

行政院環境保護署性別平等推動計畫（111至114年）

111年1月17日院臺性平字第1110161383號函核定

112年4月14日院臺性平字第1121009652號函核定

壹、整體目標與重點

一、院層級議題

- (一)性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等
- (二)性別議題2：提升女性經濟力
- (三)性別議題6：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

二、部會層級議題

- (一)性別議題1：促進性別平衡以縮小決策權力的性別差距
- (二)性別議題2：重視及增進女性培力與發展
- (三)性別議題3：針對不同性別接受資訊習慣採取多元宣導策略
- (四)性別議題4：提升女性環境識能
- (五)性別議題5：營造性別平等職場環境及設施

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

- (一)性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等

1.重要性說明（包含涉及性平綱領之政策目標、推動策略之相關內涵）

- (1)參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。
- (2)我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導

決策之重要性，並將確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導列為目標之一。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比率能達到 30%至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主；第 3 次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c)考慮將三分之一性別比率提升至 40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」，期許我國精進相關作為。

- (3) 世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF) 西元(下同)2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司(Morgan Stanley Capital International)所編製的證券指數(MSCI)全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人(CEO)且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出 36%的股本回報率（經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%），亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力；2020 年 MSCI ACWI 指數亦指出，全球董事會中女性人數不斷增加，且董事會成員全為男性之情形亦持續下降。

2. 現況與問題

(1) 現況

- a.本署及所屬機關委員會及主管財團法人董、監事性別比例情形：

本署及所屬機關因業務需要設立之委員會列管 70 個，有 65 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 55 個已達成 40%，任一性別比率達 40% 者占整體委員會 78.57%。另本署主管之 4 個財團法人其董、監事任一性別均不低於三分之一，並提升任一性別比率至 40%，符合規定比率達 100%。

- b.本署主管財團法人董、監事性別比例情形：

目前本署所管政府捐助環境保護財團法人共 4 家，其董、監事任一性別比例皆已達成任一性別不少於三分之一之標準，性別比例情形說明如下：

- (a) 「財團法人環境資源研究發展基金會」

董事：11 人，男性 5 人(45%)、女性 6 人(55%)。

監察人：4 人，男性 2 人(50%)、女性 2 人(50%)。

- (b) 「財團法人環境與發展基金會」

董事：9 人，男性 5 人(56%)、女性 4 人(44%)。

監察人：2 人，男性 1 人(50%)、女性 1 人(50%)。

- (c) 「財團法人環境權保障基金會」

董事：9 人，男性 4 人(44%)、女性 5 人(56%)。

監察人：2 人，男性 1 人(50%)、女性 1 人(50%)。

- (d) 「財團法人大崙崁環境永續發展基金會」

董事：15 人，男性 9 人(60%)、女性 6 人(40%)。

監察人：2 人，男性 1 人(50%)、女性 1 人(50%)。

(2)問題

- a.本署及所屬機關委員會及主管財團法人董、監事性別比率情形：

本署設立之各項任務編組委員會，時有因業務需要於組織章程中指定署外機關團體特定職務擔任委員之情事，而擔任該等特定職務之人員係由署外機關團體指派爰性別尚非本署得予控管，致無法符合提升任一性別比率至 40% 之規定；或因外聘委員（例如其他政府機關或

民間團體代表)於任期中異動改聘，因尊重原委員指派機關或團體之建議人選，致原符合規定之性別比例產生變化，類此仍需相關主管單位通案酌處。

b.本署主管財團法人董、監事性別比例情形：

本署持續精進，期符合政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達三分之一目標。

3.目標與策略

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)
一、促進公部門決策參與性別平等 (一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40% (二)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 二、提升私部門(全國性社會團體、農、	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。	一、本署及所屬機關所屬委員會共70個，有65個已達成任一性別不少於三分之一，其中55個已達成40%，任一性別比率達40%者占整體委員會78.57%。 二、本署所屬委員會辦理委員改聘(派)相關作業時，均	111年：達成目標數1個，任一性別比率達40%之達成率80%。 112年：達成目標數3個，任一性別比率達40%之達成率95.65%。 113年：達成目標數1個，任一性別比率達40%之達

<p>漁、工會及上市櫃公司)女性參與決策</p>			<p>由人事室確認任一性別比例是否符合政策規定。對於未符合規定者，請相關單位提出無法符合原因及檢討說明，並納入列管檢討重點。</p> <p>三、各單位函請相關機關或團體推薦人選時，均請其積極聯繫推薦人選之性別衡平性，並提供更多女性委員名單供長官勾選，適時提醒長官留意任一性別比率之規定。</p>	<p>成 率 97.1%。 114 年：達成目標數 1 個，任一性別比率達成率 40%之達成率 98.55 %。</p>
--------------------------	--	--	---	--

			<p>四、各委員會修正相關組織或設置要點規定時，如係將任一性別比率達40%原則納入規範者，均檢視其規定妥適性及提供建議。</p>	
			<p>一、本署主管4個政府捐助財團法人，其董、監事任一性別均已達1/3比例規定，倘遇屆期改選，亦將充分考量性別平等相關面向，積極維持該目標值。</p> <p>二、檢視本署所管政府捐助財團法人之捐助章程，</p>	<p>【董事】 111年：達成率100% 112年：達成率100% 113年：達成率100% 114年：達成率100%</p> <p>【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%</p>

			<p>規範其董、監事任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>三、監督政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3，累積達成度達100%。</p>	
--	--	--	---	--

(二)性別議題2：提升女性經濟力

1.重要性說明（包含涉及性平綱領之政策目標、推動策略之相關內涵）

- (1)低勞動力參與及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。透過建構性別友善職場消除職場性別歧視與性別隔離，提升各領域及不同處境女性之勞動力參與率與經濟賦權，肯定女性勞動價值與經濟實力，使充分發揮潛能及經濟力。
- (2)我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以及增強女性經濟賦權等。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第11條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。CEDAW

第3次國家報告結論性意見與建議第50-57點，提出審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，並積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性，鼓勵父親請育嬰假以分擔家庭責任，另建議政府制定措施更加努力並分配足夠資源以促進身心障礙婦女等不利處境群體女性於開放勞動市場就業。聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調承認和尊重無薪酬的護理照料和家務，給予女性獲取經濟資源的平等權利，以及提升女性對技術的運用，以增強其權能等。

2.現況與問題

(1)現況

a.監測站維護運轉人員：

依據「110-112年度空氣品質監測站網例行運轉維護計畫」執行期間自110年11月1日至112年10月31日止，執行團隊男性23人，女性14人，男性人員執行工作內容包含統籌管理計畫工作、監測站品保與稽核、監測站儀器設備檢修及數據分析。女性人員執行工作內容包含協助統籌管理計畫工作、數據分析、物料管理及文書作業等事項。此外，新監測站維運計畫已納入薪資性別平相關說明。

b.公民營清除處理機構：

統計全國民營廢棄物清除機構共有4667家、處理機構共有193家(資料來源:統計自本署清除處理機構服務管理資訊系統110年12月21日查詢網頁)，前述清除處理機構依據法規規定所設置之專業技術人員，女性設置比例約占40%，依照實際工作內容多以協助場內行政管理工作為主。

c.回收處理業人員：

近3年回收處理業男女比例約為男性65%、女性

35%；平均時薪以男性員工高於女性員工約 15.2%。

d.從事土壤及地下水污染監測相關人員：

土壤及地下水污染監測相關人員係從事場址(農地及事業場址兩類)之定期巡查、法規符合度查核、採樣前勘查、品保/品管樣品現場檢測、採樣、樣品現場快速篩測、監測井設置、監測井設置監督、採樣紀錄表單填寫、資料彙整評析。其中監測井設置與採樣因需大量體力及勞力操作重型機具、搬運採樣工具及樣品等工作，較適合由男性人員擔任，其餘作業男女性人員均適合擔任。

e.病媒防治業人員：

病媒防治業因工作項目主要為噴藥消毒作業，施作前須受專業訓練、施作過程須配戴安全防護設備及施藥器具，體力負荷作業繁重，且配合雇主時間常於夜間施作，相對地以男性從事病媒防治工作意願較高。

