

# 國家科學及技術委員會113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)性別議題 1：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%。 <u>113年：達成目標數1個，達成率94.44%。</u> 114年：達成目標數1個，達成率97.22%。	■達成□未達成 截至113年12月31日止，本會及所屬機關所屬38個委員會(已扣除3個委員會，因人數僅有3人不列入計算)，其中計有37個已達任一性別比例不少於40%之目標，達成率為97.37%，已達目標值。
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不少於1/3之比例，	<b>【董事】</b> 111年：達成率100% 112年：達成率100% <u>113年：達成率100%</u> 114年：達成率100% <b>【監事】</b> 111年：達成率100% 112年：	■達成□未達成 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已達成任一性別不少於1/3之比例，達成率100%，已達目標值。

			且將繼續維持。	達成率100% 113年： 達成率100% 114年： 達成率100%
--	--	--	---------	---

**檢討策進：**

※ 本議題之113年度績效指標項數共2項，均已完成。

**(二)性別議題 2：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																				
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 2.提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業	1.提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35 %。 2.提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%。 3.性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。 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%。	改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。	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。 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、決策	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/180人 113年：5場/250人 114年：6場/330人 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(揭露性平家數/發行家數)： 111年：	1.■達成 □未達成 113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 11場次，計有 448家廠商、593人參加，以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。 <table border="1" data-bbox="1090 1196 1501 2002"> <thead> <tr> <th></th> <th>竹科</th> <th>中科</th> <th>南科</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>研討主題</td> <td colspan="3">性別平等工作法實務、職場性騷擾案例分析、事業單位性騷擾防治機制之建立、園區女性從業人員職場相關權益。</td> </tr> <tr> <td>場次</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>廠商家數</td> <td>186</td> <td>115</td> <td>147</td> </tr> <tr> <td>參加</td> <td>228</td> <td>150</td> <td>215</td> </tr> </tbody> </table>		竹科	中科	南科	研討主題	性別平等工作法實務、職場性騷擾案例分析、事業單位性騷擾防治機制之建立、園區女性從業人員職場相關權益。			場次	4	3	4	廠商家數	186	115	147	參加	228	150	215
	竹科	中科	南科																						
研討主題	性別平等工作法實務、職場性騷擾案例分析、事業單位性騷擾防治機制之建立、園區女性從業人員職場相關權益。																								
場次	4	3	4																						
廠商家數	186	115	147																						
參加	228	150	215																						

			<p>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。</p>	<p>100家 112年： 97.5% 113年： <u>98.5%</u> 114年： 99.5%</p>	<table border="1" data-bbox="1091 136 1501 835"> <tr> <td>人數</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>人數(男)</td> <td>33 (14%)</td> <td>31 (21%)</td> <td>41 (19%)</td> </tr> <tr> <td>人數(女)</td> <td>195 (86%)</td> <td>119 (79%)</td> <td>174 (81%)</td> </tr> <tr> <td>課程滿意度</td> <td>93%</td> <td>95%</td> <td>98%</td> </tr> </table> <p>2. ■達成 □未達成</p> <p>(1)三園區透過鼓勵廠商發行ESG永續報告書及揭露性別平等相關資訊，經統計113年三園區事業單位發行ESG永續報告書共225家(竹科96家、中科35家、南科94家)，其皆於ESG永續報告書揭露性別平等相關資訊，揭露比例達100%。</p> <p>(2)園區大廠如聯電、旺宏電子、群創、華邦電子、台達電子等公司之ESG報告書所揭露內容涵蓋性別薪資、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，摘錄廠商於報告書中揭露性平相關資訊如附件1。</p>	人數				人數(男)	33 (14%)	31 (21%)	41 (19%)	人數(女)	195 (86%)	119 (79%)	174 (81%)	課程滿意度	93%	95%	98%
人數																					
人數(男)	33 (14%)	31 (21%)	41 (19%)																		
人數(女)	195 (86%)	119 (79%)	174 (81%)																		
課程滿意度	93%	95%	98%																		

**檢討策進：**

※ 本議題之113年度績效指標項數共2項，均已完成。

### (三)性別議題3：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: <u>研議發展國科 會補助計畫之 性別化創新操 作手冊。</u> 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。	■達成□未達成 參考《科學研 究及技術研發 性別化創新操 作指引》及中 長程個案計畫 性別影響評估 檢視表,規劃 在科技計畫研 擬階段逐項檢 視計畫構思乃 至申請、執行、 分析及成果推 廣等各階段如 何融入性別觀 點,並依需求 納入綱要計畫 推動與個案計 畫執行,以進 一步落實性別 化創新應用。

#### 檢討策進：

※ 本議題之113年度績效指標項數共1項，已完成。

## 二、部會層級議題

### (一)性別議題 1：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 <u>113年：7場</u> 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>■達成□未達成</p> <p>113年度共計辦理7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 113年3月9日舉辦 2024女科技人大會,大會主 題「多元共融,共榮互好」, 不僅有多位女性專家分享 如何創造包容和永續的職 場環境,並探討工作與家庭 的平衡;此外亦加入男性領 袖觀點,邀請男性產業領袖 分享推動性別平等的經驗, 討論「He for She」主題。分 別由女性、男性的觀點,探 討性別平等與女性在科技 領域的發展。</li> <li>2.自然處 113年11月15至 16日舉辦2024年國科會自 然處科學職涯暨性別平權 交流研討會,邀請國立陽明 交通大學林志潔教授主講 「性平三法的修正與性平 教育的未來」及中央研究院 許昭萍研究員主講「為什麼 我們學界的女教授這麼少, 且幾乎沒有改變」。與會者 不限於女性,包括教授、研 究員及碩博士生,共同參與 「家庭生活與工作的平衡」 及「高中生科學教育與學習 中的性別問題」等主題之 分享與探討,思考如何在學習</li> </ol>

			<p>環境及工作職場中營造性別平權的氛圍。</p> <p>3. 工程處 113 年 11 月 28 日辦理「2024 國科會工程領域女性學者研討會」，邀集工程領域女性學者參與，分享及交流科研究生涯發展經驗，營造工程女性科研人才的友善研究環境與氛圍。</p> <p>4. 生科處 113 年 9 月 7 日辦理提升女性投入科研座談會，多位女性學者分享如何創造職場與家庭的平衡；鼓勵並提升女性科研人才投入研究並成為中流砥柱，分享交流與性別相關之研究成果，讓我國女性科學家成為重要且穩定的研究量能。</p> <p>5. 人文處人文社會科學研究中心 113 年 7 月 18 日舉辦人文社會科學領域新進人員研習工作坊，其中專題演講主題「性別平等與性別化創新」，邀請國立陽明交通大學教育研究所周倩教授主講，向新進研究人員宣導性別化創新概念，希冀在研究進行時，將此概念納入研究計畫。該活動參與人數共 92 人，女性占 53 人(約 58%)。會後發放線上問卷，82%的填答者對於活動滿意度評價為滿分，整體反應良好。</p> <p>6. 人文處醫學教育學門 113 年 10 月 5 日辦理線上工作坊，邀請國立臺灣大學醫學院醫學教育暨生醫倫理學科暨研究所蔡甫昌教授主講</p>
--	--	--	---

				<p>關於國科會研究計畫申請及執行注意事項，其中包含性別分析議題，鼓勵學者從事研究納入性別分析，並說明國科會研究計畫填列「研究中的性別考量檢核表」之注意事項。該活動參與人數共 127 人，其中女性占 96 人(約 76%)，滿意度調查結果多數為滿意，對從事研究有所助益。</p> <p>7. 113 年度「性別與科技研究計畫」聯合成果發表會於 113 年 12 月 9 日舉行，研究主題多元，分為 18 項主題場次發表(如：生育自主權與女性健康議題、性別差異與心理健康)，共發表 64 篇研究成果，並邀請行政院性平處及行政院性平會民間委員與會，共有 3 位行政院性平處長官、6 位行政院性平會委員與會，參與人數共 104 人，其中女性占 72 人(69.23%)。</p>
--	--	--	--	--

### 檢討策進：

※ 本議題之113年度績效指標項數共1項，已完成。

### (二)性別議題 2：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	自然領域學門召集人及複審委員女性占比 111年：15% 112年：15% <u>113年：16%</u>	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。	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>■達成 □未達成</p> <p>1. 各學門召集人及複審委員共 147 人，其中女性 27 人，占比 18.37%，已達成 113 年度績效指標。</p>

114年：16%			2.於學門召集人會議中，加強宣導性別意識培力。	2. 將持續於學門召集人會議宣導，遴選學門召集人及複審委員時應考量學術專業及性別平衡。
工程領域學門召集人及複審委員女性占比 111年：11% 112年：12% <u>113年：13%</u> 114年：14%				<p>■達成□未達成</p> <p>1. 各學門召集人及複審委員共 466 人，其中女性 65 人，占比 13.95%，已達成 113 年度績效指標。</p> <p>2. 將持續於學門召集人會議宣導，遴選學門召集人及複審委員時應考量學術專業及性別平衡。</p>
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% <u>113年：26%</u> 114年：26%				<p>■達成□未達成</p> <p>1. 各學門召集人及複審委員共 608 人，其中女性 170 人，占比 27.96%，已達成 113 年度績效指標。</p> <p>2. 將持續於學門召集人會議宣導，遴選學門召集人及複審委員時應考量學術專業及性別平衡。</p>
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% <u>113年：40%</u> 114年：41%				<p>■達成□未達成</p> <p>1. 各學門召集人及複審委員共 335 人，其中女性 143 人，占比 42.69%，已達成 113 年度績效指標。</p> <p>2. 將持續於學門召集人會議宣導，遴選學門召集人及複審委員時應考量學術專業及性別平衡。</p>

**檢討策進：**

※ 本議題之113年度績效指標項數共4項，均已完成。

### (三)性別議題 3：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 <u>113年：4件</u> 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。	■達成□未達成 持續補助「性別與科技研究計畫」，113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，並送請衛生福利部、內政部、環境部等相關機關參考，茲就4件計畫摘要說明如下： 1.「青少年人工流產之自主決定：優生保健法中父母同意及美國司法替代同意之研究」：該研究以分析美國聯邦最高法院判決、州法與州法院重要判決為始，介紹未成年人生育自主權的發展歷史，並對照臺灣優生保健法演變過程進行比較法研究。再以國內外實證研究、訪談與統計作為基礎，判斷一般青少年能否有做出人工流產決定的認知能力，評估是否需要父母同意及是否採用司法替代同意。藉由了解他國制度的優缺點及影響，盼能提供臺灣優生保健法修正方向參考。(送參機關：衛生福利部) 2.「探討更年期婦女接受改變運動恐懼之e化骨質疏鬆症自我管理計畫之成效：隨機對照試驗」：患有骨質疏鬆症的更年期婦女面臨複雜的心理和社會挑戰，導致運動恐懼症。解決這些恐懼需要提供準確的

