

環境部 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（非屬辦理機關者免列）

（一）性別議題 1：促進公私部門決策參與之性別平等

| 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 |
|--------------------|---|-----------------------|---|---|---|
| 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。 | 一、本部及所屬機關（構）所屬委員會共 69 個，有 68 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 62 個已達成 40%，任一性別比率達 40% 者占整體委員會 91.18%。 二、本部所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 | 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% 之達成率 92.65%。 114 年：達成目標數 1 個，任一性別比率達 40% 之達成率 94.12%。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、本部及所屬機關（構）所屬委員會委員任一性別比率達 40% 之達成率，前於提報本部 114 年第 3 次性別平等專案小組會議確認時，經統計至 114 年 10 月 31 日列管有案之委員會為 72 個，其中 68 個委員會任一性別比率達 40%，達成率為 94.44%（114 年績效指標為達成目 |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <p>策規定。符合者，請單出無原因檢討，並納入管檢重點。三、各單位函請或薦人選時，均請極薦性別性，更多女性委員。四、各員相關或設置時，應</p> | <p>標數1個，即應有64個委員會任一性別比率達40%；達成率94.12%)，符合績效指標。</p> <p>二、另本部前於擬訂本部性別平等推動計畫(115年至118年)之績效指標時，亦係考量當時委員會任一性別比例達40%之委員會總數為70個，其中67個委員會任一性別比例達40%，達成率為95.71%，爰訂定相關績效指標。</p> <p>三、嗣於114年12月31日時因解散2個委員會、新增7個委員</p> |
|--|--|--|---|

| | | | | | |
|------------------------------------|--|------------------------------|--|---|---|
| | | | <p>會之任一 性別不少 於三分之 一比例原 則納入設 置依據， 並將任一 性別比達 40%列為 目標。</p> | | <p>會，致列管 有案之委員 會增加為 77個，其 中71個委 員會任一 性別比率 達40%， 達成率 92.21%。 考量委員 會變動情 形，為應 實際狀況 及執行， 本部將報 院修正性 別平等推 動計畫（ 115至 118年） 之績效指 標。</p> |
| <p>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</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% 【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</p> | <p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> | <p>一、本部主管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</p> | <p>本部主管之4家政捐法人，其董、監事任一性別均已達1/3比例規定，114年1至12月之達成率為100%。</p> <p>1.環境資源發展基金會：董、監事9人（男性4人，占44.44%；女性5人，占55.56%）</p> | <p>■達成 □未達成</p> <p>本部主管之4家政捐法人成果： 1.環境資源發展基金會：董、監事9人（男性4人，占44.44%；女性5人，占55.56%）、監事4人（男性2人，占</p> |

| | | | | |
|------|--|--|--|---|
| 100% | | <p>標值。</p> <p>二、檢視本部所管政府捐助財團法人之捐助章程，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> | <p>女性5人，占55.56%)</p> <p>、監事4人 (男性2人，占50.00% ; 女性2人，占50.00%)</p> <p>。</p> <p>2.環境與發展基金會：董事9人 (男性4人，占44.44% ; 女性5人，占55.56%)</p> <p>、監事2人 (男性1人，占50.00% ; 女性1人，占50.00%)</p> <p>。</p> <p>3.環境權保障基金會：董事9人 (男性4人，占44.44% ; 女性5人，占55.56%)</p> <p>、監事2人 (男性1人，占50.00% ; 女性1人，占50.00%)</p> <p>。</p> <p>4.大崙崁環境永續發展基金會：董事11人 (男性7人，占</p> | <p>50.00% ; 女性2人，占50.00%)。</p> <p>2.環境與發展基金會：董事9人 (男性4人，占44.44% ; 女性5人，占55.56%)、監事2人 (男性1人，占50.00% ; 女性1人，占50.00%)。</p> <p>3.環境權保障基金會：董事9人 (男性4人，占44.44% ; 女性5人，占55.56%)、監事2人 (男性1人，占50.00% ; 女性1人，占50.00%)。</p> <p>4.大崙崁環境永續發展基金會：董事11人 (男性7人，占</p> |
|------|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | 、監事 2 人 (男性 1 人 占 50.00% ； 女性 1 人， 占 50.00%) 。 4. 大崙崁環 境永續發展 基金會：董 事 11 人 (男性 7 人，占 63.63% ； 女性 4 人， 占 36.36%) 、監事 2 人 (男性 1 人，占 50.00% ； 女性 1 人， 占 50.00%) 。 | 63.63% ；女 性 4 人，占 36.36%) 、 監事 2 人 (男性 1 人，占 50.00% ；女 性 1 人，占 50.00%) 。 |
|--|--|--|--|--|---|

檢討策進：

1. 114 年度績效指標項數共 2 項、達成項數 2 項、未達成項數 0 項。
2. 本項議題之績效指標均已完成。

(二) 性別議題 2：提升女性經濟力

| 目標 | 關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標 (含期程與 目標值) | 績效指標達 成情形及年 度成果 |
|----|---------------------------|----|------|-----------------------|-----------------------|
|----|---------------------------|----|------|-----------------------|-----------------------|

| | | | | | |
|--|--|----------------------------|--|---|---|
| <p>一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離職者之回任或再就業制。二、提升中高齡女性參與，促進中高齡女性就業。</p> | <p>一、提升女性參與勞動力，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70%，生育(懷孕)復職率達65%。 三、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。 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>改善水垂場及職別隔離，縮小性別薪資差距</p> | <p>一、於本空辦委辦品質監運站維運計畫中訂定維護人員性別同一基準整工作、經驗、績效、年資、核算等並維運於出作履明部評估認。</p> | <p>114年：完成1家次監測站維運人員薪資性平評估。</p> | <p>■達成 □未達成 已完成1家次監測站維運人員薪資性平評估(如附件1-1)。</p> |
| | <p>一、提升女性參與勞動力，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70%，生育(懷孕)復職率達65%。 三、性別薪資</p> | <p>改善水垂場及職別隔離，縮小性別薪資差距</p> | <p>二、調查從事土壤及地下水污染監測、整治或資料分析等業務之補助地方人員性別</p> | <p>111年：調查性別薪資落差情形。 112年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差為10%以內。 113年：補助地方計畫</p> | <p>■達成 □未達成 (本署土基會) 從事土壤及地下水污染監測、整治或資料分析等業務人員的薪酬狀況，</p> |

| | | | | |
|---|------------------------------|---|--|--|
| <p>落差每年逐漸縮小 0.2%。 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>資落差。使兩性平均薪資低於 8% 以內。</p> | <p>人員兩性平均月薪差距為 9% 以內。 114 年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差距為 8% 以內。</p> | <p>透過檢視薪資結構，推動縮小兩性平均薪資差異。經 114 年 6 月調查結果顯示，女性平均月薪為 39,647 元，男性平均月薪為 40,811 元，男女平均薪資已縮小至 1,164 元，薪資差距僅為 2.9%，已達成本（114）年度目標。</p> |
| <p>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 70%，生育（懷孕）復職率達 65%。 三、性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。 四、提升中高齡（45-64 歲）女性勞動力參與率，使每</p> | <p>改善水垂及直職場性別隔離，縮小性別薪資差距</p> | <p>三、病媒防治業將病媒防治業公會為調查樣本，透過問卷調查瞭解是否有同工不同酬情形。</p> | <p>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。</p> | <p>■達成 □未達成 請說明年度成果： 1. 針對 114 年病媒防治業「同工不同酬」情形進行問卷調查，共計回收 550 份問卷，並已於 11 月底完成「114 年病媒防治業從業人員統計分析報</p> |

| | | | | |
|--|---------------------|--|--|--|
| | <p>增長幅度不低於1.5%。</p> | | | <p>告」。</p> <p>2. 透過該分析報告，瞭解防治業男性與女性在從業人數、年齡分布、職位、雇用型態、年資及薪資等面向之差異，其形成原因可能與行業特性下的刻板印象、工作經驗差異、體能需求、工作負荷及施作業態等因素相關。</p> <p>3. 針對 114 年剔除 20,000 以下未滿一年年資且不合理之數值，男性薪資主要落在 30,001 至 50,000 元；而女性多落在 30,001 至 40,000 元。</p> <p>4. 經調查結果，男性主要從事技術</p> |
|--|---------------------|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>性在外施作，而女性則為行政類，其可能導致其薪資與升遷會有差異。</p> <p>5.為縮短病媒防治業男女薪資之差異，建議改善措施如下：</p> <p>(1) 建議專業技能提升與培訓（提供更多技能培訓機會，提高技術能力，進而增強競爭力，縮小薪資差距）。</p> <p>(2) 建議設備輕量化（採購輕便型的防治機具，以減少體力負擔）。</p> <p>(3) 工作時間改善（彈性安排工作班次，避免將女性工作人員安排在高體力要求</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|----------------------------|--|---|---|----------|
| | | | | | 或不便的時段)。 |
| <p>一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。</p> <p>二、提升已婚婦女結婚復職率達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>改善水平及垂直職別離，縮小性別薪資差距</p> | <p>四、調查公民營清除處理機構是否有同工不同酬之情事，並於相關會議中宣傳導入性別友善職場環境，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>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>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>1. 114年6月10日以Google雲端問卷方式辦理完成。</p> <p>2. 已回收51家機構問卷(包含員工1,734人次，含男性1,308名、女性426名)，其中男性平均月薪46,937元、女性40,533元，並未有同工不同酬之情事，但部分公司、企業會因個人工作能力、人員日夜班輪值、年資、取得專業證照等因素給予不同薪資等級或獎金。</p> <p>3. 已於「114年公民營廢棄物</p> | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>清除處理機構管理及法規宣導說明會(114年9月24日北區場及114年9月26日南區場)」。辦理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作業，總計有121位從業人員參加。</p> |
| | | | <p>五、針對回收處理業進行平均時薪調查，並於回收處理業從業人員說明會中提出相關數據，並聘請性別平等講師就縮小性別薪資差距進行宣導。</p> | <p>111年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為15%以內。 112年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為14.8%以內。 113年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為14.6%以內。 114年：回收處理業人</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度成果： 1. 已於114年4月9日、6月11日及6月20日辦理南、中及北區總計3場次回收處理業從業人員教育訓練，共計244人參與。邀請性別平等專家講授相關法規、</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------------|---|
| | | | | <p>員兩性平均時薪差距為14.4 % 以內。</p> | <p>性別意識培訓力、職場性別歧視案例等，並依據薪資統計數據宣導縮小性別薪資差距，透過會議宣導強化性別平等意識。各場次訓練除採實體方式辦理外，亦併同視訊會議同步進行，持續深化性別友善職場觀念。</p> <p>2.114 年完成之性別調查統計分析，從業人員男性人數6,460人(佔68%)、女性人數3,054人(佔32%)，總計9,514人，結果顯示男性員工平均時薪為206元，女性員工平均時薪為190元，時薪差</p> |
|--|--|--|--|-----------------------------|---|

| | | | | | |
|--------------------------|--|---|--|--|---|
| | | | | | 為距 7.77%。本年項已達本年度調查性別薪資落差情形之目標（時薪差距 14.4% 以內），本項議題之績效指標均已完成。 |
| 每年蒐集 3 位「水污染防治」領域女性楷模故事。 | 每年蒐集 3 位「水污染防治」領域女性楷模故事。目標值如下： 111 年：3 位 112 年：3 位 113 年：3 位 114 年：3 位 | 遴選參與水環境巡守領域之女性楷模 3 位，參與及投入等過程，編撰故事為女性環保之激勵。 | 一、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電子教材，置於水質保護網巡守區。 | 目標值如下： 111 年：3 位 112 年：3 位 113 年：3 位 114 年：3 位 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 完成 3 位參與水環境巡守領域之女性楷模遴選作業，分別為花蓮縣 Cepo' 水守隊陳女士、新竹市竹塹社大水環境巡守隊李士及水環境巡守隊富岡女士等 3 位女性，並完成撰寫草稿 1 份，將俟定稿後置於網站公開資訊。 |