(2)問題

a.監測站維護運轉人員：

監測站例行性維運工作人員需不定期攜帶儀器零組件及設備，赴全國各測站執行檢修及維護工作，由於所攜帶設備數量多且重量較重，就工作性質及安全考量，目前以男性員工較多，女性工作同仁多以維運測站數據品質與設備零件採購行政工作。薪資給予方面，不分性別原則下，依不同工作訂定合理薪資，未來將持續確遵勞基法精神，並規劃女性勞動參與率提升及薪資基準調整機制。

b.公民營清除處理機構：

民營廢棄物清除處理機構以協助事業清除處理廢棄物為主要工作內容，作業環境從清運車輛進場、過磅、廢棄物進入處理設施等過程，均需耗費相當勞動體力，女性人員以現場表單整理或協助電腦資訊系統網路申報為其主要工作，如何打造同工同酬之工作環境，改善職場性別隔離及薪資差距，有需要透過相關會議進行宣導說明，藉以強化企業機構重視兩性平權之觀念。

c.回收處理業人員：

因回收處理業薪資技術類較行政類高，且技術類工作以男性為主，故平均時薪以男性較高。

d.從事土壤及地下水污染監測相關人員：

110年土污基管會委辦計畫及補助地方環保局執行計畫人員經統計內業女性占比52%、男性占比48%，外業女性占比34%、男性占比66%，總體計畫人員女性占比44%、男性占比56%，經統計結果發現總體計畫男性人員占比高於女性人員，爰瞭解該行業性別薪資落差情形。

e.病媒防治業人員：

為減少病媒防治業從業人員不同性別間的生理差異而造成男女工作任務定型，加強於病媒防治相關說明會進行性別平等觀念之宣導，並規劃以病媒防治業公會會員為調查樣本，透過問卷調查瞭解業界是否有同工不同酬情形，作為研擬相關對策之參考。

3.目標與策略

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)
一、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	一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。 二、提升已婚婦女結婚復職率達	改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距	一、於本署委辦空氣品質監測站維運計畫中訂定監測站維護運轉人員不分性別適用同一薪資基準	111年：將薪資性別平等納入新監測站維運計畫招標文件要求。 112年：完成1家次監測站維運人員

<p>場者之回任或再就業機制。</p> <p>二、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業。</p>	<p>70%，生育(懷孕)復職率達65%。</p> <p>三、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。</p> <p>四、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>與調整機制。工作、經驗、績效、年資相同人應核算等並維於出作明署認。</p> <p>機工經績資員平站商提工說本確。</p>	<p>薪資性平評估，現站維人員資平。</p> <p>113年：完成1家測運薪平估。</p> <p>114年：完成1家測運薪平估。</p>
			<p>二、調查公民營清除機構是否有不同情於議導</p> <p>處是工之並會傳別</p>	<p>111年：1場次</p> <p>112年：1場次</p> <p>113年：1場次</p> <p>114年：1場次</p>

			<p>友善職場環境，打造同工同酬之工作環境，改善職場性別隔離及薪資差距。</p>	
			<p>三、針對回收處理業進行平均時薪調查，並於回收處理業人員會中提出相關數據，並聘請性別薪資差距宣導。</p>	<p>111年：回收處理業人員平均時薪差距為15%以內。 112年：回收處理業人員平均時薪差距為14.8%以內。 113年：回收處理業人員平均時薪差距為14.6%以內。 114年：回收處</p>

				<p>業人性 理員兩 平均時 薪差距 為 14.4 % 以內。</p>
			<p>四、調查從事 土壤及地 下水污染 監測、調 查、整治 或資料分 析等業務 之補助地 方計畫人 員性別薪 資落差。平 使兩性平 均薪資低 於 8% 以 內。</p>	<p>111 年：調查性 別薪資情 形。 112 年：補助地 方計畫兩 人員平均 月薪差為 10% 以 內。 113 年：補助地 方計畫兩 人員平均 月薪差為 9% 以 內。 114 年：補助地 方計畫兩 人員平均 月薪差為 8% 以</p>

				內。
			五、病媒防治業將規劃以病媒防治業公會會員為調查樣本，透過問卷調查瞭解業界是否有同工不同酬情形。	111年：調查1場次。 112年：調查1場次。 113年：調查1場次。 114年：調查1場次。

(三)性別議題6：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

1.重要性說明（包含涉及性平綱領之政策目標、推動策略之相關內涵）

(1)環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨全球氣候變遷、高齡少子化、疫情發展等因素，對於不同性別者的影響及面臨風險更為深遠，尤其是不利處境者。此外，科技的發展若缺乏對人的關懷，將帶來全人類社會更大的隱憂。此領域過去較忽略性別平等議題，在性別主流化的國際趨勢下，各項國際公約以及聯合國會議的結論，已將促進性別平等列為必須兼顧的主要目標，我國宜加速推動此領域之性別平等，積極打造具性別觀點環境空間及推動運用性別分析促進科技研究發展，達到公共資源與設施的分配正義與永續。

(2)在都市空間與交通、生活科技研發等規劃、設計與管理上，

由於傳統角色的性別分工，造成女性較少參與決策，因此應加強從性別的觀點出發，重新檢討延襲已久的目標與標準，在科技研發方面，「性別化創新」(Gendered Innovations)是一種新興的研究方法，由 Londa Schiebinger(美國史丹佛大學性別化創新專家)於 2005 年提出，其核心意涵為「利用性別分析達到科技的創新發展」就是在科技的研發過程中，納入生理性別(sex)與社會性別(gender)的分析視角，促成科學技術的知識革新。「歐盟委員會」(European Commission)於 2020 年 11 月發布最新說明，預計透過「Horizon Europe」計畫的執行，將研究的每個階段及相關領域強制納入性別化創新，讓公共資源的投入與分配能回應不同性別者(尤其是不利處境者)基本需求。

- (3)我國「性別平等政策綱領」揭示推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點。聯合國永續發展目標(SDGs)目標 9「建構民眾可負擔、安全、對環境友善，且具韌性及可永續發展的運輸」、11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」細項目標 11.2 及 11.7 亦提及在 2030 年以前提供安全的、包容的交通運輸及公共空間，特別是婦女及不利處境者的需求。CEDAW 關於農村婦女權利的第 34 號一般性建議特別增加「發展國家的農村婦女」一節，關注小農被邊緣化的問題，指出政府「必須促進和扶持替代的、促進性別平等的農業發展方案，使小規模的婦女生產者能夠參與農業，並從農村發展中受益」。聯合國身心障礙者權利公約(CRPD)第 9 條確保身心障礙者環境、空間無障礙、第 20 條思考身心障礙者的各種不同需求，並製造出適合的輔助用具。科學技術基本法第 14 條亦提及為促進科學技術之研究、發展及應用，政府應培養、

