀請川湖集團林淑珍總經理及直得科技股份有限公司許澄璞董事長特助分享職涯點滴及職場經驗，現場並設招募諮詢攤位與學生交流互動。</p> <p>3.川湖集團及直得公司兩家企業人資團隊在活動現場設招募諮詢攤位，現場學生可以面對面交流互動，能即時提供進入職場的專業技能諮詢及建議，女性領導人的職涯分享能鼓勵更多女性投身科研領域與科技產業，促進南科企業人才永續發展；活動參與熱絡，共251人與會。</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

- (一) 本會與國研院科政中心進行性別議題相關之研究，於111年4月出版「各國大專教師時間分配之探討－台灣及日、美與其他國家之調查分析報告」，針對工作職務內容與時間分配等進行性別構面之比較分析。以年齡結構來看，整體來說台灣以年輕教師每日總工時較高、日本則以中壯年教師的總工時較高；以性別區分，台日男女性教師工時差異甚微、台美間則稍有差異。另外就科技人才與研究成果服務平台（NPHRST）中我國大專教師之相關資料，整體而言，我國台、清、交、成、政等頂大之31位女教師的工時為最高，若依領域觀察，理工領域的女性教師工時高於其他領域之女性教師工時，可作為後續相關政策規劃之參考。
- (二) 本會與台灣經濟研究院辦理性別議題相關之研究，進行「從國際獎項性別趨勢探討我國學術獎項之比較分析」，針對國際上頒發之女性科研獎項以及鼓勵女性投入科研領域之措施進行蒐整，同時針對我國之科研獎項進行比較分析，研究發現我國女性科學家投身科研領域之比率雖仍與男性有一段差距，但有逐步縮減之態勢。另外，觀察國科會傑出研究獎106年至110年的申請與得獎人數性別分布，發現女性之獎項申請人數及得獎人數呈現上升趨勢；而從106年至110年吳大猷先生紀念獎獲獎人性別分析概況，亦發現近年女性得獎比例逐漸提高，未來可持續研究分析，以評估作為後續辦理學術獎項之

參考。

(三) 本會配合行政院性別主流化政策，推動「性別與科技研究計畫」，鼓勵運用性別分析達到科技研究的創新發展，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，期建立性別友善之科研學術環境，111年度徵求重點包含「資訊與通訊科技發展評估之性別研究」、「性別友善之科研機構與職場」、「促進健康之性別研究」、「性別敏感之空間、設計與永續發展研究」、「強化性別友善高齡社會之公共支持」、「科技文化、科技應用、科學知識性別議題研究」、「提升女性經濟與社會力」、「其他相關主題」等八大主題，共計核定執行35件計畫；另外，111年產出之研發成果，計有3件經審查其成果具政策擬定或業務執行參考價值，並已送請內政部及衛生福利部等相關機關參考。

## 五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含2、3級機關，不含行政院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至111年12月底<sup>1</sup>，本會計有37個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除23個具特殊事由<sup>2</sup>，免納入組織規定或設置要點後，計有14個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有13個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

<sup>1</sup> 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至111年12月底之數據一致。

<sup>2</sup> 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。



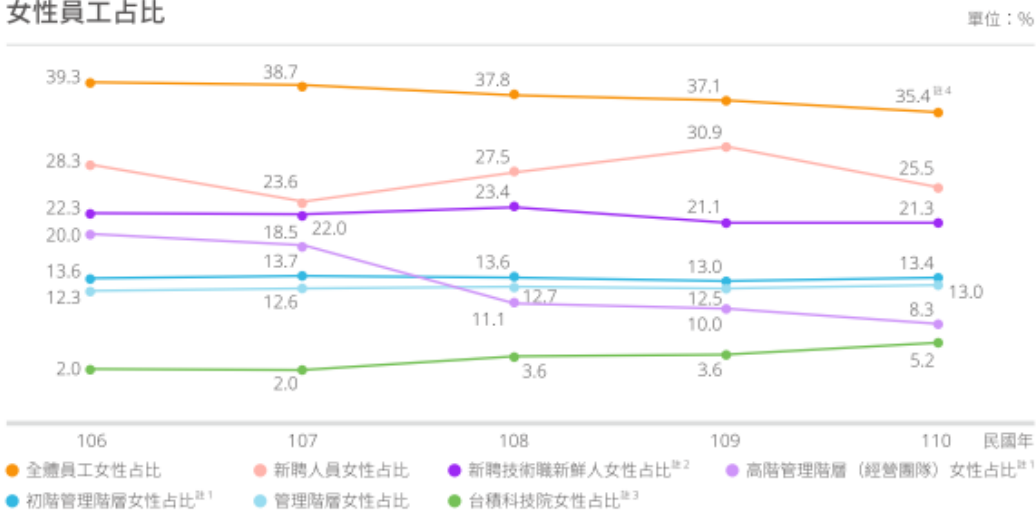
## 六、其他性別平等推動事項

依據科技基本法規定，政府每二年並提出科技發展之遠景、策略及現況說明。新的科學技術白皮書在第十次全國科學技術會議的共識基礎上，秉持承先啟後精神，盱衡國內外情勢及各國科技發展策略，盤點臺灣當前問題與挑戰，描繪我國科技社會的未來遠景。為了整合部會資源、有效推動新世代科技發展策略，並提出我國未來科研布局重點，完備我國的科學發展政策，以「科技發展策略藍圖」之新樣貌呈現，共同邁向2035科技發展遠景。