			<p>運動知識、心理支持和強大的社會支持系統來幫助個人克服恐懼並提高生活品質。因此，需發展e化健康骨質疏鬆症自我管理計畫以幫助更多更年期婦女掌握自身健康狀況，獲得更妥善的照護，減少醫療資源浪費，能促進照護之成效。(送參機關：衛生福利部)</p> <p>3. 「輕度智能障礙女青年情感教育與自我保護課題之增能培力—數位自主學習課程之發展」：該研究關注智障女青年性別素養的增能培力，結果顯示智障女青年在自我保護與性別平等認知有明顯提升，並學會如何在現實情境中應對性別不平等與不當行為，參與者展現出更強的自我決策與行動力，特別是在面對性別騷擾能自主做出決策並尋求協助。研究同時發現，數位教材應用有效增強學生的學習動機與學習效果，但對於特定情境實踐仍需更多支持。該研究有效驗證情感教育與自我保護數位教材對提升輕度智障女青年性別素養的正向影響，並為後續課程優化提供實證支持。(送參機關：衛生福利部)</p> <p>4. 「女性壓力山大的快速天然良方？以女性觀點探討都市綠地景觀格局與特徵對感知感官維度、環境感</p>
--	--	--	---

				知與壓力恢復影響關係與方案評估之研究」：為了解女性族群對於都市公園綠地景觀的感知偏好及壓力恢復，研究結果發現都市公園綠地景觀元素可針對女性規劃設計，可提升女性的感官感知維度、環境感知與壓力恢復，並可創造空間品質，有助於為女性創造庇護且具有相容性的景觀，並緩解女性情感與認知的壓力。結果顯示雖在職業與年齡無差異，但能緩解壓力恢復中之認知維度，可供社會正義與環境永續之都市綠地規劃與設計參考。(送參機關：內政部、環境部)
--	--	--	--	--

#### 檢討策進：

※ 本議題之113年度績效指標項數共1項，已完成

#### (四)性別議題 4：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 <u>113年：3場</u> 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	<p>■達成 □未達成</p> <p>1. 推動職場平權評選活動評選項目包含「基本項目」(佔70分，包含性別平等工作法定事項及提升女性參與決策權力、鼓勵中高齡就業、進用身心障礙勞工等)；「積極作為項目」(佔30分，包含辦理性騷擾防治相關教育訓練情形、設立推動性別平等或多元共融等專責單位、男女薪資比差異、交織性性別友善措施，或工作規劃、方法或流程考量女</p>

		<p>獎廠商優良事蹟。</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>性員工於生理期穿脫無塵衣之需求等)。</p> <p>2. 113 年三園區管理局共計辦理本項評選活動 3 場次，獲得特優獎事業單位有 12 家、優等獎獲獎事業單位有 14 家，並已陸續辦理頒獎表揚活動，並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>3. 回顧 111-113 年得獎廠商優良事蹟已摘錄於「科學園區性別平等業務參考手冊」，以廣為宣傳，並促進園區各廠商共同響應推動性別平等，落實性別友善職場。得獎廠商之優良事蹟如下：</p> <p>(1) 職場平權</p> <p>甲、女性主管比例提升、提高女性主管參與管理決策比率、辦理各種女性培力、多元文化共融講座。</p> <p>乙、成立專責單位推動各項平權措施。</p> <p>丙、公開對人權議題的宣示與支持，以及對員工人權意識的宣導、配合人權政策推動相關執行方針。</p> <p>丁、性別薪酬平等。</p> <p>戊、超額進用身心障礙者。</p> <p>(2) 友善家庭支持措施</p> <p>甲、提供優於法令之津貼，如結婚津貼、生育津貼、員工生育補助金、新生兒/孫子女補助津貼。</p> <p>乙、優於法令之有薪假，例如婚假、產假及陪產假天數增加、事假及病假全薪或部分</p>
--	--	--	---

				<p>全薪、育兒假、新生兒女假、陪產關懷假。</p> <p>丙、育兒津貼、員工第三名子女育兒津貼至大學。</p> <p>丁、設立幼兒園或托嬰中心。</p> <p>(3) 友善工作環境</p> <p>甲、彈性調整工作地點與上下班時間。</p> <p>乙、身障人員專屬無塵帽、腕錶式振動傳呼器等職務再設計。</p> <p>(4) 工作生活平衡</p> <p>甲、親子溝通、健康保健、舒壓、親子手作、藝文活動等主題講座及課程。</p> <p>乙、員工關懷計畫(提供免費電話諮商，含心理、職場、法律或財務等)。</p> <p>(5) 企業社會責任：有薪公益服務假，如社區老人關懷服務、學童伴讀等志工假。</p> <p>4. 113 年三園區合計辦理 11 場次與性別平等工作法相關研習會，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：**

※ 本議題之113年度績效指標項數共1項，已完成。

**(五)性別議題 5：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 <u>113年：2項</u> 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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>就本會權管業務評估可新增之性別統計指標。</li> <li>針對重要議題研擬性別分析報告。</li> <li>參考性別統計指標數據運用於政策規劃。</li> </ol>	<p>■達成□未達成</p> <p>113年度新增2項性別統計複分類指標如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>「本會所屬職員性別統計(新增職稱複分類)」。</li> <li>「專題研究計畫申請/核定件數性別統計(新增身心障礙複分類)」。</li> </ol>
	性別分析報告 111年：3篇 112年：1篇 <u>113年：2篇</u> 114年：2篇			<p>■達成□未達成</p> <p>113年度辦理2篇性別分析報告如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>《補助博士赴國外研究(千里馬計畫)之性別差異分析》：透過問卷調查檢視計畫補助成效、追蹤動態，並分析各領域年輕科研人才之職涯發展是否存在性別落差現象，分析結果並作為調整計畫之評估依據。</li> <li>《本會暨所屬機關職員性別及官等統計分析》：參考銓敘部「全國公務人員人數及性別比率-按年齡及官等分」分析架構，就本會職員與全國公務人員一般行政機關各官等性別年齡比率進行比較分析，檢視性別落差與評估需求，尤其關注女性受影響之情形，並據以研議會內各項精進策略及行動方案。</li> </ol>
	參考性別統計指標運用於政策項數： 112年：1項 <u>113年：1項</u> 114年：1項			<p>■達成□未達成</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>本會112年性別分析報告《鼓勵女性投入科研活動之政策工具盤點與分析》，建議「擴大性別統計範疇，關注科研領域不利處境者(如高齡、身心障礙者等)」。</li> </ol>

				<p>建立相關指標系統追蹤其參與度」，以優化科研環境。</p> <p>2. 本會依上述建議，併同「行政院各部會性別統計精進作業」，盤點本會現有性別統計指標，研議新增不利處境者複分類，預計115年前可完成歷年企業部門女性研究人員-依科技領域區分、全國研發人力-依性別及人力區分等17項性別統計指標新增年齡65歲以上之複分類建置，以回饋性別統計分析政策建議。</p>
--	--	--	--	---

**檢討策進：**

※ 本議題之113年度績效指標項數共3項，均已完成

**(六)性別議題 6：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. 本會教保中心113學年度收托人數48人(額滿)，已達成113年績效指標，透過不定期訪視教保中心以表達關懷之意並提供相關協助： (1) 主任委員於5月8日及8月28日訪視教保中心並提供教學用具；人事處處長於6月28日參加教保中心畢業典禮。 (2) 添購樂器教學用具約7萬餘元，並提供2樓會議室外空間，作為幼兒運動空間。</p> <p>2. 本會教保中心員工托育比</p>

				<p>率(員工子女送托人數/契約約定收托人數)逐年提升：每學年均超過50%，並逐年提升，113學年已提升至81.25%(39/48)。</p> <p>3. 辦學績效優良：</p> <p>(1) 家長滿意度高，每學年平均滿意度均超過4.5分以上(滿分為5分)，112學年度平均滿意度為4.69分。</p> <p>(2) 每學年教育部績效考評均為90分以上，成績優良。</p> <p>(3) 113月10月30日獲行政院人事行政總處「113年公部門籌設職場托育設施評比」教保中心組「特優獎」。</p> <p>4. 策進作為：本會教保中心目前收托人數48人，依教育部所訂師生比(1：8)及收托人數上限(60人)規定；經盤點1樓相關空間後據以規劃方案，未來預計可再增加收托8人，刻正積極辦理。</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>■達成□未達成</p> <p>三園區管理局113年度共計補助9家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)680,711元。(竹科2家184,272元、中科3家205,160元、南科4家291,279元)，協助企業建立友善職場環境。</p>

**檢討策進：**

※ 本議題之113年度績效指標項數共2項，均已達成。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、113年其它推動性別平等政策綱領之成果

#### (一) 就業、經濟與福利

策略	具體做法	規劃重點及 預期目標	辦理情形及效益
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	為建構性別友善職場，三園區管理局已陸續完成辦理幼兒園或托嬰中心，並積極鼓勵園區廠商設置托兒設施，以提升園區托育量能。	<b>規劃重點：</b> 1. 支持女性就業，建構工作與生活平衡的友善職場。 2. 推動性別平權政策，協助雇主辦理托兒設施或措施，保障婦女權益，促進婦女參與就業。 <b>預期目標：</b> 提升園區托育設施設置量能及收托人數。	1. 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 所準公共化幼兒園、1 所私立幼兒園及 2 所私立托嬰中心，共計可收托人數 1,644 人；114 年度預計將開辦 1 所公立托嬰中心，將再增加收托人數約 32 人。 2. 三園區內事業單位目前設有 10 所私立幼兒園及 1 所托嬰中心，可收托人數 1,306 人，114 年度預計新增 1 所私立托嬰中心，將再增加收托人數約 24 人。 3. 截至 113 年 12 月園區托育設施已收托人數為 2,079 名幼生，預估 114 年 12 月底可收托人數可達 3,006 名幼生。