輔導及獎勵女性科學技術人員，採取必要措施，改善科學技術人員之工作條件，健全科學技術研究之環境。基此，我國除應積極培育女性科學技術人員，更應透過建立相關機制來促進科技領域創新及研發，以回應國際促進科技性別主流化趨勢及符合未來社會發展需要。

2.現況與問題

(1)現況

目前已取得認證之環境教育設施場所計有 218 家，分為 10 大類，並分布全臺 22 縣市。

(2)問題

環境教育設施場所管理單位包含公私部門，資源不一，各環境教育設施場所性別友善空間設施設置較少或未設置，現階段須先盤點各環境教育設施場所現有空間，以利後續規範改善。

3.目標與策略

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)
一、打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境	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)	一、依相關規範及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場	盤點環境教育設施場所空間設施及服務：盤點環境教育設施場所現有空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。應盤點的	提升環境教育設施場所之性別友善性： 111年：完成改善5個環境教育設施場所性別友善性(2%) 112年：完成改善10個(累計15

		<p>館、觀光休旅等場域空間（例如廁所、哺集乳室、停車空間等）的性別友善性。</p>	<p>場館總數為 218 個。</p>	<p>個)環境教育設施場所性別友善性(6%)。 113 年：完成改善 20 個(累計 35 個)環境教育設施場所性別友善性(16%)。 114 年：完成改善 30 個(累計 65 個)環境教育設施場所性別友善性(30%)。</p>
		<p>二、針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身心障礙</p>	<p>針對環境教育設施場所辦理量化或質化調查，回應不同性別者的需求與滿意度，並適時納入身心障礙者、高齡及多元性別者等意見。</p>	<p>提升環境教育設施場所性別友善空間滿意度達 111 年：80% 112 年：86% 113 年：88% 114 年：90%</p>

		者、高齡及多元性別者)的需求與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性。		
		三、研提改善計畫、訂修法令或行政措施	研提性別友善空間指引及開發相關課程： (一)研提「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」，邀集場所人員及專家學者，研提環境教育	完成「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」 111年：完成度50% 112年：完成度100%

			<p>場所，據以改善性別友善空間。</p> <p>(二)鼓勵環境教育設施場所納入性別主流化觀點，開發樂齡化課程，以供國民使用。</p>	
<p>二、促進科學研究及技術研發之性別化創新</p>	<p>完成操作指引/手冊及機制建立。</p>	<p>一、發展性別化創新操作指引/操作手冊。</p> <p>二、完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。</p>	<p>一、發展環境領域性別化創新操作手冊</p> <p>二、研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定</p>	<p>113年：發展環境領域性別化創新操作手冊。</p> <p>114年：完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。</p>

二、部會層級議題

(一)性別議題1：促進性別平衡以縮小決策權力的性別差距

1. 重要性說明（包含涉及性平綱領之政策目標，以及性平綱領推動策略之相關內涵）

性別平等政策綱領提及應重視不同性別者的經驗與觀點使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等，且應擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等；「消除對婦女一切形式歧視公約施行法(CEDAW)」第三條同樣也指出，各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

本署依循院層級議題內容中，將促進公私部門決策參與之性別平等納入性別平等重要議題之首要議題，其中規範政府捐助超過50%之財團法人董監事任一性別不少於三分之一，可見對於政府捐助財團法人董監事之性別比例尤為重視。故以「促進本署所管政府捐助環境保護財團法人決策參與之性別平等」作為本項議題進一步推動之項目。

2. 現況與問題

目前本署所管政府捐助環境保護財團法人共4家，分別為「財團法人環境資源研究發展基金會」、「財團法人環境與發展基金會」、「財團法人環境權保障基金會」、「財團法人大崙崁環境永續發展基金會」，目前其董監事任一性別比例雖達成任一性別不少於三分之一之標準，本署將持續精進目標，針對政府捐助財團法人董、監事一性別比例介於三分之一至40%者，鼓勵其選任董監事時，考量任一性別比例提升至40%，並以本署所管之4家政府捐助環境保護財團法人均符合前揭標準為目標。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
促進本署所管政府捐助環境保護財團法人決策參與之性別平等	<p>1. 政府捐助財團法人董、監事任一性別比例需達成任一性別不少於三分之一之標準，並持續提升性別比例至40%。</p> <p>2. 本署所管4家政府捐助環境保護財團法人董、監事任一性別比例達40%之累積達成家數以4家均達標（即達成度100%）為目標。目標值如下： 111年：達成度100% 112年：達成度100% 113年：達成度100% 114年：達成度100%</p>	政府捐助財團法人董、監事任期屆滿前提醒其選任之董、監事任一性別比例不得少於三分之一之標準，並提升至40%。	針對政府捐助財團法人董、監事一性別比例介於三分之一至40%者，研議更精進措施，以任一性別比例提升至40%為目標。

(二)性別議題2：重視及增進女性培力與發展

1. 重要性說明（包含涉及性平綱領之政策目標，以及性平綱領推動策略之相關內涵）

我國性別平等政策綱領指出，傳統性別角色、文化規範及社會制度長久以來限制女性在職場的地位，使女性在公、私領域的可見性、主體性及發展明顯不及於男性；在「消除對婦女一切形式歧視公約施行法(CEDAW)」第5條中，提及應改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他作法。

本署為破除文化習俗與媒體中的性別刻板印象，打破性別藩籬，長期支持且鼓勵女性參與環境領域事務，並使民眾認識環境領域中的傑出女性事蹟。

2. 現況與問題

在「男理工、女人文」等傳統性別刻板印象思維影響下，女性在求學階段選擇環境保護、環境工程等學科的比例仍較男性低，阻礙女性在環保領域專業能力的養成，進而影響其在該領域的競爭力。

藉由公私部門中從事環境保護工作之女性楷模分享其從業緣由及實務經驗，啟發女性持續投入環境領域職場、參與決策，破除性別隔離現象。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
促進認識環境保護專業獎章獲獎女性楷模	<p>辦理期程：每 2 年 1 次環境保護專業獎章徵選。目標值如下：</p> <p>111-112 年：辦理環境保護專業獎章徵選及 1 場環境保護專業獎章頒獎典禮</p> <p>113-114 年：辦理環境保護專業獎章徵選及 1 場環境保護專業獎章頒獎典禮。</p>	<p>1. 每 2 年辦理 1 次「環境保護專業獎章徵選」並公開表揚，鼓勵女性參與環境領域事務，並使民眾認識環境保護專業獎章獲獎女性楷模事蹟。</p> <p>2. 若有 1 等獎章之女性楷模獲獎，將編製 1 等獎章女性楷模獲獎者績優事蹟實錄、錄製獎章獲獎者專訪影片，並於數位媒體露出，以促進外界認識環境領域中的女性楷模。</p>	<p>針對獲得 1 等獎章之女性楷模，編製獲獎者績優事蹟實錄、錄製獎章獲獎者專訪影片，並將影音露出於數位媒體，促進外界認識環境領域中的女性楷模。</p>
促進認識環境領域中的女性楷模	<p>辦理「空氣污染防治」領域中女性楷模故事分享。目標值如下：</p> <p>111-112 年：1 場次</p> <p>113-114 年：1 場次</p>	<p>邀請女性楷模分享其踏入環境保護領域之緣由與實驗經驗、女性在此一領域之優勢劣勢、未來的工作目標及計畫。</p>	<p>邀請環工領域女性楷模進行專題演講，分享自身經驗，鼓勵更多女性投入環境領域職場。</p>
	<p>每年蒐集 3 位「水污染防治」領域女性楷模故事。目標值如下：</p> <p>111 年：3 位</p> <p>112 年：3 位</p>	<p>遴選參與水環境巡守領域之女性楷模 3 位，彙整參與經驗及投入心力等過程，編撰楷模故事，作為女性參與</p>	<p>訪談水環境巡守領域優秀女性，將其故事及參與經驗製成網頁或其他電子形式教材，置於水質保護網水環境巡守隊專區。</p>

