

環境部性別平等推動計畫（115至118年）

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：建立性別友善職場與提升女性經濟力
- (三)性別議題5：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：重視及增進女性培力與發展
- (二)性別議題2：針對不同性別接受資訊習慣採取多元宣導策略
- (三)性別議題3：提升女性環境識能
- (四)性別議題4：營造性別平等職場環境及設施
- (五)性別議題5：強化環境政策回應性別氣候行動

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；賴總統亦於國家希望工程國政願景中，提出促進女性決策與政治參與之政策方向。此外，聯合國永續發展目標(SDGs)強調確保婦女全面參與政治經濟與公共決策，以及有公平的機會

參與各個階層的決策領導；「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3次國家報告結論性意見與建議第25(c)點次更指出「將三分之一性別比例提升至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」。此外，第40號一般性建議第14段更指出，只有當決策是建立在50/50均等的基礎上，並平等考慮到雙方的利益，決策才會具有真正的、動態的意義和持久的影響；另第15段也指出，均等意味著男女以50/50的比例，充分平等地分享權力，這是包括政治、公共和經濟生活在內的所有領域永久核心特徵。而第27段更說明，婦女可能面臨多重交織形式的歧視，因此特別不斷地強調各類婦女參與各級決策的權利。此外，第4次國家報告結論性意見與建議第26(c)點次亦提出「為公、私營部門組織建立明確的指標、數據收集和績效評分系統，以及與監管相關的激勵措施，以改善監測機制，並在過程中確保婦女非政府組織、私營部門和民間社會組織的充分參與」，期許我國能精進相關作為。

- (3)世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）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，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力；歐盟於2022年通過《企業董事會性別平衡指令》(The Gender Balance on Corporate Boards Directive)，針對在公司董事會中代表性不足的性別設定最低目標，以助於打破上市公司董事

會存在的男女性別失衡現象。而麥肯錫2023年《多元越來越重要》(Diversity Matters Even More)報告、世界經濟論壇(WEF)2023年《多元、平等、共融燈塔》報告，以及臺灣女董事協會《2024年女性治理白皮書》等，均明確指出女性加入決策階層，組成多元化的領導團隊，將為企業帶來更多好處，包括財務表現更佳、員工滿意度與人才留任率高，以及能夠提升正面社會影響力與企業形象。綜上，國內外不同官方與民間組織報告或文件，均顯示積極促進女性參與各領域與各階層決策的重要性。另依據歐洲性別平等局統計顯示，在2024年歐盟各會員國上市公司董事會女性成員比例平均為34%；在有強制性別配額的國家中，如法國、義大利與荷蘭等國，女性董事比例平均已達39.6%，而在僅有軟性措施的國家則為33.8%，未採取任何行動的國家則僅占17%。

2.現況與問題

(1)現況

a.本部及所屬機關（構）委員會及主管財團法人董、監事性別比例情形：

本部及所屬機關（構）因業務需要設立之委員會列管71個（其中1個委員會委員人數僅3人），均已達成任一性別不少於三分之一，其中67個任一性別比率達40%，占整體委員會95.71%。另本部主管之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.本部主管財團法人董、監事性別比例情形：

目前本部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：9人，男性4人(44%)、女性5人(56%)。

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4人(44%)、女性5人(56%)。

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) 「財團法人大崙崙環境永續發展基金會」

董事：11人，男性7人(64%)、女性4人(36%)。

監察人：2人，男性1人(50%)、女性1人(50%)。

(2)問題

a.本部及所屬機關（構）委員會及主管財團法人董、監事性別比率情形：

本部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部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部外機關團體指派，爰性別尚非本部得予控管，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.本部主管財團法人董、監事性別比例情形：

本部持續精進，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)
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一)行政院各部會所屬委員會委員朝性別均等邁進</p> <p>(二)行政法人、政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例邁向40%</p> <p>二、提升私部門(全國性社</p>	<p>一、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95%」</p> <p>達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會總數/機關所屬委員會總數)*100%</p> <p>二、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員性別衡平性達成為70</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、訂定暫行特別措施。</p> <p>三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p> <p>四、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權</p>	<p>一、本部及所屬機關(構)截至114年7月所屬委員會共71個(114年有1個委員會委員人數僅3人)，其中67個任一性別比例達40%，達成率95.71%；其中44個委員會委員具性別衡平性，達成率61.97%。</p> <p>二、委員會屆期改選或成員異動時，如需函請相關機關或團體推薦人選，均請其落實推薦人選之性別衡平性，於簽請長官遴派時，提供性別衡平之候選名單，並適時提醒長官留意任一性別比率</p>	<p>115年：委員任一性別比例達40%之委員會68個，達成率97.14%。</p> <p>116年：委員任一性別比例達40%之委員會68個，達成率97.14%。</p> <p>117年：委員任一性別比例達40%之委員會68個，達成率97.14%。</p> <p>118年：委員任一性別比例達40%之委員會68個，達成率97.14%。</p> <p>115年：委員達成性別衡平性之委員會45個，達成率63.38%。</p> <p>116年：委員達</p>

