

台灣和法國高科技產業裡的性別差異

2024年4月



目次	2
前言	3
兩性概況	4
台灣	4
訪問結果	5
性平行動和解決之道	7
幾點主要的發現	10
法國	11
French Tech性平條約	11
性平條約的五大目標	11
性別平等條約的影響評估	12
法台科技界女企業家和創辦人的現身說法	14
為科技女力提供必要的資源，讓她們變得更強大	14
深度技術領域裡的兩性	15
平衡的藝術：企業家，母親，MBA學生	16
結語	17

前言

我懷著深深的感激和極大的熱情提出這份白皮書，通過對台灣和法國進行調查、訪談以及分享最佳對策，來探討科技產業中的性別差距。這份文件並非旨在提供對情況的詳盡而定論的描述，而是旨在引發對科技領域女性企業家和員工所面臨挑戰的探討和對話。

首先，我要衷心感謝 La French Tech Taiwan 的理事會成員 Claire Chang 和 Melody Chen。她們長期以來對多元化和包容性的支持是塑造有關這一關鍵問題的言論和行動的基石。她們的指導和領導才能是非常寶貴。

特別感謝 Hannah Chou，她對這項事業一絲不苟的奉獻，以及對台灣調查數據的仔細驗證和更正，對於本報告的完整性和成功至關重要。同樣地，我也要感謝 Elisa Duquet 對本文的版面設計工作以及 Stéphane Daucourt 在整個過程中提供富有洞察力的見解。

我們的努力得到了 La Mission French Tech 的慷慨支持，他們的贊助至關重要。此外，深深感謝台灣歐萊雅 (L'Oréal Taiwan) 的 Eva Leihener-Stefan，她在資金和實物貢獻方面的支持極大地促進了 La French Tech Taiwan 的倡議。

最後，我要感謝所有 La French Tech Taiwan 的成員和朋友，他們持續為豐富台灣和法國之間的科學、商業和文化交流做出貢獻。你們的參與是我們持續成功的關鍵，並且深受重視。

這份白皮書是我們共同努力的成果，反映了我們對促進性別平等的共同承諾。希望我們在提出這些書面內詳細的研究結果和建議時，它們能夠成為推動持續進步的催化劑，激勵更多行動，推動科技產業朝著性別平等的方向發展。

讓我們攜手共同努力，繼續突破障礙，塑造一個包容性的科技產業，讓每個人，無論性別如何，都能充分發揮潛力，並為之做出貢獻。

Cerise Phiv

La French Tech Taiwan 共同主席

2024年4月30日，台北



兩性概況

台灣

在科技產業中，La French Tech Taiwan長期關注性別平等議題，且早已開始思考如何透過切實可行的措施，提升科技領域的女性地位。舉例而言，協會裡一向透過維持理事會中有女性成員為主要政策，主席由一男一女共同擔任。然而，女性成員占比從2019年第一屆理事會佔比20%，在2024年時，女性成員也達到了50%，這比例落實了性別平等想法。



自2019年以來，La French Tech Taiwan董事會的性別平等

此外，從2022年起，本會還與法國工商會、台灣科技新創基地等夥伴合作，共同舉辦女性聘雇的相關實務課程 ([targeted workshops](#)) 和社群網絡媒合 ([networking events](#))，提供女性職涯需要的相關資源與人脈連結，讓她們也能在高科技生態環境裡成長茁壯。



國際婦女節工作坊



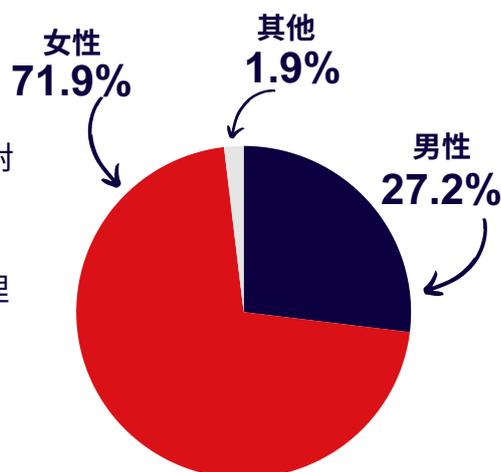
2023年婦女創新商務網絡活動

今年度，La French Tech Taiwan對社群成員進行了一次問卷調查，檢視台灣科技界裡的性平狀況。這份調查結果將對於性別平衡提供了重要見解，有助於推動對話和行動，建立一個更具有包容力的高科技環境。