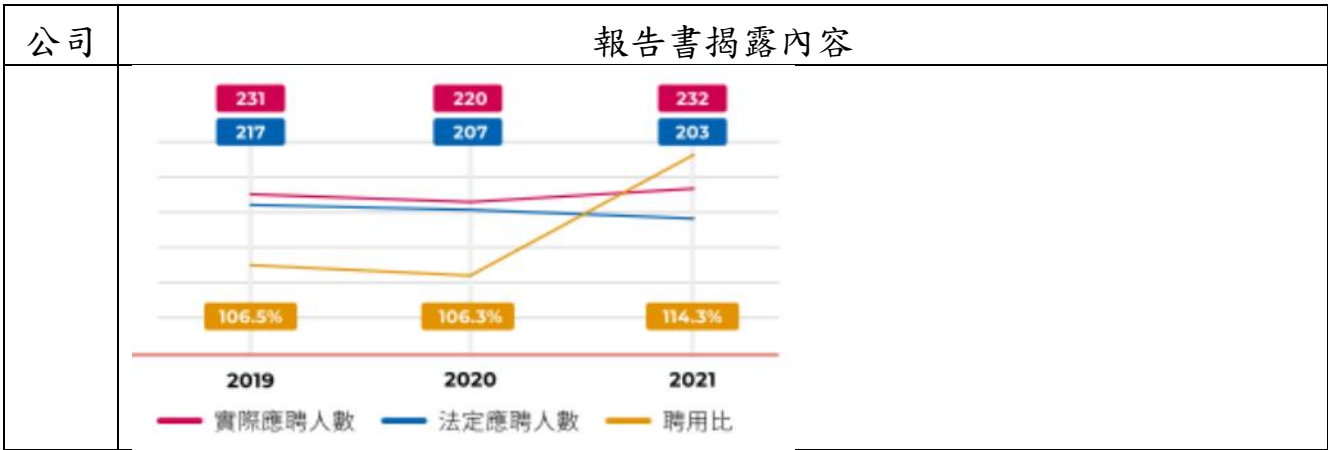
為積極推動科學技術性別平權政策，明確宣示性別平權之指引意涵，攜手各部會落實相關政策，本會於新一期的科學技術白皮書(2023年-2026年)，在「前瞻創新、民主包容、韌性永續」的2035科技遠景下，規劃將性別平權列為第一大目標，以「推動性別平權、普惠及適當科技，提升不同群體社會福祉，促進社會共融與共好」，後續將依程序函報行政院後公布。

相關規劃具體推動重點如：建構多元包容科研環境，推動性別化創新，促成科學技術的知識革新；普及並深化性別素養，向下延伸STEM教育，強化培育科技女力；提供生育、家庭照顧所需之支持資源，創工作與生活共榮的科技職場；營造友善職涯環境，確保科研參與及決策領導的平等機會，提升女性領導力等。