檢討策進：

1.114 年度績效指標項數共 6 項、達成項數 6 項、未達成項數 0 項。

2.本項議題之績效指標均已完成。

(三) 性別議題 6：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 |
|--|--|--|--|---|---|
| 一、 造性別 觀的基 礎、住 居空 及鄉 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善學校、醫院所、交通、藝文館、觀光休閒等空間(例如廁所、哺集乳室、停車等)的性別友善性。 | 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。應盤點的場館總數為 218 個。 | 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 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 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 截至 114 年 12 月底，已累計完成改善 65 個環境教育設施場所性別友善性；說明如下： 111 年(5 家)：角板山環境教育園區、臺東縣環境教育中心、小野柳自然教室、台江國家公園、大安濱海樂園。 112 年(10 家)：宜蘭縣利澤垃圾資源回收(焚化)廠、金門縣尚義環保公園、新北市 |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | <p>65 個) 環 境教育設施 場所性別友 善 性 (30%)。</p> | <p>政府環境保 護局樹林垃 圾焚化廠、 新竹市客雅 水資源環 教育中心、 寶山第二水 庫、彰化縣 王功蚵藝文 化館、中正 紀念堂、台 南市農會走 馬瀨農場、 臺灣南區氣 象中心、天 埔社區環 教育園區。 113 年 (20 家) : 九芎 湖環境教育 嘉義教 酒廠環 育園區、南 華大學永 綠色科技、 八卦山脈、 生態遊客中 心、大坑生 態園區、東 勢林場遊樂 區、春池玻 璃資源再生 教育學堂、 桃園孔廟暨 忠烈祠神社 文化園區、 雪霸國家公</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>園、湖山自 來水環境教 育園區、新 北市客家文 化園區、法 鼓心靈環保 教育園地、 歐萊德綠建 築總部、桃 園市客家文 化館、台北 101 環 境 教 育 中 心、海 豐 濕 地 環 教 場 域、台 糖 東 海 豐 農 業 循 環 園 區、 菌 寶 貝 博 物 館、泰 雅 生 活 館、宜 蘭 縣 仁 山 植 物 園。 包 含 哺 乳 (集) 室、親 子 停 車 位、增 加 女 男 廁 及 廁 所、增 設 友 善 廁 所、增 設 尿 布 台 及 廁 所 等。 114 年 (30 家) : 米 國 學 校 環 境 教 育 園 區、臺 中 港 環 境 教 育 中 心、慈</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | 思溪內理永驗島、境、源教嘉源、芳社縣繁鹽教洄體雲環教量索休國嶼育山境、 靜甲、處大實平園、區、居東境、資心、瑞石湖苗臺境、魚碧循環計探恩、研究嶼育山境、 中大廠水暨生活和公港園森鄉環中心、瓜澎種、環區、食、地閱、能慈、農場、研烈教烏山境、 臺、電污、生、質隆育夢丹落中市收北金、產場霄園吧館、在本園綠、農生區環區水育 濟堂發湖廠續室地基教築牡部育義回新區區水殖通育遊驗莊繪育與館閒家園鄉園頭教 |
|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|
| | | | | | <p>三洽水環境 教育中心、 松山奉天宮 環境教育中 心、中油高 雄煉油廠環 境教育園 區、新北市 農會文山農 場、台灣戲 劇館、芳香 植物博物館 (香草菲 菲)、佛光山 佛陀紀念 館、旗山糖 廠社區環境 教育中心、 潤仔壠環境 教育中心。 包含 哺 (集) 乳 室、親子停 車位、增加 男廁及女廁 數量、增設 性別友善廁 所、增設尿 布台及親子 廁所等。</p> |
| | | <p>二、針 對業管 的場域 進行量 化或質 化調</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</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%</p> | <p>■達成 □未達成 截至 114 年 12 月底，調 查環境教育 設施場所性</p> |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | <p>查，回 應，不 性，別 （尤 是身 心障 者、 齡及 元性 者） 需求 滿意 度， 顧及 同者 育兒 照顧 空間 善性。</p> | <p>性別者 需求與 意度， 適時納 入身心 障礙高 齡者等 及別者 意見。</p> | <p>112 年： 86% 113 年： 88% 114 年： 90%</p> | <p>別友善空 及設施， 並納入身 心障礙者 、高齡及 多元性別 者需求， 計2,418 人次填 答問卷， 其中女性 占62.2% 、男性占 36.8% 、跨性別 占1.0%。 活動場地 硬體設施 （含廁所 是否符合 性別友善 的需求、 活動場地 是否符合 無障礙的 需求、活 動場地是 否符合樂 齡夥伴的 需求等） 有98.1% 的填答者 表示滿意。</p> |
| | <p>三、研 提改善 計畫、 訂修法 令或行 政措施</p> | <p>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</p> | <p>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%</p> | <p>■達成 □未達成 112年已完 成「環境 教育設施 場所性別 友善改善 空間指引 」，完成</p> |

| | | | | | |
|-----|--|-------------------|---------------|-------|------------------------|
| 化創新 | | 研究及技術研發辦理性別分析之機制。 | 性別分析之作法及相關規定。 | 析之機制。 | 準作業程序，並於114年11月13日起生效。 |
|-----|--|-------------------|---------------|-------|------------------------|

檢討策進：

- 1.114年度績效指標項數共4項、達成項數4項、未達成項數0項。
- 2.「環境教育設施場所性別友善空間指引」業於112年度完成，114年無績效指標及目標值。
- 3.本項議題之績效指標均已完成。

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

| 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 |
|-----------------------------|---|-----------------------|---|--|
| 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 | <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> | 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 | <p>一、本部主管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、檢視本部所管政府捐助財團法人之捐助章程，規範其董、監事任一性別比例不得低於三分之</p> | <p>■達成 □未達成</p> <p>1.環境資源研究發展基金會：董事9人(男性4人，占44.44%；女性5人，占55.56%)、監事4人(男性2人，占50.00%；女性2人，占50.00%)。</p> <p>2.環境與發展基金會：董事9人(男性4</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>一。</p> <p>三、監督政府捐助財團法人董、監事任性別比例達1/3，累積達成度達100%。</p> | <p>人，占44.44%；女性5人，占55.56%)、監事2人(男性1人，占50.00%；女性1人，占50.00%)。</p> <p>3. 環境權保障基金會：董事9人(男性4人，占44.44%；女性5人，占55.56%)、監事2人(男性1人，占50.00%；女性1人，占50.00%)。</p> <p>4. 大崙崁環境永續發展基金會：董事11人(男性7人，占63.63%；女性4人，占36.36%)、監事2人(男性1人，占50.00%；女性1人，占</p> |
|--|--|--|--|

50.00%)。

檢討策進：

- 1.114 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。
- 2.本項議題之績效指標均已完成。

(二) 性別議題 2：重視及增進女性培力與發展

| 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： 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 113-114 年： 辦理環境護 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。 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> | <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 環境保護專業獎章係每 2 年 1 次，113 年辦理宣導說明會，114 年 8 月 22 日辦理環境保護專業獎章頒獎典禮，其中一等獎章女性楷模共 4 位，完成編製獲獎者績優事蹟實錄、錄製獎章獲獎者專訪影片，並將於環境保護專業獎章平臺，促進外界認識環境領域中的女</p> |

| | | | | |
|-----------------------|---|--|--|---|
| <p>促進認識環境領域中的女性楷模</p> | <p>辦理「空氣污染防制」領域中女性楷模故事分享。目標值如下： 111-112年：1場次 113-114年：1場次</p> | <p>邀請女性楷模分享其踏入環保領域之緣由與實驗、女性在此領域之優勢、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>性楷模。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>因目標值為113-114年辦理1場次「空氣污染防制」領域中女性楷模故事分享，故114年填列113年辦理講座情形如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 於113年5月8日邀請中央大學鄭芳怡教授進行專題講座，分享其踏入環保領域的緣由及經驗。 2. 於113年12月27日辦理第2場次「空氣污染防制」領域中女性楷模故事分享，會中邀請「台灣綠能公益發展協會」理事長陳惠萍博士擔任講者，陳博士 |
|-----------------------|---|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>畢業於國立台灣大學社會學研究所，是台灣綠能發展協會理事會積極推動公益及社會創新，並在國內參與能源轉型、公民電廠、淨零碳排、公正轉型的政策研議，獲得各界高度認可，為促進「性別回正轉」，台灣綠能發展協會發起「性別淨零造浪運動」倡議（Gender Wave Net Zero），建立「台灣淨零性別網絡」，支持更多女性投入氣候行動與淨零轉型，讓每個</p> |
|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | | | | <p>人都有機會成為改變未來的力量，成為永續的未來。Change-maker。透過陳博士的分享，啟發如何將性別平等與綠能發展相結合，並將性別平等的理念實踐於生活和職場中。本講座講授對象為本司同仁及委辦計畫團隊，參與人數共計 73 位（女性 44 位，男性 29 位）。（如附件 1-2）</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： 111 年：3 位 112 年：3 位 113 年：3 位 114 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，作為女性參與環保事務之激勵事蹟。</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><input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 完成 3 位參與水環境巡守領域之女性楷模遴選作業，分別為花蓮縣 Cepo' 水守隊陳女士、新竹市竹塹</p> |

| | | | |
|--|---|---------------------------|--|
| | | | <p>性楷模杜曉婷，其自97年迄今任職於達和環保股份有限公司(臺南市永康區資源回收(焚化)廠)，歷年已協助永康焚化廠廢棄物領域獎項，貢獻卓越。該女性楷模其優秀事蹟已公布於「清除處務管理資訊系統」供大眾參考。</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、女性在此領域之優勢、未來的工作目標及計劃。</p> | <p>由業務單位提報該業務領域之女性楷模。</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度成果：於114年10月30日辦理「產業抗高溫行動研討會」，邀請中央研究院環境變遷研究中心龍世俊研究員兼副主任及李時雨研究</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>分享【台灣熱傷害健康衝擊及風險評估】與【從避暑到避損：壓力如何偷走我們的生產力】實務工作，與會人員約 50 人。</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>彙整參與環境資訊系統發展女性楷模經驗等過程故事，作為環保資訊系統參考。</p> | <p>訪談環境資訊系統發展優秀女性，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>■達成 □未達成 114 年女性楷模：張心盾股份有限公司副總經理及 FIDO 聯盟臺灣分會會長，同時也是環境部、法務部、退輔會等政府機關的諮詢委員。她曾主導首屆「政府資料加值策略會議（SRB 會議）」，建立了臺灣開放資料（Open Data）與國</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | | | <p>際社群對話的初步架構，同時任職於行政院科技會報辦公室、資策會、工研院等單位，深耕政策規劃與跨部會協調工作，尤其專注於資安、國際合作、政府開放資料與資料加值應用政策的推動，幫助臺灣在國際開放資料評比中獲得優異成績。</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 112年：1場 113年：1場 114年：1場</p> | <p>由地方提報實際從事一般廢棄物清理、廚餘回收及維生等模範清潔人員，以表揚環境衛生之辛勞，促進領域中的女性楷模。</p> | <p>將女性楷模清潔人員積極努力、創新之具體事蹟為足為表率之優良事蹟表揚專輯。</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度成果： 請說明年度成果： (本署環衛組) 本署於114年10月15日「全國模範清潔隊員、模範清潔隊長及職安衛績優機</p> |

| | | | | |
|----------------------|---|---|---|--|
| | | | | 關表揚典 禮」，其 中受表揚 之女性清 潔隊員共 計 36 人 ，並製作 表揚專輯。 |
| 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。 | ■達成 □未達成 114 年度 辦理 2 場 智慧政府 推廣會議 ，第 1 波 活動簽到 表中女性 比例為 53.26% ，第 2 波 推廣會議 女性比例 為 55.32% ，女性參 與比例皆 高於 1/3 且有明顯 增加。 |