<p>113年：3位 114年：3位</p>	<p>環保事務之激勵事蹟。</p>	
<p>每年蒐集1位「廢棄物處理」領域女性楷模事蹟。目標值如下： 111年：1位 112年：1位 113年：1位 114年：1位</p>	<p>鼓勵公民營廢棄物處理機構公會規劃辦理女性楷模遴選作業，推舉參與廢棄物清除處理事務之事蹟。</p>	<p>除鼓勵各縣市公民營廢棄物清除處理機構公會主動提供外，同時另以邀請女性楷模分享其踏入廢棄物管理相關領域之緣由與經驗、未來的工作目標及計畫，並置於相關網路資訊系統加強宣導。</p>
<p>每年1位「環境管理」領域女性楷模經驗分享。目標值如下： 111年：1位 112年：1位 113年：1位 114年：1位</p>	<p>邀請女性楷模或女性團體分享其踏入環境保護領域之緣由與實務經驗、女性在此一領域之優勢劣勢、未來的工作目標及計畫。</p>	<p>由業務單位提報該業務領域之女性楷模。</p>
<p>每年蒐集1位參與環境資訊系統發展女性楷模故事。目標值如下： 111年：1位 112年：1位 113年：1位 114年：1位</p>	<p>彙整參與環境資訊揭露有關係統發展之女性楷模，就經驗與投入心力等過程撰楷模故事，作為女性投入環保資訊系統推動之參考。</p>	<p>訪談環境資訊揭露有關係統發展優秀女性，將其故事或參與經驗以網頁或其他電子形式，發布於該名女性推動業務之相關網站，俾利有興趣之從業人員參考。</p>
<p>每年公開表揚女性模範清潔人員並編製優良事蹟表揚專輯。辦理公開表揚活動場次。目標值如下： 111年：1場</p>	<p>由地方提報實際從事一般廢棄物清理、資源回收、廚餘回收及維護環境衛生等相關工作之模範清潔人員，以</p>	<p>將女性楷模清潔人員積極努力、創新之作為等具體事蹟足為表率之作為，編製優良事蹟表揚專輯。</p>

	112年：1場 113年：1場 114年：1場	表揚清潔人員維護環境衛生等工作之辛勞，促進認識環境領域中的女性楷模清潔人員。	
增加女性體驗政府服務機會	配合本署智慧政府轉型一站式服務，辦理數位力發展講座，每年辦理人數女性參加總數不少於三分之一為原則。	藉由辦理「智慧政府轉型一站式」數位力發展講座，增加女性參與名額，以提升政府服務體驗之女性比例。	配合本署「智慧政府轉型一站式」辦理數位力發展講座時，增加女性使用政府服務體驗分享名額。

(三)性別議題3：針對不同性別接受資訊習慣採取多元宣導策略

1. 重要性說明（包含涉及性平綱領之政策目標，以及性平綱領推動策略之相關內涵）

性別平等政策綱領中指出為增進女性培力與發展、擴大不同性別者的參與管道，並提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，強調應重視不同性別者的經驗與觀點、落實媒體素養教育，營造具性別觀點的數位/網路文化，並應參考不同性別接受資訊習慣採取多元宣導策略。

政策宣導及收集民眾意見是政府完善政策制定的重要途徑，又由於政府在制定政策過程中，往往容易忽略各種性別者生命經驗及其所受社會結構因素的影響，導致未能充分考量多元性別者處境與需求，為導正此現象，爰運用性別主流化策略，促進各項施政皆能具備性別觀點，使各種性別者都能平等享有參與社會、公共事務及資源取得的機會，促進決策參與的性別平等，以符合性平綱領之政策目標。

同時，為利政風人員瞭解性別意識培力中權利保障現況，及性騷擾防治、性別工作平等之相關法令規範及處理措施，於政風人員專業訓練研習，適時納入相關課程，俾協助落實公部門性別主流化之推動，並強化職場性騷擾防治概念。

2. 現況與問題

現有可供政策行銷管道相當多元，包含靜態的陳列式媒體，如廣告看板、告示牌、海報及印刷媒體（如報紙、雜誌）；動態的電子媒體（如電視、網際網路）或辦理現場宣導活動等方式。

依國家發展委員會（下稱國發會）調查男性對資訊科技的興趣及參加政府機關舉辦會議講座意願高於女性，從國發會公布 108 年性別數位機會發展現況，臺灣近年上網率的提升歸功於行動上網普及，108 年個人家戶數位機會調查發現，與 107 年相較，最近 3 個月有使用手機的女性略減 0.4 個百分點，但使用手機男性略增 0.9 個百分點，女性落後幅度成為 4.7 個百分點。行動上網經驗方面，曾行動上網的女性與男性分別較 107 年略降 1.0 及 0.3 個百分點，女性行動上網率亦較男性低 4.7 個百分點，顯見性別上網率同步提升但女性仍落後，因此運用網路對不同性別均為有效率的宣傳方式，同時針對政策應採取多元宣導策略，兼顧既有之政策宣導方式與網際網路，擴大政策宣導觸及範圍與族群。

針對性別不同而與參與活動方面的差異上，本署有以下重要發現：

- (1)依本署 110 年環保施政意向第 1 次調查資料所作分析，其中在「對汽機車到加油站『加油槍自動跳停不強迫加油』政策的認知度」，男性知悉比率為 71.2%，女性為 50.9%；另有關「獲得環保署 110 年推動機車汰舊換新補助的訊息來源」，男性訊息來源為網路、電視的比率高於女性，女性訊息來源為店家、親友的比率高於男性，顯示應有針對各性別特徵接受資訊習慣採取多元宣導策略之必要。

- (2)各縣市環保機關辦理低碳永續家園相關會議及宣導活動時，參與人員之女性比例為 54%，辦理活動時注意活動之訊息與溝通、資訊管道便利性相關事宜，避免複製性別刻板印象及性別落差；本署推動環保集點鼓勵民眾力行綠色消費，環保集點為無年齡、性別限制之點數活動，據 110 年 3 月統計參與環保集點民眾中，女性約占 53.6%、男性約占 46.4%，較 108 年 12 月統計性別參與率更趨於一致（女性約占 57.7%、男性約占 42.3%）。另，依各活動參與會員性別分析，推測男性會員對規則及參與方式較簡易之活動參與率較高，將持續簡化活動流程，以達不同性別活動參與率一致之目標，並觀察活動形式或訊息露出對性別參與之影響。
- (3)不同性別間的生理差異容易造成男女工作任務定型，需就環保領域行業從業人員進行性別平等觀念及友善環境宣導，持續調查統計查證人員之性別比例，蒐集阻礙任一性別從業原因，作為研擬相關對策參考。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
將性別平等元素納入空氣品質防制宣導	預計至 114 年底前，完成「空氣品質防制」圖卡 50 則宣導工作，以及辦理如 FB 粉絲頁推廣等活動 5 場次。	「在宣導空氣品質防制相關資訊的同時，將性別平等元素導入宣導圖卡，採取多元化之宣導方式。	1.製作「空氣品質防制」宣導圖卡 50 則，並納入性別平等元素。 2.於本署 FB 粉絲頁貼文推廣「空氣品質防制」相關作為及成果，並辦理標註友人即可參加抽獎活動，以加強該活動之宣導，並分