## ESG 永續報告書揭露性別平等相關資訊

公司	報告書揭露內容																																																
台積電	<p><b>性別薪資揭露：</b></p> <p>女性員工與男性員工整體薪酬比例</p> <table border="1" data-bbox="268 427 1358 633"> <thead> <tr> <th>地區／子公司</th> <th>職務</th> <th>民國 106 年</th> <th>民國 107 年</th> <th>民國 108 年</th> <th>民國 109 年</th> <th>民國 110 年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">台灣</td> <td>主管人員</td> <td>0.93:1</td> <td>0.99:1</td> <td>0.95:1</td> <td>0.97:1</td> <td>0.97:1</td> </tr> <tr> <td>專業人員</td> <td>0.96:1</td> <td>0.93:1</td> <td>0.93:1</td> <td>0.93:1</td> <td>0.93:1</td> </tr> <tr> <td>助理人員</td> <td>1.09:1</td> <td>0.98:1</td> <td>0.97:1</td> <td>0.97:1</td> <td>0.93:1</td> </tr> <tr> <td>技術人員</td> <td>1.18:1</td> <td>1.14:1</td> <td>1.13:1</td> <td>1.13:1</td> <td>1.14:1</td> </tr> </tbody> </table>	地區／子公司	職務	民國 106 年	民國 107 年	民國 108 年	民國 109 年	民國 110 年	台灣	主管人員	0.93:1	0.99:1	0.95:1	0.97:1	0.97:1	專業人員	0.96:1	0.93:1	0.93:1	0.93:1	0.93:1	助理人員	1.09:1	0.98:1	0.97:1	0.97:1	0.93:1	技術人員	1.18:1	1.14:1	1.13:1	1.13:1	1.14:1																
	地區／子公司	職務	民國 106 年	民國 107 年	民國 108 年	民國 109 年	民國 110 年																																										
台灣	主管人員	0.93:1	0.99:1	0.95:1	0.97:1	0.97:1																																											
	專業人員	0.96:1	0.93:1	0.93:1	0.93:1	0.93:1																																											
	助理人員	1.09:1	0.98:1	0.97:1	0.97:1	0.93:1																																											
	技術人員	1.18:1	1.14:1	1.13:1	1.13:1	1.14:1																																											
	<p><b>決策層級性別比例：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司董事會十位成員具備多元背景，包括不同產業、學術及法律等專業背景，國內及歐美不同國家國籍，擁有世界級公司經營經驗，其中並包含一名女性董事。</li> <li>● 女性主管占比達13.0%。</li> </ul>																																																
台積電	<p><b>性別平等措施：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 台積公司以「多元與共融」為招募基礎，不因其性別、宗教、種族、國籍或政治傾向而有不公平對待，用人首重「品格」與「才能」，其次是專業能力。</li> <li>● 重視性別多元 培育女性科學人才_擴大舉辦台積電女科學家之旅：為鼓勵高中女學生投入科學領域學習，台積電文教基金會與國立自然科學博物館合作，擴大邀請 12 所女子高中高一學生參加科學研習營活動，內容包括：安排台積公司女工程師導覽「半導體的世界」展館、舉辦半導體科學工作坊與女科學家專題對談，提供女學生多元的科技學習機會，共計450人參與。</li> </ul> <p><b>女性員工占比</b> <span style="float: right;">單位：%</span></p>  <table border="1" data-bbox="268 1400 1308 1915"> <thead> <tr> <th>民國年</th> <th>全體員工女性占比</th> <th>新聘人員女性占比</th> <th>新聘技術職新鮮人女性占比<sup>註2</sup></th> <th>高階管理階層（經營團隊）女性占比<sup>註1</sup></th> <th>初階管理階層女性占比<sup>註1</sup></th> <th>管理階層女性占比</th> <th>台積科技院女性占比<sup>註3</sup></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>106</td> <td>39.3</td> <td>28.3</td> <td>22.3</td> <td>20.0</td> <td>13.6</td> <td>12.3</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>107</td> <td>38.7</td> <td>23.6</td> <td>18.5</td> <td>22.0</td> <td>13.7</td> <td>12.6</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>108</td> <td>37.8</td> <td>27.5</td> <td>23.4</td> <td>21.1</td> <td>13.6</td> <td>11.1</td> <td>3.6</td> </tr> <tr> <td>109</td> <td>37.1</td> <td>30.9</td> <td>21.1</td> <td>21.1</td> <td>13.0</td> <td>12.5</td> <td>3.6</td> </tr> <tr> <td>110</td> <td>35.4<sup>註4</sup></td> <td>25.5</td> <td>21.3</td> <td>21.3</td> <td>13.4</td> <td>8.3</td> <td>5.2</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 民國110年，成立「多元與共融推動小組」，持續深耕「多元溝通管道、豐富學習資源、推動員工福利、釋放女性員工潛能」等四大範疇，展現育才、培才、留才</li> </ul>	民國年	全體員工女性占比	新聘人員女性占比	新聘技術職新鮮人女性占比 <sup>註2</sup>	高階管理階層（經營團隊）女性占比 <sup>註1</sup>	初階管理階層女性占比 <sup>註1</sup>	管理階層女性占比	台積科技院女性占比 <sup>註3</sup>	106	39.3	28.3	22.3	20.0	13.6	12.3	2.0	107	38.7	23.6	18.5	22.0	13.7	12.6	2.0	108	37.8	27.5	23.4	21.1	13.6	11.1	3.6	109	37.1	30.9	21.1	21.1	13.0	12.5	3.6	110	35.4 <sup>註4</sup>	25.5	21.3	21.3	13.4	8.3	5.2
民國年	全體員工女性占比	新聘人員女性占比	新聘技術職新鮮人女性占比 <sup>註2</sup>	高階管理階層（經營團隊）女性占比 <sup>註1</sup>	初階管理階層女性占比 <sup>註1</sup>	管理階層女性占比	台積科技院女性占比 <sup>註3</sup>																																										
106	39.3	28.3	22.3	20.0	13.6	12.3	2.0																																										
107	38.7	23.6	18.5	22.0	13.7	12.6	2.0																																										
108	37.8	27.5	23.4	21.1	13.6	11.1	3.6																																										
109	37.1	30.9	21.1	21.1	13.0	12.5	3.6																																										
110	35.4 <sup>註4</sup>	25.5	21.3	21.3	13.4	8.3	5.2																																										