檢討策進：

- 1.114 年度績效指標項數共 8 項、達成項數 8 項、未達成項數 0 項。
- 2.本項議題之績效指標均已完成。

(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

| 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 |
|------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------|-------------------------------|
| 將性別平 等元素納 入空氣品 質防制宣 | 預計至 114 年底前，完 成「空氣品 質防制」圖 | 在宣導空氣 品質防制相 關資訊的同 時，將性別 平等元素 | 1.製作「空 氣品質防制 」宣導圖卡 50 | ■達成 □未達成 本項議題之 績效指標均 |

| | | | | |
|----------|---|---------------------------|---|---|
| <p>導</p> | <p>卡 50 則宣導工作，以及辦理如 FB 粉絲頁推廣等活動 5 場次。</p> | <p>導入宣導圖卡，採取多元化之宣導方式。</p> | <p>則，並納入性別平等元素。 2. 於本部 FB 粉絲專頁貼文推廣「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。</p> | <p>已完成；年度成果如下： 1. 於 114 年底止，累積完成 50 則圖卡及 5 場次的 FB 粉絲專頁活動（如附件 1-3）。 2. 圖卡設計宣傳涵蓋不同性別考量，包括（如附件 1-4）： (1) 藉由母親節提醒家裡室內空氣品質涵蓋家庭父親之角色。 (2) 校園綠牆計畫、兒少校園防護網推動圖卡，強化校園周遭兒少空氣品質。 (3) 孕媽咪空品健康提醒、空品不良期間及應變、受體防護預警提醒，宣導並</p> |
|----------|---|---------------------------|---|---|

| | | | | |
|----------|--|-----------------------------|--|--|
| | | | | <p>保護敏弱族群。</p> <p>(4)藉由國際婦女節、勞動節、母親節等節日感謝女性的付出，共同守護空氣品質。</p> <p>(5)空品知識競賽及圖卡均包含青年族群，提升空品議題意識。</p> <p>3.本部5場次FB粉絲專頁推廣活動，觀看/觸及數共計11.9萬，參與者男性占比由3成逐漸提升至5成，顯示多元宣傳達到提升效果。</p> |
| 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。目標值如下： 111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。 | 利用本部國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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 已於清除處理機構服務管理資訊系統(WCDS)之最新消息專區置頂宣 |

| | | | | |
|------------------|---|---|--|--|
| | 112年：1則 113年：1則 114年：1則 | | | 導性別平等觀念，於114年6月16日推廣1則「職場性別平等-確保職場正常運作的基本」，加強宣導公民營廢棄清除處理機構管制對象對職場性別平等觀念。 |
| 增進女性參與低碳家園活動 | 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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果：已辦理44場次低碳永續家園相關會議及宣導活動，參與人員之女性比例預估為55%。 |
| 調查會員參與環保集點活動性別比例 | 環保集點會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 | 透過環保集點粉絲團、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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1.共辦理5場次行銷推廣活動，平均性別比例為男性60.4%、女性39.6%。 2.持續透過 |

| | | | | |
|----------------------|--|----------------------|---------------------------|--|
| | 114年：1次 | | | 調整活動獎項、規劃內容、參考會務使用方式等，增進男性會員參與度。 |
| 針對不同性別接受資訊習慣採取多元宣導策略 | 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。 | 結合政風人員專業訓練研習，納入性別主流化相關課程。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 114年1月10日舉行「環境部政風處暨所屬政風機構113年年終工作檢討策進會議」，以性別議題影片「只是開玩笑有這麼嚴重嗎？歧視性言論」，探究當前性別平等議題，落實性別主流化之推動。 |
| 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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 114年辦理環境檢驗測定機構業者相關座談會4場次，於會中宣導性別友善工作職場等性別 |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | 平等意識，並於 86 場次業者申請檢測項目許可案評鑑作業對檢測人員宣導性別平等及性別友善職場觀念。 |
|--|--|--|--|---|

檢討策進：

- 1.114 年度績效指標項數共 6 項、達成項數 6 項、未達成項數 0 項。
- 2.本項議題之績效指標均已完成。

(四) 性別議題 4：提升女性環境識能

| 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 |
|-------------|---|--|--|--|
| 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 | 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 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 已於 114 年 9 月 2 日於臺東縣辦理飲用水安全及性別推廣說明會，邀請當地自來水事業向當地居民及商家說明在地飲用水安全；此外，邀請第 4 屆行政院性別平等委員會 |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>場次及辦理 飲水機使用 效益推廣活 動1場次。</p> <p>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。</p> <p>114年： 綠島，1場 次及辦理飲 水機使用效 益推廣活動 1場次。水 水質檢測</p> | | <p>林委員春鳳 講授「飲用 水平權：性 別平等」議 題，以推廣 性別平等飲 水環境，讓 不同性別均 能於水資源 問題發聲朝 向性別平等 目標，共同 提升性別平 等飲水環境 之認知，統 計當日出席 人數共計45 人(男性18 位、女性27 位)。</p> <p>2. 為提升國 人飲用水安 全資訊之有 效傳達，並 落實性別平 等政策目 標，114年 已製作「飲 用水安全知 識單元漫 畫」，採用 民眾偏好之 圖像化溝通 模式，將常 見飲用水問 題依6大主 題以多格漫</p> |
|--|---|--|---|

| | | | | |
|------|-------|-------|--------|--|
| | | | | <p>畫呈現。內 容透過多元 性別角色， 共同參與飲 水安全情境 ，並強調分 民眾（不 性別、年 齡、族群） 均為飲用水 安全之共同 關注者與實 踐者。且透 過淺顯易懂 之圖像呈現 方式，不僅 提升年輕族 群與多元性 別之家人之 理解與參與 ，同時促進 不同性別在 資訊取得上 的平等性， 進而強化全 民對飲用水 安全之認知 與行動參與 ，符合性別 主流化「資 訊可及性」 及「公平參 與」之政策 目標。</p> |
| 加強推廣 | 每年於偏鄉 | 透過官方網 | 辦理偏鄉地區 | ■達成 |

| | | | | |
|-----------------------------|---|---|--|--|
| <p>氣候變遷 調適教育 宣導</p> | <p>地區辦理 3 場次調適結 合性平觀點 宣導活動。</p> | <p>站、社群平 臺、活動等 式，推廣氣 候變遷與女 性參與議題。</p> | <p>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 ，適時規劃測 辦理問卷前測 或後測，俾展 現成效。</p> | <p>□未達成 請說明年度 成果：一、 為減緩氣候 變遷衝擊影 響，本部氣 候變遷署針 對易受氣候 變遷衝擊之 熱危害、空 氣污染及蟲 媒與人畜共 通傳染病環 境衛生議題 ，辦理如下： （一）花蓮縣 吉安鄉稻香 社區，以因 應高溫為宣 導主軸，參 與人員共計 45 人，女性 占 70% 及男 性占 30%。 （二）嘉義東 石鄉永屯社 區以登革熱 為主題，參 與人員共計 40 人，女性 占 80% 及男 性占 20%。 （三）新北 市板橋區自 強里，以氣 候變遷教育</p> |
|-----------------------------|---|---|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>為主，參與人員共計 32 人，女性占 72% 及男性占 28%。</p> <p>二、透過氣候變遷調適說明會問卷進行前後測驗結果如下：</p> <p>(一)吉安鄉稻香社區 15 項試題，前測平均 72.10 分，後測平均 80.23 分，經過課程講解參與者正確率有所提升。</p> <p>(二)東石鄉永屯社區 15 項試題，前測平均 76.47 分，後測平均 80.78 分，經過課程講解參與者後測答題正確率亦有所提升。</p> <p>(三)新北市板橋區自強里 15 項試</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>題，前測平均分 74.23 分，後測平均分 80.12 分，經過課程講解參與者後測答題正確率亦有所提升。</p> <p>綜上，3 場說明會對提升社區民眾因應氣候變遷調適知能有一定程度之效果。</p> <p>三、宣導活動成果：</p> <p>(一)透過專業知識的分享與交流，協助社區成員，包含女性照顧者與家庭決策者，充分掌握氣候變遷對社區可能帶來的衝擊與風險，建立共同的風險認知。</p> <p>(二)積極引導社區民眾，特別是鼓勵女性展現其獨特的</p> |
|--|--|--|---|

| | | | | |
|--------------|---|-----------------|---|---|
| | | | | 細膩與韌性，共同參與在地化的氣候變遷調適策略規劃與實踐，進而強化社區集體因應氣候變遷的調適量能。 |
| 加強永續發展目標教育宣導 | 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。111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 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平等觀點。 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行推廣，其活動涉及議題如水資源、氣候變遷等。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 114 年 6 月 25 日辦理永續發展亮點場域觀摩活動，活動開始前納入性別平等之宣導影片之播放環節。本活動女性參與人數佔總人數 67%，女性對永續發展及環境議題具高度參與度。 114 年 9 月 |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | 11日至13日參與2025亞太永續展，活動中納入性平之宣導互動環節，現場民眾之參與情形良好。活動整體有助於強化永續發展認知與實踐。 |
|--|--|--|--|---|

檢討策進：

- 1.114年度績效指標項數共3項、達成項數3項、未達成項數0項。
- 2.本項議題之績效指標均已完成。

(五) 性別議題5：營造性別平等職場環境及設施

| 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 |
|---------------------|---|---|---------------------|---|
| 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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 已於114年9月24日北區場及114年9月26日南區場辦理2場次「114年公民營廢棄物清除處理機構管理及法規宣導說明會」，並邀請性 |

| | | | | |
|--|--|--------------------------|--|--|
| | 114 年：1 場次 | | | 平委員學者 專家進行性 別友善職場 環境宣導， 總 計有 121 位 從業人員參 加，提升廢 棄物清除處 理業者性別 平等及友善 職場觀念。 |
| | 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： 111 年：1 場 次 112 年：1 場 次 113 年：1 場 次 114 年：1 場 次 | 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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 114 年 12 月 29 日於 本部 2 樓機 房邀請本部 行政作業支 援系統維運 團隊、採購 案件管理資 訊管理系統 維運團隊及 機房維運團 隊辦理一場 次「性別友 善職場活 動」，相關 資料如下部 聯結： https:// drive.google.com/ drive/ folders/ 1ORGqdZR2r |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | | | | sxVQuoZ3F1s0DRxsMn76kM7?usp=drive_link |
| | <p>地方每年進行1場性別平等宣導</p> <p>地方環保局每年至少進行1場性別平等宣導</p> <p>地方環保局每年至少進行1場性別平等宣導</p> | <p>地方性別平等及職場觀</p> <p>地方性別平等及職場觀</p> <p>地方性別平等及職場觀</p> | <p>地方環保局召開宣</p> <p>地方環保局召開宣</p> <p>地方環保局召開宣</p> | <p>達成</p> <p>未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>(本署土基會)</p> <p>本(114)年度各地方環保局皆辦理至少1場性別平等宣導相關會議或宣導影片，共計辦理30場次，各地方環保局平均辦理1.4場次性別平等相關宣導。</p> |
| | <p>環境檢驗測者申目鑑性</p> <p>環境檢驗測者申目鑑性</p> <p>環境檢驗測者申目鑑性</p> | <p>藉目的事業主職</p> <p>藉目的事業主職</p> <p>藉目的事業主職</p> | <p>每年1次於</p> <p>每年1次於</p> <p>每年1次於</p> | <p>達成</p> <p>未達成</p> <p>114年辦理環境檢驗測者相關座談會4場次，於會中宣導性別友善工作平等意識，並於86場</p> |