#### (二) 教育、媒體與文化

策略	具體做法	規劃重點及 預期目標	辦理情形及效益
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	<b>女婕思科技創新培育活動</b> 舉辦專屬女性學子的「尋找資安女婕思」系列活動，透過資安競賽與國際邀請賽扎根與引發 STEM 領域學習興趣，並安排透過學校推廣會，以及建立女婕思小學堂平台，鼓	<b>規劃重點：</b> 辦理專屬女性資安競賽，以學習與參與為主要目的，從培育女學生對資安正確觀念著手，將資安向下扎根，鼓勵女性投入資安科技領域。 <b>預期目標：</b> 透過女婕思的系列活動鼓勵跨域交流及引發學	113 年舉辦「2024 GiCS 第 4 屆尋找資安女婕思」資安競賽活動。第 4 屆尋找資安女婕思共 4,007 位高中及大專校院女同學參與，4 月 27 日於臺南沙崙資安暨智慧科技研發大樓舉辦決賽，並於同日邀請來自日本、韓國、馬來西亞及烏拉圭國際學生，進行國際友誼賽；決賽獲獎團隊於 9 月 24 日獲蕭美琴副總統接見，持續透過女

	勵學生持續參與，並增強資安知識。	習興趣，以整體提升我國女性投入 STEM 領域比例。	婕思的系列活動鼓勵跨域交流及引發學習興趣。
--	------------------	----------------------------	-----------------------

### (三) 環境、能源與科技

策略	具體做法	規劃重點及預期目標	辦理情形及效益
建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	推動計畫主持人生育期間支持措施，對懷孕至養育3歲以下子女之女性主持人、單親或育嬰留職停薪養育3歲以下子女之男性主持人，提供研究人力支持及更具彈性的計畫申請時程，讓相關科研人員兼顧育兒及維持其學術研究能量。	<p><b>規劃重點：</b>減緩科研人員於懷孕、哺育幼兒期間兼顧科研工作之壓力。</p> <p><b>預期目標：</b>促進計畫主持人不因孕育幼兒而中斷科研工作並減緩壓力。</p>	本會自110年5月起推動計畫主持人生育期間支持措施，截至113年底，已嘉惠294位主持人。
打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者	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」，消除科研領域性別隔離，針對近3年內未執行本會專題研究計畫之女性科研人員另提供補助，協助其重返科研工作。	<p><b>規劃重點：</b>確保女性在漫長科研職涯，不因資源不均、婚育規劃等因素而抑制其發展潛能與機會。</p> <p><b>預期目標：</b>鼓勵因生產、家庭照顧等因素而暫離科研工作之女性研究人員，透過專案計畫暖身後重拾研究能量，以回歸科研工作。</p>	自107年推動計畫至113年，共補助882位女性計畫主持人；專題計畫女性主持人占比由106年約25.1%提升至113年約27.5%。
進行性別友善廁所改善作業，以回應不同性別者基本需求。	進行性別友善廁所改善作業，以回應不同性別者基本需求。	<p><b>規劃重點：</b>性別友善廁所的概念能與通用設計結合，舉凡親子廁所、無障礙廁所、照顧者廁所、更衣間等都能一起規劃設置，無需另外設立不同廁所與空間，不但增加使用者的便利，亦不需到處找尋不同功用之廁所，也</p>	本會之性別友善廁所改善作業於113年施工完成並開放使用。其空間規劃減少男女廁所的空間配置、如廁時間比例不均問題，讓相關設施在整體使用上更有彈性和效率，並因此可節省空間使用，且能回應使用者不同生理性別、心理性別或供親子及照顧者等共同使用。

		更節省空間與金錢。 <b>預期目標：</b> 性別友善廁所即無論使用者生理性別、心理性別為何，皆可方便使用，設立目的為解決女廁時常人滿為患的問題，提高廁所使用率，為非傳統性別特質者提供能安心如廁環境，以及照顧者與被照顧者(如兒童、高齡者)的性別不同時，也能安心如廁。	
--	--	---	--

## 二、辦理與性別平等相關之宣導活動(照片如附件 2)

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	自然處	「2024 化學年會」舉辦「女性科學家分享會議」	<ol style="list-style-type: none"> <li>於 3 月 30 日與中國化學會合作於「2024 化學年會」，舉辦「女性科學家分享會議」，全台相關領域科學家，不拘性別，參與人數約 20 人。</li> <li>由林雅凡教授（東華大學化學系）及劉瑄儀副研究員（國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心），分別以《變動的未來，不變的價值—一個大學老師的追尋》及《學術舞台上的科研女力：能量與突破》分享學研歷程，結合討論等多樣化活動，宣導性別平等觀念。活動亦鼓勵男性踴躍參加。藉由交流分享，互相勉勵，推動性別平等的價值觀，進而扭轉對女性從事科學的刻板印象。依據參與者的回饋，未來將朝「跨領域」與「多樣性」等方向續辦。</li> </ol>	2024化學年會-女性科學家分享會議
2	工程處	2024 國科會工程領域女性學者研討會	<ol style="list-style-type: none"> <li>本研討會於 11 月 28 日，假國科會 2 樓會議室，邀集工程領域女性學者參與，藉由輔導、傳承、分享及交流科研究生涯發展經驗，營造工程女性科研人才的友善研究環境與氛圍。</li> <li>邀請國立交通大學電子研究所洪瑞華講座教授及國立臺灣大學土木工程學系周家蓓特聘教授等 2 位資深學者的專題演講，精</li> </ol>	2024 國科會工程領域女性學者研討會

			<p>彩豐富的講述學術研究經歷及行政經驗；國立臺灣大學電機工程學系胡璧合教授、國立成功大學工程科學系陳蓉珊教授、國立臺灣大學材料科學與工程學系吳欣潔教授等 3 位年輕學者，生動活潑的分享研究、教學及服務的經驗。</p> <p>3. 與會者共計 35 人，每位與會人員簡要自我介紹，包括任職單位及專長領域。綜合座談由工程處「工程領域女性科研人才推動規劃計畫」主持人--國立陽明交通大學光電工程學系冉曉雯教授擔任，與會者提問及討論熱烈，氣氛愉快且收穫滿載。</p>	
3	生科處	113 年度性別與科技研究計畫聯合成果發表會	為推動科研領域之性別主流化，特規劃「性別與科技研究計畫」，目的在增進科技領域之性別相關議題研究，鼓勵利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。	113 年度性別與科技研究計畫聯合成果發表會
4	生科處	女性科學家交流分享會	藉由舉辦交流分享會，鼓勵女性參與 STEM（科學、技術、工程、數學）等科研研究、提供女性支持社群之學術相關資訊，期以增進女性從事科學研究、增進我國科研量能。	女性科學家交流分享會
5	科國處	只數於妳，解鎖科學之門	<p>3 月 9 日於南港瓶蓋工廠辦理，對象為女高中生及對數學有興趣者，參與人數約 90 人，內容及成果如下：</p> <p>1. 為響應聯合國國際女科日及國際數學日，舉辦「只數於妳，解鎖科學之門」青春女科日活動營，由女學生分享科學學習經驗，並結合趣味的數學解謎遊戲，激發青年學子對數學的興趣及信心。</p> <p>2. 舉辦青春女科日活動營，透過親身體驗到數學的樂趣與實用價值，開啟女學生未來對科學探索的新視野，並促進女性參與 STEM 領域。活動豐富精彩，趣味解謎、動手作及切蛋糕比賽，運用數學邏輯思考，讓數學真實應用在生活中。</p>	只數於妳，解鎖科學之門
6	產學處	科技女力論壇	邀請 17 位邀請來自世界各地、不同領域的傑出女性企業家及創業家分享心路歷程，並以「科技女力 勇敢前進」為主軸，探討後疫情時代與 AI 掀起的浪潮，帶給女性創業家、經	TTA 與女性創業機構攜手舉辦 2024 科技女力論壇

			理人與科技人的危機與轉機，鼓勵女性勇敢前進，善用工具並發揮領導力與影響力，掌握新世代募資趨勢。	
7	產學處	產業高階人才培訓計畫113年度共通培訓課程	藉由產業高階人才培訓計畫 113 年度共通培訓活動，邀請專業講師向參與計畫的本國籍與外國籍博士，宣導我國性平三法相關制定與施行過程，並講解各類型性平案例，交流「職場性別歧視」和「職場不法侵害」概念。讓本國籍與外國籍博士了解臺灣與國際接軌之各項性平法規及個人性平權益。強化博士們對政府營造職場性平友善環境的認知，讓博士們能更安心投入臺灣產業工作，厚植臺灣產業高階人才資源。	產業高階人才培訓計畫113年度共通培訓課程
8	人事處	「從《性騷擾三法》之最新修正談工作場所性騷擾之防治與處理」實體及數位課程	<p>■ 時間及地點： 6月18日、7月23日、8月7日、8月22日/本會1樓簡報室。</p> <p>■ 宣導方式及對象： 以線上課程影片播放及辦理實體課程方式，對象為一般公務人員(含約聘僱)、簡任級主管、機關自僱人員及工友、駐衛警等。</p> <p>■ 活動辦理說明： 因應性平三法修正，本會依據各機關性別平等訓練計畫及本會112年性別意識培力訓練需求調查結果規劃課程，辦理性別平等基礎課程-「從《性騷擾三法》之最新修正談工作場所性騷擾之防治與處理」，並於課程播放自製宣導簡報。</p> <p>■ 辦理成果與宣傳效益說明： 1. 6月18日邀請中央研究院歐美研究所兼任研究員焦興鎧擔任講座，及3場數位課程，參訓人數共計336人，男性占34%，女性占66%。 2. 焦老師風趣幽默的授課方式，將性平三法修正重點與個人及機關應注意事項深入淺出的說明，讓參訓人員獲益良多，頗獲好評。</p>	「從《性騷擾三法》之最新修正談工作場所性騷擾之防治與處理」實體及數位課程