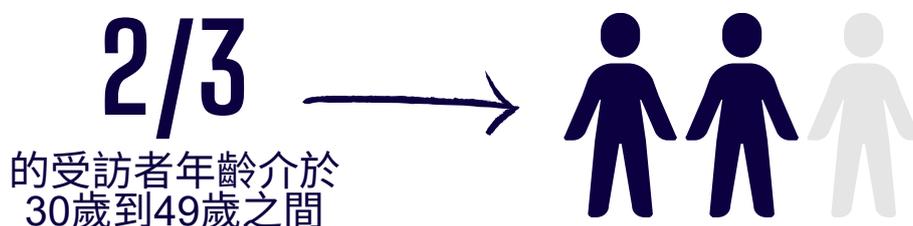
受訪者背景初探

我們訪問了超過250名台灣科技業從業人士，瞭解他們對於科技領域性別差異的看法：

- 大多數受訪者為女性（71.9%），其中有45.8%為管理階層。36.1%的受訪者是科技相關產業創辦人。
- 三分之二的受訪者年齡介於30歲到49歲之間。



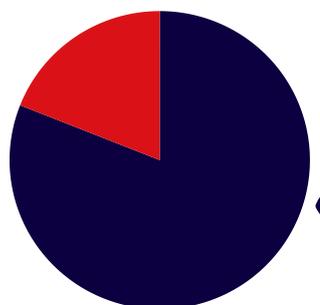
受訪者背景初探



性別落差與歧視

在聯合國開發計畫署發布的性別不平等指數（[Gender Inequality Index](#)）裡，台灣已經取得全球第七名的佳績，但是在高科技領域，性別平衡仍然有改善空間。譬如，女性企業家在科技業僅佔比30%¹，科學園區裡的員工依舊以男性為主，女性員工不足40%，其中擔任管理階層或研發職務的女性不到20%²。

在我們的調查中，48.2%的受訪者表示他們未曾遭受性別歧視，而32.8%的人反映曾經遇過至少一次的性別歧視，更有11%的人回答經常遭受性別歧視。同時，81%的受訪者也表示，科技業的創辦人、企業家和經理人以男性居多。



根據我們的受訪者的說法，擔任關鍵技術職位的男性和女性比例

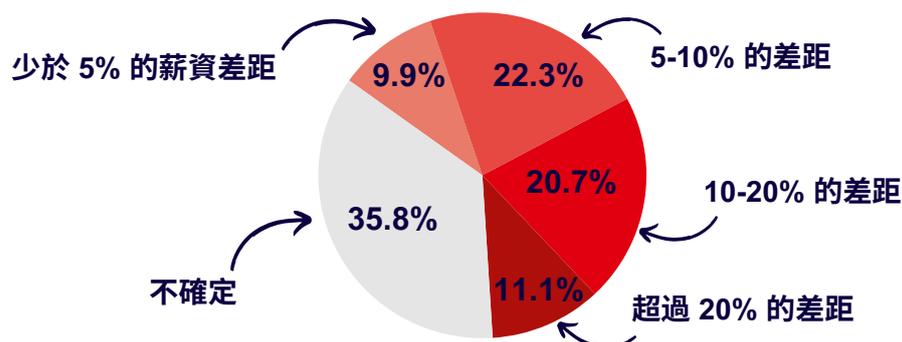
81% 的受訪者也表示

科技業的創辦人、企業家和經理人以男性居多

¹TAIWAN STARTUP ECOSYSTEM, 11 January 2024, <https://startup.sme.gov.tw/home/upload/downloads/20240111063103ftv.pdf>

²GENDER AT A GLANCE, 11 April 2023, published by the Department of Gender Equality, Executive Yuan <https://www.boca.gov.tw/fp-275-7312-0a42e-1.html>

此外，64% 的受訪者表示科技業存在著薪資差距，而 35.8% 的受訪者表示不確定。



受訪者認為女性薪資低於男性的原因包括：產業內環境造成（38.6%）、性別（40.3%）、適合的職缺較少（26%）、個人因素（21.7%）和能力（12.6%）。有趣的是，有些人將這種薪資差距歸因於女性薪資談判技巧，以及產假和家庭責任對職涯發展的影響。