<p>團體、職業團體、農漁會及市櫃公司)女性參與決策</p>	<p>達成率=各機關委員會多數性別與少數性別人數相減後，數字為0或±1之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p>	<p>利。</p>	<p>及性別衡平之目標。</p> <p>三、各委員會修正相關組織或設置要點規定時，以將任一性別比例達40%納入規定及依委員會議題性質將所涉及不利處境女性納入委員為目標。</p> <p>四、部屬委員會辦理委員改聘（派）相關作業時，均由人事處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>五、本部擔任幕僚作業之行政院任務編組以委員任一性別比例達40%或委員具性別衡平性為目標。</p>	<p>成性別衡平性之委員會46個，達成率64.79%。</p> <p>117年：委員達成性別衡平性之委員會48個，達成率67.61%。</p> <p>118年：委員達成性別衡平性之委員會50個，達成率70.42%。</p>
--------------------------------	--	-----------	--	---

			<p>(一)行政院緊急公害糾紛處理小組：本小組係於國家發生重大緊急公害糾紛事件時組成之任務編組，依組織規程規定，委員均為特定職務人員。目前本部刻正辦理公害糾紛處理法研修作業，將於爾後訂定本小組設置要點時，研議以增加外聘委員方式提升委員性別衡平性之可行性。</p> <p>(二)國家化學物質管理會報：於本會報委員屆期改選或成員異動時，於民間團體提報候選委員時及提供專家學者名單供行政院院長遴派時，注意任一性別比例原則。</p>	
--	--	--	--	--

	<p>三、行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達40%之達成率，董事60%、監事90%」</p> <p>董事達成率= (任一性別比例達40%之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%</p> <p>監察人(監事)達成率= (任一性別比例達40%之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%。</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、訂定暫行特別措施。</p> <p>三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p> <p>四、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤</p>	<p>本部所管4家「政府捐助財團法人」(下稱政捐法人)之董、監事任一性別比例績效指標，其辦理情形及未來目標說明如下：</p> <p>一、本部主管政府捐助財團法人(下稱政捐法人)共計4家，其董事及監察人係由本部依財團法人法及該財團法人章程規定辦理遴聘事宜，本部將於4家政捐法人董事及監察人屆期改選或期中補選時，充分考量性別平等相關面向，積極維持該目標值。</p> <p>二、現況達成率</p>	<p>【董事】</p> <p>115年：70% 116年：70% 117年：70% 118年：70%</p> <p>【監事】</p> <p>115年：90% 116年：90% 117年：90% 118年：90%</p>
--	--	--	---	---

		<p>其是不利處境者。</p> <p>五、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。</p>	<p>分析，有關「董、監事任一性別比例達40%」之績效指標，本部所管4家政捐法人達成情形分析如下：</p> <p>(一)董事部分：</p> <p>全數3家法人達成指標，1家未達成，達成率為75%。惟考量仍可能會有董事辭任或其他因素等而無法達成，故訂定115-118目標為70%。</p> <p>(二)監察人部分：</p> <p>4家法人均達成指標，達成率為100%。惟考量仍可能會有監察人辭</p>
--	--	--	---

			任或其他因素而無法達成，故訂定115-118年目標為90%。	
--	--	--	--------------------------------	--

(二)性別議題2：建立性別友善職場與提升女性經濟力

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) 從國家層面觀之，隨著高齡化、少子女化的人口趨勢，未來勞動力人口預估將持續減少，亟需鼓勵女性投入勞動力市場，以緩解就業人口短缺並提升國家競爭力。從個人層面觀之，女性低勞動力參與及低薪除導致其較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。爰應透過建立性別友善職場，消除職場性別歧視與破除職業性別隔離，提升各年齡層、各領域及不同處境女性之勞動參與及經濟賦權，維護女性勞動尊嚴與價值，協助其自主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，重視混合式經濟體制的發展潛能，以及增強女性經濟賦權等。另「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。且 CEDAW 第4次國家報告結論性意見與建議略以，建議政府加緊努力，透過消除依性別分類的水平及垂直職業隔離，引入工作評估架構，推廣

實施同值同酬原則，以進一步縮小和消除性別薪資差距，並提高女性集中領域的薪資水準；另亦建議政府積極推行政策，為身心障礙女性在工作場所提供適當的適應資源，以協助、支持和促進其就業。賴總統並於國家希望工程國政願景中，以及最近一期國家發展計畫(114年至117年)，均提出建立「雙就業、雙照顧」的友善職場，提升女性勞動價值，並縮短女性勞工與男性勞工的薪資差距等工作重點。