9	人事處	本會「113年CEDAW工作坊」課程	<p>■ 時間及地點： 10月24日/本會1樓簡報室。</p> <p>■ 宣導方式及對象： 辦理實體課程方式，對象為一般公務人員(含約聘僱)、簡任級主管、機關自僱人員及工友、駐衛警等。</p> <p>■ 活動辦理說明： 依據各機關公務人員性別主流化訓練計畫，規劃辦理本會「CEDAW工作坊」課程。</p> <p>■ 辦理成果與宣傳效益說明： 邀請臺北大學教授郭玲惠主講課程，由人事處副處長陳美智引言及座談，參訓人數計108人，男性占35%，女性占65%，並進行前測及後測，依後測分數觀之較前測進步，顯示課程有一定學習成果。</p>	本會「113年CEDAW工作坊」課程
10	人事處	113年主管共識營—「性騷擾及職場霸凌之防治教育—主管應有之認知與處理」	<p>■ 時間及地點： 8月16日/白金花園飯店</p> <p>■ 宣導方式及對象： 辦理實體課程方式，對象為簡任級主管。</p> <p>■ 活動辦理說明： 依據各機關公務人員性別主流化訓練計畫，辦理「性騷擾及職場霸凌之防治教育—主管應有之認知與處理」課程。</p> <p>■ 辦理成果與宣傳效益說明： 邀請桃園市生命線協會張主任翠華主講課程，參加人員為本會副處長以上主管、所屬機關正副局長，所屬法人正副首長，共63人，其中本會參訓人數計32人，男性占53%，女性占47%。</p>	113年主管共識營—「性騷擾及職場霸凌之防治教育—主管應有之認知與處理」
11	新竹科學園區管理局	113年度職場平權暨性騷擾防治研習會	<p>1. 辦理時間及地點：4月23日於集思竹科會議中心。</p> <p>2. 邀請具實務經驗之律師擔任活動講座，解析性別平等相關法令及實務案例分享，協助園區事業單位瞭解法令規定及提升園區性平觀念。</p> <p>3. 本場次計77人參加。</p>	竹科職場平權及性騷擾防治研習會

12	新竹科學園區管理局	職場性騷擾事件調查研習活動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理時間及地點：8月22日於集思竹科會議中心。</li> <li>2. 邀請具實務經驗之律師擔任活動講座，對於性別平等相關法令及職場性騷擾案件之調查進行分享，協助園區事業單位落實法令規定。</li> <li>3. 本場次計65人參加。</li> </ol>	竹科職場性騷擾事件調查研習活動
13	新竹科學園區管理局	竹科龍潭園區法令宣導活動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理時間及地點：11月26日於龍潭園區服務處。</li> <li>2. 由本局指派業務單位承辦人擔任課程講座，說明性別平等相關法令及法令新制，協助園區事業單位落實法令規定。</li> <li>3. 本場次計6人參加。</li> </ol>	竹科龍潭園區法令宣導活動
14	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理時間及地點：12月16日於集思竹科會議中心。</li> <li>2. 邀請具實務經驗之律師擔任活動講座，對於性別平等相關法令及職場性騷擾案件之調查進行分享，協助園區事業單位落實法令規定。</li> <li>3. 本場次計80人參加。</li> </ol>	竹科性別平等工作法性騷擾防治法令說明會
15	中部科學園區管理局	113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：3月21日於中科管理局。</li> <li>2. 邀請具實務經驗之黃秀蘭律師擔任活動講座，進行性別平等相關法令解析及實務案例分享，協助園區事業單位瞭解法令規定及提升園區性平觀念。</li> <li>3. 本場次計70人參加。</li> </ol>	中科職場平權及性騷擾防治研習會
16	中部科學園區管理局	中科園區職場性騷擾案件調查工作坊	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理時間及地點：9月13日、9月18日於中科管理局。</li> <li>2. 邀請具專業知能及實務經驗之林秀怡講師、林夙慧律師講授性別平等法規及分享職場性騷擾事件調查策略及實務經驗。</li> <li>3. 二場次共計80人參加。</li> </ol>	中科職場性騷擾案件調查工作坊
17	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理時間及地點：11月9日於台中園區。</li> <li>2. 透過路跑活動、法令有獎徵答，進行勞工法令暨性別平等工作法令宣導，現場並設有法令諮詢攤位與參加民眾交流互動。</li> <li>3. 本場次約1,000人參加。</li> </ol>	中科勞工法令宣導暨推廣職工福利路跑活動

18	南部科學園區管理局	113 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:4 月 12 日於南科管理局。</li> <li>2. 邀請具實務經驗之黃秀蘭律師擔任活動講座，進行性別平等相關法令解析及實務案例分享，協助園區事業單位瞭解法令規定及提升園區性平觀念。</li> <li>3. 本場次計 128 人參加。</li> </ol>	南科 113 年度職場平權暨性騷擾防治研習會
19	南部科學園區管理局	113 年推動職場工作平權優良事業單位評選獎勵活動說明會	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理時間及地點:8 月 14 日於南科管理局台南、高雄園區共 2 場次。</li> <li>2. 邀請職場平權獲獎廠商分享優良措施及相關經驗，並透過專家學者講述「ESG 視角下的性別平等」之議題，鼓勵廠商於 ESG 報告書內主動揭露性別資訊。</li> <li>3. 台南及高雄 2 場次共計 43 人參加。</li> </ol>	南科 113 年推動職場工作平權優良事業單位評選獎勵活動說明會高雄場、台南場
20	南部科學園區管理局	性別平等工作法性騷擾防治研習會	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理時間及地點:12 月 11 日於南科管理局。</li> <li>2. 邀請具實務經驗之吳惠玲律師擔任活動講座，進行性別平等相關法令解析及實務案例分享，及「工作場所性騷擾」、「性別平等意識培力」等知能建立，協助園區事業單位瞭解法令規定及提升園區性平觀念。</li> <li>3. 本場次計 44 人參加。</li> </ol>	南科性別平等工作法性騷擾防治研習會 1、2

### 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

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	女性學術人員之職涯困境、挑戰與支援系統之跨國比較分析	綜合規劃處	委託研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 辦理機關：國家科學及技術委員會委託國立暨南國際大學辦理。</li> <li>■ 研究目的：透過分析美、英、日、韓與以色列等國女性學術人員所面臨的挑戰及國家建置的支援系統與實施情形，同時蒐集臺灣相關政策文件，並經由訪談女性學術人員，了解其工作經驗與需求。透過跨國比較，期提供在建構支持女性學術人員職涯發展上，更多可能的策略供參。</li> <li>■ 主要研究方法：</li> </ul>

				<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 文件/文獻分析法：蒐集與整理英、美、日、韓、以色列與我國關於女性學術人員的現狀與挑戰，釐清各國相關政策、規定與辦法。</li> <li>2. 比較研究法：以他國類似情況做為我國當前教育現象之比附援引，找出其中的共同點或差異點。</li> <li>3. 專家座談會：邀請參與人員分享其經驗，並提出對於國科會的相關建議。</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 研究結果與發現：本研究發現各國支持女性學術人員之系統，不僅重視女性學術人員之職涯發展，也鼓勵其爭取領導與管理職位，且關注對象不限於全職或是在職的女性，而是將女性研究生(特別是理工領域)納入支援體系服務對象。 另外，本研究涵蓋的美國、日本與韓國的教育主管機構與科研補助機構，均積極運用競爭型經費，鼓勵大學發展性別友善措施。</li> <li>■ 結果運用於性平業務：未來將納入推動性別平等與鼓勵女性科研政策之訂定及成效評估方式參考。</li> </ul>
2	初探臺灣STEM女性科研人才職涯初期發展路徑與挑戰及支持體系	綜合規劃處	委託研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 辦理機關：國家科學及技術委員會委託國立暨南國際大學辦理。</li> <li>■ 研究目的：希望探討教育部與國科會等政府部門對於STEM領域職涯初期女性學者的相關政策，以及臺灣女性學者(含博士生、博後、專案研究員與專案教師)的工作經驗、職涯規劃以發展路徑，並探討相關影響因素如機構類型、聘僱身分等對上述面向的影響。</li> <li>■ 主要研究方法： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 文件/文獻分析法：蒐集與整理臺灣與國外，特別是歐盟國家關於STEM職涯初期女性學者的相關政策與作法。</li> <li>2. 個人深度訪談：針對女性博士生、博後研究員、專案助理教授、專案研究員以及專任助理教授，辦理33人次的訪談。</li> <li>3. 專家會議：辦理一場專家諮詢會議，完備報告內容，以提供主管機關確實可行與具體之政策建議。</li> </ol> </li> <li>■ 研究結果與發現：研究發現女性學者投入學術領域主要原因來自於博士就讀經驗，且其中也可發現性別的影響，如工作的不穩定，將影響婚育規劃。另外，博後、專案與專任助理教授，其職務要求有相當差別；在支持措施上，發現教師對學校友善措施無感，但肯</li> </ul>

				<p>定新進人員隨到隨審計畫。本研究亦發現職涯初期學術人員面臨的議題與性別結合時，會產生雙重或是多重歧視議題。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 結果運用於性平業務：未來將納入推動性別平等與鼓勵女性科研政策之訂定及成效評估方式參考。</li> </ul>
--	--	--	--	---

## 五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與 其他【B】	應納入設置 依據【C】	小計 【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	32	7	1	8	40
	%	78.05	17.07	2.44	19.51	97.56
未達 1/3	個數	0	1	0	1	1
	%	0	2.44	0	2.44	2.44
總計	個數	32	8	1	9	41
	%	78.05	19.51	2.44	21.95	100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至 113 年 12 月底所屬委員會(含 2、3 級機關，不含本院任務編組部分)將性別比例原則納入設置依據之情形(「%」請計算至小數點後第 2 位)。
2. 設置依據係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規已規定委員性別比例原則，請列計於「已納入設置依據【A】」。
3. 「特殊事由與其他【B】」情形，包含如下：
  - (1) 設置依據屬法律位階者(如機關組織法)。
  - (2) 委員全數為指定職務人員。
  - (3) 組織設置係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規未規定委員性別比例原則，機關亦未自訂相關組成規範者。
  - (4) 機關考績及甄審委員會符合「考績委員會組織規程」第 2 條第 3 項及「公務人員陞遷法施行細則」第 7 條第 1 項之「但書」規定情形。
  - (5) 尚未訂設置要點，惟已將性別比例原則評估納入組成任務編組簽文中規範。

## 六、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由 【B】	應納入設置 依據【C】	小計 【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	1	0	1	1	2
	%	50	0	50	50	100.00
未達 1/3	個數	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	100.00
總計	個數	1	0	1	1	2
	%	50	0	50	50	100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至 113 年 12 月底主管之政府捐助財團法人將性別比例原則納入設置依據之情形(%計算至小數點後第 2 位)。
2. 機關若無主管之政府捐助財團法人，則本項無需填列。
3. 「特殊事由【B】」情形係指「設置依據屬法律位階者」。

## 七、其他性別平等推動事項

(一)因應國際趨勢，推廣 DEI (Diversity, Equity, Inclusion，多元、平等、共融) 概念導入研究計畫，盼提升研究者的自覺，避免偏誤之研究態度對特定群體產生負面影響；此概念引進亦有助於提升研究者對性別平等的意識與落實：