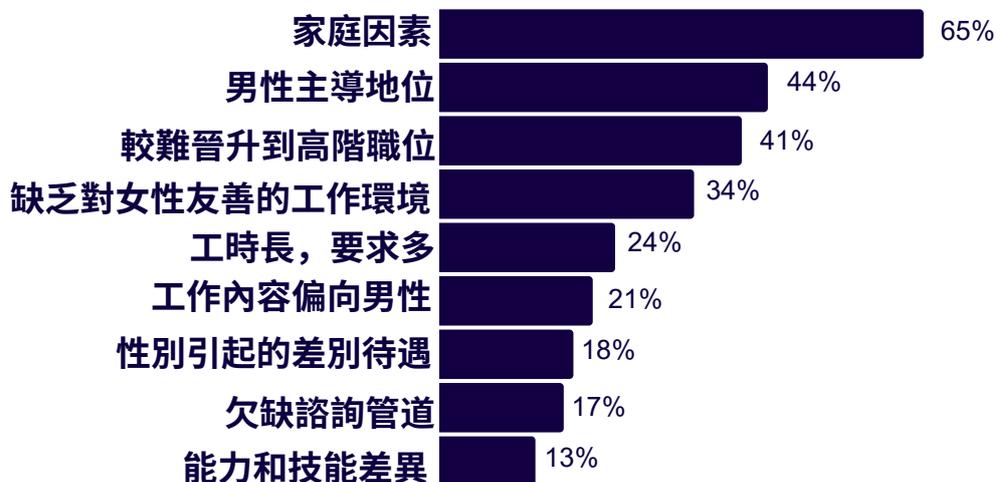
為什麼女性企業家人數較少？

當我們問到科技界創辦人、創業家或管理階層為什麼女性較少，得到的三大原因包括：

- 家庭因素（64.9%），
- 男性主導的生態環境（44%），
- 以及較難晉升高階職位（40.5%）。

其他被提及的原因，包括缺乏對女性友善的工作環境（34%），和工時較長（23%）。

值得注意的是，在受訪佔比為 36% 的企業家之中，有 58% 的人表示尋找人才是新創企業面臨最大的挑戰，資金問題佔第二位，其次才是經驗、專業技能，和政府法規。



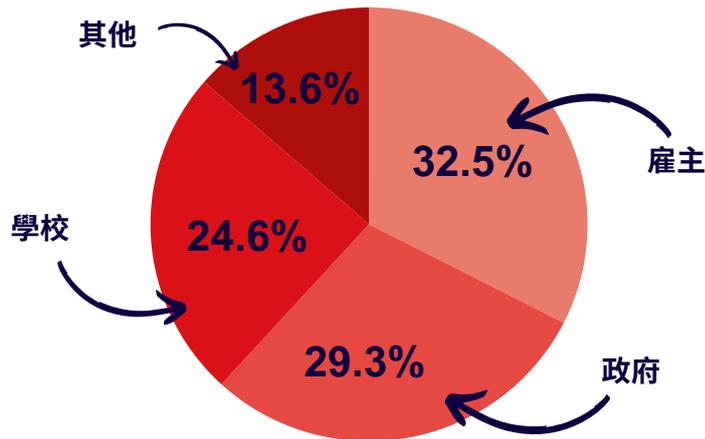
根據我們的受訪者反饋，科技領域女性創業者較少的原因

性平行動和解決之道

當我們進一步詢問，誰應有責任來解決科技業裡的女性比例失衡：

- 32.5%的人認為雇主有責任，
- 29.3%的人認為政府應該負責，
- 24.6%的人認為責任在於學校。

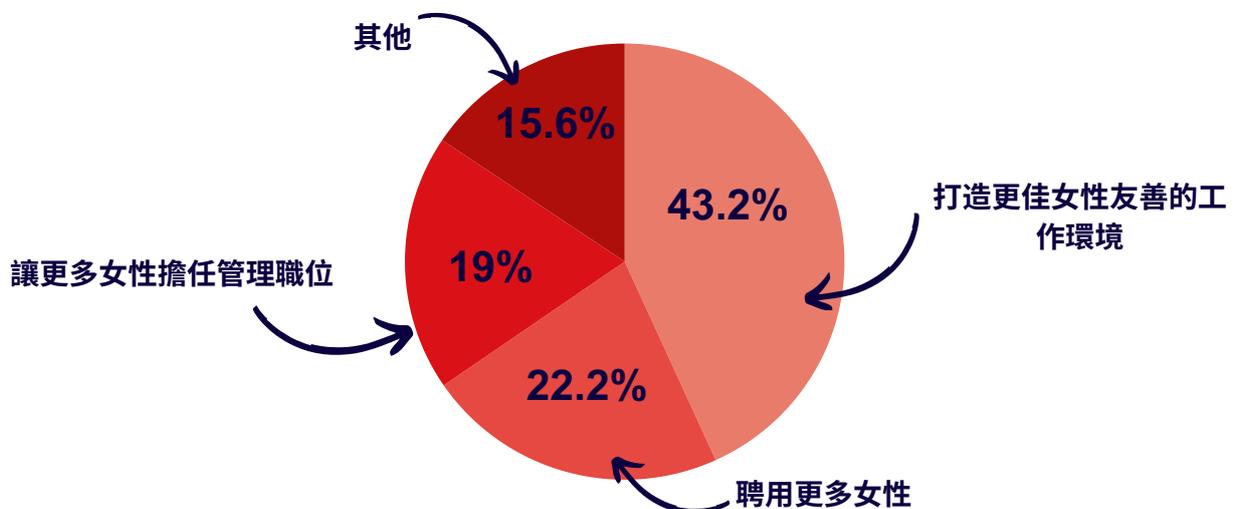