(3) 聯合國2015年通過《2030永續發展議程》（The 2030 Agenda for Sustainable Development），並宣布了17項「2030永續發展目標」，包括核心目標5「實現性別平等及增強所有女性之權能」及核心目標17「建立多元夥伴關係，協力促進永續願景」。在此同時，企業治理亦更關注永續經營議題，相關倡議從提出 CSR(Corporate Social Responsibility)企業社會責任概念，到 ESG（環境保護 Environmental、社會責任 Social、公司治理 Governance）實踐永續經營的原則，許多企業或投資人採用 ESG 評分，做為企業是否能永續經營之重要指標及投資決策評估參考。又全球報告倡議組織（GRI）要求企業需揭露人權政策與盡職調查，包含 DEI（職場多元 Diversity、平等 Equity、共融 Inclusion)等作為，國際企業已將推動 DEI 多元共融、性別友善職場等，視為達成 ESG 目標的手段。綜上，透過公私協力促進民間共同推動性別平等，營造性別友善職場與社會環境，以促進女性及不利處境者積極參與勞動市場及續留職場，實現及發揮其經濟潛力，為提升國家永續競爭力之重要議題。

2.現況與問題

(1)現況

a.公民營清除處理機構：

統計全國民營廢棄物清除機構共有4,667家、處理機構共有193家（資料來源：統計自本部改制前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。

b.回收處理業人員：

統計全國應回收廢棄物已登記回收處理業共719家，其中回收業627家，處理業92家(資料來源:統計自本署資源回收管理資訊系統於114年6月30日查詢網頁)，回收處理業男女比例約為男性70%、女性30%，從事應回收廢棄物的回收與處理工作，由於需要搬運重物、操作機械設備以及進行拆解等勞動性質較高的工作內容，男性通常在體力上具備一定優勢，因此男性員工從事意願較高，女性多以行政工作為主。

c.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。

d.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.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。

b.回收處理業人員：

從事應回收廢棄物回收與處理工作，由於需要搬運重物、操作機械設備以及進行拆解等勞動性質較高的工作內容，其工作環境經常面臨風吹日曬、高溫天氣、噪音和粉塵等狀況。因此，技術類職位多以男性為主，而女性員工則多從事文書行政工作。為改善職場性別薪資差距問題，透過相關會議向機構說明性別平權理念與實務作法。透過制度宣導與經驗分享，協助雇主瞭解性別薪資公平與職務平等之重要性，進而推動機構在薪酬制度上的改革，共同營造公平、平等且具包容性的職場環境。

c.從事土壤及地下水污染監測相關人員：

本部改制前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。

d.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、建立性別友善職場 二、提升女性勞動力參與及經濟力 三、促進薪資待遇之性別平等	一、提升女性勞動力參與率 (一)整體女性勞動力參與率：每年增加0.2百分點。 女性勞動力參與率近5年(109-113年)平均增加0.11百分點。 (二)30-39歲女性勞動力參與率：30-34歲每年增加0.2百分點，35-39歲每年增加1.5百分點。	營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境	一、 (一)針對公營清除處理機構從業人員辦理宣導說明會，邀請性平委員或專家學者進行性別平等宣導，並加強宣導性別意識培力、職場性騷擾防治措施及實際案例說明等。 (二)本部資源循環署已於清除處理機構服務管理中，以置頂方式向業者宣導性別平等觀念，並	一、辦理公營清除處理機構從業人員性別平等宣導會 115年：1場次 116年：1場次 117年：1場次 118年：1場次

	<p>30-34歲女性勞動力參與率近5年(109-113年)平均增加0.09百分點，35-39歲女性勞動力參與率近5年(109-113年)平均增加1.21百分點</p> <p>(三)55-64歲女性勞動力參與率：55-59歲及60-64歲每年增加1.5百分點。</p> <p>55-59歲女性勞動力參與率近5年(109-113年)平均增加1.31百分點，60-64歲女性勞動力參與率近5年(109-113</p>		<p>提供相關文宣資料或模範作法供機構業者使用。</p> <p>二、辦理回收處理業從業人員性別結構與薪資現況調查，並於教育訓練會議聘請性平專家宣導打造職場性別友善環境，如性別友善職場措施及案例、職場性別平等、性別意識培力（性騷擾防治）、縮小性別薪資差距宣導及破除</p>	<p>二、辦理回收處理業從業人員教育訓練，宣導性別平等，打造性別平等友善職場環境</p> <p>115年：3場次</p> <p>116年：3場次</p> <p>117年：3場次</p> <p>118年：3場次</p>
--	--	--	---	--

	<p>年)平均增加1.06百分點</p> <p>二、縮小性別薪資差距，每年縮小0.2百分點。</p>		<p>職業性別隔離等。</p> <p>三、各地方環保局委辦計畫對於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從業人員，召開宣導相關會議或以影片形式傳達性別平等及性別友善職場觀念，如破除職業性別隔離、消除性別歧視、優化友善職場配套措施、職場</p>	<p>三、促請各地方環保局對於土壤及地下水污染整治相關從業人員，每年至少進行1場次性別平等觀念宣導相關會議或影片宣導，營造性別友善職場環境。</p> <p>115年：平均1場次</p> <p>116年：平均1場次</p> <p>117年：平均1場次</p> <p>118年：平</p>
--	--	--	---	--