公司	報告書揭露內容																																																																																				
	<p>的承諾與行動，落實台積公司的核心價值。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 民國110年員工，台積公司共舉辦3場「包容領導力工作坊（Inclusive Leadership Workshop）」，並籌備成立女性員工資源團體（Women's Employee Resource Groups）*「Women@tsmc」，提供女性員工相互支持的平台，強化女性員工在公司內部的人脈網絡，鼓勵其勇於追求職涯目標。</li> </ul>																																																																																				
	<p><b>性別薪資揭露：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 依全球營運據點員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗等核定薪資，不因性別、種族、國籍、宗教、年齡、身體殘疾、政治立場、婚姻狀況和工會社團等有所差別。</li> </ul> <p><b>2021年性別薪資加薪酬比率</b></p> <p>GRJ 405-02</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>台灣</th> <th>深圳</th> <th>蘇州</th> <th>昆山</th> <th>廈門</th> <th>日本</th> <th>韓國</th> <th>新加坡</th> <th>斯洛伐克</th> <th>德國</th> <th>荷蘭</th> <th>美國</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">直接員工</td> <td>管理職</td> <td>0.99</td> <td rowspan="2">無直接員工</td> <td>1.01</td> <td>1</td> <td>1.02</td> <td rowspan="2">無直接員工</td> <td>0.95</td> <td>0.85</td> <td colspan="3">無直接員工</td> </tr> <tr> <td>非管理職</td> <td>0.98</td> <td>1.05</td> <td>1.05</td> <td>1.01</td> <td>0.86</td> <td>0.81</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">間接員工</td> <td>初階管理職</td> <td>0.95</td> <td>0.86</td> <td>1.03</td> <td>0.94</td> <td>1</td> <td>0.70</td> <td>1.04</td> <td>1.03</td> <td>1.07</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0.77</td> </tr> <tr> <td>中階管理職</td> <td>1.02</td> <td rowspan="2">無中高階管理職位</td> <td>0.99</td> <td>0.74</td> <td>0.97</td> <td colspan="2">無中階管理職位</td> <td>0</td> <td>0</td> <td colspan="3">無中高階管理職位</td> </tr> <tr> <td>高階管理職</td> <td>1.17</td> <td>0.99</td> <td colspan="2">無高階管理職位</td> <td colspan="6"></td> </tr> <tr> <td>非管理職</td> <td>0.89</td> <td>0.96</td> <td>1.04</td> <td>0.99</td> <td>1.03</td> <td>0.88</td> <td>1.43</td> <td>0.92</td> <td>0.73</td> <td>0.84</td> <td>0</td> <td>0.84</td> </tr> </tbody> </table> <p>註1：以男性為基準比，男女性別於各工作屬性、領域、年資的占比不同，故薪資比會微幅差異  註2：0表示當地無女性員工與主管</p>	項目	台灣	深圳	蘇州	昆山	廈門	日本	韓國	新加坡	斯洛伐克	德國	荷蘭	美國	直接員工	管理職	0.99	無直接員工	1.01	1	1.02	無直接員工	0.95	0.85	無直接員工			非管理職	0.98	1.05	1.05	1.01	0.86	0.81	間接員工	初階管理職	0.95	0.86	1.03	0.94	1	0.70	1.04	1.03	1.07	0	0	0.77	中階管理職	1.02	無中高階管理職位	0.99	0.74	0.97	無中階管理職位		0	0	無中高階管理職位			高階管理職	1.17	0.99	無高階管理職位								非管理職	0.89	0.96	1.04	0.99	1.03	0.88	1.43	0.92	0.73	0.84	0	0.84
項目	台灣	深圳	蘇州	昆山	廈門	日本	韓國	新加坡	斯洛伐克	德國	荷蘭	美國																																																																									
直接員工	管理職	0.99	無直接員工	1.01	1	1.02	無直接員工	0.95	0.85	無直接員工																																																																											
	非管理職	0.98		1.05	1.05	1.01		0.86	0.81																																																																												
間接員工	初階管理職	0.95	0.86	1.03	0.94	1	0.70	1.04	1.03	1.07	0	0	0.77																																																																								
	中階管理職	1.02	無中高階管理職位	0.99	0.74	0.97	無中階管理職位		0	0	無中高階管理職位																																																																										
	高階管理職	1.17		0.99	無高階管理職位																																																																																
	非管理職	0.89	0.96	1.04	0.99	1.03	0.88	1.43	0.92	0.73	0.84	0	0.84																																																																								
友達	<p><b>決策層級性別比例：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 自2013年起，友達的獨立董事人數超過全體董事席次的二分之一，為了落實兩性平權，2007年起連續15年擁有兩席女性董事。</li> <li>● 第十屆董事會提名候選人名單九席中包含五席獨立董事，四席女性董事。</li> </ul> <p><b>董事會多元化政策之管理目標</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>管理目標</th> <th>達成情形</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>獨立董事席次過半</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>女性董事席次至少兩席</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table>	管理目標	達成情形	獨立董事席次過半	✓	兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	✓	女性董事席次至少兩席	✓																																																																												
管理目標	達成情形																																																																																				
獨立董事席次過半	✓																																																																																				
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	✓																																																																																				
女性董事席次至少兩席	✓																																																																																				
	<p><b>性別平等措施：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 友達重視兩性平權及兩性職涯發展，全體員工女性比例佔3成以上，全球女性管理職比率達27.4%。友達長期重視「性別平權」，持續成就優秀女性員工職涯發展目標，榮獲連續第5年入選彭博性別平等指數的肯定。</li> </ul>																																																																																				



