

國家科學及技術委員會114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%。 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%。</u>	■達成□未達成 截至12月31日止，本會及所屬機關所屬36個委員會(已扣除2個委員會，因人數僅有3人不列入計算)，其中計有35個已達任一性別比例不少於40%之目標，達成率為97.22%，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，	【董事】 111年：達成率100% 112年：達成率100% 113年：達成率100% <u>114年：達成率100%</u> 【監事】 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114年度績效指標項數共2項、達成項數2項。

※ 114年度績效指標均已達成，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)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	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	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/	1.■達成□未達成 114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7場次，計有238家廠商、343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" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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>3</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>廠商家數</td> <td>97</td> <td>71</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>參加</td> <td>144</td> <td>94</td> <td>105</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	3	2	2	廠商家數	97	71	70	參加	144	94	105
	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	3	2	2																						
廠商家數	97	71	70																						
參加	144	94	105																						

	幅度不低於1.5%。		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。	發行家數)： 111 年： 100 家 112 年： 97.5% 113 年： 98.5% 114 年： <u>99.5%</u>	<table border="1" data-bbox="1086 136 1508 663"> <tr> <td>人數</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>人數 (男)</td> <td>19 (13%)</td> <td>20 (21%)</td> <td>23 (22%)</td> </tr> <tr> <td>人數 (女)</td> <td>125 (87%)</td> <td>74 (79%)</td> <td>82 (78%)</td> </tr> <tr> <td>課程滿意度</td> <td>99%</td> <td>99.6%</td> <td>85.7%</td> </tr> </table> <p data-bbox="1086 667 1508 2000"> 2.■達成□未達成 (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 114 年三園區事業單位發行 ESG 永續報告書共 324 家(竹科 158 家; 中科 47 家; 南科 119 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%。 (2)三園區透過辦理職場平權研習會時，除宣導性別平等工作法令事項外，亦同時宣導並鼓勵廠商主動於 ESG 永續報告書揭露性別平等相關資訊，使企業更具競爭力，並顯示對社會責任的重視。 (3)園區大廠如聯詠、世界先進、華邦電子、台達電子、台積電、群創等公司之 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 </p>	人數				人數 (男)	19 (13%)	20 (21%)	23 (22%)	人數 (女)	125 (87%)	74 (79%)	82 (78%)	課程滿意度	99%	99.6%	85.7%
人數																					
人數 (男)	19 (13%)	20 (21%)	23 (22%)																		
人數 (女)	125 (87%)	74 (79%)	82 (78%)																		
課程滿意度	99%	99.6%	85.7%																		

廠商於報告書中性平相關資訊如附件 1。

檢討策進：

※ 本議題之114年度績效指標項數共2項、達成項數2項。

※ 114年度績效指標均已達成，將持續透過職場平權宣導、鼓勵園區廠商揭露性別平等相關資訊及推動友善就業措施，穩健提升女性經濟力。

(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： 研議發展國科會補助計畫之性別化創新操作手冊。 114年： <u>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。</u>	■達成□未達成 1.經參考國內、外相關文獻，包含美國及加拿大國家衛生研究院與歐盟 Horizon 等國際規範、作法，以及對於研究中性別考量之要求，已完成以生物醫學領域為主之「研究中的性別考量檢核表(CM16)」，並參照國科會《科學研究及技術研發性別化創新操作指引》生理性別(sex)、社會性別(gender)定義，配合修正CM16檢核表填寫說明之名詞定義，以達成政策指引的連貫性，並將各項目填答要旨中「受試者」修改為「受試者/研究參與者」。 2.已納入本會補助專題研究計畫作業要點十一、(六)研究計

					畫涉及人體試驗或人體研究者，應增填CM16檢核表。
--	--	--	--	--	---------------------------

檢討策進：

- ※ 本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項。
- ※ 114年度績效指標均已達成，將持續深化性別化創新操作指引之運用，強化性別觀點於科技研發體系之落實，提升科技創新對不同性別需求之回應。

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 113年：7場 <u>114年：8場</u>	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。	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>114 年度共計辦理 10 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"> 1. 自然處與中華民國數學會合作於 1 月 15 日「2025 年第 60 屆中華民國數學年會」舉辦女數學人活動「那些數學課之外，酸甜苦辣的人生經驗」。邀請二位老師經驗分享並進行互動交流。同時藉此機會介紹數學會女數學人小組的運作，分享國科會鼓勵女性投入 STEM 政策與活動，也讓學生了解 SDGs「實現性別平等，並賦予婦女權力」的精神。本次活動總參與人數為 55 人，其中女性占 1/3。 2. 自然處與台灣女科技人學會合作於 3 月 8 日舉辦 2025 女科技人大會，以「公平包容綠動未來：AI 賦能多元永續」為主題，透過專題演講與跨域對談，聚焦 AI 在永續發展、金融科技、情感 AI、潔淨能源等領域的創新應用，同時強調女性在科技發展中的關鍵貢獻與影響力。活動同時落實科研友善環境，本次活動並提供「女科技超人 Baby 一日營」托育服務，計有 17 位 Super Baby 參與，讓育有幼兒之科研人員安心參

			<p>與，另舉辦「高中生實驗室參訪」讓年輕學子近距離接觸科學研究，激發對 STEM 領域的興趣。本次活動總參與人數(含高中生)為 261 人，其中女性占比超過 8 成，有助於提升女性科研社群能見度，並促進性別友善與永續導向之科研生態。</p> <p>3. 自然處與自然科學推展中心於 9 月 19 日合辦「2025 年國科會自然處科學職涯暨性別平權交流研討會」，透過「科學 Girl's Talk」串聯資深學者與青年學子，探討性平政策。有多位與會者分享自身經驗，肯定本會近年推動的生育支持與研究中斷支援措施，並期望再檢視現行支持方案的適用對象，如讓負責育兒的男性研究人員(非單親)也能申請等，使政策更加貼近實際需求。</p> <p>4. 工程處於 5 月 29 日於中興大學辦理「春季工作坊~多工平衡-科研人才的實戰建議」活動，當日現場有 75 人，線上有 100 人共同參與，以「破解學術迷宮，開啟科研新視野」為主題，聚焦女性科研人才如何在學術、生活與家庭等多重角色中取得平衡，提升職涯韌性，為女性學者提供實務問題的經驗交流，建立兩性共創的友善生態。</p> <p>5. 工程處於 9 月 2 日於國科會辦理「賦能同行·共創科研力」年度大會，探討跨領域研究在學術申請與合作中面臨</p>
--	--	--	--

			<p>的挑戰與策略，並規劃「與國科會的對話」政策交流環節，蒐整具體建議，提供女性學者共享平台，透過經驗分享與交流，在生涯、職涯與更多面向的發展上實現彼此賦能、攜手同行，開創更具韌性與創造力的科研未來。</p> <p>6. 工程處於11月8日於高雄駁二藝術特區共創基地辦理「秋季工作坊~產學攜手向前行」，聚焦女性科研與產學合作主題，擴大南區社群。</p> <p>7. 生科處於6月26日舉辦「女性生命科學家交流分享會」，邀請臺大阮雪芬教授、中研院陳瑞華研究員等七位長期深耕生命科學領域的傑出女性學者，分享其學術職涯中的重要歷程。透過經驗分享與交流，展現女性科研人員在不同研究階段所面臨的實際情境與因應方式，提供與會者了解女性科研人員多元學術路徑，以鼓勵更多女性投入科研工作，並提升其於科研領域之地位與影響力。</p> <p>8. 人文處於10月23日舉辦線上演講「跨界學術橋：《長女病》：性別與家庭排序迷思」，邀請作家暨 podcaster 張慧慈女士主講，及輔仁大學社會學系石易平副教授與談。講座由個人的生命經驗出發，看性別及家庭排序如何被想像，以及當代「長女病」的可能解方，直播觀看次數 313 次，演講已上傳人社中心</p>
--	--	--	--