		性騷擾防治等，藉此提升性別平等意識，營造性別平等友善職場。	均1場次
	縮小水平及垂直職業性別隔離	一、改善主管行業病媒防治業水平與垂直性別隔離： 透過病媒防治同業公會會員向公會進行「性別友善職場文化」與「性別平等」等內容宣導；另於辦理環境用藥法規及資訊系統操作說明會時，宣導「性別友善職場文化」與「性別平等」等內容，並進行	一、辦理環境用藥法規及資訊系統操作說明會 115年：2場 116年：2場 117年：2場 118年：2場

		<p>問卷調查，蒐集性別統計，依據問卷結果，掌握病媒防治業現況，以尋求改善產業中病媒防治業的水平與垂直職業性別隔離問題。</p> <p>二、改善國家環境研究院研究人力性別隔離，鼓勵女性投入 STEM 領域：</p> <p>(一) 調整公告徵才資格條件(ex：專長、畢業科系、經歷等)，讓女性更容易進入 STEM 領域。</p> <p>(二) 擴大招募宣傳方式：利用多元管道刊登徵才訊息，</p>	<p>二、國家環境研究院研究人力女性占比</p> <p>115 年：女性占比36%</p> <p>116 年：女性占比36%</p> <p>117 年：女性占比37%</p> <p>118 年：女性占比37%</p>
--	--	---	--

		<p>並轉知環工膠 學會、氣膠 學會，並請 教育部協助 轉知國家環 境研究院研 究人員招募 訊息，讓更 多有豐富經 驗或專業知 識的女性人 員加入本院 研究團隊。</p> <p>(三)建構性別 平等選才機 制：公告招 募人才，於 簽請研究院 院長圈選 時，會註明 目前研究人 員男女性別 比例，適時 提醒圈選優 秀女性人員 進入國家環 境研究院服 務。</p> <p>三、因應未 來數位科技 產業變遷趨 勢，支持及 促進女性進</p>	<p>三、統計各 類環保專責 及技術 人員訓練之 性別比例</p> <p>115 年：1 次 116 年：1 次</p>
--	--	---	--

		<p>入至較不易被取代且具前景之工作：</p> <p>(一)鼓勵本院女性同仁擔任計畫主持人或協同主持人，強化其研究量能。</p> <p>(二)支持本院女性同仁參加國內外研習課程或參加國內外研討會，以深化 STEM 領域學習機會。</p> <p>四、建構女性 STEM 職能，以及辦理性別意識培力，消除職業性別刻板印象：</p> <p>(一)利用職務再設計（例如採樣設備輕量化、AI 判煙技術開發及虛擬實</p>	<p>117 年：1 次</p> <p>118 年：1 次</p>
--	--	---	-----------------------------------

			<p>境訓練技術等)提升女性參加STEM職能機會。</p> <p>(二)每年辦理2場次性別課程，以提升性別意識培力，消弭職業性別刻板印象。</p> <p>五、統計各類環保專責及技術人員訓練之性別比例，瞭解性別分布情形。依性別統計結果針對落差較大之類別製作宣傳圖卡，供訓練機構招生宣導。</p>	
--	--	--	--	--

(三)性別議題5：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，隨著全球氣

候變遷、疫情加速全球綠色、電動化及人工智慧(AI)發展、高齡少子化等因素，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。聯合國教科文組織(UNESCO)2024年3月發布的研究報告指出，生成式 AI 加劇性別偏見，例如在大型語言模組組織的文句中，女性從事家務勞動的頻率是男性的4倍，UNESCO 亦於2021年11月通過「人工智慧倫理建議書(Recommendation on the Ethics of AI)」之全球性規範架構，強調包容、性別平等、環境等議題。此外，第27屆聯合國氣候變化綱要公約締約方大會(COP27)將11月14日定為性別日(Gender Day)，探討氣候變遷的性別議題，我國「科學技術白皮書(112年至115年)」，亦將推動性別平權訂為首要目標。

- (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，尤其是身心障礙者權利公約第2次國家報告，國際審查委員關注女性與身心障礙的交織身分議題。

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

a.環境教育設施場所

目前已取得認證之環境教育設施場所274家（截至114年6月底），分為10大類，並分布全臺22縣市。

b.性別友善公廁

截至113年3月底全國22縣市的性別友善廁所數量計有

623座。為了不遺落任何一個人，本部於113年訂定推動「性別友善廁所倍增行動方案」，將於114年至118年，性別友善廁所增加到1,246座。

c.環境領域性別化創新手冊

為促進科學研究及技術研發之性別化創新，本部於113年發展環境領域性別化創新手冊，114年持續完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。