			析FB 粉絲頁活動參與者之性別比率。
加強性別平等宣導	民國 114 年以前，透過資訊系統網頁推廣至少 4 則性別平等訊息。目標值如下： 111 年：1 則 112 年：1 則 113 年：1 則 114 年：1 則	利用多元媒體製作相關宣導訊息建立民眾正確性別平等知識。	利用本署網際網路網頁平台針對廢棄物清除處理機構法規管制對象進行相關性別平等觀念宣導。
增進女性參與低碳永續家園活動	縣市環保機關於辦理低碳永續家園相關會議及宣導活動，參與人員之女性比例高於 50%。	業務採取多元宣導策略，兼顧既有之政策宣導方式與新興網路社群媒體，擴大政策宣導觸及範圍與族群。	1.運用多元宣導策略向民眾宣傳低碳永續家園相關議題及宣導活動。 2.辦理活動或會議時，調查參與人員之女性比例。
調查會員參與環保集點活動性別比例	環保集點會員參與行銷推廣活動之性別比例調查，每年執行 1 次。目標值如下： 111 年：1 次 112 年：1 次 113 年：1 次 114 年：1 次	透過環保集點粉絲專頁、APP 或網站辦理相關行銷推廣活動，並藉由活動誘因，增進男性會員參與度。	辦理相關行銷推廣活動時，每年 1 次調查參與者性別比例。
去除基於男女任務定型所產生之偏見與刻板印象，以避免所衍生之歧視行	結合政風人員專業訓練研習，納入性別主流化相關課程。	利用視聽媒體、工作坊討論或紙筆測驗等多元方式，促使參訓者建立及內化性別正確知識。另為確實掌握宣導成效，適時加入問卷調查前後差異。	利用辦理之提升政風人員專業能力課程進行。

為			
擴大性平 宣導觸及 範圍與族 群	加強宣導性別平等及 性別友善職場之觀 念。	持續加強性別友善 職場及平等觀念。	視訓練性質配合擴大 宣傳，提升性別平等 觀念。

(四)性別議題 4：提升女性環境識能

1. 重要性說明（包含涉及性平綱領之政策目標，以及性平綱領推動策略之相關內涵）

性別平等政策綱領政策目標「落實具性別觀點的環境、能源與科技發展」指出，應推動氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點，回應不同性別者的基本需求，以促進資源的分配正義與社會的永續發展，同時也應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。

氣候變遷對於全球災害風險乃至社區的影響深遠，高風險族群包括貧困人口、年輕人、後代子孫等，而其中婦女及女童因性別所導致的限制，將使她們面臨風險、負擔和影響。而安全的飲用水，對於哺乳中的婦女、孩童等影響，亦大於男性。

此觀點在聯合國永續發展 6「飲水及衛生」及目標 13「氣候行動」中也特別提及飲用水安全及氣候變遷對於女性（特別是偏鄉地區）的嚴重影響。因此，需關注偏鄉婦女的社會福利、語言學習、生活環境及就業機會等，提供偏鄉婦女及孩童基本生活需求，以飲用水及乾淨的食物維護健康生活品質，並透過教育獲得知識及技術，進而增加偏鄉婦女就業機會。

而在 CEDAW 關於農村婦女權利的第 34(2016)號一般性建議中提及，農村婦女在增強經濟權能、參與政治和公共生

活、獲得服務等均遭受歧視和遇到挑戰，即使在發達國家也是如此，因此需關注偏鄉婦女的社會福利、語言學習、生活環境及就業機會等，提供偏鄉婦女及孩童基本生活需求，以飲用水及乾淨的食物維護健康生活品質，並透過教育獲得知識及技術，進而增加偏鄉婦女就業機會。

依據 CEDAW 於 107 年 3 月出版之「關於氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面的第 37(2018)號一般性建議」，氣候變遷對於全球災害風險乃至社區的影響深遠，高風險族群包括貧困人口、年輕人、後代子孫等，而其中婦女及女童因性別所導致的限制，將使她們面臨風險、負擔和影響。我國推動性別平等議題卓有績效，保障女性於受教育、接受資訊、工作及社會健康保障等權力，但仍須加強宣導氣候變遷所產生的影響，與國際間策略同步，針對貧困及女性族群進行妥適協助、輔導與宣導教育，以符合聯合國永續發展目標 (SDGs) 之精神。

2. 現況與問題

飲用水水質之良窳攸關國民健康，臺灣飲用水以自來水為主，截至 110 年 6 月之全國自來水普及率已達 94.99%，近 5 年自來水水質合格率均達 99.85% 以上，安全無虞；惟約有 40 多萬戶民眾係自行取用山泉水、地下水及井水等做為飲用水水源，需再加強對飲用水安全之宣導教育，以提升其飲用水安全保障，尤其對偏鄉地區婦女及孩童之飲用水安全宣導教育及推廣。

國家氣候變遷行動方案（107-111 年）已於 108 年 9 月 9 日奉行政院核定在案，該方案能力建構策略納入落實教育、宣導及人才培育措施，將延續教育部氣候變遷調適教材編撰與相關議題納入我國「十二年國民基本教育課程綱要」之階段成果，進一步整合社區宣導及全民教育資源，將氣候變遷

調適融入一般生活概念，讓全民具備氣候變遷調適基礎知能，並考量性別平等議題加強宣導。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
偏鄉婦女飲用水安全推廣	飲用水安全推廣，辦理宣導活動，目標值如下： 111年： 1. 澎湖縣其他離島地區（如西嶼或望安等），1場次。 2. 辦理飲水機使用效益推廣活動1場次。 112年：金門縣，1場次及辦理飲水機使用效益推廣活動1場次。 113年：連江縣，1場次及辦理飲水機使用效益推廣活動1場次。 114年：綠島，1場次及辦理飲水機使用效益推廣活動1場次。	運用本署飲用水全球資訊網、社群平臺、活動等方式，宣導偏鄉飲用水安全與性別平等議題；加強離島飲水機、山區簡易自來水之水質檢測，以確保飲用水安全及品質。	1.辦理偏鄉地區飲用水安全宣導活動 2.編撰飲用水安全文宣資料 3.加強離島飲水機水質檢測 4.加強山區簡易自來水水質檢測
加強推廣氣候變遷調適教育宣導	每年於偏鄉地區辦理3場次調適結合性平觀點宣導活動。	透過官方網站、社群平臺、活動等方式，推廣氣候變遷與女性參與議題。	辦理偏鄉地區調適相關活動、講座、展覽，其活動涉及議題如結合女性參與議題