				<p>Youtube 頻道，觀看次數 556 次(截至 12 月 31 日止)。</p> <p>9. 人文處於 11 月 21 日舉辦線上演講「《人文沙龍系列》不同的聲音：女性道德哲學觀」，邀請中正大學哲學系吳秀瑾教授主講，由「關懷倫理學」與「自然主義倫理學」等多元視角切入，剖析女性道德哲學觀點及其於當代社會之實踐。演講已上傳人文沙龍 YouTube 頻道，觀看次數 334 次(截至 12 月 31 日止)。</p> <p>10. 人文處於 11 月 21 日舉辦 114 年度「性別與科技研究計畫」聯合成果發表會，合計發表 42 件計畫研究成果，參與人數共 95 人，女性占 54 人(56%)；其中有 2 位行政院性平處長官、3 位行政院性平會委員與會，相關部會有 4 位交通部及 3 位教育部同仁與會。會後進行活動滿意度調查(回收率 41%)，79.5% 填答者對整體活動評價為 5 分(其中女性占 55%)，17.9% 評價為 4 分(其中女性占 71%)，評價良好。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

※ 本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項。

※ 114年度績效指標均已達成，將持續辦理相關交流活動，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)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	自然領域學門召	遴選學門召		■達成□未達成

術審查人之學術專業及性別衡平，維持學術環境的多樣性	集人及複審委員女性占比 111年：15% 112年：15% 113年：16% <u>114年：16%</u>	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。 2.於學門召集人會議中，加強宣導性別意識培力。	各學門召集人及複審委員共151位，其中女性32位，占比21.2%，已達成114年度績效指標。
	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% <u>114年：14%</u>			■達成□未達成 各學門召集人及複審委員共472位，其中女性67位，占比14.2%，已達成114年度績效指標。
	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% <u>114年：26%</u>			■達成□未達成 各學門召集人及複審委員共613位，其中女性168位，占比27%，已達成114年度績效指標。
	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% <u>114年：41%</u>			■達成□未達成 各學門召集人及複審委員共332位，其中女性149位，占比44.88%，已達成114年度績效指標。

檢討策進：

※ 本議題之114年度績效指標項數共4項、達成項數4項。

※ 114年度績效指標均已達成，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

(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	提供「性別與科技研究計	運用「性別與科技研究計	1.透過補助「性別與科技研究計	■達成□未達成 持續補助「性別與科技研究計

<p>涵之科技創新研究</p>	<p>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</p>	<p>畫」研發成果，提供相關機關政策擬定或業務執行參考。</p>	<p>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。</p>	<p>畫」，114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、勞動部、教育部等相關機關參考，茲就4件計畫摘要說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「女性對 COVID-19 防疫措施之認知、行為與其影響：整合巨量資料探勘、機器學習與決策分析方法」：該研究揭示性別差異在 COVID-19 疫苗接種的影響，尤其性別對疫苗副作用的主觀認知與社群情緒反應具有顯著相關性。研究建議疫苗接種與防疫政策應充分考慮性別差異，尤其在政策溝通與副作用議題上需注重性別敏感性。(送參機關：衛生福利部) 2. 「女性遊戲障礙症、社群媒體、與串流影音使用問題：成癮、焦慮、或習慣化行為?」：該研究揭示女性在數位行為成癮中具獨特的腦生理與心理特徵，指出腦生理反應、月經週期、情緒調節困難及血清素基因多型性對成癮脆弱性的影響。結果強調須提供針對女性需求之治療模式，在評估與治療上納入腦生理、荷爾蒙與情緒因素的評估與處置，並促進社會對女性數位健康議題之關注、支持與政策制定。(送參機關：衛生福利部) 3. 「日本親職假之研究—從軟法到硬法之經驗借鏡暨反思轉化」：該研究從比較法觀點切入，觀察日本親職假制度之演變，自「軟法」轉型為「硬法」規範，再修法擴大適用範圍並建立個別周知與意向確認機
-----------------	--	----------------------------------	---	---

				<p>制，此一漸進式改革軌跡展現出兼顧勞工權益保障與事業單位經營彈性之考量，堪為我國建構親職假制度之重要參考。惟我國事業單位以中小企業為主，產業型態與經營規模殊異，建議透過漸進式改革，逐步建立符合國情、兼顧勞資雙方利益之完善制度，始能真正落實工作與家庭平衡之理想。(送參機關：勞動部)</p> <p>4. 「英國高等教育職場多元、平等與包容機制設計與運作之探討」：該研究探討英國頒布《2010年平等法》對於高等教育領域之影響，「平等、多元與包容政策」已成為英國教育主管機構與大專校院的核心政策。我國針對大學教師職涯支持的政策，偏重性別層面的制度改革，相關工作經驗與職涯發展研究也是著重性別面向，但仍缺乏對於高等教育不利處境群體的整合檢視。有鑑於英國學術職場政策已將性別以外的多元面向納入整合，其經驗可作為臺灣高等教育推動政策之參考。(送參機關：教育部)</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

- ※ 本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項。
- ※ 114年度績效指標均已達成，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)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
----	-------------------	----	------	---------------

<p>於科學園區落實性別平等工作法有關職場平權之規定</p>	<p>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</p>	<p>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。</p>	<p>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。</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>■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、方法或流程考量女性員工於生理期穿脫無塵衣之需求等)。</p> <p>2. 114 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 10 家、優等獎獲獎事業單位有 10 家，並陸續辦理頒獎表揚活動，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. 得獎廠商之優良事蹟如下，公告於園區網站性平專區，作為其他廠商參照：</p> <p>(1) 職場平權</p> <p>A. 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>B. 成立專責單位推動各項平權措施。</p> <p>C. 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>D. 性別薪酬平等。</p>
--------------------------------	---	---	---	---

				<p>E. 超額進用身心障礙者。</p> <p>(2) 友善家庭支持措施</p> <p>A. 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>B. 優於法令之有薪假，例如婚假、產假及陪產假天數、事假及病假全薪或部分全薪、育兒假、人工生殖假。</p> <p>C. 設立幼兒園或托嬰中心。</p> <p>(3) 友善工作環境</p> <p>A. 彈性調整工作地點與上下班時間。</p> <p>B. 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>A. 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>B. 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. 114年三園區合計辦理7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114年度績效指標項數共1項、達成項數1項。

※ 114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，積極推動職場工作平權措施、創造友善職場環境等。

(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 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>114年度新增2項性別統計指標如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 「國家科學及技術委員會『專題研究計畫』性別統計表-依職稱」 「大專學生研究計畫申請/核定件數 - 按性別」。
	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>114年度辦理2篇性別分析報告如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 《我國女性參與科研活動之指標分析》：解析全國研發活動性別指標概況、女性研究人才儲備指標現況、女性參與科研活動之國際觀察等，並提出未來規劃方向之建議。 《114 年度科學園區性別統計分析》：透過問卷設計，調查統計園區廠商董監事席次性別比例、薪酬比、性騷擾防治執行情形、育嬰留職停薪及性別平等工作法相關假別申請狀況，進以分析比較近三年各產業在上述事項是否存在性別落差現象，分析結果納入研議園區加強宣導事項，及輔導、檢查重點查察事項之參據。
	參考性別統計指標運用於政策項數： 112年：1項			<p>■達成□未達成</p> <ol style="list-style-type: none"> 本會113年《本會暨所屬機關職員性別及官等統計分析》報告中，年齡為該年度新增的性別統