**性別薪資揭露：**

2021年聯電於台灣地區女男基層人員平均固定薪津同等職位、職務、績效情況，女性為台灣基本工資之1.68倍，而男性為台灣基本工資之1.66倍，其薪酬差異原因在於年資差異，非因性別而有差別。

**2021年女男基本薪資和總報酬比率**

台灣	男	女	基本薪資		總報酬	
			男	女	男	女
高階經理人	100.0%	97.1%	100.0%	98.3%		
主管人員	100.0%	97.9%	100.0%	99.0%		
非主管人員	100.0%	101.2%	100.0%	100.1%		
技術人員	100.0%	100.8%	100.0%	94.9%		

**決策層級性別比例：**

- 聯電董事會由9位具有不同專業背景的董事所組成，擔負公司營運及監督之責；其中包含5席獨立董事、1席個人非執行董事及3席兼任公司經理人之董事。其中，獨立董事超過董事席次半數，2位女性董事席次達22.22%，未來將依性別平等之原則，逐步增加女董事席次。
- 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，公司管理階層及專業工程人員以男性居多，而管理人員與技術人員則以女性居多。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，2022年將研議讓各階層女性主管的比例逐步提升，並訂定高階女性主管目標將挑戰10.0%。



**性別平等措施：**

聯電依據《職業安全衛生法》（後稱職安法）為主軸，擬定「母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防、人因危害預防、職場不法侵害預防、中高齡工作者保護」等相關辦法，規劃理健康促進文宣導及活動。

**安心工作場所措施**



▶ **性別平等文化體系建構**

優於或符合勞基法之性別平等措施，無論人員之選、用、育、留各方面均有積極作為



▶ **女性夜間工作安全措施**

夜間叫車、夜間陪同取車、車輛救援、緊急按鈕、各式緊急救援協助、日夜交通接駁、24 小時員工服務專線、夜間緊急應變回報機制



▶ **孕婦及特殊對象專屬協助**

優先取餐、愛心車位、清潔消毒迴避通知、夜班調離、生育補助（男女同仁皆可申請）、專用集乳室



▶ **工作與家庭兼顧之彈性上班與休假制度**

提供同仁彈性上下班制度，同仁可視實際需要將上班時段往前（後）1 小時，以因應撫育未滿三歲子女、家庭照顧或個人需求。此外另提供 7 天備用假供同仁彈性運用。遵循《性別工作平等法》所賦予之權利，女性及男性同仁皆能在無憂前提下申請育嬰留職停薪



▶ **健全之性騷擾防治體制**

訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害之預防辦法」，公告案件調查機制、成員組成程序、隱私保護之專用申訴管道、教育訓練及內部警動安全協助服務網絡

公司	報告書揭露內容																																					
群創 光電	<p><b>性別薪資揭露：</b></p> <p>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。</p> <p><b>／ 女男薪酬比 ／</b></p> <table border="1" data-bbox="287 470 1133 974"> <thead> <tr> <th>廠區</th> <th>職務</th> <th>女性</th> <th>男性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">台灣</td> <td>高階主管<sup>註1</sup></td> <td>0.98</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">間接員工</td> <td>主管人員</td> <td>0.87</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>專業人員</td> <td>0.88</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>助理人員</td> <td>0.97</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">中國大陸<sup>註2</sup></td> <td>直接員工</td> <td>0.94</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">間接員工</td> <td>主管人員</td> <td>0.96</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>專業人員</td> <td>0.88</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>助理人員</td> <td>N/A</td> <td>無此類員工</td> </tr> <tr> <td></td> <td>直接員工</td> <td>技術人員</td> <td>0.97</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	廠區	職務	女性	男性	台灣	高階主管 <sup>註1</sup>	0.98	1.00	間接員工	主管人員	0.87	1.00	專業人員	0.88	1.00	助理人員	0.97	1.00	中國大陸 <sup>註2</sup>	直接員工	0.94	1.00	間接員工	主管人員	0.96	1.00	專業人員	0.88	1.00	助理人員	N/A	無此類員工		直接員工	技術人員	0.97	1
	廠區	職務	女性	男性																																		
台灣	高階主管 <sup>註1</sup>	0.98	1.00																																			
	間接員工	主管人員	0.87	1.00																																		
		專業人員	0.88	1.00																																		
		助理人員	0.97	1.00																																		
中國大陸 <sup>註2</sup>	直接員工	0.94	1.00																																			
	間接員工	主管人員	0.96	1.00																																		
		專業人員	0.88	1.00																																		
		助理人員	N/A	無此類員工																																		
	直接員工	技術人員	0.97	1																																		
<p><b>決策層級性別比例：</b></p> <p>在招募員工上，群創光電以「平等對待」為原則，不因性別、種族、國籍、宗教、年齡、身體殘疾、政治立場、婚姻狀況和工會社團等差異，而影響其聘僱、薪酬、升遷機會等。在正式員工中，群創光電女性員工在科學、科技、工程與數學(STEM)等職位佔比約21.5%、擔任管理職的女性員工達19.47%。</p>																																						