| | | | | |
|--|----------------------------|-------------------------|---|---|
| | <p>次評鑑作業。</p> | | <p>宣傳圖卡(片)以擴散宣導之成效。</p> | <p>次業者申請檢測項目許可案評鑑作業對檢測人員宣導性別平等及性別友善職場觀念。</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> <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 1. 於 114 年度完成辦理含性別平等教育訓練課程之環境事故專業技術小組交流課程 10 場次、含宣導性別平等觀念之毒化災相關課程 9,329 人次（女性 3,315 人次，占比 35.53%）、化學品疑義及管理諮詢案件總人數 145 人（女性 64 人，占比 44.14%）。 2. 114 年已完成辦理 4 場次環境用 </p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | 藥法規及資 訊系統操作 說明會，累 計參與人數 約為 209 人，並於會 議期間同步 進行性別平 等相關議題 之宣導，使 與會人員在 瞭解法規與 系統操作的 同時，也能 提升性別平 等意識。 |
| 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 工作職場。 | 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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度 成果：114 年已分別辦 理4班期溫 室氣體查驗 人員訓練 班、3班期 查驗人員在 職訓練班及 1場次系統 操作說明會 中，向查驗 機構宣達性 別友善職場 觀念。 |
| COVID-19 疫情期間， 改善環境消 毒作業人員 | 因應 110 年 COVID-19 疫 情爆發，確 診病例數大 增，為 | 補助各縣市環 保局購置輕 量防疫消毒 設備，大幅 降低 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度 成果： |

| | | | |
|--------------------------------------|---|--------------------------|---|
| <p>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。</p> | <p>消除職場性別因素，針對環境消毒用具及輕量化，大幅降低（改善）女性環境消毒人員所需勞力，建構友善職場環境。</p> | <p>（改善）背載消毒裝備器具所需勞力。</p> | <p>（本署環境管理署補助地方政府消毒器材時，以輕量化為原則，減少清潔隊員使用負擔。112-114年地方政府申請購置熱煙霧機295台及背負式噴霧機91台。另「COVID-19（武漢肺炎）社區防疫公共環境消毒指引」改制前行政院環境保護署已於109年4月27日環署毒字1090031429號函訂定並下達，COVID-19已降為第4類傳染病，並於112年5月1日解編中央流行疫情指揮中</p> |
|--------------------------------------|---|--------------------------|---|

| | | | | |
|------------------|---|---|---|--|
| | | | | 心，考量本 項指標已不 合時宜，改 制前行政院 環境保護署 已於112年 5月11日 停止適用在 案。建議後 續刪除績效 指標內容。 |
| | 因應 COVID-19 疫情，改善廢棄物清理設備，因應疫情常態化，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，營造友善職場。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 已因應 COVID-19 疫情，於 111 年全面改善廢棄物清理設備，要求所有防疫廢棄物清理機具採用自動化舉昇設備。 |
| 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性別調查，每年執行 1 次。 | 持續透過溫室氣體查驗機構人員性別調查、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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果：已完 成 114 年度性別調查及統計，200 位查驗人員中，女性計 65 位，男性計 135 位。 |

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>清潔人員性別比例概況每年統計2次。目標值如下： 111年：2次 112年：2次 113年：2次 114年：2次</p> | <p>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。</p> | <p>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。</p> | <p>■達成 □未達成 請說明年度成果： 依據本部「環保人員概況」截至114年6月統計報表之清潔隊員共3萬4,461人，其中男性2萬6,883人占78%，女性7,578人占22%，整體性別比例男性：女性約3：1。 (114年12月統計資料依統計處作業時程更新後查詢)</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>■達成 □未達成 114年中已完成調查各材質稽核認證團體計畫共有248位工作人員，其中男性193人，佔全體工作人員</p> |

| | | | | |
|--|--|---|------------------------------------|--|
| | | | | 77.8%，女性 55 人，佔全體工作人員的 22.2%，並延續 113 年調查，以工作狀態、生活平衡、生涯發展、整體感受及工作認同等 5 個面向追縱不同性別從事稽核認證工作之意願及原因。 |
| | 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。 | 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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 已完成 111、112 及 113 年性別比例調查，並公布於環境部全球資訊網性別統計專區。114 年度統計資料已完成，將於 115 年度本部更新性別統計專區時提送（附表 1）。 |
| | 統計環保專責人員性別 | 統計各類環保專責人員性別 | 統計環保專責人員性別比 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | <p>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>比例，提供各業務單位業務推動時參考。</p> | <p>例。</p> | <p>114年各類環保專責人員設置人數為24,943人，其中男性18,979人占76%、女性5,964人占24%。113年各類環保專責人員設置人數為25,088人，其中男性19,067人占76%、女性6,021人占24%（附表2、3）。</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 114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><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度成果： 114年度計206人，其中女性共40人，占比19.42%。</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</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</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</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度成果： 114年已完成辦理4場</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p>系統操作說明會」，以調查從業人員性別比。目標值如下： 111年：3場次 112年：3場次 113年：3場次 114年：3場次</p> | <p>會」，納入宣導性別平等觀念，鼓勵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护設備。</p> | <p>例，並規劃問卷調查項目，於年底統計問卷調查之成效。</p> | <p>次環境用藥法規及資訊系統操作說明會，並透過會議發放問卷進行調查，藉此瞭解我國病媒防治業者公司內部性別比例、管理現況、工作情形與薪資分佈等。</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： 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>■達成 □未達成 請說明年度成果： (本署土基會) 本(114)年調查結果顯示，補助地方環保局計畫從事土壤及地下水相關監測、調查、整治或資料分析等業務人員中，男性人數為83人，女性人數為62人，女性佔比43%，已達成本</p> |

| | | | | |
|------------------|--------------------------------|--|---|---|
| | | | | (114) 年度性別比例目標，本署將持續推動提升女性從事土壤及地下水相關業務人員比例。 |
| 加強環境消毒人員環境安全衛生宣導 | 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」 | 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。 | 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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 已訂定「公民營廢棄物清除處理機構作業人員安全防護注意事項」，並請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。 |
| | 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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 COVID-19（武漢肺炎）社區防疫公共環境消毒指引，改制前行政 |

| | | | | |
|--------------------|--|---|---|--|
| | | | | <p>院環境保護署已於 109 年 4 月 27 日環署毒字 1090031429 號函訂定並下達，COVID-19 已降為第 4 類傳染病，並於 112 年 5 月 1 日解編中央流行疫情指揮中心，考量本項指標已不合時宜，改制前行政院環境保護署已於 112 年 5 月 11 日停止適用在案。建議後續刪除績效指標內容。</p> |
| <p>建構母性友善清潔隊環境</p> | <p>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</p> | <p>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。</p> | <p>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相關</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 114 年持續於全國分區邀集清潔隊辦理 13 場清潔隊員健康保護相關講習及說明會，合計 532 人參與</p> |

| | | | | |
|------------------------------|--|--|---|---|
| | 113年：3場 114年：3場 | | 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。 | (其中男性 259人、女 性273人) |
| 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。 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 定期購 置個人安全 防護裝備 (如手套、 口罩及鞋 套等)，另 於114年購 置C、D級 防護衣且 因應女性 需求提供 尺寸，並 購置安全 防護帽22 件、安全 防護雨鞋 32件及雨 衣10件。 2. 本署所 提供採樣 安全防護 用具，皆 符合中華 民國國家 標準，以 個人生理 條件與專 用為原則 ，並於購 置時進行 |

| | | | |
|----------|--|--|---|
| | | | <p>使用上說明，以降低採樣過程可能產生的危險。</p> <p>3. 個別稽查案件執行前進行安全注意宣導，並經常性對稽查人員教育訓練。</p> <p>4. 針對女性稽查人員各項生理條件，倘不適稽查、採樣，將由其他同仁代理，以未有生理條件不佳之女性稽查人員，執行環境稽查及採樣。</p> |
| 進行環境荷爾蒙宣 | <p>111 年至 114 年，每種環境荷爾蒙物質，我國管理說帖或宣導材料，並加以宣導。</p> | <p>針對敏感族群，以分眾宣導，提升不同環境對危害的認識，促進國人健康風險。</p> | <p>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。</p> <p>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</p> <p>■達成 □未達成 請說明年度成果： 為提升不同性別對環境荷爾蒙危害的認識，透過不同管道，促進各族群遠離環境荷爾蒙，</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>導。</p> <p>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。</p> | <p>降低國人健康危害風險，包括辦理下列事項：</p> <p>1. 114年針對塑化劑含環境荷爾蒙物質製作說帖及於社區加強宣導。</p> <p>2. 持續於本部化學物質管理署相關活動播放環境荷爾蒙宣導影片與相關文宣素材：如配合多元媒體溝通人才培力營活動撥放宣導影片。</p> <p>3. 於本部化學署 Line@ 官方帳號貼文環境荷爾蒙宣導圖片。</p> <p>4. 於本部化學物質管理署之臉書專頁 ChemLife 貼文環境荷爾蒙相關</p> |
|--|--|--|--|

| | | | | |
|--------------------|--------------------------|-------------------------------------|---|--|
| | | | | 知識。 5. 持續滾動增修本部化學知識地圖網站環境荷爾蒙科普相關知識。 |
| 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。 | <p>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。</p> <p>2. 提供女性個人防護用品，如哨子、防狼噴霧劑等。</p> <p>3. 告知可能發生之危害因素及教授簡易防護措施。</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度成果： (本署人事室) 114年12月9日於署本部辦理「114年女性稽查督察員安全防護訓練」講座，由臺中市政府警察局第四分局林坤壯巡佐講授防身術、環境意識觀念的建立、隨身物品的運用及實際操作，共計31人參訓，其中男性佔26%、女性佔74%，以提升女性稽</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>查人員夜間 工作之職業 安全，並加 強夜間出勤 之安全防護 意識，減少 所從事夜間 工作可能造 成的風險危 害，並提供 同仁個人防 護用品。</p> |
| | <p>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。</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>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。</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度 成果： 為稽查人員 夜間出勤安 全防護意識，分別於 114年1月 06日、2月 11日、14 日、3月23 日、4月22 日、5月5 日、7月28 日、11月 11日及12 月13日辦 理技術交流 會議時，安 排異常工作 負荷促發疾 病預防課 程，內容針 對輪班、夜</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | | | 間工作、長 時間工作等 異常工作負 荷可能促發 疾病之工作 健康管理措 施，提升安 全防護意識。 |
| 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 | 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。 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。 | 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 部性平委員至 本部做案例分 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。另本部 及所屬機關 (構)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 | <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 新進人員 性平宣導： (1) 於員工 入口網新進 人員專區設 置性騷擾防 治懶人包， 宣示本部性 騷擾零容忍 之決心並公 開揭示性騷 擾申訴管 道。 (2) 114 年 1 月 6 日及 7 月 7 日辦理 本部「新進 人員訓練 班」，於課 程前播放性 騷擾防治播 放「鹹豬手 別來」拒絕 職場性騷 擾-全民勞 |