	<p>113年：1項 114年：1項</p>			<p>計複分類指標。經統計，本會職員年齡主要集中於30歲至49歲之間，占比接近6成。</p> <p>2.另依113年度本會教保中心同仁送托子女需求尚有備取名單7-8人，其中多為本會30歲至49歲間同仁，顯示此區段同仁尚有養育幼兒需求，爰本會積極擴充教保中心托育空間與人數。嗣經教育部國教署於3月14日至本會教保中心擴充立案空間場地，進行實地場勘通過，本會並已重新檢討1樓相關設施空間，刻正按規劃時程進行擴建修繕工程，期能於下一學年度完成相關規劃，以提供員工優質的托育設施，爰確已將分析結果運用於政策規劃。</p>
--	----------------------------	--	--	--

檢討策進：

※ 本議題之114年度績效指標項數共3項、達成項數3項。

※ 114年度績效指標均已達成，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)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。	<p>1.每一學年度積極配合教保中心招生宣傳。</p> <p>2.賡續關懷教保中心托育情形，並提供適當的協助。</p>	<p>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。</p> <p>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</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>1.本會教保中心於8月30日舉辦學校日及親職講座時積極宣傳。自110學年開辦以來每學年均招生額滿。113學年度(113年8月1日至114年7月31日)本會教保中心收托人數48人招生額滿。</p> <p>2.本會透過多元方式積極辦理招生宣導，說明如下： (1) 公文轉知：</p>

			<p>及表達本會關懷心意。</p>	<p>A. 2月25日函轉本會各處室114學年度第一階段招生調查表。</p> <p>B. 9月4日函轉本會各處室114學年度第二階段招生報名訊息。</p> <p>(2) 臉書粉絲專頁刊登:3月3日於「國家科學及技術委員會職場互助教保服務中心」臉書粉絲專頁公告招生資訊。</p> <p>(3) 員工協助方案宣導:6月26日EAP「健康動起來~運動外送服務」宣導本會教保中心提供子女托育服務。</p> <p>(4) 本會不定期訪視教保中心，表達關懷之意，首長親臨關懷，給予支持，並就該中心所提需求，給予相關協助如下：</p> <p>A. 本會主委於1月15日至教保中心訪視，並向全體師生表達新年祝福及關懷。</p> <p>B. 本會主委於6月25日參與本會教保中心畢業典禮，親自頒給每位畢業生(共計16人)畢業證書及畢業紀念品。</p> <p>C. 為增加幼兒進行大肌肉運動空間，本會提供2樓會議室外公共空間供教保中心師生活動使用。</p> <p>D. 為維護教保中心延托幼兒安全，該中心外騎樓照明時間延長至晚上7點。</p> <p>E. 為利幼兒如廁方便，增加空間及便器、洗手臺數量等。</p>
	<p>鼓勵園區事業單位積極提供托兒設施或措</p>	<p>透過托育補助，減輕雇主設置托兒設施或提</p>	<p>鼓勵事業單位設置職場托育相關服務，藉由</p>	<p>■達成□未達成</p> <p>三園區管理局 114 年度共計補助 7 家事業單位設置哺集乳室或托兒</p>

	<p>施，三園區每年度補助廠商合計至少5家。</p>	<p>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>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>設（措）施，補助金額合計新臺幣（以下同）554,200元。(竹科1家67,200元、中科1家180,000元、南科5家307,000元)，協助企業建立友善職場環境。</p>
--	----------------------------	--	-----------------------------------	---

檢討策進：

- ※ 本議題之114年度績效指標項數共2項、達成項數2項。
- ※ 114年度績效指標均已達成，將持續透過教保中心訪視與業務交流，掌握托育服務運作情形，並鼓勵園區事業單位善用托育補助及相關資源，強化職場托育支持，促進員工兼顧家庭與工作。

貳、其他年度重要成果

一、114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。	規劃重點： 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。 預期目標： 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、1 所公立托嬰中心，共計可收托人數 1,504 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 1,456 人。 3. 截至 114 年園區托育設施已收托人數為 2,118 名幼生。
增強女性經濟賦權，協助女性取得資本、進入市場、建構技能、運用創新與科技及提升女性領導力，促進女性就業與創業	響應國際婦女節辦理「她創未來」女性創業活動，邀請傑出女性企業家分享生醫與科技領域之創業歷程、領導力及策略思維，並透過小組討論與新創實習媒合，建構女性創業知能與產學鏈結。	規劃重點： 聚焦科技創業中女性優勢與潛力，鏈結產學研創新資源，規劃創業故事分享、優勢探討及新創實習媒合，透過對話機制挖掘未來創新人才。 預期目標： 啟發女性探索科技創業興趣，提升女性領導力並促進產學連結。	於 3 月 7 日由 TTA 與 Nucleate Taiwan 合作舉辦「她創未來，啟發新世代女性創業」論壇，共計 103 名女大生參與，透過典範分享激發學生對科技創新之興趣，現場並有超過 15 間新創公司與加速器主動與與會者洽談實習與合作機會，開啟許多潛在合作契機，進一步促進女性人才媒合與創新發展。

(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	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，鼓勵學生持續參與，並增強資安知識。	規劃重點： 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。 預期目標： 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。	舉辦「2025 GiCS 第5屆尋找資安女婕思」資安競賽活動，共4,065位高中及大專校院女同學參與，5月10日於臺南沙崙資安暨智慧科技研發大樓舉辦法賽；決賽獲獎團隊於9月26日獲蕭美琴副總統接見，持續透過女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
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。	規劃重點： 減緩科研人員於懷孕、哺育幼兒期間兼顧科研工作之壓力。 預期目標： 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。	自110年5月起推動計畫主持人生育期間支持措施，截至114年底，已嘉惠333位計畫主持人。
	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	規劃重點： 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。 預期目標： 鼓勵因生產、家庭照顧等因素而	自107年推動計畫至114年，共補助1007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114年約27.5%。

	助，協助其重返科研工作。	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。	
--	--------------	--	--

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	Q-Girls 量子少女科學營	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與台灣物理學會合作，於 6 月 28 日至 29 日在國立科學教育館舉辦 Q-Girls 量子少女科學營，活動對象以高中女學生為主。 2. 營隊課程內容融合理論講授、實作體驗與專家對談等形式，旨在打破性別對科學的刻板印象，促進性別平權，並鼓勵更多女學生勇敢踏入基礎科學與前沿科技領域。 3. 活動共計 50 位女學生參與，透過趣味化、沉浸式的學習活動，提升女學生對量子科學的認識與興趣，讓量子物理不再遙不可及。 	Q-Girls 量子少女科學營
2	科國處	2025 國際女科日-走向女科之路	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為響應聯合國「國際女性科學日」，2 月 9 日由國立花蓮女中與東華大學物理系合作辦理，吸引逾 90 位來自花蓮地區的中學女生參與，透過一系列科學體驗與講座，激勵女性投入科學領域。 2. 邀請中央研究院林耿慧研究員分享其成為女科學家的成長歷程，並鼓勵在場女學生勇於選擇物理及基礎科學領域；科學實驗體驗則由花蓮女中學生化身女科學家，帶領國中女生親身體驗科學，透過動手實驗，培養探索精神。 	2025 國際女科日-走向女科之路
3	人事處	114 年女性自我覺察與發聲性平訓練	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依「114 年行政院性別平等業務輔導考核項目衡量標準表」之考核基準，性別意識培力課程，應採多元形式辦理。爰規劃線上課程影片播放及辦理實體展覽參訪方式，強化本會單位主管、所屬機關首長、簡任非主管以上人員及辦理性別平等業務人員就性別平等相關知識。 2. 3 月 18 日、4 月 18 日至國立臺北教育大學北師美術館參訪草間彌生的「軌跡」與「奇蹟」展覽，並邀請北師美術館館長郭博洲擔任講 	女性自我覺察與發聲性平訓練