			及氣候變遷相關之跨領域修習等，並落實性別統計分析，適時規劃辦理問卷前測或後測，俾展現成效。
加強永續發展目標教育宣導	<p>每年辦理聯合國永續發展目標 6「淨水與衛生」及永續發展目標 13「氣候行動」宣導 2 場次。</p> <p>111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次</p>	透過網路或實體活動等方式推廣。	<p>1. 針對永續發展目標宣導並納入性平觀點。</p> <p>2. 辦理永續發展目標相關會議、講座、活動時，適時邀請專家針對性別平等議題進行推廣，其活動涉及議題如水資源、氣候變遷等。</p>

(五)性別議題 5：營造性別平等職場環境及設施

1. 重要性說明（包含涉及性平綱領之政策目標，以及性平綱領推動策略之相關內涵）

依性別平等政策綱領指出，我國應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，並打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，以回應不同性別者的基本需求，同時性別平等政策綱領亦強調應落實環境資訊的公開透明機制，對各種污染、風險、公共衛生、公共場所安全、新興開發案的環境影響、工程規模等資訊，應具性別意識並考量地區居民習慣與便利性，及時做到資訊適度公開。

隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰；CEDAW 第 5 條針對社會文化模式則指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見；CEDAW 第 11 條關於「就業」，締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，

以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是享有相同的就業機會權利（包含就業的甄選標準）、自由選擇專業和職業及工作培訓與同享同等的福利保障等。

國際上，聯合國永續發展目標(SDGs)目標9「建構民眾可負擔、安全、對環境友善，且具韌性及可永續發展的運輸」及11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」細項目標11.2及11.7亦提及在2030年以前提供安全的、包容的交通運輸及公共空間，特別是婦女及不利處境者的需求CEDAW關於農村婦女權利的第34號一般性建議特別增加「發展國家的農村婦女」一節，關注小農被邊緣化的問題，指出政府「必須促進和扶持替代的、促進性別平等的農業發展方案，使小規模的婦女生產者能夠參與農業，並從農村發展中受益」。聯合國身心障礙者權利公約(CRPD)第9條確保身心障礙者環境、空間無障礙、第20條思考身心障礙者的各種不同需求，並製造出適合的輔助用具。

同時，性別平等是基本權利，在經濟、社會、文化、公民和政治權利都不因性別不同而存有差異對待，隨著時代變遷，有越來越多女性投入職場，因此營造性別友善職場環境破除傳統男主外女主內之性別分工刻板印象帶來的職場性別歧視，強化性別平等價值的認知，均至為重要關鍵。

隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，女性已成為勞動市場中一股重要的力量，而女性工作者的職業安全也成為被關注的重要議題。CEDAW第11條指出，政府應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是在工作條件方面享有健康和安全保障。而性別平等政策綱領中的推動策略也提到，要建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離等。

2. 現況與問題

不同性別間的生理差異容易造成男女工作任務定型，需就環保相關行業進行性別平等觀念及友善環境宣導，持續調查統計各業別從業人員之性別比例，瞭解阻礙女性從業原因作為研擬相關對策參考，例如：

- (1)現行各業務單位辦理環境資訊揭露，需透過資通訊技術處理，依主計總處 109 年人力資源調查統計年報得知歷年就者行業性別資訊，出版影響及資通訊業女性占 0.97%、男性占 1.35%，可知不同性別間仍有男女工作任務定型概念，擬於資訊揭露業務推動說明會或教育訓練課程，進行性友善工作職場宣導，消弭性別間既定印象。
- (2)目前我國目前清潔隊清潔人員男女性比例為 3:1，性別比例差異性大，主要原因為清潔隊工作繁重且需體力，部分工作項目亦須於晚間進行，故清潔人員多以男性居多。
- (3)多數業者有申請外勞需求，其主要原因為薪資較低、工作內容及環境較不理想等，本國籍勞工不易聘請，部分有聘請外籍勞工之業者，仍因法令限制，勞工人數無法達到實際需求，建議國內之回收業及處理業，改善工作環境、提高薪資水平，使國人有較好的工作環境與待遇，增加工作機會，改善國內就業市場。
- (4)土壤污染整治業務人員，係因場址（包含農地、加油站、工廠…等）監測井設置與採樣等作業，需大量體力及勞力操作重型機具、搬運採樣工具及樣品等工作，爰由較多男性人員擔任。
- (5)109 年調查環境檢驗測定機構人員，按從業人員職務別分析，品保品管人員女性比例為 58.3%；而檢驗室主管、檢測人員之女性比例分別為 33.3%、30.5%，與整體從

業人員之比例（32.6%）相當，顯示女性積極參與檢測業，已落實性別平權理念；後續可持續對該業者之從業人員為性別調查、統計及公開資訊，以了解整體行業之性別就業趨勢，進而鼓勵女性踴躍進入環境檢測領域；並透過業者年度座談會及評鑑環境檢驗測定機構申請許可案之作業，加強宣導其性別平等觀念及性別友善工作職場。

(6)目前環境事故專業諮詢及技術小組男女性比例約為 5:1，性別比例差異性大，主要原因為環境事故需 24 小時監控，事故發生時往往需要緊急處理、應變資材及相關作業繁重需體力且精神壓力大，又工作項目包括須於晚間進行，故應變人員以男性居多。

(7)病媒防治業因工作項目主要為噴藥消毒作業，施作前須受專業訓練、施作過程須配戴安全防護設備及施藥器具，體力負荷作業繁重，且配合雇主時間常於夜間施作，故以男性居多。

其次，在環保工作領域，多為體力負荷較重之工作，且以男性占大宗，爰必須在各項工作規劃上導入性別觀點，確保有同樣的工作機會和保障。例如：

(1)為指導廢棄物清除、處理機構(以下簡稱清除處理機構)維護其作業人員安全與健康，清除處理機構負責人應改善作業環境，如工作場所中有可能導致人員安全或健康危害時，除應設法消除危害因素外，並應置備必要且足夠數量之防護裝備供作業人員使用，並保持其性能及清潔。

(2)本署結合地方政府成立防疫消毒大隊執行公共環境消毒方面，不僅疫調通知的消毒處所增加，例行消毒的頻率也提高，為消除職場性別因素，針對消毒裝備及機具改

善，將朝設備輕量化、精簡化，減輕隊員操作勞力負荷，建構性別友善職場環境。

- (3) 考量女性清潔隊員可能面臨之生育壓力，以及職場不法侵害（霸凌）情事，藉由教育訓練，倡導保護母性健康及職場友善之必要性。期能有效倡導清潔工作相關的風險管理與安全知能，並兼顧母性健康保護性別需求。
- (4) 環境執法工作繁重且具高度風險，為蒐集犯罪證據，稽查人員常需於夜間出勤，執勤環境更充滿危險，為建構性別友善之職場環境，提升女性稽查人員夜間工作之職業安全，需加強渠等夜間出勤之安全防護意識，並提供簡易防護用品，以減少所從事夜間工作可能造成的風險危害。
- (5) 目前女性在任職、晉升等方面之條件、權益已有制度面確保不因性別而有差異性對待，然而傳統性別角色、定型化分工等潛意識與性別文化，除了仍限制及阻礙女性的職場發展外，更尚有些踩著職場性別歧視而不自知者，隨時有引爆危機的可能。因此，更需要積極宣導性別平等意識，認同性別平等的價值，消除傳統觀念的性別刻板印象及性別歧視，營造性別友善職場。