1. 於 113 年 4 月 16 日召開第 2 次專家會議，依據 2 場專家建議之推動成果包含：確立國科會推廣之 DEI 定義與蒐集各領域推廣案例、產出 DEI 概念文件向學界推廣、推動 DEI 概念導入試行計畫並規劃各階段作法。
2. 另為使 DEI 概念順利導入試行計畫及向學研界持續推廣，於 113 年 10 月 9 日召開「DEI 概念導入研究計畫工作坊」，參與人員為國科會各單位之 DEI 導入試辦計畫承辦人、督導科長(組長)及相關協助人員共 30 人，透過講述 DEI 內容及當前國際趨勢、研究計畫導入 DEI 優勢及研究實例，讓試行計畫相關人員更了解 DEI 概念以順利導入試行計畫，並藉此向學研界持續推廣以形成共識。

(二)於「國家希望工程」八大施政目標統籌「創新經濟、智慧國家」

一科技創新方案，該方案計七項計畫/工作重點，其中「六、建立性別友善的科研環境，鼓勵女性投入 STEM 領域」，透過結合教育部相關推動計畫進行跨部會合作，促進女性參與並投入產官學各項 STEM 領域，期逐步破除 STEM 領域性別落差所塑造之文化、經濟、與教育等各種性別隔離。主要推動作法包含：

1. 發展性別化創新操作指引，引導科技研發納入性別分析與評估機制。
2. 提升女性在科研領域參與決策的管道與機會，促進決策參與性別平衡。
3. 推動「補助大專校院 STEM 領域及女性研發人才培育計畫」(教育部)。
4. 推動並運用「性別與科技研究計畫」研發成果，納入各相關部會政策擬定或業務執行參考。

(三)行政院第十二次全國科學技術會議，跨部會合作發展均衡社會，於「提升包容共榮」子題，國科會與勞動、內政、經濟部等單位運用適當科技，建立多元平權友善環境。目前我國研讀 STEM 領域的女性學生占比(26.16%)及大專校院 STEM 領域專任教師女性占比(16.38%)均明顯低於男性，且獲核國科會自然領域與工程領域專題研究計畫之計畫主持人，113 年度女性占比(17%、12%)亦明顯低於男性，顯示女性科研人員占比偏低仍有待提升，國科會透過下列策略及措施來強化女性參與科研，營造友善科研環境：

1. 落實科普教育：啟發並鼓勵女性學子投入 STEM 領域就學就業，改善科研領域之教育、職業性別隔離現象，培育未來科研人才。
2. 推動暫行特別措施：提供近 3 年內未執行國科會專題研究計畫之女性科研人員補助，協助其重返科研工作。
3. 推動計畫主持人生育支持措施：提供研究人力奧援及更具彈性的申請時程，讓懷孕及育有幼兒之科研人員兼顧家庭及維持研究能量。

(四)113 年 3 月 6 日應日本熊本大學拜訪之邀，國科會向校方代表團分享國科會推動科研領域性別平等概況及策略(支持女性科研、推

- 升 STEM 培力發展、促進科研創新及應用、建構友善職場環境)。
- (五)為提升國科會相關人員辦理性別統計與性別分析之品質、強化性別主流化工具融入業務之運用，113 年 5 月 21 日辦理「性別統計與性別分析實務工作坊」，邀請國立臺北大學社會工作學系陳芬苓教授講授性別統計與分析實務重點及注意事項，計有 38 位國科會(含所屬及法人)相關同仁參與。
- (六)113 年 10 月 18 日與教育部共同辦理「第 13 屆全國大專校院研發主管會議」，國科會於業務報告中，向全國大專校院之研發主管代表，宣導及推廣會內支持女性科研人才之政策措施(支持女性科研、推升 STEM 培力發展、促進科研創新及應用、建構友善職場環境)。
- (七)所屬三個科學園區管理局為促進科學園區性別工作平權，貫徹行政院推動性別主流化政策及國科會性別平等推動計畫，透過制定並落實性別平等相關政策與措施，引導廠商推動性平，並於每年(南科)或每兩年(竹科、中科)公開發行的永續發展目標自願檢視(VDR)報告書，揭露建構友善職場之推動成果。
- (八)所屬南部科學園區管理局重視永續發展，榮獲 2024 第十七屆臺灣企業永續獎 (TCSA)永續單項績效「性別平等領袖獎」肯定。

附件 1

ESG 報告書揭露性別平等相關資訊（聯華電子、旺宏電子）【竹科】

公司	報告書揭露內容																																			
聯華電子	<p><b>性別薪資揭露</b></p> <p>2023 年聯電於臺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，女性為臺灣基本工資之 1.7 倍，而男性為臺灣基本工資之 1.6 倍，其薪酬差異原因在於年資差異，非因性別而有差別。</p> <p><b>2023 年女男基本薪資和總報酬比率</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> <tr> <th></th> <th colspan="2">基本薪資</th> <th colspan="2">總報酬</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="5"><b>台灣</b></td> </tr> <tr> <td>高階經理人</td> <td>100.0%</td> <td>98.4%</td> <td>100.0%</td> <td>98.4%</td> </tr> <tr> <td>管理職</td> <td>100.0%</td> <td>102.4%</td> <td>100.0%</td> <td>104.2%</td> </tr> <tr> <td>非管理職</td> <td>100.0%</td> <td>100.5%</td> <td>100.0%</td> <td>99.7%</td> </tr> <tr> <td>基層人員</td> <td>100.0%</td> <td>100.9%</td> <td>100.0%</td> <td>97.4%</td> </tr> </tbody> </table>		男	女	男	女		基本薪資		總報酬		<b>台灣</b>					高階經理人	100.0%	98.4%	100.0%	98.4%	管理職	100.0%	102.4%	100.0%	104.2%	非管理職	100.0%	100.5%	100.0%	99.7%	基層人員	100.0%	100.9%	100.0%	97.4%
		男	女	男	女																															
	基本薪資		總報酬																																	
<b>台灣</b>																																				
高階經理人	100.0%	98.4%	100.0%	98.4%																																
管理職	100.0%	102.4%	100.0%	104.2%																																
非管理職	100.0%	100.5%	100.0%	99.7%																																
基層人員	100.0%	100.9%	100.0%	97.4%																																
	<p><b>女性工作者分布</b></p> <p>聯電集團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。聯電持續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>																																			

女性同仁各階層分布比例



註：1. 女性比例統計範圍包含聯電、子公司和廠、聯芯、聯穎及 USJC  
 2. 管理階層包含基層、中階及高階管理階層。基層管理階層包括負責管理直接人員之領班、課長職；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：含晶圓廠及業務行銷部門主管人數（本年度調整計算範圍，納入負責管理直接人員之領班、課長職，2020 年 -2022 年報導數字同步調整）  
 4. STEM 類別相關員工：工程相關職務  
 5. 2023 年聯電整體員工女性比例 42.7%、管理階層女性比例 22.3%、基層管理階層女性比例 27.0%、高階管理階層女性比例 11.3%、生產營收相關部門主管女性比例 26.7%、STEM 類別相關員工 19.0%

性別平等措施

- 育兒照護及哺育環境：鼓勵員工生育，從孕期的關懷與護理諮詢、產假、產檢假、專屬停車位、優先取餐、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。
- 育嬰留職停薪：提供員工育嬰留職停薪的福利，2023 年進行統計，共有 58 位女性同仁回任，留職停薪回任率 79.5%。
- 安心工作場所措施：性別平等文化體系建構、女性夜間工作安全措施、孕婦及特殊對象專屬協助、工作與家庭兼顧之彈性上

班與休假制度、健全之性騷擾防治體制。

#### 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、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)、專用哺集乳室



- ▶ **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《性別平等工作法》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」，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、教育訓練及內部警勤安全協助服務網絡

註：聯電遵循各項台灣政府勞動法規、《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》等相關規範，制定台灣地區聯電人事規章並推動各項相關措施。

**性別薪資揭露**

一流人才一流待遇，旺宏視員工為重要資產，為了吸引、激勵以及留住優秀人才，旺宏在「不因不同政治立場、性別、婚姻狀況等而有所差異」的大前題下，提供具吸引力、高度競爭力的薪資條件，以工作之重要度與困難度作為薪資設計的理念，依據個人績效給予不同的獎酬。秉持利潤共享的理念，每年度決算如有盈餘時，依據公司章程規定及個人工作績效表現分配員工酬勞。

**▶ 2023 年男女整體薪酬比例**

人員別	職務	男	女
直接人員	主管人員	1	1.19
	非主管人員	1	1.20
間接人員	主管人員	1	0.85
	非主管人員	1	0.91

註 1: 員工人數係統計 2023 年全年在職者 (不含經理人)。

註 2: 整體薪酬包含 2023 年實領之經常性薪資、三節獎金、員工酬勞。

**決策層級性別比例**

截至 2023 年底，旺宏員工總人數為 3,836 人，其中包含正式員工 3,805 人，臨時員工 31 人(每週或每月之工作時數少於全職員工者 28 名)；其中，正式員工有 14 人派駐海外工作，其餘之工作地點皆在臺灣；30~50 歲具備豐富專業知識及經驗的同仁為公司主要骨幹，約佔正式員工總人數 55%。

## ▶ 正式員工\* 人力結構表

主類別	次類別	男		女		次類別小計與比率	
		人數 (A)	佔次類別 比率 (A/C)	人數 (B)	佔次類別 比率 (B/C)	小計 (C)	佔正式員工比 率 (C/ 總人數)
職務	主管人員*	555	84%	109	16%	664	17%
	非主管人員	1,787	57%	1,354	43%	3,141	83%
年齡別	30歲以下	696	72%	269	28%	965	25%
	30~50歲	1,213	58%	883	42%	2,096	55%
	50歲以上	433	58%	311	42%	744	20%
國籍	本國籍	2,214	63%	1,280	37%	3,494	92%
	外國籍	128	41%	183	59%	311	8%
人員別	直接人員	444	32%	942	68%	1,386	36%
	間接人員	1,898	78%	521	22%	2,419	64%
工作地	本地	2,331	61%	1,460	39%	3,791	99.6%
	派外	11	79%	3	21%	14	0.4%
性別小計		2,342	62%	1,463	38%	3,805	100%
總人數						3,805	100%

\* 正式員工：不定期契約人員及一年以上特定性定期契約人員

\* 主管人員：職稱為管理職之人員

## 性別平等措施

- 於 2023 年，全公司實際申請育嬰留職停薪人數為 13 人 (男性 2 人、女性 11 人)。於 2023 年底，育嬰留職停薪申請復職人數為 12 人。而 2022 年復職 19 人中，至 2023 年底留任滿 12 個月以上之人數為 18 人 (男性留任率 80%；女性留任率 100%)。
- 旺宏員工之聘用、工作分派或升遷均基於個人實力和潛能，而不受性別之影響，對於身心障礙人士，更無偏見、歧視或其他不正行為。此外，旺宏也重視員工多元性，除足額聘僱身心障礙同仁外，亦聘僱原住民及外國籍同仁。2023 年並無投訴歧視之案例，也未發生涉及侵犯當地員工或原住民權利的個案。
- 連續 10 年榮獲新竹市政府哺集乳室競賽獎項。