		師，參訓人數共計 70 人，男性占 45%，女性占 55%。 3. 本會歷來性平課程多以講座授課為主，本次透過參訪展覽方式瞭解女性在職場發展之心路歷程與不易，輔以數位前導課程，使同仁藉由創作之觀察與反思，得到更深的體驗。	
--	--	---	--

※本項成果依行政院性別平等處來函所示，依重要性擇選1至3項提報。

三、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	33	4	0	4	37
	%	86.84	10.53	0	10.53	97.37
未達 1/3	個數	0	1	0	1	1
	%	0	2.63	0	2.63	2.63
總計	個數	33	5	0	5	38
	%	86.84	13.16	0	13.16	100.00

※填列說明：

1. 請提報截至 114 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。

四、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	2	0	0	0	2
	%	100	0	0	0	100.00
未達 1/3	個數	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0
總計	個數	2	0	0	0	2
	%	100	0	0	0	100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至 114 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」。

五、其他性別平等推動事項

- (一) 於 4 月 22 日辦理「性別化創新操作手冊工作坊」，邀集本會相關處室、所屬及法人單位共同參與，針對手冊所訂定之適用對象與時機、評估流程與檢核項目進行說明與討論，並依所提實務建議，修正「性別化創新檢核表」，作為後續科技計畫試行導入之基礎。
- (二) 推動國際交流補助女性科研人才因家庭照顧所需相關支持措施，補助國內舉辦國際學術研討會托育經費，截至 12 月底提供托兒服務措施之申請案計 38 件，經審查共核定 31 件，托兒服務經費合計 1,565,600 元。
- (三) 為保障懷孕受補助人得以兼顧生育及研究，本會已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。114 年度有 1 名千里馬學員因出國前懷孕，經本會同意保留補助資格及延後出國研習期間。

附件 1

ESG 報告書揭露性別平等相關資訊（世界先進、聯詠科技）【竹科】

		報告書揭露內容								
世界先進	性別薪資揭露		2021 年至 2024 年台灣地區女性與男性同仁薪資與薪酬比例							
			2021		2022		2023		2024	
	項目 / 年度		薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬
	管理職	經理人	1.00	1.37	0.91	1.80	0.92	1.09	0.90	0.98
		中高階	0.95	0.97	0.96	0.98	0.95	0.91	0.96	0.91
		初階	0.96	0.93	0.93	0.90	0.93	0.91	0.95	0.93
		管理職 (初中高階) 合計	0.96	0.95	0.95	0.94	0.94	0.91	0.96	0.92
	基層人員	間接人員 ^註	0.89	0.80	0.88	0.78	0.90	0.80	0.88	0.79
		直接人員 (台籍)	1.11	1.04	1.16	1.09	1.13	1.06	1.12	1.04
		直接人員 (外籍)	0.97	1.02	0.96	1.04	0.96	1.00	0.96	0.95
	非管理職 合計	0.99	0.95	1.00	0.97	1.00	0.95	0.99	0.93	
		註：基層間接人員，因工作型態，在職務上以工程類佔比較高，且以男性員工居多								
		女性工作者分布								
		女性員工人數分布								
		2021		2022		2023		2024		
年度		女性人數	女性佔比	女性人數	女性佔比	女性人數	女性佔比	女性人數	女性佔比	
人數 / 佔比										
整體員工		3,127	49.4%	3,317	49.9%	3,193	49.9%	3,160	48.4%	
管理階層		103	19.1%	110	19.1%	121	20.2%	133	19.5%	
初階管理階層 (課級)		54	19.5%	60	19.9%	65	21.1%	71	20.4%	
中階管理階層 (部級)		37	19.2%	38	18.6%	42	20.2%	46	19.4%	
高階管理階層 (處/區域級)		12	17.4%	12	17.1%	14	17.1%	16	16.5%	
生產營收相關部門主管		74	15.4%	78	15.3%	87	16.1%	92	15.0%	
STEM 相關類別員工		790	24.1%	872	24.5%	859	24.3%	892	23.8%	
		註 1：生產營收相關部門包含工程、製造、銷售、品質、供應等生產營收過程相關單位								
		註 2：STEM 包含工程、品質、財務單位等員工								
		性別平等措施								
		2024 年完成性騷擾防治英文版教材，提供外籍同仁友善的學習，確保建立每位同仁之性騷擾防治意識，並製作創意宣導影片，利用公司資源傳播撥放播放，與全體同仁共創安全、安心的職場環境。								
		2024 年持續積極推動 Women V 內部員工資源團體，凝聚世界女力，促進多元對話，解鎖個人潛能，實現自我價值，支持彼此成長，成為更好的自己，攜手共創								

身心健康、平衡、多元共融的友善職場。
 多元平等，強化對 FTE 母性保護宣導（提供英文版本），避免資訊落差、定期更新 Vanguard Life 母嬰親善園地及母保手冊資訊；優於法令的產假、產檢假、給予有薪幼兒照顧假等。

聯詠科技

性別薪資揭露

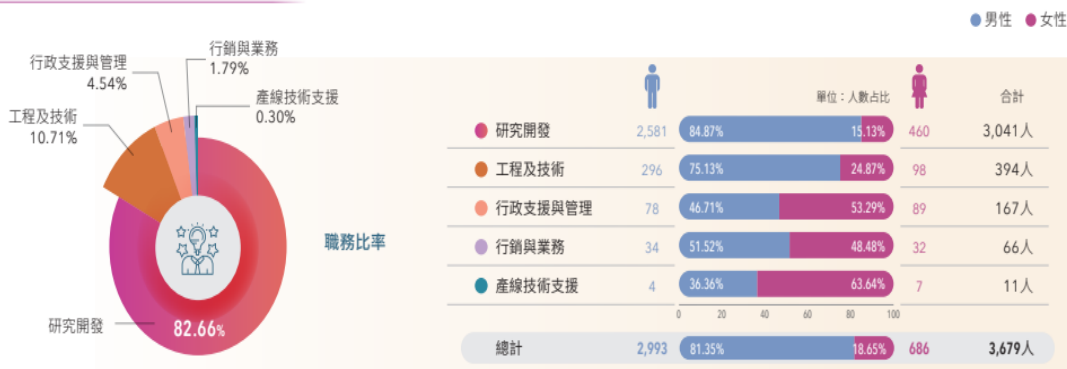
2024 年全球各職務類別的兩性薪酬比例

職類	總部		海外	
	女性	男性	女性	男性
營運支援	1	1.04	1	1.16
工程	1	1.04	1	0.87
研發	1	1.35	1	1.07
工程支援	1	1.02	1	0.93
產線支援	1	1.02	-	-
主管	1	1.49	-	-

說明：1. 重要營運據點為依當地法規登記為公司型態者，包含臺灣總部及海外子公司（中國大陸、日本、香港、美國）
 2. 海外無主管、產線支援職類
 3. 主管之定義是指處級（含）以上主管。
 4. 主管、研發職類男性薪酬明顯高於女性的原因為男性員工之專業年資較長所致。

女性工作者分布

2024 年聯詠科技全球正職員工多元化情形



性別平等措施

優於勞基法休假：產假 12 週、企業志工假每年 16 小時；在母性保護及育兒照護方面，提供孕婦專屬車位、孕婦專用辦公椅、孕婦同仁上下班搭乘計程車補助、陪產假和生育補助；家中育有未滿六歲子女，可申請居家辦公及育兒津貼。