公司	報告書揭露內容																																										
	<p><b>／ 女性員工比例 ／</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>各類型女性比例</th> <th>Y2017</th> <th>Y2018</th> <th>Y2019</th> <th>Y2020</th> <th>Y2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全體員工</td> <td>41.63%</td> <td>40.43%</td> <td>40.69%</td> <td>39.84%</td> <td>40.54%</td> </tr> <tr> <td>STEM 員工</td> <td>19.70%</td> <td>20.58%</td> <td>20.74%</td> <td>20.53%</td> <td>21.53%</td> </tr> <tr> <td>高階主管</td> <td>0.00%</td> <td>0.00%</td> <td>5.26%</td> <td>6.25%</td> <td>6.25%</td> </tr> <tr> <td>主管人員</td> <td>17.74%</td> <td>17.87%</td> <td>17.95%</td> <td>18.81%</td> <td>19.47%</td> </tr> <tr> <td>基層主管</td> <td>17.01%</td> <td>19.14%</td> <td>19.30%</td> <td>20.30%</td> <td>20.96%</td> </tr> <tr> <td>業務主管</td> <td>35.14%</td> <td>33.33%</td> <td>35.71%</td> <td>41.03%</td> <td>41.30%</td> </tr> </tbody> </table> <p> <small>           ■ 統計涵蓋為台灣及中國大陸廠區所有女性員工。            ■ 定義說明：全體員工：所有女性員工；高階主管：CEO 以下 2 層女性主管；主管人員：所有女性主管；基層主管：所有女性基層主管；業務主管：所有女性業務單位主管。            ■ STEM ( Science, technology, engineering, mathematics) 員工定義包括主任工程師、高級工程師、工程師、副工程師。         </small> </p> <p><b>性別平等措施：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 懷孕前後             <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>· 台灣廠區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，2021年合計263名，管理率達100%。</li> <li>· 中國大陸廠區為保障通報妊娠與分娩後一年內之性員工與胎兒健康，實施健康衛教與管理，2021年合計444名，管理率達100%。</li> </ul> </li> <li>● 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> </li> <li>● 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> </li> <li>● 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> </li> <li>● 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> </ul> </li> </ul>	各類型女性比例	Y2017	Y2018	Y2019	Y2020	Y2021	全體員工	41.63%	40.43%	40.69%	39.84%	40.54%	STEM 員工	19.70%	20.58%	20.74%	20.53%	21.53%	高階主管	0.00%	0.00%	5.26%	6.25%	6.25%	主管人員	17.74%	17.87%	17.95%	18.81%	19.47%	基層主管	17.01%	19.14%	19.30%	20.30%	20.96%	業務主管	35.14%	33.33%	35.71%	41.03%	41.30%
各類型女性比例	Y2017	Y2018	Y2019	Y2020	Y2021																																						
全體員工	41.63%	40.43%	40.69%	39.84%	40.54%																																						
STEM 員工	19.70%	20.58%	20.74%	20.53%	21.53%																																						
高階主管	0.00%	0.00%	5.26%	6.25%	6.25%																																						
主管人員	17.74%	17.87%	17.95%	18.81%	19.47%																																						
基層主管	17.01%	19.14%	19.30%	20.30%	20.96%																																						
業務主管	35.14%	33.33%	35.71%	41.03%	41.30%																																						

·育嬰留停復職持續工作一年之留存率高達近九成。2021年合計286人次申請育嬰留職停薪。

● 生育補助津貼

2021年共673名的群創寶寶誕生，生育補助津貼近135萬元。



性別薪資揭露：

薪資、福利、考核、升遷等，不會因同仁的性別、種族、膚色、宗教、黨派、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、身心障礙、血型、星座或為勞方代表身分為由，而有差別待遇。華邦台灣區最高薪者的年薪除以員工之中位數年薪的比例大約10.7倍。

男女員工最低起薪比

2021年	最低起薪		基本工資
	女	男	
薪資金額			
最低起薪比例	1.8	1.8	1

註 標準薪資不因性別而有差異

員工薪酬比

人員類別	女性	男性
高階主管	1	1.2
中階主管	1	1.1
非主管	1	1.1

註 中階主管為課級與部級主管；高階主管為處級以上主管

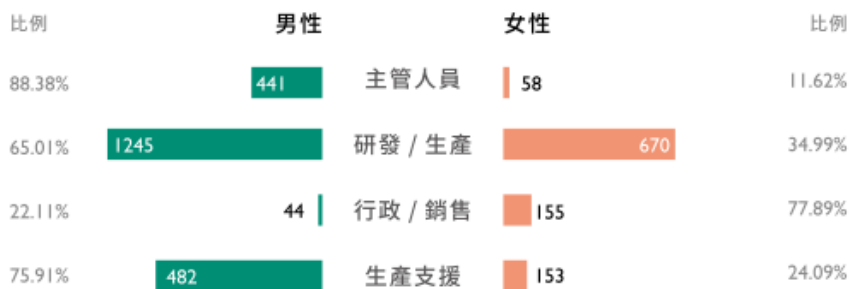


**決策層級性別比例：**

第十二屆董事會由十一位董事組成，獨立董事四席，女性董事二席，不具公司經理人及員工身分之董事達董事席次三分之二以上，具配偶及二親等以內之親屬關係者3人，未超過董事會半數之席次，符合證券交易法第26條之3規定情事。