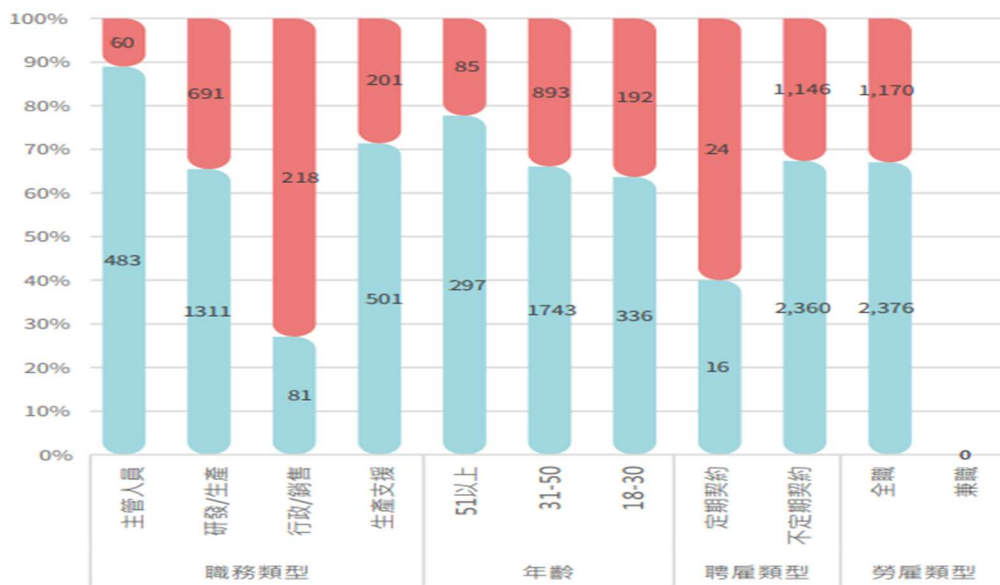
公司	報告書揭露內容
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 『母性工作者』健康管理： <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 推廣女性員工關懷方案及執行母性健康保護措施，讓同仁能安心、放心投身職場，也能專心照護家庭。每月提供辦媽媽教室訊息及不定期舉辦婦癌篩檢活動，提供相關衛教訊息。旺宏提倡哺育母乳，各廠區皆設立集乳室，提供溫馨的設備供哺乳員工專用，另獎勵集乳達六個月以上同仁，贈送小禮物。</li> <li>(2) 連續於 2013~2023 年榮獲新竹市政府哺集乳室競賽獎項。</li> </ul> </li> <li>▪ 有鑒於科技產業的高競爭、高壓力，旺宏特別長期規劃有「EAP 員工協助方案」，安排系列紓壓講座、專業心理諮商師到廠服務 ( 亦可撥打免付費電話安排至公司外諮詢 )、視障按摩等紓緩同仁壓力。</li> </ul>

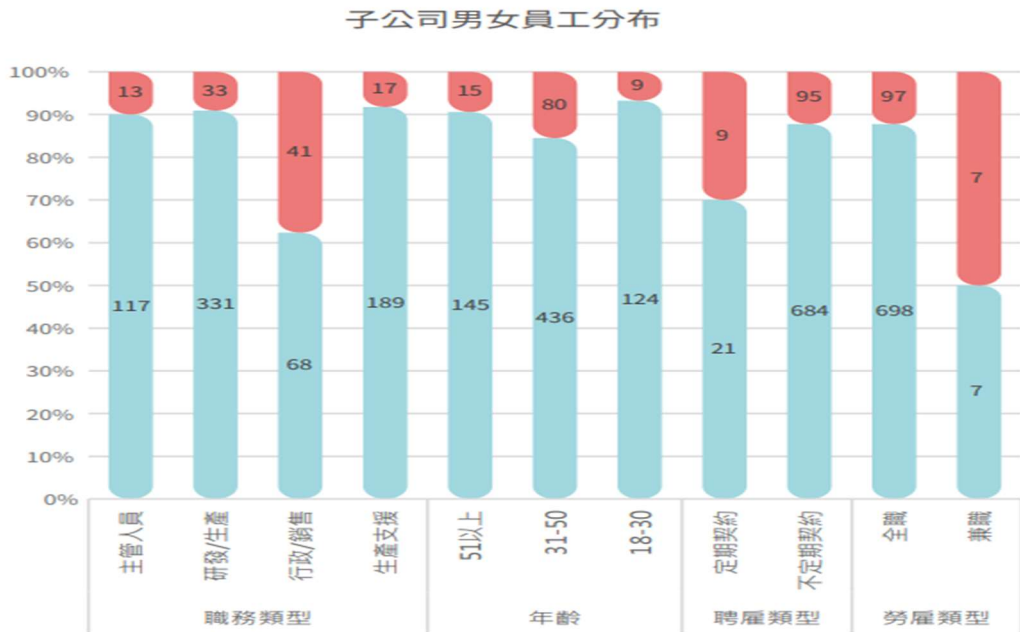
公司	報告書揭露內容																																																						
華邦電子	<b>人力結構性別分析</b>																																																						
	截至 2023 年底，華邦臺灣地區員工總數為 3,546 人(女性員工計 1,146 人，約占 33%；男性員工 2,376 人，約占 67%)，包含 2,844 名主管人員、研發／生產與行政／銷售人員，以及 702 名生產支援人員；海外子公司員工總數為 809 人(女性員工計 105 人，約占 13%；男性員工 705 人，約占 87%)，包含 603 名主管人員、研發／生產與行政／銷售人員，以及 206 名生產支援人員。																																																						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">項目</th> <th colspan="2">總部(臺灣)</th> </tr> <tr> <th>定期契約</th> <th>不定期契約</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>16</td> <td>2,360</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>24</td> <td>1,146</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>40</td> <td>3,506</td> </tr> <tr> <td><b>總計</b></td> <td colspan="2"><b>3,546</b></td> </tr> </tbody> </table>								項目	總部(臺灣)		定期契約	不定期契約	男性	16	2,360	女性	24	1,146	小計	40	3,506	<b>總計</b>	<b>3,546</b>																															
	項目	總部(臺灣)																																																					
		定期契約	不定期契約																																																				
男性	16	2,360																																																					
女性	24	1,146																																																					
小計	40	3,506																																																					
<b>總計</b>	<b>3,546</b>																																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">亞洲(不含臺灣)</th> <th colspan="2">北美洲</th> <th colspan="2">中東</th> <th colspan="2">歐洲</th> </tr> <tr> <th>定期契約</th> <th>不定期契約</th> <th>定期契約</th> <th>不定期契約</th> <th>定期契約</th> <th>不定期契約</th> <th>定期契約</th> <th>不定期契約</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11</td> <td>598</td> <td>2</td> <td>58</td> <td>5</td> <td>27</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>70</td> <td>0</td> <td>14</td> <td>3</td> <td>10</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>668</td> <td>2</td> <td>72</td> <td>8</td> <td>37</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><b>685</b></td> <td colspan="2"><b>74</b></td> <td colspan="2"><b>45</b></td> <td colspan="2"><b>5</b></td> </tr> </tbody> </table>								亞洲(不含臺灣)		北美洲		中東		歐洲		定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	11	598	2	58	5	27	3	1	6	70	0	14	3	10	0	1	17	668	2	72	8	37	3	2	<b>685</b>		<b>74</b>		<b>45</b>		<b>5</b>	
亞洲(不含臺灣)		北美洲		中東		歐洲																																																	
定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約																																																
11	598	2	58	5	27	3	1																																																
6	70	0	14	3	10	0	1																																																
17	668	2	72	8	37	3	2																																																
<b>685</b>		<b>74</b>		<b>45</b>		<b>5</b>																																																	
<div style="text-align: center;"> <p>性別</p> <table border="1"> <caption>性別分布數據</caption> <thead> <tr> <th>地區</th> <th>男性 (%)</th> <th>女性 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>臺灣</td> <td>67%</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>子公司</td> <td>87%</td> <td>13%</td> </tr> </tbody> </table> </div>								地區	男性 (%)	女性 (%)	臺灣	67%	33%	子公司	87%	13%																																							
地區	男性 (%)	女性 (%)																																																					
臺灣	67%	33%																																																					
子公司	87%	13%																																																					

由於科技產業特性與就業市場等因素，華邦員工以男性占大多數。其中，臺灣地區男性與女性員工總數分別為 2,376 人與 1,170 人，男性與女性員工比例約為 2：1，海外子公司男性與女性員工總數分別為 705 人與 104 人，華邦對於女性員工的雇用人數維持一定比例，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。半導體產業原為偏男性密集的產業，但華邦維持多元共融，持續培養女性研發人才，自 2021 年至 2023 女性研發人數占比穩定維持 20%以上，重視女性在技術領域的才華，提供平等的發展機會，鼓勵更多女性投身半導體研發領域。華邦臺灣地區員工以職務區分，主管人員共計 543 人，非主管人員共 3,003 人；員工年齡層結構以 31 歲至 50 歲為主要年齡分布，而其中男女比約為 2：1。華邦臺灣地區員工聘雇類型以不定期契約 3,506 人為大宗，且臺灣地區未有兼職勞雇類型。

華邦海外子公司員工以職務區分，主管人員共計 130 人，非主管人員共 679 人；員工年齡層結構一樣以 31 至 50 歲為主要年齡分布，而其中男女比約為 7：1。海外子公司員工聘雇類型以不定期契約共 779 人與勞雇類型為全職 795 人為大宗。

臺灣地區男女員工分布





### 性別薪資揭露

員工個人薪酬依工作職責與專業技能核給，獎金及員工酬勞為綜合個人工作績效表現及貢獻度予以獎勵。薪資、福利、考核、升遷等，均以人權理念做為客觀考量依據，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。

2023年華邦全球無經驗人員基本月薪資皆優於法定最低基本工資，並每年調查市場薪資水準進行薪資檢視及績效調薪，以獎勵及留任人才。臺灣地區年度最高薪酬者與一般員工的年度總薪酬中位數比率為