| | | | | |
|--|--|--|-----------------|--|
| | | | <p>調查處理要點」。</p> | <p>教 e 網 - 勞動部 - 性別平等宣導影片，並簡要說明內容，實體參訓人員分別為 60 人及 51 人，總計 111 人。</p> <p>2. 每月利用人事服務簡訊宣導性別平等觀念、性騷擾防治或申訴管道。</p> <p>3. 邀請專家進行案例分享：</p> <p>(1) 行政院性別平等會委員分享 3 次：</p> <p>A. 114 年 7 月 29 日邀請行政院性別平等會委員 - 社團法人台灣同志諮詢熱線協會秘書長杜思誠擔任多元性別認識與權益研習班講座，參訓人員包含本部各單位</p> |
|--|--|--|-----------------|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>及所屬機關（構）同仁計 268 人（實體 30 人，線上 238 人；其中男性 99 人、女性 169 人），本次教育訓練前測平均成績為 77.58 分，後測平均成績為 89.41 分，整體滿意度 96.2%。</p> <p>B.114 年 8 月 11 日邀請行政院性別平等會委員－實踐大學社會工作學系助理教授顏玉如擔任性別平等業務進階研習班講座，以提升本部各單位及所屬機關（構）性別平等業務相關人員對性別暴力防治及性別影響評估</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>等議題之專業知能，實體參訓人員計 29 人（其中男性 10 人、女性 19 人），本次教育訓練前測平均成績為 87.37 分，後測平均成績為 99.46 分，整體滿意度 93%。</p> <p>C. 114 年 9 月 9 日邀請行政院性別平等會委員－彭婉如文教基金會執行長王兆慶擔任性別平等主管進階研習班講座，對本部各單位及所屬機關（構）主管人員講述「性別平等主義的決策與管理－以北歐國家為例」，參訓人員計 194 人（實體 42</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>人，線上152人；其中男性91人、女性103人），本次教育訓練前測平均成績為94.42分，後測平均成績為96分，整體滿意度96%。</p> <p>(2) 其他課程：</p> <p>A. 114年6月17日辦理「不只是MeToo：破解性騷擾迷思」，邀請諮商心理師陳奕安，對本部各單位及所屬機關（構）人員，講述性騷擾相關議題及防治，參訓人員計249人（實體23人，線上226人；其中男性98人、女性151人），本次</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>教育訓練前測平均成績為 96.38 分，後測平均成績為 98.29 分，整體滿意度 95%。</p> <p>B. 114 年 6 月 24 日辦理「本部 114 年性平議題管理專題講座」，邀請研究員朱勻安，對本部各單位及所屬機關（構）主管人員講述管理者的性平意識及責任（含性騷擾防治）與案例探討及分享，實體參訓人員計 25 人（男性 15 人、女性 10 人），本次教育訓練前測平均成績為 85.56 分，後測平均成績為 96 分，整體滿意度</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>93.6%。</p> <p>C. 114年8月19日辦理「從《她們》到CEDAW：看見性別角色期待與刻板印象」性平電影院導讀，邀請諮商心理師許家菁，對本部各單位及所屬機關（構）人員，講述電影情節與《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）相關條文，具體探討性別刻板印象、婚姻自主、就業平等議題，實體參訓人員計247人（實體48人，線上199人；其中男性91人、女性156人），本次教育訓</p> |
|--|--|--|---|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | 練前測平均成績為91.23分，後測平均成績為97.66分，整體滿意度90.8%。 |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| 地區別 | 114年 | | | 113年 | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 總計 | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 |
| 總計 | 3,734 | 2,502 | 1,232 | 3,784 | 2,539 | 1,245 |
| 新北市 | 741 | 547 | 194 | 767 | 561 | 206 |
| 臺北市 | 191 | 129 | 62 | 183 | 126 | 57 |
| 桃園市 | 279 | 180 | 99 | 278 | 180 | 98 |
| 臺中市 | 695 | 446 | 251 | 703 | 440 | 263 |
| 臺南市 | 195 | 112 | 83 | 207 | 118 | 89 |
| 高雄市 | 1,176 | 800 | 377 | 1,182 | 808 | 374 |
| 宜蘭縣 | 82 | 50 | 32 | 84 | 51 | 33 |
| 新竹縣 | 101 | 74 | 27 | 109 | 81 | 28 |
| 苗栗縣 | 63 | 42 | 21 | 62 | 39 | 23 |
| 彰化縣 | 16 | 7 | 9 | 9 | 7 | 2 |
| 南投縣 | - | - | - | - | - | - |
| 雲林縣 | 71 | 43 | 28 | 72 | 48 | 24 |
| 嘉義縣 | - | - | - | - | - | - |
| 屏東縣 | 45 | 25 | 20 | 51 | 29 | 22 |
| 臺東縣 | - | - | - | - | - | - |
| 花蓮縣 | 12 | 11 | 1 | 12 | 11 | 1 |
| 澎湖縣 | - | - | - | - | - | - |
| 基隆市 | 16 | 11 | 5 | 15 | 12 | 3 |
| 新竹市 | 43 | 24 | 19 | 45 | 27 | 18 |
| 嘉義市 | - | - | - | - | - | - |
| 金門縣 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| 連江縣 | - | - | - | - | - | - |

資料來源：環境部國家環境研究院。

附表一 檢驗測定機構從業人員數 - 按地區別分

| 人員別 | 114年 | | |
|--------|-------|-------|-------|
| | 總計 | 男 | 女 |
| 總計 | 3,734 | 2,502 | 1,232 |
| 檢驗室主管 | 114 | 69 | 45 |
| 品保品管人員 | 294 | 120 | 174 |
| 檢測人員 | 3,326 | 2,313 | 1,013 |

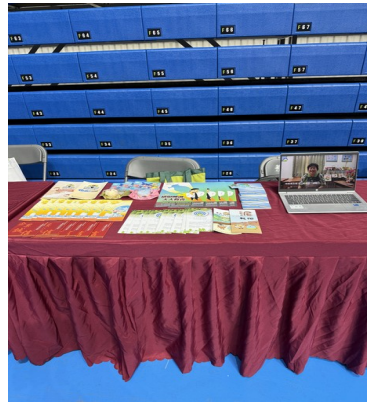
資料來源：環境部國家環境研究院。

附表二 檢驗測定機構從業人員數 - 按人員別分

| 教育程度別 | 114年 | | | |
|--------|-------|------|-----|------|
| | 男 | | 女 | |
| | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 研究所及以上 | 413 | 16.5 | 255 | 20.7 |
| 大學及專科 | 2,056 | 82.2 | 958 | 77.8 |
| 高中職 | 33 | 1.3 | 19 | 1.5 |

資料來源：環境部國家環境研究院。

附表三 檢驗測定機構從業人員數 - 按教育程度分



114年9月10-12日 114年全國第36屆環保盃桌球錦標賽



114年4月1日 114年度人事、政風、主計業務宣導活動



114年4月30日 114年性騷擾防治講座

檢討策進：

- 1.114年績效指標項數共24項、達成項數24項、未達成項數0項。
- 2.因應 COVID-19 疫情，改善廢棄物清理設備，已於111年全面改善，要求所有防疫廢棄物清理機具採用自動化舉昇設備 113年無績效指標及目標值。

3.本項議題之績效指標均已完成。

貳、其他年度重要成果

一、114年其他推動性別平等政策綱領之成果

(一)本部所涉權責推動策略

1、權力、決策與影響力

(1)縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等：本部及所屬機關（構）截至114年12月31日止具決策權力之簡任官等主管性別比率為男性68.83%（53人）、女性31.17%（24人）；薦任官等主管性別比率為男性59.65%（68人）、女性40.35%（46人），其中女性主管比率較113年的29.33%及38.05%均有所成長，為進一步平衡決策參與，未來將持續強化女性同仁之職能培力，以提升女性進入決策層級之機會。

2、環境、能源與科技

(1)為落實國家減碳新目標，擴大辦理社會溝通，廣邀多元對象參與，並適時提供線上參與。

a.114年2月7日第三期階段管制目標草案公聽會現場及線上參與人數近800人，現場女性參與比例43%，線上發表意見女性占47%。



b.114年7至9月與原民會合作辦理「114年度邁向零碳未來：原住民族地區的能源發展與機會」活動15場次，地點遍布10縣市之原住民族地區，參與人數計522人，其中女性占41%。

c.114年9月辦理北中南東4場次NDC3.0社會對話，蒐集地方政府、民間團體、大專青年、原住民族等意見，現場及線上參與人數超過1,000人，現場女性參與比例49%。

(二)推動策略未列為主要權責機關，惟有辦理相關業務


1、深化本部及所屬機關（構）性別統計以符所需，並持續精進性別統計指標，規劃逐步建置本部性別統計指標之不利處境分類，114年新增15張性別指標統計表、16項不利處境分類，並更新55項次之性別統計指標，同時撰擬重要性別統計指標摘述，置於本部性別統計專區，俾完善多元性別統計及供各界參用。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

| 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 | 環境保護司 | 職場不法侵害與性騷擾之預防及處理 | <p>114年7月31日環保司於本部後棟多功能會議廳辦理114年性平推廣教育訓練，活動名稱：114年度環境教育業務人員增能培訓班，活動內容：邀請群律法律事務所林鈺恩律師以讀書會方式(書籍名稱：依賴陷阱：在脆弱中找回勇敢，凝視關係困局，重拾自我的21個練習)向行政院所屬部、會、行、總處、院及其所屬單位、地方環境保護機關辦理環境教育業務人員等共92人進行職場不法侵害與性騷擾之預防及處理宣導活動。</p> |  |
| 2 | 化學物質管理署 | 「職場性騷擾?!-我這樣處理OK嗎?」 | <p>114年3月26日於本署辦理性騷擾防治課程「職場性騷擾?!-我這樣處理OK嗎?」，邀請林秀怡講師擔任講座。參與同仁為化學署同仁，共計38人參訓，其中男性22人，女性16人。課程首先依據勞動部調查數據，分析職場性騷擾的行為人多為同事與客戶，且以非肢體接觸為主要樣態。講師深入講解性平三法(性別平等工作法、性別平等教育法、性騷擾防治法)之適用範圍，闡述敵意式與交換式性騷擾之構成要件，並說明2024年3月8日起實施的新規定，包含非工作</p> |  |

| | | | | |
|---|---------|---|--|---|
| | | | <p>時間遭受所屬或共同作業單位同一人騷擾之例外適用情形。此外，課程亦結合 CEDAW 第 19 號與第 35 號一般性建議，探討基於性別的暴力侵害行為，最後強調人際互動應主動確認對方意願，未獲同意不應恣意行動，以落實身體自主權之尊重。</p> | |
| 3 | 化學物質管理署 | 環境用藥法規及管理資訊系統操作說明會 | <p>分別於 114 年 6 月 3 日及 10 月 21 日在臺北市及高雄市辦理「環境用藥法規及管理資訊系統操作說明會」，共 4 場次，總計 209 人參加，其中男性參加人數 102 人，女性參加人數 107 人。</p> |  |
| 4 | 化學物質管理署 | 職場性騷擾暨數位性暴力防治演講-「只是看看而已?!-從新聞事件來談數位性暴力與職場性騷擾」 | <p>114 年 6 月 17 日辦理職場性騷擾暨數位性暴力防治演講-「只是看看而已?!-從新聞事件來談數位性暴力與職場性騷擾」，邀請性別平等教育協會林秀怡老師擔任講座，藉由講師的引導，讓同仁學習到如何辨識、預防、應對職場性騷擾及數位性暴力。參加人數共計 84 人，前測平均成績男性為 91.79、女性為 93.77，後測平均成績男性為 100、女性為 98.46，前測平均成績無論男女性別皆在 90 分以上，後測平均成績男性達到滿分，女性成績亦有所成長，顯示男性與女性都對性騷擾定義與防治觀念有明顯進步與瞭解，</p> |  |