「環境荷爾蒙」又稱「內分泌干擾素」，其存在可能影響荷爾蒙之合成、分泌、傳輸、結合、作用及排除。這些物質透過食物鏈再回到人體，模擬體內之天然荷爾蒙，進而影響人體內之生理調節機能，傳送假性化學訊號，干擾內分泌之原本機制，造成內分泌失調，特別是在生殖機能或引發惡性腫瘤方面；環境荷爾蒙對不同性別間健康影響不同，就女性而言，可能會誘發許多婦女疾病，例如：子宮內膜異位症、乳癌、子宮內膜癌等；就男性而言，可能會降低男性生殖力、免疫功能降低，也會導致前列腺癌及睪丸癌。

本署為「環境荷爾蒙管理機制」之管理召集機關，已於98年召集相關機關組成「環境荷爾蒙管理計畫」推動小組，並於99年訂定國內環境荷爾蒙管理之短、中、長期計畫，各依權責逐步推動實施。

最後，長期以來對於環境及空間等各領域的政策議題或服務提供較少進行量化或質化的調查，易忽略不同性別者(尤其是不利處境者)需求，導致環境空間設計規劃較缺乏性別觀點。如部分地下停車場未設置電梯，造成輪椅族或嬰兒車需從車道斜坡進出，未考量使用者需求且安全性堪慮，交通運輸服務之積極主動性仍需強化，例如低地板公車及斜坡板已考量輪椅使用者需求，但常忽略推著嬰兒車的乘客、無障礙公車涵蓋率城鄉差距明顯等；此外，公共空間較少考量多元性別者使用需求，例如校園宿舍、哺集乳室、廁所等對於多元性別者的友善程度仍有改善空間；行動不便或身體不適者需就近於診所就醫時，可能因診所空間缺乏無障礙設置或性別友善性不足(如無法順利進入診間看診或使用廁所等)，均需要強化將性別觀點融入政策計畫擬定過程或檢修相關空間設計規範，重新檢討環境與空間規劃及設計的便利、友善與安全性，建構宜居的生活環境空間。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
提升環保業者性別平等及性別友善職場觀念	公民營清除處理機構業者座談會為性別友善工作職場加強宣導至少4場次。目標值如下： 111年：1場次 112年：1場次 113年：1場次	請主管機關於業者年度座談會或相關稽巡查作業程序中，加強宣導性別平等及性別友善工作職場等觀念。	函請地方主管機關主動辦理業者座談會議。

<p>114年：1場次</p> <p>透過環境資訊系統推動說明會或教育訓練課程，進行性別友善工作職場宣導。目標值如下：</p> <p>111年：1場次 112年：1場次 113年：1場次 114年：1場次</p>	<p>持續加強性別友善職場及平等觀念。</p>	<p>於辦理環境資訊系統推動說明會或教育訓練時，視課程性質宣導，提升性別平等觀念。</p>
<p>各地方環保局每年至少進行1場次性別平等宣導相關會議或宣導影片。</p>	<p>宣導補助地方環保局計畫性別平等及性別友善職場觀念。</p>	<p>地方環保局委辦計畫以召開會議或影片宣導性別平等及性別友善職場觀念。</p>
<p>環境檢驗測定機構業者座談會或申請檢測項目許可案評鑑作業時為性別友善工作職場宣導。目標值如下：</p> <p>每年1場座談會及50場次評鑑作業。</p>	<p>藉目的事業主管機關之職掌，於業者年度座談會及評鑑環境檢驗測定機構申請許可案作業時，協助或宣導其性別平等及性別友善工作職場。</p>	<p>每年1次於環境檢驗測定機構業者座談會時宣導其性別友善工作職場；每年擇選至少50場次業者申請檢測項目許可案評鑑作業時，適時對檢測人員宣導，並發放問卷以瞭解宣導之成效。</p>
<p>加強宣導性別平等及性別友善職場之觀念。</p>	<p>持續加強性別友善職場及平等觀念。</p>	<p>每年辦理環境事故專業技術小組交流課程及環境用藥法規及資訊系統操作說明會，納入性別平等教育訓練課程，宣導性別平等觀念。</p>
<p>於執行審核溫室氣體查驗機構案件時，透過與查驗機構之聯絡溝通，適時宣導性別友善工作職場觀念。</p>	<p>藉由執行審核查驗機構變更或申請查驗項目等之案件，透過與查驗機構溝通之機會，宣導並</p>	<p>每月不定期不定時與查驗機構溝通，宣導其性別友善工作職場。</p>

		強化其性別友善工作職場。	
	COVID-19 疫情期間，改善環境消毒作業人員之噴藥裝備及機具，惟因疫情不確定性，故暫不訂定期程及目標。	因應 110 年 COVID-19 疫情爆發，確診病例數大增，為消除職場性別因素，針對環境消毒機具採用自動化及輕量化，大幅降低（改善）女性環境消毒從業人員所需勞力，建構性別友善職場環境。	補助各縣市環保局購置輕量型防疫消毒設備，大幅降低（改善）背載消毒裝備器具所需勞力。
	因應 COVID-19 疫情，改善廢棄物清理設備，因疫情常態化，要求所有防疫廢棄物清理機具採用自動化舉昇設備。 111 年：全數增設完成	因應 COVID-19 疫情爆發，居家隔離、檢疫者之廢棄物量大增，為消除職場性別因素，針對防疫廢棄物清理機具採用自動化舉昇設備，大幅降低（改善）搬運廢棄物所需勞力，建構性別友善職場環境。	防疫廢棄物清理機具採用自動化舉昇設備，大幅降低（改善）搬運廢棄物所需勞力，消除職場性別歧視，營造性別平等友善職場。
調查環保領域行業從業人員性別比例	溫室氣體查驗機構之查證人員性別比例調查，每年執行 1 次。	持續透過溫室氣體查驗機構之查證人員性別調查、統計及公開資訊，了解整體行業之就業情形，進而鼓勵女性進入環境保護領域。	每年 1 次進行溫室氣體查驗機構之查證人員性別調查、統計。
	清潔人員性別比例概況每年統計 2 次。目	持續透過環保統計查詢網之廢棄物清	藉由環保統計查詢網之「廢棄物清運處理

<p>標值如下： 111年：2次 112年：2次 113年：2次 114年：2次</p>	<p>運處理單位之人員性別統計及公開資訊，了解工員類別人數，進而提倡女性進入環境保護領域。</p>	<p>單位之環保人員性別統計」，查詢分析清潔人員之性別比例。</p>
<p>各類材質應回收廢棄物回收清除處理稽核認證團體之性別比例調查，自109年起，每年執行1次。</p>	<p>持續透過稽核認證團體之現場稽核認證人員性別調查及統計，瞭解整體行業之就業情形，進而鼓勵女性進入環境保護領域。</p>	<p>每年1次進行稽核認證團體之從業人員性別調查及統計。</p>
<p>環境檢驗測定機構（環境保護相關行業）之性別比例調查，每年執行1次。 111至114年目標值為：每年調查1次。</p>	<p>持續透過環境檢驗測定機構之從業人員性別調查、統計及公開資訊，了解整體行業之就業情形，進而鼓勵女性或原住民進入環境保護領域。</p>	<p>每年1次進行環境檢驗測定機構之從業人員性別調查、統計及公開資訊。</p>
<p>統計環保專責人員性別比例。目標值如下： 111年：1次 112年：1次 113年：1次 114年：1次</p>	<p>統計各類環保專責人員性別比例，提供各業務單位業務推動時參考。</p>	<p>統計環保專責人員性別比例。</p>
<p>環境事故專業技術小組之性別比例調查，每年執行1次。目標值如下： 111年：1次 112年：1次 113年：1次</p>	<p>藉由安全防護訓練課程，強化環境事故專業技術小組夜間出勤安全防護知識及相關設備。</p>	<p>每年1次進行技術小組之應變人員性別調查、統計及公開資訊。</p>