2024 年在公司內部推行 RBA 相關管理制度與訓練課程，落實「RBA 責任商業聯盟行為準則」。聯詠科技以唯才是用及適才適所為依據，對於不同種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者均平等對待，透過公開、公平甄選程序招募員工。公司訂有內部「聯詠科技人權政策」，承諾確保公司工作環境的安全，員工受到尊重並具有尊嚴，以及營運促進環保並遵守道德。

ESG 報告書揭露性別平等相關資訊（華邦電子、台達電子）【中科】

		報告書揭露內容																																														
華邦電子	性別薪資揭露	<p>人才是企業的重要資本，為吸引及留任人才，華邦集團提供最具競爭力的薪資制度與完善的福利，包含優渥的本薪、津貼、員工獎金及酬勞等。綜合員工的績效表現及專業知識技能進行評鑑，給予員工相應的獎金與酬勞，並透過即時發放獎金與員工分享營運成果，持續提升工作士氣。</p> <p>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，2024 年華邦集團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，2023 年*華邦(臺灣)非主管之全時員工「薪資平均數」達業界前 25%。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，華邦致力於推動同工同酬，並確保各地男女員工的起薪差異不大。</p>																																														
		<p>員工薪酬比</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">公司</th> <th rowspan="2">地區</th> <th rowspan="2">職類</th> <th colspan="2">基本薪資</th> <th colspan="2">總報酬</th> </tr> <tr> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">華邦</td> <td rowspan="6">臺灣</td> <td>高階主管</td> <td>0.96</td> <td>1</td> <td>0.89</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>主管人員</td> <td>1.08</td> <td>1</td> <td>1.08</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>專業人員</td> <td>1.01</td> <td>1</td> <td>1.02</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>工程人員</td> <td>1.08</td> <td>1</td> <td>1.08</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>非工程人員</td> <td>0.92</td> <td>1</td> <td>0.92</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>直接人員</td> <td>0.96</td> <td>1</td> <td>0.96</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>					公司	地區	職類	基本薪資		總報酬		男性	女性	男性	女性	華邦	臺灣	高階主管	0.96	1	0.89	1	主管人員	1.08	1	1.08	1	專業人員	1.01	1	1.02	1	工程人員	1.08	1	1.08	1	非工程人員	0.92	1	0.92	1	直接人員	0.96	1	0.96
公司	地區	職類	基本薪資		總報酬																																											
			男性	女性	男性	女性																																										
華邦	臺灣	高階主管	0.96	1	0.89	1																																										
		主管人員	1.08	1	1.08	1																																										
		專業人員	1.01	1	1.02	1																																										
		工程人員	1.08	1	1.08	1																																										
		非工程人員	0.92	1	0.92	1																																										
		直接人員	0.96	1	0.96	1																																										
		<p>華邦集團男女員工最低起薪比</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">2024 年</th> <th colspan="2">最低起薪</th> <th rowspan="2">基本工資</th> </tr> <tr> <th>地區</th> <th></th> <th>女</th> <th>男</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">華邦(臺灣)</td> <td></td> <td>1.6</td> <td>1.6</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td colspan="2">新唐(臺灣)</td> <td></td> <td>1.6</td> <td>1.6</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">子公司</td> <td>香港</td> <td></td> <td>1.2</td> <td>1.2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>中國大陸</td> <td></td> <td>4.1</td> <td>4.1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>日本</td> <td></td> <td>1.5~1.6</td> <td>1.5~1.6</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>新加坡</td> <td></td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>					2024 年		最低起薪		基本工資	地區		女	男	華邦(臺灣)			1.6	1.6	1	新唐(臺灣)			1.6	1.6	1	子公司	香港		1.2	1.2	1	中國大陸		4.1	4.1	1	日本		1.5~1.6	1.5~1.6	1	新加坡		2.5	2.5	1
2024 年		最低起薪		基本工資																																												
地區		女	男																																													
華邦(臺灣)			1.6	1.6	1																																											
新唐(臺灣)			1.6	1.6	1																																											
子公司	香港		1.2	1.2	1																																											
	中國大陸		4.1	4.1	1																																											
	日本		1.5~1.6	1.5~1.6	1																																											
	新加坡		2.5	2.5	1																																											

報告書揭露內容

女性工作者分布

由於科技產業特性與就業市場等因素，華邦集團員工以男性占大多數。男性與女性員工總數分別為 5,856 人與 2,241 人，男性與女性員工比例約為 2.5：1，華邦集團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。

全球人力依性別分布 (單位：人數)

性別	華邦 (臺灣)		華邦 (子公司)		新唐 (臺灣)		新唐 (子公司)		新唐 (日本)		華邦集團
	永久聘僱員工	臨時員工	永久聘僱員工	臨時員工	永久聘僱員工	臨時員工	永久聘僱員工	臨時員工	永久聘僱員工	臨時員工	
女性	1,157	13	73	29	660	3	136	1	169	0	2,241 (27.68%)
男性	2,378	27	685	16	919	12	313	1	1,505	0	5,856 (72.32%)
小計	3,535	40	758	45	1,579	15	449	2	1,674	0	8,097
總計	3,575		803		1,594		451		1,674		(100%)

全球女性員工占比

項目	華邦 (臺灣)	華邦 (子公司)	新唐 (臺灣)	新唐 (子公司)	新唐 (日本)	華邦集團
女性員工占比	32.73%	12.70%	41.59%	30.38%	10.10%	27.68%
女性主管占比	12.03%	17.76%	14.21%	15.18%	0.90%	10.25%
女性基層主管占比	12.10%	19.05%	15.79%	14.12%	1.13%	10.49%
女性高階主管占比	11.63%	13.04%	10.53%	18.52%	0.00%	9.27%
營收單位女性主管占比	38.46%	83.33%	9.09%	10.00%	3.03%	17.81%
STEM 職位女性占比	19.76%	8.76%	21.03%	25.16%	5.33%	18.03%

性別平等措施

華邦集團皆依全球當地法令制定優於法定規範的相關福利制度，並提供全體員工享有全方位福利項目與措施，包含從工作面的激勵獎金、生活面的費用補助到員工休假、多元社團，使員工更有動力，也能夠在工作與生活中平衡，找到人生的成就感。

彈性工作制度：公司將員工視為最寶貴的資產，致力於打造多元、公平、共融(DEI)的職場文化，並提供可兼顧工作與生活的友善工作環境。為提高同仁工作自主性及生產力，以不影響工作情況前提下，華邦(臺灣)設有彈性工作時間與在家工作規範供同仁申請。

1. 彈性工作時間：同仁可在不影響工作情況下，事前取得主管同意，於彈性上下班時間規定範圍內，達到規定之每日工作時間，因此同仁可以視自身狀況安排工作行程。

2. 在家工作：考慮到不同單位的工作性質及管理需求，華邦制定了「在家工作(WFH)」規範，各單位可依規範設定各單位申請條件，經核可後，申請同仁即可進行短期或長期的居家(遠端)辦公。

報告書揭露內容

全方位的員工照顧

獎金類	三節獎金、特別獎金、營運績效獎金、員工酬勞、激勵獎金、華邦之星獎金、智權獎金、退休金
費用補助 / 保險類	生育補助、結婚補助、育兒補助、團體保險、退休與轉調計劃
假期類	樂活假、育嬰留停
生活照顧類	外籍員工照顧、健康檢查、健康照護、健康促進
社團與活動類	社團 (運動類、藝文類、樂活類、公益類)、家庭日

費用補助 / 保險類：育兒補助：

華邦自 2011 年 4 月起，積極響應政府鼓勵國人生育的政策，推出了「育兒補助」計劃。這項政策為華邦(臺灣)的員工新生子女每月提供 6,000 元的補助，直至子女滿 4 歲為止。這不僅有效提升了同仁的生育意願，更彰顯了公司對員工家庭的關懷。