(2)問題

a.環境教育設施場所

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。

b.性別友善公廁

根據世界廁所協會（World Toilet Organization）調查統計，女性如廁所花費的時間為男性的2倍以上，性別友善廁所可妥善解決女廁數量不足之問題。

隨著全球對性別平等和多元包容的重視日益增加，設置性別友善廁所已成為國際發展的一大趨勢。許多國家已積極推進性別友善廁所，以照顧不同性別認同者及跨性別者之需求。

依據行政院性平處調查顯示，1萬3,104名多元性別者參與調查，研究發現受訪者感覺到不舒服、被歧視的情境或場域，有17%發生在公共廁所、更衣室等空間。性別友善廁所可讓所有人都能安全、舒適、有尊嚴的使用廁所。

c.環境領域性別化創新手冊

本部於113年完成《環境領域性別化創新操作手冊》，目的係希望透過建立相關機制，發展適用於環境部及所屬機關（構）之性別化科技創新操作手冊，在環境科技與研究領域中納入性別化創新，以促進環境科技領域之創新及研發，並回應國際促進科技性別主流化之趨勢，以及符合未來社會發展需要，加速落實性別平等；114年始將手冊函

頒本部各業務單位及所屬機關（構）參考運用，為提升機關人員對於手冊之了解及運用，將持續運用性別平等專案小組會議進行分享交流，並蒐集實際案例，完善性別化創新手冊。

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70%以上 公式：已改善/待改善場館(針對策略一待改善場館)	一、依相關規範改善業管學校、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、哺乳室、停車空間等)的性別友善性	一、盤點環境教育設施場所空間及設施及服務：盤點環境教育設施場所現有空間(例如廁所、哺乳室、停車空間等)的性別友善性。應盤點的場館總數為274個	一、提升環境教育設施場所之性別友善性。 115年：累計完成192個環境教育設施場所性別友善性(70%)。 116年：累計完成197個環境教育設施場所性別友善性(72%)。 117年：累計完成202個環境教育設施場所性別友善性(74%)。 118年：累計完成208個環境教育設施場所性別友

			<p>善性(76%)。</p> <p>二、累計執行數：</p> <p>115 年：887座</p> <p>116 年：975座</p> <p>117 年：1,063座</p> <p>118 年：1,246座</p>
		<p>二、將「性別友善廁所」列為優先補助項目，鼓勵地方興建或修繕，同時將「績優性別友善公廁」獎項納入績優公廁評比，透過建立標竿，樹立典範，鼓勵效仿設置，提升性別友善</p>	

		廁 所 數 量。	
	二、優 化 及 精 進 業 管 場 域 空 間 友 之 性 別 善 性	一、定 期 檢 討 「 環 境 教 育 設 施 場 所 性 別 友 善 改 善 空 間 指 引 」 ， 提 供 各 環 境 教 育 設 施 場 所 ， 據 以 改 善 性 別 友 善 空 間 。 另 辦 理 環 境 教 育 設 施 場 所 性 別 友 善 空 間 滿 意 度 調 查。 二、將 性 別 友 善 措 施 執 行 情 形 ， 納 入 當 年 度 環 境 教 育 設 施 場 所 評 鑑 項 目 ， 經 評 鑑 發	115年：召開 1場次。 116年：召開 1場次。 117年：召開 1場次；環境 教育設施場 所性別友善 空間滿意度 達80%。 118年：召開 1場次；環境 教育設施場 所性別友善 空間滿意度 達85%。

			現設施場所須改善部分，另發函限期改善。	
二、促進科學研究及技術研發之性別化創新	完善性別化創新手冊，各手冊應用於實際案例至少2案。	三、提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊	一、運用性別平等專案小組會議進行分享交流 二、蒐集實際案例，完善性別化創新手冊	115年：辦理說明會1場次 116年：辦理分享交流1場次 117-118年：於各單位試行計畫中，挑選至少2案，滾動修正時納入性別化創新手冊中
		四、性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發	一、推動性別主流化於氣候變遷調適政策與行動方案中常規化 二、推動因應氣候變遷規劃執行相關空氣污染防制政策及措施納入性別平相關議	一、 115年：各調適領域至少於1個調適行動計畫研擬過程中納入女性及脆弱群體意見 116年：各調適領域至少於2個調

			<p>題，如敏感、敏弱受體（民眾、學校學生、孕婦等）的防制措施。</p>	<p>適行動計畫研擬過程中納入女性及脆弱群體意見</p> <p>118年：</p> <p>各調適領域至少於2個調適行動計畫研擬過程中納入女性及脆弱群體意見</p> <p>二、115-118年累計辦理至少1至4案空氣污染防治政策及措施納入敏感、敏弱群體意見。</p>
--	--	--	--------------------------------------	--

二、部會層級議題

(一)性別議題1：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。

本部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率仍較男性低，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>115-116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>117-118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>一、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>二、若有1等獎章之女性楷模獲獎，將透過專訪影片方式，強化促進外界認識環境領域中的女性楷模。</p>	針對獲得1等獎章之女性楷模，錄製獎章獲獎者專訪影片，強化促進外界認識環境領域中的女性楷模。
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>115-116年：1場次</p> <p>117-118年：1場次</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。	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>每2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>115-116年：3位</p> <p>117-118年：3位</p>	每2年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，作為女性參與環保事務之激勵事	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。