勾選「其他」的人，大多表示雇主、政府、學校、包括社會整體均有責任，並強調文化和教育的角色。



根據我們的受訪者反饋，誰應該負責解決科技行業中女性失衡的問題

由於眾多受訪者均表示改變的責任在於雇主，因此，被認為最能改善性別平衡的措施包括了：打造對女性友善的工作環境（43.2%），聘用更多女性（22.2%），以及讓更多女性擔任管理階層（19%）。

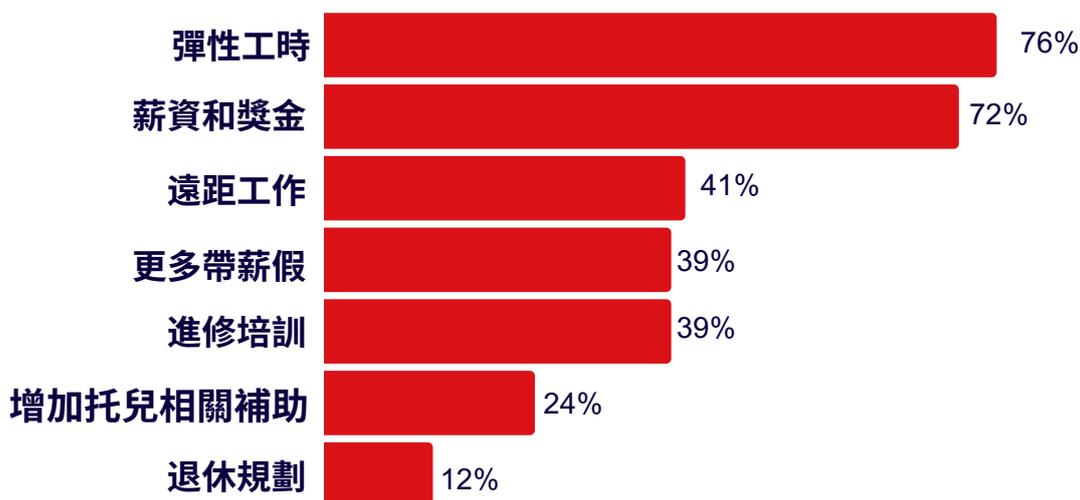
受訪者也很重視公司是否有托兒服務和托嬰保母，對經理人和人力資源主管進行性平教育也不可或缺。還有一些受訪者也建議落實性別比例制。



根據受訪者的意見，建議改善性別平衡的主要措施

提供福利措施之中，最能吸引更多女性就業方面，以「彈性工時」最受到員工歡迎（76%），有競爭力的薪資和獎金緊隨在後（72%）。

其中能遠距工作的選項、額外的帶薪假、進修培訓機會也都被高度評價。從這些偏好的選擇中可凸顯出創造一個照顧女性、具有彈性的工作環境的重要性，特別是在休假僅能提供較少的地區，科技業如果想要吸引和留住女性人才，這些考量便格外重要。