育兒補助績效統計

項目	說明
實行效益	<ul style="list-style-type: none">累計申請子女人數及補助金額：自 2011 年實施起至 2024 年止，共計有 2,137 位華邦(臺灣)及新唐(臺灣)員工子女受惠，累積發放 NT\$394,543,572 元2024 年補助金額：共 NT\$43,931,703 元

育嬰留職停薪：

華邦同仁可依法申請育嬰留職停薪外，更是提供彈性的假勤管理制度，讓員工自由運用假勤以照顧子女，使員工得以兼顧家庭和事業發展。2024 年華邦(臺灣)共有 38 人申請育嬰留職停薪。同時，華邦也鼓勵男性員工申請育嬰留職停薪，2024 年華邦(臺灣)男性員工申請育嬰留職停薪人數為 16 人，較 2023 年增加一倍。

2024 年華邦(臺灣)育嬰留職停薪應復職人數的回任率達 88%，其中女性員工回任率達 95%，表示華邦提供員工足夠的家庭後援支持以及實施平等的復職計畫。此外，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，達成工作與生活平衡。

報告書揭露內容

育嬰留停員工統計

2024 年育嬰留停	華邦 (臺灣)		
	女性	男性	總數
2024 年符合育嬰留停之員工人數 (A)	108	346	454
2024 年實際使用育嬰留停員工人數 (B)	22	16	38
育嬰留停申請率 (B/A)	20%	5%	8%
2024 年育嬰留停屆滿應復職員工人數 (C)	21	13	34
2024 年育嬰留停復職且當年 (或提前) 復職員工人數 (D)	20	10	30
育嬰留停回任率 (D/C)	95%	77%	88%
2023 年育嬰留停復職且當年 (或提前) 復職員工人數 (E)	16	7	24
2023 年育嬰留停預計復職且於 2024 年底仍在職人數 (F)	14	5	20
育嬰留停留存率 (F/E)	88%	71%	83%

台 性別薪資揭露

達 2024 年台達對全體同仁進行年度績效調薪約為 3% 至 8%，且研發人才調薪幅度優於市場水準。台灣區員工除固定月薪，還有年終、績效與分紅三項獎金，以電子



女性工作者分布

2024 年底在職員工依據 2023 年版本 SASB 準則 (TC-HW-330a.1) 分類，管理職依國際職業標準分類系統第 1 大類 (經理人員) 高階管理階層和非執行 (高階) 管理階層共 7,573 人；技術人員，指國際職業標準分類系統第 21 中類 (科學及工程專業人員) 或第 25 中類 (資訊及通訊技術專業人員) 的員工共 21,305 人；其他所有人員及作業員 (含產線協作) 人員，即不屬於前述管理階層或技術人員的員工共 52,649 人。

報告書揭露內容

分布 / 員工類型		專業技術及管理單位人員 ¹²			作業員 (含產線協作) ¹³		總計	
		管理職	技術人員	其他所有人員	管理職	非管理職	員工人數	占比
性別分布	女性	1,650	4,875	4,367	787	24,479	36,158	44.4%
	男性	4,353	16,430	5,652	783	18,146	45,364	55.6%
	不揭露 ¹⁴	0	0	5	0	0	5	< 0.05%
國籍分布	中國大陸	2,029	7,723	3,241	1,481	26,787	41,261	50.6%
	泰國	866	2,413	733	53	12,784	16,849	20.7%
	台灣	2,223	8,461	2,919	28	1,196	14,827	18.2%
	印度	223	1,073	705	2	396	2,399	2.9%
	斯洛伐克	87	304	303	2	533	1,229	1.5%
	越南	13	4	14	0	547	578	0.7%
	美國	15	32	115	0	5	167	0.2%
	其他國籍	124	138	389	1	87	739	0.9%
	不揭露	423	1,157	1,605	3	290	3,478	4.3%
年齡分布	≥ 50 歲	1,488	1,187	1,136	22	1,805	5,638	6.9%
	30 ~ 49 歲	4,218	12,982	6,754	1,352	27,585	52,891	64.9%
	< 30 歲	297	7,136	2,134	196	13,235	22,998	28.2%
	總計	6,003	21,305	10,024	1,570	42,825	81,527	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，2024 年整體女性員工占比達 44.4%，整體 STEM 女性占比為 22.3%，台達研究院研發人員女性占比 21.4%。在管理職位中，高階女性主管人數提升 0.6%，所有管理職位女性占比提升 0.2%。



月平均新進人數與新進率：所有員工依地區、性別及年齡分組統計^{*1,2}

性別	年齡	台灣區		中國大陸區		亞太區		歐非中東區		美洲區		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%	1	< 0.05%	< 0.5	< 0.05%	1	< 0.05%	1	0.1%	4	< 0.05%
	30 ~ 49 歲	28	0.2%	276	0.7%	36	0.2%	5	0.2%	3	0.2%	348	0.4%
	< 30 歲	27	0.2%	239	0.6%	107	0.5%	4	0.1%	3	0.2%	380	0.5%
男	≥ 50 歲	4	< 0.05%	2	< 0.05%	3	< 0.05%	3	0.1%	2	0.2%	14	< 0.05%
	30 ~ 49 歲	56	0.4%	497	1.2%	25	0.1%	14	0.5%	8	0.6%	600	0.7%
	< 30 歲	60	0.4%	576	1.4%	56	0.3%	11	0.4%	8	0.6%	711	0.9%
不揭露	30 ~ 49 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	< 0.5	< 0.05%	< 0.5	< 0.05%
月均		176	1.1%	1,591	3.9%	227	1.1%	38	1.2%	26	2.0%	2,058	2.5%

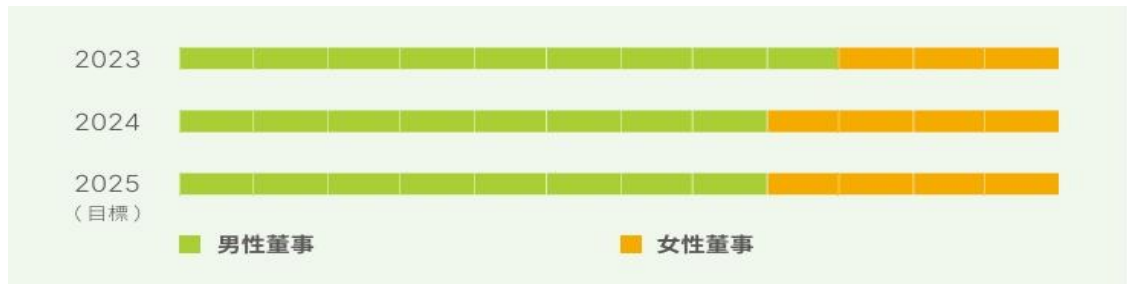
月平均離職人數與離職率：所有員工依地區、性別及年齡分組統計^{*1,3}

性別	年齡	台灣區		中國大陸區		亞太區		歐非中東區		美洲區		總計	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
女	≥ 50 歲	2	< 0.05%	4	< 0.05%	4	< 0.05%	2	0.1%	< 0.5	< 0.05%	12	< 0.05%
	30 ~ 49 歲	31	0.2%	160	0.4%	35	0.2%	4	0.1%	1	0.1%	231	0.3%
	< 30 歲	15	0.1%	125	0.3%	53	0.3%	1	< 0.05%	2	0.2%	196	0.2%
男	≥ 50 歲	3	< 0.05%	3	< 0.05%	2	< 0.05%	3	0.1%	< 0.5	< 0.05%	11	< 0.05%
	30 ~ 49 歲	40	0.3%	274	0.7%	21	0.1%	7	0.2%	3	0.2%	345	0.4%
	< 30 歲	17	0.1%	285	0.7%	23	0.1%	3	0.1%	3	0.2%	331	0.4%
月均		108	0.7%	851	2.1%	138	0.7%	20	0.6%	9	0.7%	1,126	1.4%