| | | | | |
|---|---------|--|---|---|
| | | | 鑑於同仁皆有基礎性騷擾認知，未來在規劃課程時，可評估是否基礎內容相對減少，增加其他多元內容。 | |
| 5 | 化學物質管理署 | 親職家庭教育與性別平等電影賞析：解構青春養成記的親職家庭分工（社會期待的性別角色）與性別平等 | 114年7月1日辦理親職家庭教育與性別平等電影賞析：解構青春養成記的親職家庭分工（社會期待的性別角色）與性別平等，邀請性別平等教育協會翁麗淑老師擔任講座，藉由講師的引導，讓同仁以其豐富的教學經驗與第一線觀察，帶領我們從「青春養成記」的角度，重新思考親職家庭分工與社會期待的性別角色。參加人數共計59人，其中男性參加人數22人，女性參加人數37人。 |  |
| 6 | 化學物質管理署 | 化學雲系統操作教育訓練 | 114年7月23日於高雄市師範大學和平校區愛閱館7304電腦教室，辦理化學雲系統操作教育訓練，於會前播放【104年性別平等微電影徵選】佳作作品「不，歧視存在」，總計39人次參與，其中男性參加人數24人，女性參加人數15人。 |  |
| 7 | 化學物質管理署 | 化學雲系統操作教育訓練 | 114年8月6日於臺中市中山醫學大學正心樓627電腦教室，辦理化學雲系統操作教育訓練，於會前播放【104年性別平等微電影徵選】佳作作品「性別，平不平」，總計45人次參與，其中男性參加人數33人，女性參加人數 |  |


| | | | | |
|----|-------------|-----------------|--|---|
| | | | 12人。 | |
| 8 | 化學物質 管理署 | 化學雲系統操作 教育訓練 | 114年8月20日於台北市臺灣大學計資中心R212電腦教室，辦理化學雲系統操作教育訓練，於會前播放【104年性別平等微電影徵選】佳作作品「花落」，總計40人次參與，其中男性參加人數23人，女性參加人數17人。 |  |
| 9 | 化學物質 管理署 | 化學雲系統操作 教育訓練 | 114年8月27日於台北市臺灣大學計資中心R212電腦教室，辦理化學雲系統操作教育訓練，於會前播放【104年性別平等微電影徵選】第一名作品「誰來定義」，總計38人次參與，其中男性參加人數35人，女性參加人數3人。 |  |
| 10 | 化學物質 管理署 | 化學雲系統操作 教育訓練 | 114年9月1日於臺中市中山醫學大學正心樓627電腦教室，辦理化學雲系統操作教育訓練，於會前播放【104年性別平等微電影徵選】第二名作品「Quantum Queen」，總計36人次參與，其中男性參加人數31人，女性參加人數5人。 |  |
| 11 | 化學物質 管理署 | 化學雲系統操作 教育訓練 | 114年9月3日於高雄市師範大學和平校區愛閱館7304電腦教室，辦理化學雲系統操作教育訓練，於會前播放【104年性別平等微電影徵選】第二名作品「牛奶鍋」，總計28人次參 |  |

| | | | | |
|----|-------------|---|---|---|
| | | | 與，其中男性參加人數 22 人，女性參加人數 6 人。 | |
| 12 | 化學物質 管理署 | 毒性及關注化學物質 管理規定暨登記申報 系統業者操作說明會-臺中場 | 114 年 9 月 12 日於臺中大墩文化中心，辦理毒性及關注化學物質管理法法規宣導及毒化物申報系統操作說明會，於會前播放【彰化縣政府社會處 CEDAW 影片宣導】，總計 220 人次參與，其中男性 133 人，女性 87 人。 |  |
| 13 | 化學物質 管理署 | 毒性及關注化學物質 管理規定暨登記申報 系統業者操作說明會-新北場 | 114 年 9 月 17 日於新北市立圖書館三重分館 2 樓演講廳，辦理毒性及關注化學物質管理法法規宣導及毒化物申報系統操作說明會，於會前播放【彰化縣政府社會處 CEDAW 影片宣導】，總計 306 人次參與，其中男性 183 人，女性 123 人。 |  |
| 14 | 化學物質 管理署 | 毒性及關注化學物質 管理規定暨登記申報 系統業者操作說明會-高雄場 | 114 年 9 月 24 日於高雄市立美術館展覽廳，辦理毒性及關注化學物質管理法法規宣導及毒化物申報系統操作說明會，於會前播放【彰化縣政府社會處 CEDAW 影片宣導】，總計 202 人次參與，其中男性 123 人，女性 79 人。 |  |
| 15 | 化學物質 管理署 | 114 年毒性及關注化學物質運作業者化學物質危害分類及安全資訊傳遞教育訓練 | 114 年 9 月 26 日於臺中市文心會議室辦理毒性及關注化學物質運作業者化學物質危害分類及安全資訊傳遞教育訓練，於會前播放性平議題影片，總計 62 人次參與，其中男性 37 人，女 |  |

| | | | | |
|----|-------------|---------------------------------------|--|---|
| | | | 性 25 人。 | |
| 16 | 化學物質 管理署 | 114 年毒性及關注化學物質執法人員化學物質危害分類及安全資訊傳遞教育訓練 | 114 年 10 月 1 日於臺中市文心會議室辦理毒性及關注化學物質執法人員化學物質危害分類及安全資訊傳遞教育訓練，對象為各縣市環境保護局執法人員，於會前播放性平議題影片，總計 25 人次參與，其中男性 12 人，女性 13 人。 |  |
| 17 | 化學物質 管理署 | 114 年毒性及關注化學物質運業者化學物質危害分類及安全資訊傳遞教育訓練 | 114 年 10 月 8 日於臺北車站前許昌路二館辦理毒性及關注化學物質運業者化學物質危害分類及安全資訊傳遞教育訓練，於會前播放性平議題影片，總計 67 人次參與，其中男性 36 人，女性 31 人。 |  |
| 18 | 化學物質 管理署 | 114 年毒性及關注化學物質運業者化學物質危害分類及安全資訊傳遞教育訓練 | 114 年 10 月 20 日於高雄市有機體企業品牌顧問大教室辦理毒性及關注化學物質運業者化學物質危害分類及安全資訊傳遞教育訓練，於會前播放性平議題影片，總計 56 人次參與，其中男性 38 人，女性 18 人。 |  |
| 19 | 化學物質 管理署 | 從性別平等到職場共融：打造公務機關的 DEI 文化 | 114 年 11 月 24 日於本署辦理性別主流化課程「從性別平等到職場共融：打造公務機關的 DEI 文化」，邀請林啟銘社工師擔任講座。參與同仁為化學署同仁，共計 13 人參訓，其中男性 5 人，女性 8 人。課程內容首先釐清 DEI (多元、平等、共 |  |

| | | | | |
|----|-------------|--|--|---|
| | | | 融)之國際趨勢與核心價值，引導同仁從生活經驗覺察性別刻板印象，並探討男性育嬰留停等性別分工議題。講座亦深入講述職場性騷擾防治(性平三法)之法規適用與常見迷思，並介紹多元性別與性別友善廁所等空間營造概念，期透過本次課程提升同仁性別敏感度，落實職場多元共融與騷擾防治意識。 | |
| 20 | 資源循環 資署 | 廢棄物清除處理 機構法規暨性平 推廣說明會 | 114年9月24日及9月26日辦理2場次法規說明會，並邀請性平委員專家進行性別友善職場環境宣導，總計有121位從業人員參加，提升廢棄物清除處理業者性別平等及友善職場觀念。 |  |
| 21 | 國家環境 研究院 | 辦理「淺談職場 性騷擾因應與處 理 CEDAW 與性 別人權之實踐」 課程 | 114年4月24日於本院二樓M210會議室辦理「淺談職場性騷擾因應與處理 CEDAW 與性別人權之實踐」課程：邀請黃育玲律師講授課程，共28人參加，透過本次課程提升同仁職場性騷擾防治意識，建立友善且和諧的職場互動環境 |  |
| 22 | 國家環境 研究院 | 性別電影院：不 遺漏任何人-性別 也有公正轉型， 播放《我的完美 日常》電影 | 114年6月25日於本院三樓第一教室辦理「性別電影院：不遺漏任何人-性別也有公正轉型，播放《我的完美日常》電影」：邀請邀請臺灣 |  |

| | | | | |
|----|-------|--|---|--|
| | | | <p>食品安全及受害者權益促進協會陳曼麗理事長導讀，共計26人參加，結合性平為主題之電影賞析活動並請性平講座進行導讀，以深化性平觀念。</p> |  |
| 23 | 氣候變遷署 | <p>於114年4月9日辦理「你/我/他/她越界了嗎？你知道強搭肩膀也可能是性騷擾嗎？」線上課程</p> | <p>透過專業講師講解，宣導性騷擾防治概念，提升同仁對防治的態度與知識，線上參與人數71人。</p> | - |
| 24 | 氣候變遷署 | <p>於114年4月23日播放行政院人事行政總處製作關「超級奶爸闖去」短片</p> | <p>藉由短片播放鼓勵男性公務人員申請育嬰留職停薪，以達性別平等宣導，觀看人數48人。</p> |  |
| 25 | 氣候變遷署 | <p>性騷擾防治FAQ宣導文宣及播放性騷擾防治影片</p> | <p>於114年5月20日辦理自衛消防編組演練時，播放性騷擾防治影片，提升同仁對防治的態度與知識，觀看人數23人。</p> | <p>性騷擾防治FAQ宣導文宣(114.5.20)</p>  <p>性騷擾防治影片宣導(114.5.20)</p>  |
| 26 | 氣候變遷署 | <p>於114年7月2日</p> | <p>透過專業講師講解，讓</p> | - |

| | | | | |
|----|-------|---------------------------------------|---|---|
| | 署 | 辦理「性騷擾勿擾：談機關防治責任與案件處理實務」線上課程 | 同仁了解政府機關在防止性騷擾發生、處理申訴案件時應負的責任、具體措施，以及實務上處理的經驗與成效，線上參與人數56人。 | |
| 27 | 氣候變遷署 | 於「第30次聯合國氣候變遷大會」(COP30)會場展示我國性平推動政策海報 | 我國受限於非聯合國成員，參與COP宣導議題(如性別議題等)確有困難。惟114年創新規劃實際行動展現我國參與性別議題決心，於COP30會場展示我國性平推動政策海報。 | 氣候署 COP30 性平海報  |

※ 請提報 114 年辦理之性別平等宣導活動，提報內容須包含辦理時間及地點、宣導活動內容(含所宣導之性平議題/概念)、宣導方式及對象、合作單位及資源連結、辦理成果(如場次、人次)及成效(影響層面、活動效益)等，文長 500 字以內。

※ 請各部會依重要性擇選 1 至 3 項提報，並提供照片電子檔(JPG 格式)，檔名請依「序號」及「宣導活動名稱」進行編號。

一、訂定/修正與性別平等相關之法案

| 法規名稱 | 提報單位 | 內容說明 |
|------|------|------|
| 1 | 無 | |

※ 請提報 114 年度報院或經本院院會通過與性別平等有關之法案，其提報內容應包含立(修)法目的、法案重點內容、生效日，以及與性別平等有關之議題及影響層面，文長 500 字以內。