24.2:1；2023年年度總薪資報酬變化比率為0.6:1。

華邦採用組織中近三年(2021年至2023年)最高薪酬者之總薪酬(含固定薪酬及變動薪酬)平均與其他一般員工近三年總薪酬中位數平均之比值。

▪ 男女員工最低起薪比

2023 地區	最低起薪		基本工資
	女	男	
臺灣	1.7	1.7	1
香港	1.2	1.2	1
日本	1.6	1.6	1
大陸	3.9	3.9	1

註 標準薪資不因性別而有差異。

### 性別平等措施

● 育兒補助：華邦為響應政府鼓勵國人生育，自 2011 年 4 月起實施「育兒補助」政策，華邦員工新生子女每月補助 6,000 元，補助至子女滿 4 歲止，已有效提升同仁生育率。自 2011 年實施起，至 2023 年止已有 1,847 位員工之子女獲得補助，華邦成為員工照顧家庭的強力後盾，不僅是幫助新手父母減輕養育的財務重擔，提升了同仁育嬰留職的回任率，更提升員工的幸福感。

▪ 育兒補助績效統計

項目	說明
實行效益	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 累計申請子女人數及補助金額：自 2011 年實施起至 2023 年止，共計有 1,847 位員工子女受惠，累積發放 NT\$331,974,559 元</li> <li>▪ 2023 年補助金額：共 NT\$33,141,686 元</li> </ul>

● 育嬰留職停薪：為能夠讓華邦員工能夠兼顧家庭與事業發展，亦促進員工生育，華邦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。2023 年華邦共有 21 人申請留職停薪，相較於 2022 年受新冠疫情影響，復職率大幅提升至 88% 以上；並且對於復職留任率達到 100%，表示華邦提供員工們足夠的家庭後援支持。華邦海外子公司也依循當地法規政策提供優於政府福利的親職假制度，讓員工可以兼顧新生兒家庭及工作。

▪ 育嬰留停員工統計

人員類別	男	女
2023年享有育嬰假的員工人數 <sup>註1</sup>	342	118
A：2023年使用育嬰假人數	7	14
B：2023年應復職人數	8	18
C：2023年實際復職人數	7	16
D：2022年復職人數	2	6
E：2022年復職，一年後仍在職人數 <sup>註2</sup>	2	6
復職率 %= C/B	88%	89%
留任率 %= E/D	100%	100%

- 註 1. 育嬰假以政府規定小孩滿3歲前得以申請兩年，故以2020年起有請產假或陪產假之同仁人數進行估算。
2. 從員工復職生效日起算，持續工作1年未離職，計算期間至2023/12/31。

●性平申訴專線：華邦設有75234(我要申訴)員工反映專線，並應填具「公司內部申訴單」，以書面或郵件方式傳遞至人力資源單位或承辦單位所設置之「員工意見反應箱」，由專人統一受理。另為維護同仁及求職者權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依性別工作平等法，訂定「工作場所性騷擾防治辦法」，建立「性騷擾防治宣導網站」並設立「性騷擾申訴評議委員會」，以處理性騷擾案件。

●母性健康保護管理：醫護人員訪談說明危害辨識、風險評估、工作內容確認，及懷孕期間與產後衛教，並主動提供補助津貼相關資訊，2023年有4名女性懷孕員工接受母性健康保護。

人力結構性別分析

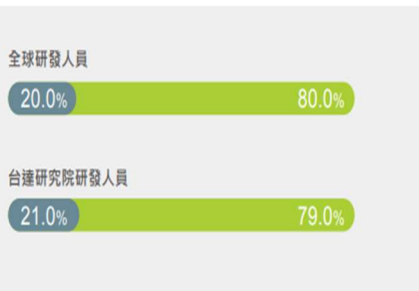
2023 年底台達在職員工依據 2018 年版本 SASB 則 (TC-HW-330a.1) 分類，管理階層依 EEO-1 職位分類指南包括高階管理階層和非執行 (高階) 管理階層共 7,527 人；技術人員，指歸入美國勞工統計局 2018 年標準職業分類系統 15-0000 組 (計算機和數學職業) 或 17-0000 組 (建築和工程職業) 的員工共 10,839 人；其他所有人員，即不屬於前述管理階層或技術人員的員工共 63,489 人。前述員工女性為 39,881 人，占 48.7%；男性為 41,973 人，占 51.3%。

		專業技術及管理單位人員 <sup>1)</sup>	作業員 (含產線協作) <sup>2)</sup>	總計	
		員工人數	員工人數	員工人數	占比
性別分布	女性	9,996	29,885	39,881	48.7%
	男性	24,208	17,765	41,973	51.3%
	不揭露 <sup>3)</sup>	-	-	1	< 0.05%
年齡分布	≥ 50 歲	3,351	1,588	4,939	6.0%
	30 ~ 49 歲	22,496	29,302	51,798	63.3%
	< 30 歲	8,358	16,760	25,118	30.7%
總計		34,205	47,650	81,855	100.0%

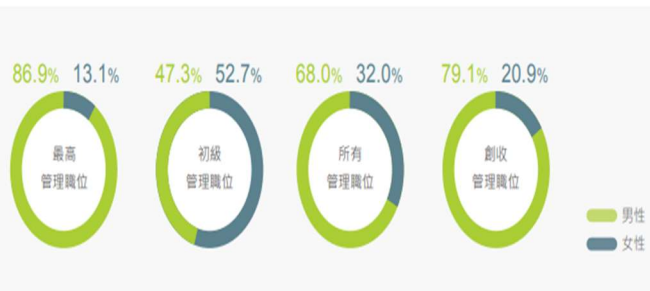
職級別性別分析

台達以多元任用為永續方針，積極推動性別平權與環境關懷，2023 年整體女性員工占比達 48.7%，整體研發女性占比為 20%，台達研究院研發人員女性占比 21%。在管理職位中，初階女性主管比例提升 2.5%。

研發人員性別分布



管理職人員性別分布<sup>1)</sup>



**性別薪資揭露**

台達電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。

月平均新進人數與新進率：所有員工依地區、性別、年齡分組統計<sup>1,2</sup>

性別	年齡	台灣		中國大陸		亞太區		歐非中東		美洲		總計	
		人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
女	≥50歲	1	< 0.05%	< 0.5	< 0.05%	1	< 0.05%	1	< 0.05%	< 0.5	< 0.05%	3	< 0.05%
	30 ~ 49歲	27	0.2%	264	0.7%	92	0.4%	6	0.2%	4	0.4%	393	0.5%
	<30歲	25	0.2%	234	0.6%	302	1.3%	4	0.1%	2	0.2%	567	0.7%
男	≥50歲	3	< 0.05%	1	< 0.05%	2	< 0.05%	4	0.1%	1	0.1%	11	< 0.05%
	30 ~ 49歲	62	0.4%	376	0.9%	44	0.2%	13	0.4%	5	0.5%	500	0.6%
	<30歲	58	0.4%	477	1.2%	120	0.5%	8	0.3%	5	0.5%	668	0.8%
不揭露		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	< 0.5	< 0.05%
月均		176	1.2%	1,352	3.3%	561	2.3%	36	1.2%	17	1.8%	2,142	2.6%

**全球年度薪酬比例男女比值**

職務	男性	女性	
經理級以上主管 (本薪)	1.0	0.9	
經理級以上主管 (全薪) <sup>1</sup>	1.0	0.9	
其他管理職人員 (本薪)	1.0	1.0	
其他管理職人員 (全薪)	1.0	0.9	
非管理職人員 (本薪)	專業技術及管理單位人員	1.0	1.1
	作業員 (含產線協作)	1.0	1.0
非管理職人員 (全薪)	專業技術及管理單位人員	1.0	1.1
	作業員 (含產線協作)	1.0	1.1

**全球主要生產據點・員工年薪<sup>15</sup>平均值男女比值**

專業技術及管理單位人員



**決策層級性別比例**

2023 年董事會由 12 席董事組成，包含五席具本公司員工身分之董事（執行董事）、二席不具本公司員工身分之董事（非執行董事）及五席獨立董事，任期三年。董事長由非執行董事擔任，與執行長或總經理暨營運長非為同一人或互為配偶或一親等親屬。2023 年女性董事占 3 席(25%)，男性董事占 9 席(75%)，2024 年女性董事提高為 4 席(33.33%)，男性董事為 8 席(66.67%)

**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。
- 歧視與騷擾防治：舉辦性騷擾防治講座等課程，及強化性別平等意識及多元共融理念之認知，規劃相關課程及活動。
- 員工安心成家措施：為協助員工安心成家、緩解台達職場爸媽育兒壓力，並增進生育率，公司從福利、假別、彈性政策，提供職場爸媽更優質的職場環境，達成工作與生活平衡，舒緩同仁育兒負擔，並透過教育講座、EAP 諮詢管道，增進同仁的育兒與親子教育知識，打造一個安生家養的健康職場。
  1. 優於法令的婚假制度與結婚禮金、生育祝賀金、育兒津貼、好孕禮及新生兒禮品／禮金，2022 年 10 月起擴大育兒補助適用對象為 0-6 歲，每胎至多補助美金 1.23 萬元，截至 2023 年底共 3,143 位台達寶寶受惠，總支出金額約美金

5.4 百萬。

2. 員工、眷屬與子女健康保險與保健活動。
3. (陪)產假、育嬰假及優於法令的家庭照顧假、哺(集)乳設備與時間、母性保護專屬車位。
4. 特約托育機構或幼兒園、彈性工時制度及居家辦公措施、三歲助學金，2023 年員工推薦並簽約成功共計 18 家，截至 2023 年特約托育機構或幼兒園共 37 家。
5. 親子溝通課程、職場爸媽教育講座、有薪旅遊假、親子共遊員工活動。

國際婦女節舉辦女性專屬活動，慶祝及感謝女性各方面之成就與貢獻。

- 泰國廠區女性員工以分享成長故事響應國際婦女節 #EmbraceEquity 主題
- 台灣發送節日祝賀信件，感謝所有女性的付出與貢獻
- 印度廠區女性員工穿著傳統服飾，一同製作專屬自己的馬克杯



提供女性發揮平台，為女性員工的成長加持。

- 中國大陸年度匠心懷技能大賽，女性參與人數較去年成長 25%
- 歐洲舉辦線上圓桌會議由女性主管分享職涯故事
- 台灣創立女性成長社群，以支持女性面對挑戰，預計提供學習資源以及專屬活動，協助女性發揮影響力，將於 2024 年展開社群活動



專注新時代性別需求，舉辦各式豐富活動提升幸福感。

- 中國大陸舉辦美甲、扇子 DIY、插花、瑜珈等女性專屬活動
- 泰國廠區於 6 月驕傲月 (Pride Month) 舉辦「Say It Out Loud」活動，邀請公司內 LGBT 同仁現身說法，分享驕傲月對他們的意義，以及在職場環境中，平等對待與尊重的重要性。