	蹟。	
<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：</p> <p>115年：1位 116年：1位 117年：1位 118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」領域女性經驗分享。目標值如下：</p> <p>115年：1位 116年：1位 117年：1位 118年：1位</p>	<p>透過女性或女性團體分享在環境管理領域之實務經驗，提升民眾對女性參與環境保護的認識。</p>	<p>邀請該業務領域之女性進行實務經驗分享，以鼓勵女性投入環境保護相關工作。</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：</p> <p>115年：1位 116年：1位 117年：1位 118年：1位</p>	<p>彙整參與環境資訊揭露有系統發展之女性楷模，就經驗與投入心力等過程撰寫楷模故事，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系統發展優秀女性，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：</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</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>

	115年：1場 116年：1場 117年：1場 118年：1場	清潔人員，以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	配合本部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五分之二為原則。	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。	配合本部「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。

(二)性別議題2：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，本部有以下重要發現：

- (1)依本部改制前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「獲得本部改制前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；本部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114年3月統計參與環保集點民眾中，女性約占60.7%、男性約占39.9%，較113年3月統計性別參與率無太大差異（女性約占60.4%、男性約占39.6%）。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，並持續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	115年起至118年底：預計每年平均發布10則融入性別平等元素的空氣品質防制宣導圖卡（四年累計達到40則）、累計辦理4場次相關推廣活動，活動形式將包含社群平台抽獎、	透過多元管道與創新形式，將空氣品質防制宣導深度融入性別平等元素，鼓勵不同群體共同參與並提升相關知能。	一、製作、精進宣導圖卡內容：將空品宣導結合生活情境，並融入性別觀點，探討空品如何影響不同群體（如女性、兒童），期深化民眾對

	留言問答等互動模式。		<p>環保與性別意識的理解。</p> <p>二、運用多元媒體分眾推廣：考量不同性別、年齡層的習慣與需求，將以單元主題呈現，設計由淺入深的宣導內容，涵蓋懶人包圖卡到深度影音，確保資訊有效傳達至各類受眾。</p> <p>三、舉辦多樣化交流活動：透過社群平台進行例如互動式線上挑戰、競賽、抽獎或獎勵計畫等，鼓勵民眾改變生活習慣並分享經驗。同時，收集活動參與者的輪廓、性別比例與建議回饋，作為日後策略調整之參考依據。</p>
加強性別平等宣導	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：	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。	利用本部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

	115年：1則 116年：1則 117年：1則 118年：1則		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。	一、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。 二、辦理活動或會議時，調查參與人員之女性比例。
調查會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： 115年：2次 116年：2次 117年：2次 118年：2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。
去除基於男女任務所產生之刻板印象，避免歧視行為	結合政風人員專業訓練研習，納入性別主流化相關課程，並於課程結束後，適時以問卷確認學習成效，及學員希望授課方向。 115年：1次 116年：1次 117年：1次 118年：1次	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。	利用辦理之提升政風人員專業能力課程進行。

擴大性別平等宣導範圍與族群	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，持續發行「環保專責及技術人員電子報」。
---------------	---------------------	------------------	--

(三)性別議題3：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

臺灣自來水系統普及率已達95.81%且自來水水質合格率近5年達99.92%，為國民健康奠定了穩固基石，在此卓越成就之上，為確保每一位國民，無論居住何處，都能享有同等安全的飲用水品質。考量仍有部分民眾係自行取用山泉水、地下水及井水等做為飲用水水源，且偏鄉地區對於飲用水潛的污染物風險認知較為不足，缺乏水質自我檢測或簡易消毒處理知識及相對資源。因此，針對未使用自來水系統家戶特別是偏鄉地區，強化並推廣飲用水安全知識。

國家氣候變遷行動計畫（112-115年）已於112年10月4日奉行政院核定在案，該計畫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： 每2年於臺灣本島偏鄉(離島)等地區辦理飲用水安全宣導與飲用水使用效益推廣活動 115-116年：3場 117-118年：3場	運用本部飲用水全球資訊網、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。
加強永續發展目標及災後復原能力教育宣導	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。 115年：2場次 116年：2場次	透過網路或實體活動等方式推廣。	1.針對永續發展目標宣導並納入性別觀點。 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

	117年：2場次 118年：2場次		行推廣，其活動涉及議題如水資源、氣候變遷、再生能源太陽能光電模組廢棄回收循環推動等。
--	----------------------	--	--

(四)性別議題4：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。

由此觀之，營造性別平等職場環境已是國內外共通議題，爰破除生理差異及性別刻板印象所帶來的職場性別隔離，避免性別歧視及性騷擾，提升同仁性別平權意識及性別敏感度，皆至關重要。性別平等職場環境可提升女性勞動力參與率及提高員工滿意度及凝聚力，故有助於吸引與留任人才，提升組織效能與創新力。