決策層級性別比例

報告書揭露內容

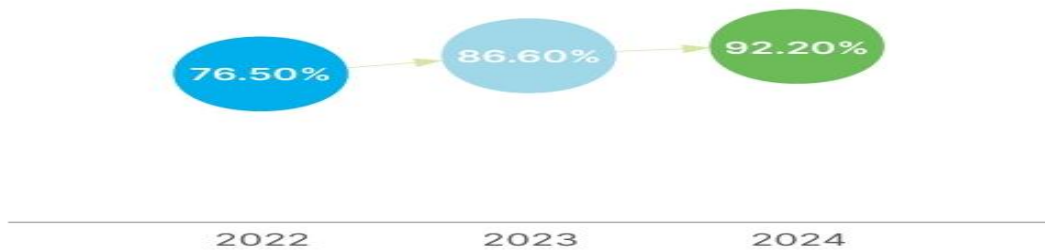
2024 年董事會由 12 席董事組成。2024 年女性董事占 4 席(33%)，男性董事占 8 席(67%)。



性別平等措施

2022 年台達起啟動育兒津貼補助政策，減輕同仁育兒財務負擔，留任率亦有回升趨勢，2024 年育嬰留停回任率較前一年度提升 5.6%。

育嬰留停留任率



台灣區育嬰留停統計

統計項目	男	女	小計
2024 年具有育嬰留停申請資格 (A) ^{*1}	968	307	1,275
2024 年實際申請育嬰留停 (B)	26	78	104
2024 年預計育嬰留停回任 (C)	27	65	92
2024 年實際申請育嬰留停回任 (D)	15	56	71
2023 年育嬰回任 (E)	12	39	51
2023 年育嬰回任後持續工作满一年 (F) ^{*2}	10	37	47
回任率 (D/C)	55.6%	86.2%	77.2%
留任率 (F/E)	83.3%	94.9%	92.2%

性別平權與關懷：

台灣區響應國際婦女節口號#InspireInclusion，總計 351 人參與拍照上傳年度主題手勢，代表團結及尊重多元之意涵。



報告書揭露內容

提供女性發揮平台，為女性同仁的成長加持：

台灣區創立女性成長社群，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。



關愛員工健康，提供兩性專屬健康照護及體驗活動：

台灣區新成立職場爸媽社團，旨在搭建一個溝通及互相學習的平台，鼓勵社群交流提升員工歸屬感。



員工安心成家措施：

為協助同仁安心成家、緩解台達職場爸媽育兒壓力並增進生育率，公司從福利、假勤、工時彈性政策著手，提供職場爸媽更優質的工作環境，達成工作與生活平衡，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，打造友善健康職場。

家庭福利與育兒友善措施：

台灣區自 2022 年 10 月起擴大育兒津貼適用對象為 0-6 歲，每胎最多補助美金 1.23 萬元，2024 年共 3,228 位台達寶寶受惠，總支出金額美金 504 萬元（新台幣 165,255,000 元）。台灣區 2024 年共有 430 名台達寶寶誕生，粗出生率為千分之 31.56，為台灣粗出生率千分 5.76 的 5 倍以上。

2024 年新設立職場爸媽社團，旨在搭建一個溝通學習的平台，鼓勵社群交流來提升員工歸屬感。並設置職場爸媽補給站，提供政府生育補助資訊及公司福利健康資訊。

ESG 報告書揭露性別平等相關資訊（台積電、群創光電）【南科】

報告書揭露內容																																																						
台 積 電	<p>性別薪資揭露</p> <p>女性與男性員工整體薪酬比例</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>地區／子公司</th> <th>職務</th> <th>民國 109 年</th> <th>民國 110 年</th> <th>民國 111 年</th> <th>民國 112 年</th> <th>民國 113 年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">台灣</td> <td>主管人員</td> <td>0.97:1</td> <td>0.97:1</td> <td>0.97:1</td> <td>0.97:1</td> <td>1:1</td> </tr> <tr> <td>專業人員</td> <td>0.93:1</td> <td>0.93:1</td> <td>0.93:1</td> <td>0.92:1</td> <td>1.01:1</td> </tr> <tr> <td>助理人員</td> <td>0.97:1</td> <td>0.93:1</td> <td>0.91:1</td> <td>0.92:1</td> <td>0.88:1</td> </tr> <tr> <td>技術人員</td> <td>1.13:1</td> <td>1.14:1</td> <td>1.15:1</td> <td>1.18:1</td> <td>1.03:1</td> </tr> </tbody> </table>	地區／子公司	職務	民國 109 年	民國 110 年	民國 111 年	民國 112 年	民國 113 年	台灣	主管人員	0.97:1	0.97:1	0.97:1	0.97:1	1:1	專業人員	0.93:1	0.93:1	0.93:1	0.92:1	1.01:1	助理人員	0.97:1	0.93:1	0.91:1	0.92:1	0.88:1	技術人員	1.13:1	1.14:1	1.15:1	1.18:1	1.03:1																					
	地區／子公司	職務	民國 109 年	民國 110 年	民國 111 年	民國 112 年	民國 113 年																																															
台灣	主管人員	0.97:1	0.97:1	0.97:1	0.97:1	1:1																																																
	專業人員	0.93:1	0.93:1	0.93:1	0.92:1	1.01:1																																																
	助理人員	0.97:1	0.93:1	0.91:1	0.92:1	0.88:1																																																
	技術人員	1.13:1	1.14:1	1.15:1	1.18:1	1.03:1																																																
<p>女性工作者分布</p> <p>女性員工占比 單位：%</p> <table border="1"> <caption>女性員工占比數據 (單位：%)</caption> <thead> <tr> <th>類別</th> <th>109</th> <th>110</th> <th>111</th> <th>112</th> <th>113</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全體員工女性占比</td> <td>37.1</td> <td>35.4</td> <td>34.4</td> <td>34.2</td> <td>33.7^{註4}</td> </tr> <tr> <td>初階管理階層女性占比^{註1}</td> <td>36.6</td> <td>34.8</td> <td>33.8</td> <td>33.5</td> <td>33.0</td> </tr> <tr> <td>新聘技術職新鮮人女性占比^{註2}</td> <td>21.1</td> <td>21.3</td> <td>23.7</td> <td>28.4</td> <td>28.7</td> </tr> <tr> <td>營運單位管理職女性占比^{註5}</td> <td>13.0</td> <td>13.4</td> <td>13.6</td> <td>14.3</td> <td>15.0</td> </tr> <tr> <td>管理階層女性占比</td> <td>12.5</td> <td>13.0</td> <td>13.3</td> <td>14.1</td> <td>14.6</td> </tr> <tr> <td>高階管理階層 (經營團隊) 女性占比^{註1}</td> <td>10.3</td> <td>10.6</td> <td>10.9</td> <td>11.4</td> <td>11.5</td> </tr> <tr> <td>台積科技院女性占比^{註3}</td> <td>10.0</td> <td>8.3</td> <td>6.1</td> <td>6.1</td> <td>11.4</td> </tr> <tr> <td>STEM 職位女性占比^{註6}</td> <td>3.6</td> <td>5.2</td> <td>5.5</td> <td>5.9</td> <td>6.3</td> </tr> </tbody> </table> <p>註 1：初階管理階層包括第一線主管，高階管理階層為副總經理以上主管 註 2：新聘技術職新鮮人，包括所有承認年資小於 1 年的新聘技術職專業人員 註 3：台積科技院成員為對特定技術領域有傑出成就、有洞悉或突破，並對台積公司有卓越貢獻的專家 註 4：民國 113 年女性員工占比仍呈下降趨勢，因新聘人力以工程師為大宗，而相關人力市場中女性供給顯著少於男性 註 5：營運單位管理職包括研發、營運、品質管理、業務等單位的主管人員 註 6：STEM 職位包括研發、營運、品質管理、資訊技術與資訊安全等單位員工</p>	類別	109	110	111	112	113	全體員工女性占比	37.1	35.4	34.4	34.2	33.7 ^{註4}	初階管理階層女性占比 ^{註1}	36.6	34.8	33.8	33.5	33.0	新聘技術職新鮮人女性占比 ^{註2}	21.1	21.3	23.7	28.4	28.7	營運單位管理職女性占比 ^{註5}	13.0	13.4	13.6	14.3	15.0	管理階層女性占比	12.5	13.0	13.3	14.1	14.6	高階管理階層 (經營團隊) 女性占比 ^{註1}	10.3	10.6	10.9	11.4	11.5	台積科技院女性占比 ^{註3}	10.0	8.3	6.1	6.1	11.4	STEM 職位女性占比 ^{註6}	3.6	5.2	5.5	5.9	6.3
類別	109	110	111	112	113																																																	
全體員工女性占比	37.1	35.4	34.4	34.2	33.7 ^{註4}																																																	
初階管理階層女性占比 ^{註1}	36.6	34.8	33.8	33.5	33.0																																																	
新聘技術職新鮮人女性占比 ^{註2}	21.1	21.3	23.7	28.4	28.7																																																	
營運單位管理職女性占比 ^{註5}	13.0	13.4	13.6	14.3	15.0																																																	
管理階層女性占比	12.5	13.0	13.3	14.1	14.6																																																	
高階管理階層 (經營團隊) 女性占比 ^{註1}	10.3	10.6	10.9	11.4	11.5																																																	
台積科技院女性占比 ^{註3}	10.0	8.3	6.1	6.1	11.4																																																	
STEM 職位女性占比 ^{註6}	3.6	5.2	5.5	5.9	6.3																																																	