根據我們的受訪者所指出，能吸引更多女性的工作福利

在問卷尾聲，我們請受訪者自由發揮對於台灣高科技產業兩性差距的看法。

大多數受訪者都強調女性在照顧孩子和家庭之際，難以兼顧個人的職場生涯發展，也從大多數受訪者主張彈性工時或提高薪資足以支付托兒費用上政策上最為歡迎。



以下為幾則受訪者之意見：

“

「女性有選擇結婚跟生子的權利，結婚生子跟工作一樣，是女性人生的一部分，並不會影響到女性在工作上的表現，也不會因為有了孩子丈夫，而無法專心工作，不應把適婚女性或已婚已育女性貼上標籤，反而應該鼓勵女性婚後繼續工作，而不是讓女性因為職場不友善，選擇離職，進而無法發揮所長！」

”



「目前在對於女性生育相關措施的『硬體設備（例如育嬰室等）』都有很大幅的改善，但『軟性（例如在人和人的互相理解，或是因育嬰停職而交付工作給他人的理解度不足）』這些還有很大的加強空間。也許可以多聘約聘人員、或是讓被交付工作者有加給的方式。」

“

「在美國，一些科技工作讓有幼兒的男/女性可以安排在三點半離開公司回家工作（學校三點半下課）我認為台灣職場應該跟進且不限於女性，尤其我們在家庭觀念上更傳統，若能提供這樣的彈性能讓夫妻輪流照顧/接送孩子，將平衡有家庭的員工在職場中的工作狀況。」



重點發現:

- 本次問卷受訪者以女性為大宗，其中有相當高比例的女性擔任主管職，或身兼創辦人。
- 三分之二的受訪者察覺到薪資差距，近三分之一的受訪者表示曾經遭受過性別歧視。
- 女性在科技領域的職務晉升障礙，主要原因來自家庭責任，男性則主導著環境，以及高階職位欠缺女性升遷的機會。

想改善性別失衡的狀況，建議可以從以下幾點著手：

創造對女性更加友善的工作環境。

提供完善的育兒服務，與提供進修機會。

鼓勵聘用女性、晉升女性擔任管理職務。

彈性的工時安排，提供具競爭力的配套補償方案，以吸引和留住女性人才。

透過聯合雇主、政府、學校、社會各界集體參與的手段，探討文化和教育中性別失衡的因素。

整體而言，這份調查凸顯了科技業在追求兩性平等上所取得的進展和依舊面臨的挑戰，其中也包含了工作環境裡的歧視和障礙，例如：負擔家計責任，和面對由男性主導的工作環境，這些都是重大的課題。在改善措施方面，包括如何創造一個更包容女性的工作環境，讓女性將擔任領導職位，以及社會各界必須有共識共同努力，解決兩性差異的根本問題。

接下來篇幅我們將焦點轉移到法國，探討在法國環境底下的性別差異實況，並進一步分析制定有效的對策/政策，是如何提升全球科技業的性別包容和多元性。

法國

French Tech性平條約



法國高科技業的亮點之一，就在於追求一個以性別平等為宗旨的科技生態環境。在此目的之下，負責推展法國科技業和制定發展策略的法國官方團隊「法國科技行動」(Mission French Tech, 以下簡稱為MFT)，於2022年五月提出了「性平條約」(Pacte Parité)，這是由MFT和新創企業入選公司（包括入選Next40和FT120的百餘家企業）所共同研議的成果。



[MFT主任Clara Chappaz介紹性平條約的影片](#)

性平條約的提出，係針對新創企業和更廣泛的科技業中長期存在的性別失衡問題，透過具體的承諾，顯著且持續地推進兩性平等。法國科技界的新創企業或公司（包括名列Next40和French Tech 120的公司）在簽署這項條約後，便有可遵行的具體措施來推動性別平等。這項條約也彰顯了法國對於建立更具包容性、性別均衡的科技產業的更廣泛承諾。