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業者行業性別資訊，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) 目前我國應回收廢棄物已登記回收處理業從業人員兩性占比，男性約占7成、女性約占3成。主要因工作內容多涉及高強度勞動，如搬運重物、操作機械與拆解。工作環境亦經常面臨風吹日曬、高溫、噪音和粉塵等，加上傳統職業分工的影響，勞力型和技術型工作常由男性擔任，而女性則傾向於行政、文書等體力需求較低的工作，故現場技術人員以男性為主。
- (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) 113年調查環境檢驗測定機構人員，按從業人員職務別分析，女性從業人員占總體從業人員之比例32.9%，而品保品管人員（中階主管）女性比例達60.2%，顯示女性積極參與檢測業；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，以瞭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。

- (8) 113年調查查驗機構人員，男性占72 %，女性占28 %；因溫室氣體查驗工作涉及實地訪查、現場稽核，多數為外勤型態，外勤安全顧慮可能為潛在因素。將持續強化推動性別友善職場，鼓勵女性積極投入查驗市場。

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)本部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。

本部為「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
提升環境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： 115年：1場次 116年：1場次 117年：1場次 118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。
	回收處理業從業人員教育訓練為強化性別平等意識，進而落實性別友善之工作環境。 115年：3場次 116年：3場次 117年：3場次 118年：3場次	從業人員教育訓練聘請性平專家宣導性別平等、性別友善職場、友善育兒及家庭照顧支持措施等觀念。	函請各縣市應回收廢棄物回收處理業者參與從業人員教育訓練。
	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：	持續加強性別友善職場及平等觀念。	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。

115年：1場次 116年：1場次 117年：1場次 118年：1場次		
促請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。	宣導補助地方環保局計畫性別平等及性別友善職場觀念。	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。
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： 每年1場座談會及50場次評鑑作業。	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。	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，並以宣傳圖卡（片）擴散宣導之成效。
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。	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。
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。	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，宣導並強化其性別友善工作	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。

		職場。	
調查環保領域從業人員性別比例	溫室氣體查驗機構之查驗人員性別比例調查，每年執行1次。	持續透過溫室氣體查驗機構之查驗人員性別調查、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驗人員性別調查、統計。
	清潔人員性別比例概況每年統計2次。目標值如下： 115年：2次 116年：2次 117年：2次 118年：2次	持續透過環保統計查詢網之廢棄物清運處理單位之人員性別統計及公開資訊，了解員工類別人數，進而提倡女性進入環境保護領域。	藉由環保統計查詢網之「廢棄物清運處理單位之環保人員性別統計」，查詢分析清潔人員之性別比例。
	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，每年執行1次。	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。	每年1次進行稽核認證團體之從業人員性別調查及統計。
	應回收廢棄物回收處理業從業人員性別比例概況每年調查1次。目標值如下： 115年：1次 116年：1次 117年：1次	持續透過性別調查及統計，掌握回收處理業性別概況與整體就業情形。	每年進行1次應回收廢棄物回收處理業從業人員性別調查、統計。

118年：1次		
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。 115至118年目標值為：每年調查1次。	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。	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。
統計環保專責人員性別比例，每年執行1次。目標值如下： 115年：1次 116年：1次 117年：1次 118年：1次	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。	統計環保專責人員性別比例。
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： 115年：1次 116年：1次 117年：1次 118年：1次	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。	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。
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： 115年：3場次 116年：3場次	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	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。

	117年：3場次 118年：3場次	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护設備。	
	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女性人員比例。目標值如下： 115年：38% 116年：39% 117年：40% 118年：41%	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。	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。
建構母性友善清潔環境	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： 115年：3場 116年：3場 117年：3場 118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。
提升非法定棄置場址現	115年至118年，每年購置安全防护裝備，加強現場採樣	購置符合女性稽查人員生理條件之各項安全防护	提供個人安全防护設備，並於辦理環保稽查人員訓練時

場採樣 安全防護	安全宣導事項。	裝備，並加強現場採樣安全宣導事項。	加強宣導相關採樣安全事項。
進行環境荷爾蒙宣導	115年至118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接觸後，對不同性別之健康影響，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，並置於本部網站，供各界瞭解政府施政成果。
打造具性別觀點的基礎設施	將現有性別友善廁所數量倍增： 115年累計887座 116年累計975座 117年累計1,063座 118年累計1,246座	將「性別友善廁所」列為優先補助項目，鼓勵地方興建或修繕；建立性別友善標章認證機制，透過認證制度提升公共空間的包容性，也增強公眾對性別友善設施的信任與使用意願；納入地方績效考核，鼓勵各縣市政府積極參	本部於113年8月6日下達「性別友善廁所倍增行動方案」（以下簡稱本行動方案），將於114年至118年間將現有623座性別友善廁所增加到118年1,246座性別友善廁所（各年度目標累計分別為113年711座、114年799座、115年887座、116年975座、