二、辦理與性別議題相關之研究

| 序號 | 研究名稱 | 提報單位 | 研究單位 (委託研究/ 單位自辦) | 研究內容說明 |
|----|------|------|-------------------------|--------|
| 1 | 無 | | | |

※ 請提報 114 年辦理與性別議題有關之研究(含委託辦理)，提報內容包括辦理機關、研究目的、研究內容、研究方法、研究結果與發現，以及說明如何運用研究結果運用於推動性平業務，文長 500 字以內。

※ 提報範圍包含 114 年度尚未完成之研究。

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 | 72 | 5 | | 5 | 77 |
| | % | 93.51 | 6.49 | | 6.49 | 100.00 |
| 未達 1/3 | 個數 | 0 | | | | 0 |
| | % | 0 | | | | 0 |
| 總計 | 個數 | 72 | 5 | | 5 | 77 |
| | % | 93.51 | 6.49 | | 6.49 | 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 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | % | 100.00 | 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 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | % | 100.00 | 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、主管之國營事業將性別比例納入設置依據情形

無主管國營事業。

六、其他性別平等推動事項

無



環境部
Ministry of Environment

附件1-1_空氣品質監測站網運轉維護例行 性計畫性別評估報告(114年版)

中華民國 114 年 12 月

目 錄

一、前言

二、性別評估說明

三、性別友善工作環境措施

一、前言

「112-114 年度空氣品質監測站網運轉維護例行性計畫」契約書補充條款第4條14款，得標廠商應於計畫執行期間每年12月底前完成測站維護人員薪資性別平等評估報告，提送環境部備查，此外根據性別平等委員建議，報告內容不僅針對測站維護人員，亦將員工納入討論。本計畫工作項目除執行82個監測站(含一般測站78 個、移動式測站4個、比對測試站2個)、品保實驗室及2 部監測車頭之儀器設備及站房周邊之操作維護工作、每月工作報告與相關報告提送之外，新增定期對新購置儀器設備執行保養及檢校、每季提交儀器原理及操作(狀態)參數、儀器主要零組件更換前後差異及監測數據結果、優化測站操作維護及數據分析、儀器檢修及故障排除之原因及預防措施、儀器汰換分級及設備更新評估等儀器性能檢修與評估報告、每年召開 1 次監測儀器技術會議等。彙整公告之服務投標須知補充規定提及內容，本計畫工作項目可概分為以下 15 大項。

1. 設備維護作業
2. 行政作業
3. 儀器設備缺失改善
4. 內部稽核及測站檢查
5. 移動監測任務執行
6. 儀器設備安全預防及危機處理
7. 監測儀器及周邊設備之替代
8. 小站房搬遷作業
9. 測站端資訊維護作業
10. 固定監測站搬遷
11. 零組件與耗材管理
12. 績效查核
13. 提交工作報告
14. 其他配合事項
15. 教育訓練

二、性別評估說明

社會係由不同性別、族群、文化所組成，忽視多元差異將產生歧視與偏見，造成相對剝削與衝突，影響社會體系運作的秩序。因此建立包容與尊重多元差異的性別友善環境，保障不同性別者的權利，在性別平等的基礎上實現自我，以達成公平正義的永續社會。勞動基準法第25條明定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。」性別工作平等法第10條亦規定：「雇主對受僱者工資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇，其工作或價值相異者，應給付同等工資。但基於年資、獎懲、績效或其他非性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限」。為落實同工同酬，於招聘新人及給薪之條件如招聘網站 (https://www.104.com.tw/company/au2jf68?jobsource=index_s_cs)⁴示，網站列出招聘之職務類別、工作內容、工作地點及工作需具備之技能(如圖1)，無要求特定性別從事特定工作，工作薪資則依據員工之工作年資及學經歷給予不同薪資。

| 工作內容 | 條件要求 |
|--|---|
| 1.協助空氣品質與節電相關專案，包含其內/外業工作 2.善於人際溝通協調 3.有相關工作經驗者佳 | 工作經歷 不拘 學歷要求 專科以上 科系要求 自然科學學科類、工程學科類、工業技藝及機械學科類 |
| 職務類別 環境工程人員/工程師 | 語文條件 英文 -- 聽/中等、說/中等、讀/中等、寫/中等 (幫助) 提升英文能力 |
| 工作待遇 待遇面議 (經常性薪資達 4 萬元或以上) | 擅長工具 不拘 工作技能 不拘 |
| 工作性質 全職 | 具備駕照 普通重型機車、普通小型車 |
| 上班地點 高雄市苓雅區 | 其他條件 未填寫 |
| 管理責任 不需負擔管理責任 | |
| 出差外派 需出差，一年累積時間未定 | |
| 上班時段 日班：08:30-17:30 | |
| 休假制度 週休二日 | 歡迎所有求職者，與應屆畢業生 等 |
| 可上班日 兩週內 | |
| 需求人數 1人 | |

圖 1 招聘網站所列之招聘新人條件

參與環境部執行測站維護工作計畫之男性與女性員工組成，男性員工 35 人、女性員工 9 人，計畫人員組織如圖 2，參與計畫人員依據工作性質可區分為 3 類：管理、測站維護人員及後勤支援，管理工作內容包含計畫主持人、計畫經理、稽核人員及計畫品保人員；測站維護人員(技術人員)工作項目為執行全國 83 處測站現場空氣品質監測站儀器設備檢查及維修工作；後勤支援工作則包含數據分析(技術人員)、料件供應與行政庶務(行政人員)。

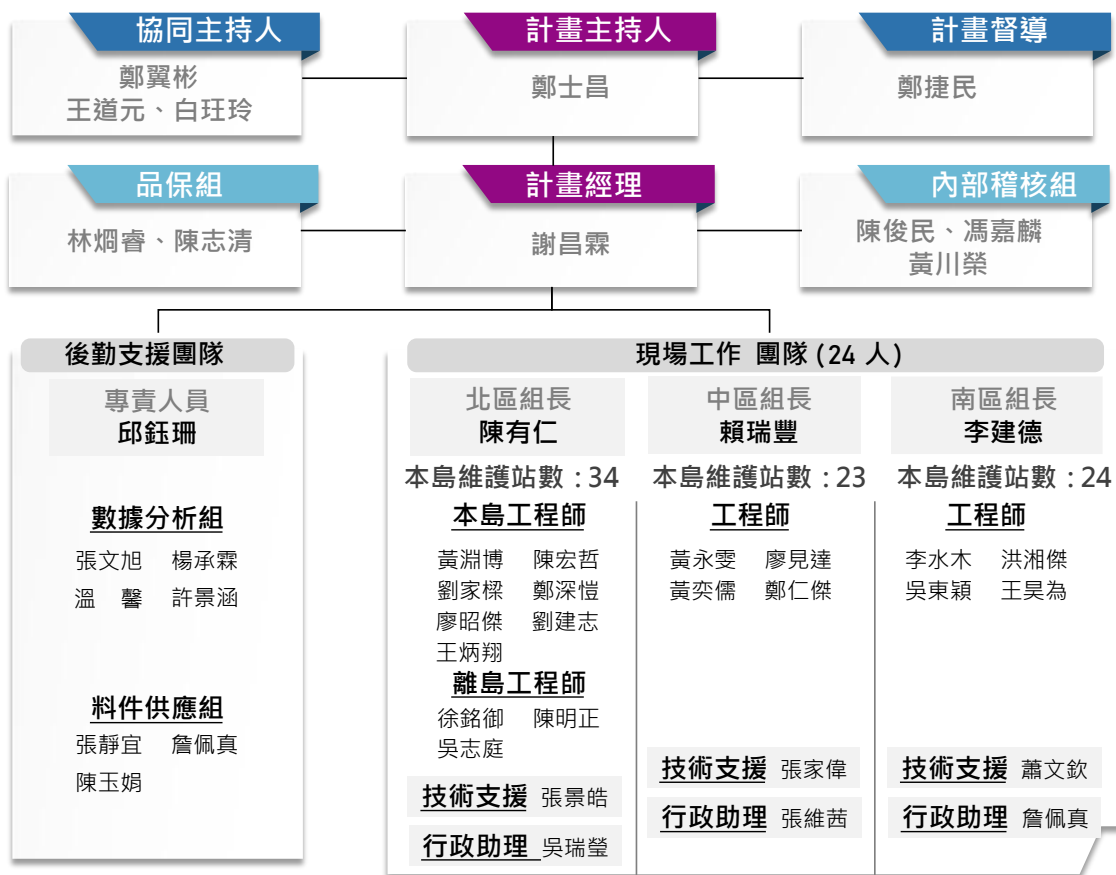


圖 2 計畫人員組織

依據員工工作資統計可分為3個區間，1至10年、11年至20年、21年以上，男性及女性數量組成如圖3，工作年資區間 1至10年人數最多；若依據工作類型可分為管理、技術職、業務與行政，人數組成如圖4。總人數比例男性人數約為女性人數4倍。而計畫人員擔任之管理職男性及女性數量分別為1人及1人，技術職人員26位男性及3位女性，行政人員有5位女性。

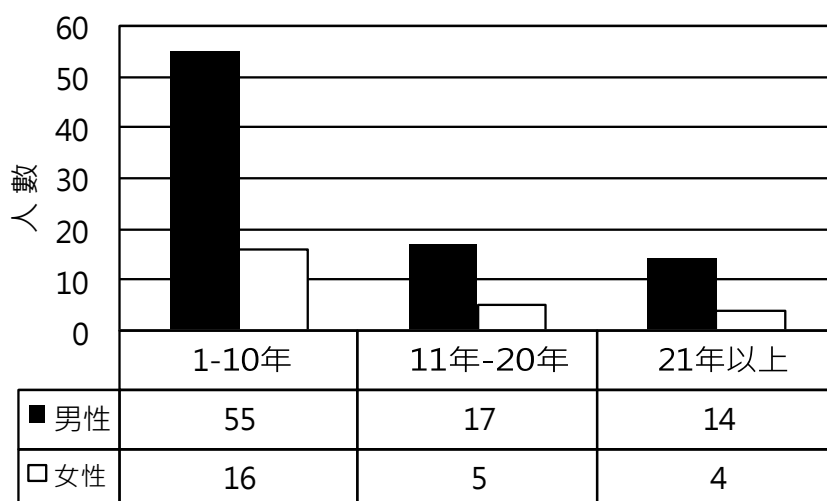


圖 3 員工年資人數分布

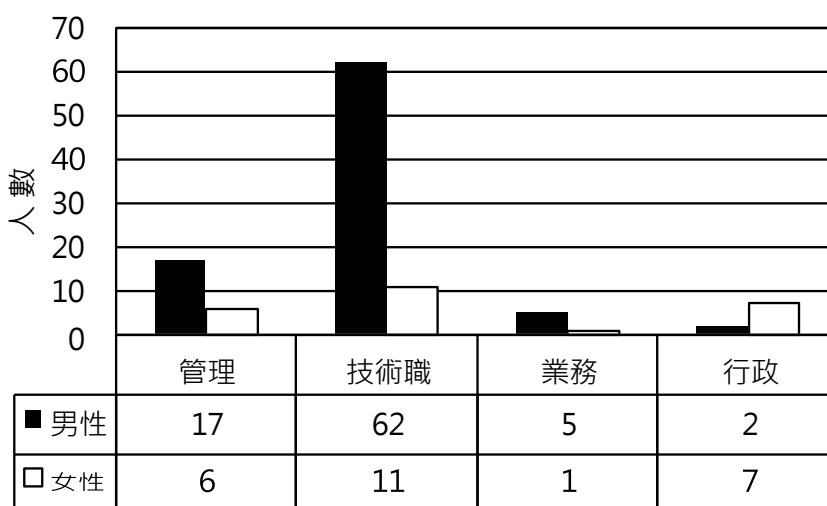


圖 4 員工作類型人數分布

薪資待遇除考量其工作年資及經歷，工作專業性亦是評估依據，以計畫人員為例：數據分析及內部稽核人員須具相關專業知識、測站維護人員則須具備維修儀器專業技能等。新進員工根據學經歷不同給予不同薪資等級約 32,000元~35,000元，亦提供員工生活津貼、交通津貼及外勤津貼，工程師起薪基準說明如圖5，若新進人員任職一年後，經評鑑可升職且依其表現進行薪資調整。依工作年資統計員工男性及女性平均薪資如圖6，男性及女性之平均薪資分別為以下：工作年資1年至10年為37,440元及38,250元、工作年資11年至20年55,000元及50,800元、工作年資21人以上63,160元及63,667元。