性平條約的五大目標

1

女性比例在2025年的公司董事會中達到20%，2028年達到40%。

2

所有主管100%接受多元議題和反歧視、反性騷擾課程講座。

3

承諾公司發布的徵才啟示，一律100%同時訴求於男性和女性。

4

成立包含兩性成員的小組，代表公司對內和對外發言。

5

為每位休完育嬰假的員工提供具體的工作支援。

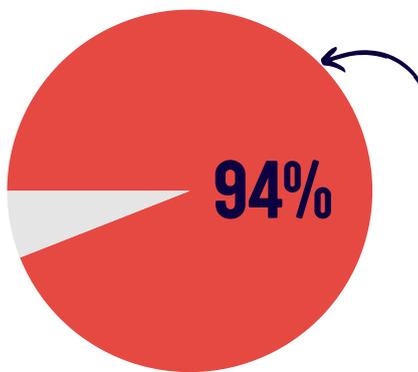
性平條約的成果檢視

在性平條約推動九個月之後，MFT對已簽署條約的企業進行了調查³。截至2023年，共有83家入選Next40和FT120的新創公司簽署了條約。

調查成果彙整如下：

關於實現2025年可以在公司女性治理化的承諾方面，FT120中簽署性平條約的新創公司，有三分之二已經在2023年達成女性在董事會中佔比20%的目標，比承諾的第一階段提前了兩年。

在這些先行企業的貢獻下，女性目前在FT120公司董事會中的比例已經達到23%的平均值。



的受訪公司已經：

- 對管理團隊進行多元化、反歧視和反性騷擾的課程講座。
- 支持公司在發言機會上實現男女平等代表

關於徵才條件適用於兩性，100%的受訪公司皆已落實要求。除了在徵才說明上留意性平，還有66%受訪的新創公司在既有的徵人條件外，主動招聘女性人才。

62%

的受訪 接受受訪公司已徹底落實這項承諾。

80%

的受訪者認可了這些課程的有效性，符合他們的預期目標。

關於公司內員工育兒的關鍵議題，性平條約的訴求針對請完育嬰假的女性回到工作崗位能提供具體的支援。94%的受訪公司認為，獲得支援的員工，在休完育嬰假後能夠更快接軌公司業務，並且更快投入工作。

41%的受訪公司實施了「陪產假」並支持這項福利（目前法國為28天）。

整體而言，MFT推動的性平條約對於矯正法國科技生態環境裡的性別不平等著實是重要的里程碑，截至2023年的進步已經是有目共睹，部分新創公司董事會的女性成員不僅已達到前期目標，甚至更超前。多元化課程講座，不分性別的徵才，兩性均等代言，以及育嬰假復工支援，這些面向都已廣泛落實，也都產生了積極正面的影響。性平條約的倡議，彰顯了政府與業界合作之下所能交出的漂亮成績單，將科技業打造成一個更具有包容力的產業。

接下來是一段在台灣的WEpreneurs創辦人周榆薇的訪談，她的工作重點是增強創業者的能力和促進多元化，為全球科技領域的性別均等提供了洞見。對談中她提到了個人經歷，WEpreneurs的成功經驗，以及她對在臺灣科技業打造兩性包容環境的看法。



法台科技界女性企業家和創辦人的現身說法

為科技女力提供必要的資源，讓她們變得更強大



我們在2024年三月21日採訪了來自台灣的社會企業家周榆薇（Hannah Chou）。她在2015年獲得卡地亞靈思湧動女性創業家獎，之後成立了新創公司WEpreneurs。

從過去指導女性經營新創企業的經驗裡，她意識到建立一個平台支援女性創業家的必要性，讓她們得以更有效尋找合作商機和資源交流。

周榆薇認為，重男輕女的繼承習俗和社會壓力，往往迫使女性在成家後離開就業市場，構成女性創業的主要障礙。



[周榆薇專訪](#)：賦予科技領域女性所需資源，增強她們的力量

為了因應這些挑戰，她認為在教育和企業本身都必須進行改革，要鼓勵女性創業，並鼓勵女性在生育後重新就業。

2024年國際婦女節當天，她在台北發起了「科技女青新創營」和「科技女力論壇」。這些活動旨在強化女性的能力，無論其原本的學科背景，讓她們有機會參與具有全球影響力的新創企業。

在她的努力下，充滿抱負的女創業者和創業成功的女性典範建立了聯繫，成為潛在的合作伙伴，而周榆薇也為企業女力創造了一個支援女性的生態環境。此外，她還建議制定一個類似法國的性平條約，強化公司董事會的性別多元性，並呼籲政府採取行動，去除女性在拓展事業上遭遇的文化藩籬和社會障礙。

深度技術領域裡的兩性



量子電腦Quobly的共同創辦人莫德·維涅 (Maud Vinet)，於2023年十二月來台灣參訪，我們對她進行了訪談，了解她在法國創立深度科技公司的歷程。她談到公司應用半導體技術研發量子電腦的使命，強調量子電腦對社會的巨大影響力，例如，透過量子電腦無與倫比的運算能力，有望解決目前我們仍然無法解決的挑戰，像是加快新藥開發，和強化能源的優化配置。