		與，並將性別友善廁所建設視為提升地方治理品質的重要一環。	117年1,063座及118年1,246座)。
提升女性稽查人員夜間出勤安全防护意識	每年度安排1場女性稽查人員夜間防護相關主題課程。	藉由安全防护訓練課程，強化女性稽查人員夜間稽查安全防护知識及相關設備。	<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。	藉由安全防护訓練課程，強化環境事故專業技術小組夜間出勤安全防护知識及相關設備。	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，落實嚴與平	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，並邀請性平處或本部性平委員至本部做案例分享1次。	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。	利用多元管道宣導尊重多元性別、禁止性別歧視、性騷擾防治、避免性別隔離等觀念，並邀請性平委員至本部做案例分享以提高同仁性平觀念，消

等的勞動價值	<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，並邀請性平處或本部性平委員至本部做案例分享1次。</p> <p>115-118年：對新進人員進行宣導，利用人事服務簡訊每月宣導1次，並每年邀請性平委員至本部進行2次案例分享。</p>	<p>除職場性別歧視，落實尊嚴與平等的勞動價值，並辦理宣導前後測驗，確認宣導成效。另本部及所屬機關（構）均提供性別歧視申訴機制，及訂有「工作場所性騷擾防治及處理要點」、「性騷擾防治及處理要點」。</p>
--------	--	---

（五）性別議題5：強化環境政策回應性別氣候行動

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）

依據「巴黎協定」與「聯合國利馬性別工作計畫」，指出氣候與環境轉型中需納入性別觀點以確保公正轉型。聯合國氣候變遷大會(COP)倡議：

- (1) COP 28由各締約國氣候部長發布「回應性別公正轉型與氣候行動夥伴關係」共同聲明。
- (2) COP 29：性別日主題為「資訊透明提升性平問責」，強調應用科技收集及分析資料，並提供決策者參考。

我國性平綱領政策目標「落實具性別觀點的環境、能源與科技發展」，提及「推動氣候變遷調適與減緩措施納入性別觀點」；行政院於112年11月3日核定本部訂定之「國家因應氣候變遷行動綱領」（註1）第2期，作為我國推動氣候變遷調適及

溫室氣體減量之重要施政方針。強調在氣候變遷調適上，降低脆弱度及強化韌性。具體提列「提升維生基礎設施韌性」、「確保水資源供需平衡與效能」、「促進土地利用合理配置，提升國土韌性」等7大調適領域政策內涵。

2.現況與問題

「聯合國婦女地位委員會」(CSW)第66屆大會，將優先主題訂為「氣候變遷、環境暨減災風險政策及方案達致性別平等與女性賦權」，氣候變遷和災害風險正為性別平權帶來不可忽視的挑戰。因應氣候變遷相關政策制定必須納入性別觀點，如循環經濟市場的形成是滲透了消費者的價值和行為購買習慣，從而影響產品設計開發、生產到再利用模式行為，而性別也因為傳統角色使得消費存在明顯差異。

本部113年辦理氣候變遷與淨零排放素養調查與性別相關之結果如下：

- (1) 全國國民氣候變遷素養呈現性別差異、世代差異與社會階層差異，知識表現男性高於女性，年輕世代高於高齡者，教育程度高者優於低者，主管與專業人員在知識與行動力表現更高。行動表現上，女性高於男性，高齡者高於年輕世代，教育程度為國小以下的行動力低。
- (2) 大學生氣候變遷素養呈現性別差異。知識表現女性高於男性。但是在情意與行動表現上，男性在自我效能與技能高於女性。

目前環境資訊揭露之性別統計項目，以本部機關內部人員、環保人員及環保志義工及環保團體統計為主，因欠缺氣候調適性別統計資料，致氣候行動缺乏性別考量無法達到成效（如培育「因應氣候變遷」女性人才，因缺乏性別統計，致無法設置

女性參訓者達一定比率目標，據以評估解決性別失衡政策措施成效)。觀察環境領域性別統計，發現性別落差情形如下：

- (1) 決策階層女性仍為少數，如：2023年環境保護財團法人基金會女性董事占比為25.76、監察占比為36.92%，佔全部總人數27.6%。
- (2) 女性專家仍為少數，如：2024年廢棄物清理專業技術人員數，女性佔比為35.47%；2023年行政院公共工程委員會統計顯示，環境工程類科女性技師僅佔11.59%。
- (3) 男性參與環保社會行動仍較女性少，如：2024年男性擔任環保志義工者僅佔36.64%。

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
氣候變遷領域之決策委員會落實性別平等參與	115年至118年：溫室氣體管理基金管理會每屆（任期兩年）委員組成之任一性別比例達40%之達成率為100%。	促進決策參與之性別平等，並依溫室氣體管理基金收支保管及運用辦法規定辦理。	管理會屆期改選或成員異動時，於機關推薦人選或簽陳委員遴選名單，特別考量性別平衡。

參、考核及獎勵

本部對於執行本計畫著有績效人員，從優獎勵。