報告書揭露內容

性別平等措施

關注女性科技人才職涯發展為吸引女性理工專才並提升新聘技術職位中女性新鮮人比例，台積公司持續舉辦「並肩而行，展現獨特的你」女性職涯分享活動，吸引 117 位女性學子參加；為女性實習生舉辦 3 場「Girl'sTalk」，總計 193 人參與；邀請女性工程師拍攝「我是台積電設備工程師—好好分享會」影片，觀看次數達 100 萬人次。此外，首次參加女性工程師協會年會，介紹公司為支持同仁提供的彈性職場做法，並展示女性在半導體產業中發展的機會。

生育福利台積公司於各廠區設立哺（集）乳室，方便女性員工集乳需求。員工育嬰期間除可依法申請留職停薪，亦提供合宜的假勤管理制度，讓員工更彈性運用於育嬰及照護子女。民國 113 年，台灣廠區及采鈺公司符合申請育嬰留職停薪資格人數為 7,291 人，符合資格占比為 9.8%，當中 631 位員工申請育嬰留職停薪，全年度育嬰留停預計復職人數為 656 人，當中如期或提前復職為 572 人，回任率為 87.2%。員工復職留任率方面，民國 112 年復職的 552 位員工中，有 483 位民國 113 年年底仍在職，留任率為 87.5%。

台積寶寶茁壯計畫 3.0



群創光電

性別薪資揭露

女男薪酬比

廠區	職務 ^{註 1}	女性	男性	
台灣	間接員工	高階管理職	1.15	1.00
		管理職	0.89	1.00
		專業職	0.89	1.00
		助理職	0.97	1.00
	直接員工	技術職	0.93	1.00
中國大陸 ^{註 2}	間接員工	管理職	1.02	1.00
		專業職	0.95	1.00
		助理職	NA	無此類人員
	直接員工	技術職	0.94	1.00

註 1：高階管理職為距 CEO 兩層內主管；管理職員為基層主管人員以上（不含高階主管）；技術職為本國籍技術人員。

註 2：中國大陸廠區無高階主管。

女性工作者分布

報告書揭露內容

女性員工^{註1} 比例

項目	2020	2021	2022	2023	2024
全體	39.84%	40.54%	40.65%	38.44%	36.85%
管理職	18.81%	19.47%	19.61%	19.60%	17.94%
基層管理職	20.30%	20.96%	20.89%	20.77%	18.77%
高階管理職	6.25%	6.25%	7.69%	9.09%	11.48%
業務管理職	41.03%	41.30%	30.43%	32.56%	31.25%
STEM ^{註2} 員工	20.53%	21.53%	21.52%	21.57%	21.11%

註：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 1：統計涵蓋為台灣及中國大陸廠區女性員工。

註 2：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

母性關懷與育兒貼心協助

項目	2024 優於法定標準作法
孕期前後	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 依據法規：依《女性勞工母性健康保護規則》及相關指引，建立母性健康保護評估與管理措施。 ▶ 友善措施：提供愛心停車位、優先取餐提醒、愛心座位、優先使用電梯等便利設施，支持孕期與育兒員工。 ▶ 陪產檢假：提供員工陪伴伴侶產檢的假期，促進家庭支持。 ▶ 育嬰假：員工可依需求申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰假 <ul style="list-style-type: none"> • 員工於懷孕、生產期間，每名子女可享 9 至 11 日有薪假 (孕婦本人 9 日；孕婦之配偶 11 日)；撫養子女期間另有 24 週有薪育嬰假。故主要照顧者^{註1} 或非主要照顧者^{註2}，皆可於孕期前後享有優於法定共 26 週有薪育兒假。 ▶ 健康管理：針對台灣與中國大陸廠區內通報妊娠及分娩後一年內的女性員工，進行母性健康風險評估與分級。 <ul style="list-style-type: none"> • 2024 年累計評估 491 名員工，並協助 4 名女性員工進行適性配工。 • 管理率達 100%，確保職場健康保護全面落實。
哺乳室與托育資源	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 友善設施與托育支持：設置哺乳室、提供托育措施，並舉辦親子活動、休閒課程及育兒講座，協助員工平衡家庭與職場。 ▶ 陪讀假：針對首次入學孩童的員工，提供陪讀假，以降低孩童初次入學的不安全感。
特約幼兒園與課後照護	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 特約幼兒園：提供特約幼兒園合作方案，並開放娃娃車到廠接送服務，減輕員工接送負擔，降低育兒壓力。 ▶ 小小群創成長室：提供員工子女上下課接送服務及安心的課後等待環境，讓員工能專注工作，無後顧之憂。
支持育嬰留職停薪與復職關懷	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 復職輔導：育嬰留職停薪期滿前，主動關懷員工，確認復職意願，並協助職務或班別調整，降低適應障礙，提升復職順利度。 ▶ 留存率成效：復職後持續工作滿一年之留存率達 74%。2024 年累計 200 人次申請育嬰留職停薪，顯示企業提供的復職支持具有效益。
生育補助津貼	2024 年群創光電迎來 342 名新生兒，發放生育補助津貼總額約 70 萬元，展現對員工育兒的實質支持與關懷。

註 1：主要照顧者：指於子女出生、收養或撫養期間，實際負擔主要照護責任之一方，無預設性別或身份。

註 2：非主要照顧者：指與主要照顧者共同扶養子女，惟非日常主要照護負責人者。

附件 2

活動名稱	活動照片	
1. Q-Girls 量子少女科學營		
2. 2025 國際女科日-走向女科之路		
3. 女性自我覺察與發聲訓練		