台灣總部男性與女性員工總數分別為2,212人與1,036人，男性與女性員工比例約為2:1；以職務區分，主管人員共計499人，非主管人員共2,749人。華邦對於女性員工的雇用人數維持一定比率，平等對待員工並提供工作保障，不因性別，而使選才與升遷有所差異，以均衡員工性別組成。

**員工職務分佈**

項目	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
主管	441	13.57%	58	1.78%	499	15.36%
非主管	1,771	54.52%	978	30.11%	2,749	84.64%
總計	2,212	68.09%	1,036	31.89%	3,248	100%

註 主管係指職級為課級主管以上且協助與指導部門員工

**性別平等措施：**

- 育兒補助：員工新生子女每月補助5,000元，補助至子女滿4歲止，已有效提升同仁生育率，並將於2021年4月開始提高每月補助金額為6,000元。自2011年實施起至2021年止已有申請1,574位子女補助。
- 育嬰留職停薪：提供員工育嬰留職停薪的福利，透過彈性的假勤管理制度，員工

更能自由運用假勤照顧子女並放心育嬰。2021年華邦共有27人申請留職停薪，2021年育嬰留停之復職率為85.7%。

- 母性健康保護管理：依法實施母性健康保護措施之外，華邦更提供一對一衛教諮詢，提供好孕禮與好孕卡，讓媽咪們瞭解各類專屬華邦的福利措施、與申請方式。並設置準媽咪午休室、哺集乳室、與孕婦專屬停車位，以緩解孕期不適。

### 育兒補助績效統計

項目	說明
實行效益	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 申請子女人數：自 2011 年實施起至 2021 年止，共計有 1,574 位子女受惠</li> <li>· 2021 年補助金額：共 2,893 萬元</li> </ul>

### 育嬰留停員工統計

項目	男	女
2021 年享有育嬰假的員工人數 (註 1)	149	81
A：2021 年使用育嬰假人數	2	25
B：2021 年應復職人數	2	19
C：2021 年實際復職人數	1	17
D：2020 年復職人數	3	7
E：2020 年復職，一年後仍在職人數 (註 2)	3	4
復職率 %= C/B	50%	89%
留任率 %= E/D	100%	57%

註

- 育嬰假以政府規定小孩滿三歲前得以申請兩年，故以 2019 年起有請產假或陪產假之同仁人數進行估算
- 從員工復職生效日起算，持續工作一年未離職，計算期間至 2021/12/31

**性別薪資揭露：**

台達透過具競爭力的薪酬架構吸引及留任優質人才，並獎勵員工創造績效，合理性設計公司經營績效與員工薪資的關聯性，此外因應人才需求及市場供需狀況做動態調整，並逐年針對不同層級性別進行薪資結構分析，倡導不同性別仍同工同酬。

註1. 作業員（含產線協作）薪資定義為「台達在該地區之作業員（含產線協作）平均員工固定月薪」。

**全球年度薪酬比例男女比值**



**全球主要生產據點，作業員（含產線協作）薪資<sup>1</sup>與當地最低工資的比值**



**全球主要生產據點，員工年薪<sup>4</sup>平均值男女比值**



台達  
電子

**決策層級性別比例：**

董事會由十席董事組成，包含六席董事及四席獨立董事，任期三年。董事會由董事長帶領，透過董事會成員的多元性及專業性，並強化董事會運作有效性，以落實良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能為目標。女性董事2021年為一席，預計2022年可增加為三席，另公司內部女性主管比例於2021年達32.3%（公司員工總數為85,593人）。

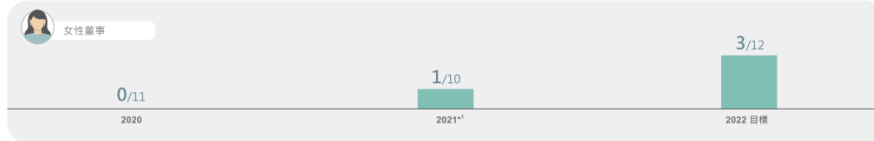
董事會組織與架構

董事會的組成

● 員工董事 ● 非員工董事



● 獨立董事 ● 非獨立董事



\*註 1. 2021 年 12 月 31 日數據。

全體員工人數 <b>85,593</b> 人	女性主管職比率 <b>32.3%</b>	全體員工月平均自願離職率 <b>3.0%</b>
經理級以上授課三小時比率 <sup>1</sup> <b>90.1%</b>	線上學習平台不重複使用者使用比率 <b>34.3%</b>	社會參與支出 <b>11.98</b> 百萬美金
志工數 <b>314</b> 人	DeltaMOOCx 教學影片累計點閱數 <sup>2</sup> <b>&gt; 1,400</b> 萬次	捐建綠建築節電 <b>175</b> 萬度
可記錄職業傷害發生率 <sup>3</sup> <b>0.99</b>	<p>*註 1. 經理級人員授課要求達成率 = 年底在職經理級以上人員錄製一堂 e-Learning 或授課三小時人數 / 年底在職經理級以上人數</p> <p>*註 2. 自 2015 年累計。</p> <p>*註 3. 可記錄職業傷害發生率 = (可記錄職業傷害數 + 可記錄職業疾病數) / 總工作時數 * 1,000,000。</p>	