維涅過去在量子理論和基礎物理的研究背景，促成她扮演學界和業界的溝通角色。她期許自己能夠和社會和業界有實際的互動，因此進入了半導體產業 (IBM、意法半導體、Soitec)，最後她創立了Quobly公司。

她在訪談的最後強調了兩性多元工作環境的重要，包括她自己也多鼓勵女性投入理工領域的努力。維涅認為必須透過早期教育著手，進而提升科技領域的性別平等，才能化解女性在創業過程中面臨的障礙，包括冒牌者症候群 (imposter syndrome, 認為自己能力不如人) 和社會既有的成見。挑戰這些既定印象在她看來極為重要，如此方能強化女性自己的實力，勇於追求科技生涯和創業。



[Maud Vinet 專訪](#)：深度科技領域的多元性

平衡的藝術：企業家，母親，MBA學生



Shape Prototype的創辦人徐嫚均 (Amanda Hsu)向我們解釋她所創立的硬體業者服務公司，幫助業者解決設計產品原型和製程時遭遇的複雜問題。透過提供專業指導，幫助新創公司避免在生產過程中付出高昂的錯誤成本。Shape Prototype滿足了新創企業的生態環境裡的關鍵需求，幫助創業者走向成功。

徐嫚均同時也是兩個孩子的母親，她剛考入了台灣大學創業創新EiMBA學程。她特別強調課堂裡均衡的男女比例，營造出一個多元而且讓學生們能夠一展所長的學習環境。身為一名女性創業者，她表示並沒有在科技界或MBA課堂上遭到歧視，她也讚賞學校在配合女性需求所付出的努力，例如在懷孕期間以連線的方式上課。

身為一個母親和創業者，該如何兼顧兩者呢？徐嫚均認為關鍵在於認清任務的輕重緩急，和學會授權交付工作。她鼓勵女性遇到機會要懂得把握，並且堅守自己的價值。她提醒我們，成功的女性企業家會成為鼓舞人心的榜樣，證明性別無礙於創業雄心。她對目前消除性別偏見所做的努力感到樂觀，也深信新世代必定變得更加強大。



[徐嫚均專訪](#)：科技領域工作的女性全方位觀察



結語

探討台灣和法國高科技產業裡的兩性差異，為我們揭示出追求性平過程中所面臨的普遍問題和個別挑戰。在台灣的環境底下，從La French Tech Taiwan的調查研究中發現，性別歧視、家庭責任一直是主要的問題，此外女性也難以取得領導職位。透過在科技界打造更有包容力的工作環境和落實支援女性的措施，能夠顯著提升兩性平權，凸顯通過社群力量來實現改變的可能性。

相較之下，法國的作法是由MFT制定「性平條約」作為領頭羊，為法國科技業打造一個兩性平等的生態環境，展現的是一套由政府背書、透過制度規範的策略。從「性平條約」取得的成就和企業承諾，包括了公司治理朝向女性化擺盪，兩性多元的課程培訓，和實施雙親育嬰假制度等，都說明了邁向性別平等的確存在主動可行的步驟，和可檢視的數據。

台灣與法國的科技業在面對性別差異問題呈現的同點和相異處，為這個具有多面向的全球議題提供了寶貴的洞見。台灣透過問卷調查與社群發聲的方式，從底層視角揭露出問題挑戰和解決方法，而法國的「性平條約」則提供了一個架構清晰、全國通用的性平承諾典範。

在這份報告的總結，我們明顯看到兩地科技領域在追求性別平等上皆有充長足的進步，儘管途徑各不相同。每個地區獲得的成果和面臨的挑戰，無不凸顯了量身打造的重要性，必須考量各地獨特的文化和社會動能。展望未來，台灣的下一步可能是打造屬於自己的「性平條約」，根據獨特的社會和文化背景來擬定企業能夠給出的承諾。如此不僅能落實國家對於科技領域的性平承諾，也能藉由這個框架來衡量進展程度和問責。

藉由這次台灣和法國科技業兩性差異研究，見證了這個問題不僅是全球挑戰，同時也提供了國家面對這個議題在因應之道上可採行的種種策略。唯有持續不斷的創新、合作，社會各界努力做出承諾，高科技產業的性別平等將不是一個願景，而是成為一個現實。



LA
FRENCH TECH
TAIWAN



La French Tech Taiwan 網站