	<p>114年：1次</p> <p>辦理環境用藥販賣業、製造業及病媒防治業「環境用藥法規及資訊系統操作說明會」，以調查從業人員性別比例。目標值如下：</p> <p>111年：3場次 112年：3場次 113年：3場次 114年：3場次</p>	<p>辦理環境用藥販賣業、製造業及病媒防治業「環境用藥法規及資訊系統操作說明會」，納入宣導性別平等觀念，鼓勵業界提供性別友善工作環境，並加強宣導施藥人員於施藥作業時，應依規定具備施藥器材及安全防護設備。</p>	<p>每年辦理3場次「環境用藥法規及資訊系統操作說明會」調查從業人員性別比例，並規劃問卷調查項目，於年底統計問卷調查之成效。</p>
	<p>從事土壤及地下水污染監測、調查或整治等業務之女性人員比例。目標值如下：</p> <p>111年：33% 112年：34% 113年：35% 114年：37%</p>	<p>宣導補助地方環保局計畫增加女性人員從事適合之土壤及地下水相關監測、調查、整治或資料分析等業務。</p>	<p>1.委辦計畫工作會議及轄區聯繫會議加強宣導增加女性人員從事適合之環保相關工作。 2.111年起將補助地方計畫人員女性占比列為年度地方績效考評項目之一。</p>
<p>加強公民營清除處理機構從業人員環境安全衛生宣導</p>	<p>訂定「公民營廢棄物清除處理機構作業人員安全防護注意事項」</p>	<p>加強宣導公民營廢棄物清除處理機構從業人員安全防護事項，考量性別、工作內容、職業風險等因素，保障從業人員職業安全防護，並融入性別概念。</p>	<p>訂定「公民營廢棄物清除處理機構作業人員安全防護注意事項」，並督導地方政府透過公民營清除處理機構許可申請時機，宣傳安全防護注意事項，並要求安全防護應考量性別、工作內容及職業風險等因素。</p>

加強環境消毒人員環境安全衛生宣導	訂定「COVID-19(武漢肺炎)社區防疫公共環境消毒指引」	加強教育及宣導環境消毒作業人員安全環境消毒防護事項，保障從業人員職場安全防護。	督導地方政府加強教育及宣導環境消毒個人防護裝備之注意事項。
建構母性友善清潔隊環境	每年辦理至少3場清潔人員健康危害預防措施(包括母性健康保護措施)講習會議。目標值如下： 111年：3場 112年：3場 113年：3場 114年：3場	考量女性清潔隊員可能面臨之生育壓力，以及職場不法侵害(霸凌)情事，藉由教育訓練，倡導保護母性健康及職場友善之必要性。	每年不定期辦理「清潔人員健康危害預防計畫與措施講習會」，向地方環保機關清潔隊人員宣導職業安全衛生法有關母性健康保護與霸凌事件預防相關法令規定與預防措施，期能有效倡導清潔工作相關的風險管理與安全知能，並兼顧母性健康保護性別需求。
提升非法棄置場址現場採樣安全防護	111年至114年，每年購置安全防護裝備，加強現場採樣安全宣導事項。	購置符合女性稽查人員生理條件之各項安全防護裝備，並加強現場採樣安全宣導事項。	提供個人安全防護設備，並於辦理環保稽查人員訓練時加強宣導相關採樣安全事項。
進行環境荷爾蒙宣導	111年至114年，每年選定1種環境荷爾蒙物質，製作我國管理說帖或宣導素材，並加以宣導。	針對敏感族群分眾宣導，以提升不同性別對環境荷爾蒙危害的認知，促進民眾遠離環境荷爾蒙，降低國人健康危害風險。	<ol style="list-style-type: none"> 1.針對選定之環境荷爾蒙物質，製作我國管理說帖或宣導素材。 2.透過網路或社區等管道，進行敏感族群環境荷爾蒙危害之分眾宣導。 3.透過環境荷爾蒙管理計畫(第三期)蒐集各部會宣導成果，並置於本署網

			站，供各界瞭解政府施政成果。
打造具性別觀點的基礎設施	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>1.依相關規範盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。</p> <p>2.針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身心障礙者、高齡及多元性別者)的需求與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性。</p>	<p>1.「優質公廁及美質環境推動」經建計畫預定補助地方興建、修繕公廁4,000座，108年至110年已補助地方2,348座，包括無障礙、親子及性別友善公廁552座，約占總補助座數22%，提高對前述類型廁所相對補助比率30%，故剩餘1,652座×30%約為496座，111年預定核定地方128座前述類型公廁，112及113年分別預定核定地方各184座，114年後回歸由地方依先前執行經驗賡續辦理。</p> <p>2.109年民眾對於列管公廁之滿意度為86.4%，110年滿意度91.2%，已將無障礙、親子及性別友善公廁列為優先補助對象，後續擬維持民眾滿意度在</p>

			90%以上。
提升女性稽查人員夜間出勤安全防護意識	每年度安排1場女性稽查人員夜間防護相關主題課程。	藉由安全防護訓練課程，強化女性稽查人員夜間稽查安全防護知識及相關設備。	<ol style="list-style-type: none"> 1.安排女性稽查人員夜間防護相關主題課程，並於課程中安排模擬情境測驗，以增強女性稽查人員遭遇緊急情況之反應能力。 2.提供女性個人防護用品，如哨子、防狼噴霧劑等。 3.告知可能發生之危害因素及教授簡易防護措施。
	每年度安排1場環境事故專業技術小組夜間出勤防護相關主題課程。	藉由安全防護訓練課程，強化環境事故專業技術小組夜間出勤安全防護知識及相關設備。	安排環境事故專業技術小組夜間出勤防護相關主題課程。提供個人防護用品，如哨子、警示手電筒、附有反光條之制服、防狼噴霧器等。
消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，落實尊嚴與平等的勞動價值	<p>111-112年：對新進人員進行性平宣導，利用人事服務簡訊每季宣導1次，並邀請性平處或本署性平委員至本署做案例分享1次。</p> <p>113-114年：對新進人員進行性平宣導，利用人事服務簡訊每季宣導2次，並邀請性平處或本署性平委員至本署做案例分享1次。</p>	宣導性平相關議題以消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離。	利用多元宣導管道宣導多元性別、性別歧視、性騷擾防治、性別隔離等觀念，並邀請性平處或本署性平委員至本署做案例分享提高同仁性平觀念認知，消除職場性別歧視，落實尊嚴與平等的勞動價值，並辦理宣導後測驗，確認宣導成效。另本署及所屬機關提供性別歧視申訴機制，訂有

			「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「性騷擾防治申訴及調查處理要點」。
--	--	--	---

參、考核及獎勵

本署對於執行本計畫著有績效人員，從優獎勵。