性別平等措施：

- 台達供多元化且彈性的福利制度，使員工在工作與生活中獲得平衡，專注工作並長期留任及發展。
- 每年進行人權風險鑑別，針對識別的人權關注議題執行合規工廠自我檢查審核及第三方評估，依風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取減緩與矯正措施，並持續改善，以達風險管理目的。

優於法令的措施

台灣		中國大陸	
廠區 / 研發大樓		廠區 / 研發銷售據點	
旅遊假	每年另享有七天公司排休假，部分為旅遊假，並提供旅遊補助。	商業保險	提供完善商業保險項目。
有薪病假 / 事假	相關職等以上，享有30天有薪病假、14天有薪事假。	醫療費報銷	員工及子女醫療費醫保未核銷部分，可再請領部分醫療費。
健康檢查	享有公費一般健康檢查50歲(含)以上每年一次，其他每二年一次，相關職等以上提供高階健檢專案。	員工健檢	享有公費二年一次的常規體檢。
團體保險	員工及配偶子女享有公費團體綜合保險。	其他福利	提供年度旅遊補貼、結婚生育禮金、奠葬及住院慰問等。
商務差旅保險	出差期間享有商務差旅保險，包含旅遊平安險、旅行不便險等。	加班費	產線作業員加班費計算基礎優於勞動法。
其他福利	提供生日禮金、結婚禮金、生育補助、喪葬慰問等。	探親假	外派員工一年享有10天有薪探親假。
		帶薪年休假 有薪病假 / 事假	年資滿一年即享有10天有薪年休假，相關職等以上，另享有14天有薪病假、14天有薪事假。
		男性員工陪產假	男性員工除社會保險生育給付外，另享有有薪陪產假。

關注議題	目標與作為	管理與減緩措施
多元任用與反歧視	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 尊重宗教自由，訂定員工宗教場所申請流程</li> <li>✓ 執行 M&amp;A 專案時，識別目標公司有無性別 / 種族 / 宗教歧視等人權風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 增聘原住民，並提供優於法令之年歲祭儀假三天</li> <li>• 增訂員工申請宗教活動場所之流程</li> <li>• 外籍移工人權關懷</li> </ul>
工時管理與同工同酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 不因性別、年齡、種族等對薪資有差別待遇</li> <li>✓ 顧及員工身心健康的適當工時，管理延長工時及定期宣導工時規範</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 改善員工因處理私人事務延後離廠後之修正下班刷退紀錄申請流程</li> <li>• 系統警示及管制加班時數與工作天數</li> <li>• 確保合理之人力計畫、工時管控與休假排程</li> <li>• 擬定激勵措施鼓勵人員提高工作效率</li> </ul>
自由結社	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 營造自由表達及溝通的環境，員工享有成立、參與或拒絕加入結社及團體協議的法定權利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 修訂 RBA 手冊，明訂「所有人員有權自由參加或組織工會，與工會得代表會員與公司進行團體協商」</li> </ul>
防治性騷擾與職場不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 總公司發布預防職場暴力書面聲明書</li> <li>✓ 創造友善職場，設置性騷擾申訴專線、信箱及溫馨驛站</li> <li>✓ 建立全球檢舉管理機制</li> <li>✓ 訂定執行職務遭受不法侵害事故處理與調查程序</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 製作性騷擾防治線上課程與追蹤員工完訓率</li> <li>• 舉辦職場不法侵害及性騷擾防治教育訓練</li> <li>• 修訂台灣地區之職場不法侵害管理辦法，增訂提供未召開申訴委員會案件之和解程序</li> </ul>

● 台灣各廠區皆設立溫馨舒適的哺乳環境，五大主題館提供職場媽媽哺育母乳友善環境，設置內網職場爸媽補給站，整合福利與健康資訊，促進工作與育兒平衡，進而提升留任率。全年參與母嬰關懷總計133人次，諮詢完成率100%。

台灣地區育嬰留停統計表

統計項目	男	女	小計
2021年具有育嬰留停申請資格人數(A) <sup>1</sup>	942	246	1,188
2021年實際申請育嬰留停人數(B)	28	52	80
2021年預計育嬰留停回任人數(C)	14	51	65
2021年實際申請育嬰留停回任人數(D)	8	41	49
2020年育嬰回任人數(E)	9	44	53
2020年育嬰回任後持續工作满一年人數(F) <sup>2</sup>	6	42	48
回任率(D / C)	57.1%	80.4%	75.4%
留任率(F / E)	66.7%	95.5%	90.6%

\* 註 1. 台灣地區 2021 年具有育嬰留停申請資格人數 (A) : 以 2019/1/1 至 2021/12/31 的三年內曾經請過產假 56 天以上及陪產假一天以上的員工認定。

\* 註 2. 台灣地區 2020 年育嬰回任後持續工作满一年人數 (F) : 計算於 2020 年內由育嬰假復職員工在復職後持續工作满一年以上人數。