關愛員工健康，提供兩性專屬健康照護及體驗活動。

- 台灣舉辦婦產科體驗營，感受女性孕產期的身心轉變歷程
- 中國大陸提供女性婦科健康諮詢活動
- 印度廠區為女性同仁提供健康檢查及健康管理講座



CSR 報告書揭露性別平等相關資訊(群創、聯電) 【南科】

公司	報告書揭露內容																																					
群創光電	<p><b>性別薪資揭露</b></p> <p>員工起薪標準與薪酬制度不因性別而有所不同差異；2023 年高階管理職整體薪酬比，女性為男性 1.08 倍，其他職務女男薪酬比介於 0.88~0.99 之間。</p> <p>◆女男薪酬比</p> <table border="1" data-bbox="311 609 1391 1256"> <thead> <tr> <th>廠區</th> <th>職務<sup>註1</sup></th> <th>女性</th> <th>男性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">台灣</td> <td rowspan="4">間接員工</td> <td>高階管理職</td> <td>1.08</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>管理職</td> <td>0.88</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>專業職</td> <td>0.89</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>助理職</td> <td>0.99</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>直接員工</td> <td>技術職</td> <td>0.94</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">中國大陸<sup>註2</sup></td> <td rowspan="3">間接員工</td> <td>管理職</td> <td>0.99</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>專業職</td> <td>0.96</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>助理職</td> <td>NA</td> <td>無此類人員</td> </tr> <tr> <td>直接員工</td> <td>技術職</td> <td>0.94</td> <td>1.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>註 1: 高階管理職為距 CEO 兩層內主管；管理職為基層主管以上 (不含高階主管)；技術職為本國籍技術人員。</p> <p>註 2: 中國大陸廠區無高階主管。</p>	廠區	職務 <sup>註1</sup>	女性	男性	台灣	間接員工	高階管理職	1.08	1.00	管理職	0.88	1.00	專業職	0.89	1.00	助理職	0.99	1.00	直接員工	技術職	0.94	1.00	中國大陸 <sup>註2</sup>	間接員工	管理職	0.99	1.00	專業職	0.96	1.00	助理職	NA	無此類人員	直接員工	技術職	0.94	1.00
	廠區	職務 <sup>註1</sup>	女性	男性																																		
台灣	間接員工	高階管理職	1.08	1.00																																		
		管理職	0.88	1.00																																		
		專業職	0.89	1.00																																		
		助理職	0.99	1.00																																		
	直接員工	技術職	0.94	1.00																																		
中國大陸 <sup>註2</sup>	間接員工	管理職	0.99	1.00																																		
		專業職	0.96	1.00																																		
		助理職	NA	無此類人員																																		
	直接員工	技術職	0.94	1.00																																		
	<p><b>決策層級性別比例</b></p> <p>為促進女性職涯發展，營造性別友善場域，實施多元暢通申訴管道、性騷擾防治措施及提供全方位母性關懷照護計畫，使女性員工能兼顧工作生活平衡。群創光電之正式員工中，女性於科學、科技、工程與數學(STEM) 等職位占比約 21.57%，預計於 2030 年達成女性占比 22% 之設定目標。</p>																																					

◆女性員工<sup>註1</sup> 占比

項目 <sup>註2</sup>	2019	2020	2021	2022	2023
全體	40.69%	39.84%	40.54%	40.65%	38.44%
管理職	17.95%	18.81%	19.47%	19.61%	19.60%
基層管理職	19.30%	20.30%	20.96%	20.89%	20.77%
高階管理職	5.26%	6.25%	6.25%	7.69%	9.09%
業務管理職	35.71%	41.03%	41.30%	30.43%	32.56%
STEM 職位 <sup>註3</sup>	20.74%	20.53%	21.53%	21.52%	21.57%

註1：統計數據包含台灣及中國大陸地區女性員工。

註2：全體員工：所有女性員工；管理職：所有女性主管；基層管理職：所有女性基層主管；高階管理職：距 CEO 兩層內女性主管；業務管理職：業務部門中，高 / 中 / 基層各級女性業務主管。

註3：STEM ( Science, Technology, Engineering, Mathematics) 職位包括主任工程師、高級工程師、工程師、副工程師。

## 性別平等措施

- 鼓勵支持生育：臺灣廠區 2023 年共計 212 位同仁申請育嬰留職停薪，應於該年度育嬰留停復職人數為 234 人，實際復職人數為 149 人，復職率為 64%。2022 年復職的 157 位員工中，有 145 位於 2023 年年底仍在職，留任率達 92%，可見本公司對於留停復職員工所提供的協助，有效助其適應並重回工作崗位。

## ◆ 母性關懷與育兒支持

### 孕期前後

- 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。
- 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。
- 陪產檢假 ( 陪同伴侶產檢 )。
- 台灣及中國大陸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，2023 年合計 656 名，並協助 9 名女性員工適性配工，合計管理率達 78.66%，將陸續完成管理。

### 復職後

- 於各廠設置哺乳室、托育措施、親子活動、休閒場館、育兒講座。
- 陪讀假 ( 與首次入學孩童共同出席以降低其不安全感 )。

### 特約幼兒園

- 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。

### 小小群創成長室

- 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。

### 支持育嬰留職停薪

- 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。
- 育嬰留停復職持續滿工作一年之比率達 92%。2023 年合計 212 人次申請育嬰留職停薪。

### 生育補助津貼

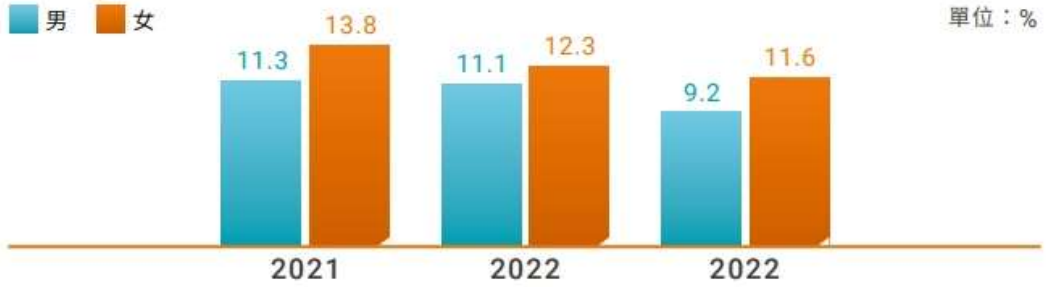
- 2023 年共 438 名的群創寶寶誕生，生育補助津貼達 88 萬元。

- 性別平等 職場平權：

報告書揭露內容

- 於年度晉升中，2021~2023 連續三年女性晉升比例皆高於男性，女性晉升比例對比男性落在 1.1~1.3 倍。
- 公司因科技產業特性及就業市場趨勢以男性員工居多，然連續三年女性晉升比例皆高於男性，代表績效優異的同仁皆可獲得到晉升機會，並未因性別而發展受限。

◆ 職等晉升率



註：職等晉升率 = 職等晉升人數 / 平均人數。

## 性別薪資揭露

2023 年聯電於臺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，女性為臺灣基本工資之 1.7 倍，而男性為臺灣基本工資之 1.6 倍，其薪酬差異原因在於年資差異，非因性別而有差別。

## 2023 年女男基本薪資和總報酬比率

	男	女	基本薪資	總報酬
<b>台灣</b>				
高階經理人	100.0%	98.4%	100.0%	98.4%
管理職	100.0%	102.4%	100.0%	104.2%
非管理職	100.0%	100.5%	100.0%	99.7%
基層人員	100.0%	100.9%	100.0%	97.4%
<b>新加坡</b>				
管理職	100.0%	101.1%	100.0%	101.1%
非管理職	100.0%	99.2%	100.0%	100.2%
基層人員	100.0%	98.6%	100.0%	97.6%

- 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酬為計算，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

### 決策層級性別比例

聯電集團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。聯電持續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。

### 女性同仁各階層分布比例



註：1. 女性比例統計範疇包含聯電、子公司和艦、聯芯、聯穎及 USJC  
 2. 管理階層包含基層、中階及高階管理階層。基層管理階層包括負責管理直接人員之領班、課長職；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：含晶圓廠及業務行銷部門主管人數（本年度調整計算範疇，納入負責管理直接人員之領班、課長職，2020年-2022年報導數字同步調整）  
 4. STEM 類別相關員工：工程相關職務  
 5. 2023 年聯電整體員工女性比例 42.7%、管理階層女性比例 22.3%、基層管理階層女性比例 27.0%、高階管理階層女性比例 11.3%、生產營收相關部門主管女性比例 26.7%、STEM 類別相關員工 19.0%

### 性別平等措施

- 打造安心職場



▶ 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、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)、專用哺集乳室



▶ 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《性別平等工作法》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」，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、教育訓練及內部警勤安全協助服務網絡

- 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

## 報告書揭露內容

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。



附件 2

活動名稱	活動照片	活動名稱	活動照片
1. 「2024 化學年會」舉辦「女性科學家分享會議」		6. 科技女力論壇	
2. 「2024 國科會工程領域女性學者研討會」		7. 產業高階人才培訓計畫 113 年度共通培訓課程	
3. 「113 年度性別與科技研究計畫聯合成果發表會」		8. 「從《性騷擾三法》之最新修正談工作場所性騷擾之防治與處理」實體及數位課程	
4. 女性科學家交流分享會		9. 本會「113 年 CEDAW 工作坊」課程	
5. 只數於妳，解鎖科學之門		10. 「113 年主管共識營—性騷擾及職場霸凌之防治教育—主管應有之認知與處理」	

活動名稱	活動照片	活動名稱	活動照片
11. 竹科 職場平權 及性騷擾 防治研習 會		16. 中 科 職場性騷 擾案件調 查工作坊	
12. 竹科 職場性騷 擾事件調 查研習活 動		17. 中 科 勞工法令 宣導暨推 廣職工福 利路跑活 動	
13. 竹科 龍潭園區 法令宣導 活動		18. 南科 113 年度 職場平權 暨性騷擾 防治研習 會	
14. 竹科 性別平等 工作法性 騷擾防治 法令說明 會		19. 南科 113 年推 動職場工 作平權優 良事業單 位評選獎 勵活動說 明會高雄 場、台南 場	
15. 中 科 職場平權 及性騷擾 防治研習 會		20. 南科 性別平等 工作法性 騷擾防治 研習會 1、2	