依圖6所示，隨工作年資增長，其薪水亦有增加趨勢，男女平均薪資差異約507元至4,200元。原因為：

1. 管理職位人數男性大於女性，男性主管工作年資半數超過21年以上，管理職位人數如圖7。工作年資21年以上男性及女性員工平均薪資差異較大，若以計畫人員數據分析組B某(女性)以及C某(男性)為例，B某薪為40,000元，C某薪為50,000元，兩者差異為C某具有較長工作年資(如表1)且擔任管理職位，因此C某具有較高薪。
2. 本計畫工作性質多屬外勤事務，需至測站現場執行維護工作，目前廠商徵才過程中，並無限定性別招聘外勤工程師，但皆無女性人員應徵，目前參與計畫之測站維護人員組成皆為男性，且維護人員薪資具外勤安全津貼加給。

綜合以上原因，男性員工薪資待遇高於女性員工。針對男性員工薪資待遇高於女性員工之情形，則朝鼓勵員工進行在職進修，以消弭工作年資之影響，提升員工自我薪資待遇，此外維護廠商具有完善教育訓練，如辦理儀器故障檢修教學、國外原廠受訓課程、定期參與環境分析學會辦理之講習會等，以上課程或在職進修並不限於特定職務人員，員工如有意願皆可參與相關課程。

112年工程部新聘工程師起薪調整

主旨：考量112年基本工資月薪由25,250元調升至26,400元，公司現行之新進員工起薪參考標準已不符日前就業市場的實際供需情況，造成中南部招聘新人的缺口一直無法補齊。建議予以調整。

說明：

一、工程部新聘工程師基準：

1. 本薪:28,000以私立科技大學畢業，無相關工作經驗為基準。
若具公立大學或有相關工作經驗者，經評估後可酌情調整。
新進員工若已婚或有小孩，相關津貼依公司規定辦理。
2. 生活津貼、交通津貼及外勤津貼加總三區分別為：北區 7,000 中區 5,000 南區 5,000
如上，以一般私立科大畢業，無相關工作經驗，未結婚育兒，起薪(全新)為
北區 35,000 中區 33,000 南區 33,000

二、新進人員以「助理工程師」時用，任職一年後，經評鑑可升職「工程師」，外勤津貼調整為2,000

三、新聘人員無所謂試用期，依公司規定辦理。亦無滿三個月調薪之說法，各區主管可視實際表現提報簽呈予以調薪。

四、工程部職位調整，以年資為基本考量。任職滿一年，由「助理工程師」升「工程師」。
滿四年升「副高級工程師」，滿七年升「高級工程師」。

五、調薪依個人表現及職位調整，經評鑑後由各區主管提出。

擬辦：

- 一、呈請鈞長批示。
- 二、核准後於112年3月起生效。

圖 5 工程師起薪基準

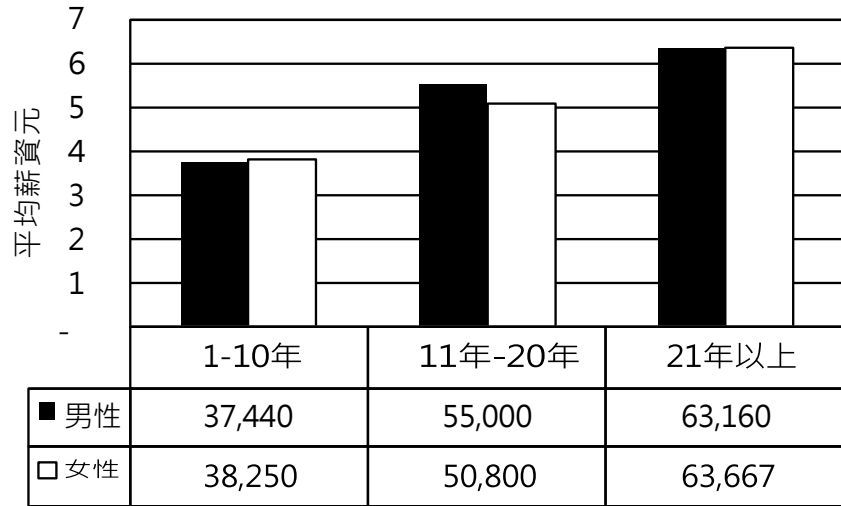


圖 6 員工不同工作年資區間之平均薪資

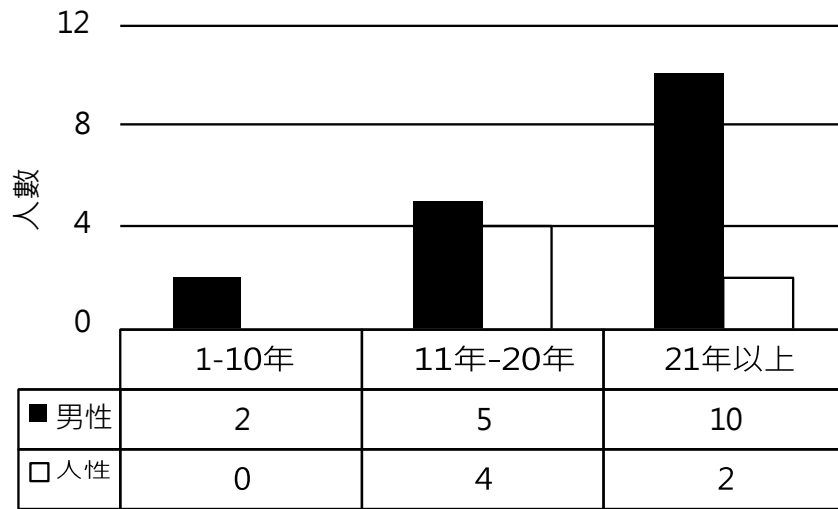


圖 7 管理職年資人數分布

表 1 薪資差異原因比較

| | B 某 | C 某 |
|------|--------|--------|
| 性別 | 女 | 男 |
| 薪資 | 40,000 | 50,000 |
| 工作年資 | 3 | 16 |
| 學歷 | 研究所碩士 | 研究所碩士 |
| 職位 | 工程師 | 副理 |

三、性別友善環境措施

為打造性別友善工作環境，本計畫維護廠商已訂定陪產假、性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、產檢、育嬰留停辦法，以及員工因故加班，提供托嬰場所等措施，並依照最新法律公告訂定修正相關措施，歷年相關措施公告如後文宣所示。公告宣導1-陪產假修訂：

| |
|---|
| 公告第10207-010字號 |
| 公 告 |
| 一、主 旨：「陪產假」條文修訂。 |
| 二、說 明：依據「性別工作平等法」修訂陪產假規定。 |
| 三、修文修訂： |
| 原條文： |
| 1.受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。 |
| 2.陪產假期間工資照給。 |
| 3.陪產假三日，受僱者應於配偶分娩之當日 <u>及其後之五日期間內，擇其中之三日請假。</u> |
| 4.陪產假如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。 |
| 修正後： |
| 1.受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。 |
| 2.陪產假期間工資照給。 |
| 3.陪產假三日，受僱者應於配偶分娩之當日 <u>及其前後二日之五日期間內，擇其中之三日請假。</u> |
| 4.陪產假如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。 |
| 四、本公告經呈奉總經理核准後實施，修正時亦同。 |
| 管理部 敬啓 |
| 中 華 民 國 一 〇 二 年 七 月 十 六 日 |
| 1 簽名截止日期：102年07月31日 |

公 告

利得儀器股份有限公司「工作場所」性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (符合性別工作平等法)

一、利得儀器股份有限公司(以下簡稱本公司)為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。

二、本辦法所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指前揭人員於執行職務時，任何人(含各級主管、員工、客戶…等)以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對前揭人員及求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- (一) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- (三) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四) 強制性交及性攻擊。
- (五) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

三、本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

四、本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。(請明確列出內部受理申訴之專線、傳真號碼、專用信箱收件地址)

申訴專線電話：8227-2000#110

申訴專用傳真：8228-0816

申訴專用信箱或申訴電子信箱：Peiling@leder.com.tw

公告宣導 2-性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法：

- 五、本公司應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道；並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 六、本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
- (一) 保護被害人之權益及隱私。
 - (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - (三) 對行為人之懲處。
 - (四) 其他防治及改善措施。
- 七、本公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，並視需要聘請專家學者擔任委員，且委員會之女性成員代表不得低於二分之一。派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司/機構/機關將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。
- 八、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
 - (三) 申訴之事實及內容。
- 申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。
- 九、工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 十、本公司/機構/機關調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：
- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。
 - (二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
 - (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
 - (四) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
 - (五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

公告宣導 2-性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法：

- (六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (七) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (八) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

十一、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，工作場所性騷擾申訴處理委員會主任委員應終止其參與，本公司/機構/機關並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十二、工作場所性騷擾申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司/機構/機關，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十三、有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 申訴處理委員會之組織不合法者。
- (三) 依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
- (四) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十四、性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。

公告宣導 2-性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法：

十五、本公司對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十六、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本公司得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

十七、本公司不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十八、性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

十九、本辦法未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有抵觸性別工作平等法者，抵觸無效。

二十、本辦法由利得儀器股份有限公司奉核公佈後實施，修訂時亦同。

(加蓋
公司/機構/機關
印章)

公 告 日 期： 一 〇 五 年 五 月 二 十 六 日

簽名截止日：105年06月10日

公 告(產檢、育嬰留停)

為取得工作與家庭生活之平衡，本公司依勞動部將修正性別工作平等法、就業保險法、其相關草案及相關辦法，推動以下措施：

- 一、產檢假由 5 日增加為 7 日。
- 二、育嬰留職停薪可彈性申請。

申請條件規定如下：

- 1、依性別工作平等法第 16 條規定，凡受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪。
- 2、期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。
- 3、申請育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則，且不得超過 2 年，針對需要少於 6 個月育嬰留職停薪期間的勞工，勞工得向雇主申請 30 日以上的短期育嬰留職停薪，並以 2 次為限。又依育嬰留職停薪實施辦法第 3 條規定，受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。
- 4、申請育嬰留職停薪，應於 10 日前以書面向雇主提出。

管理部 啟

中 華 民 國 一 一 〇 年 八 月 二 十 五 日

簽名截止日：110年09月05日

公 告

- 一、 主旨：「陪產假」更名及條文修訂。
- 二、 說明：依據「性別平等工作法」修訂陪產假規定。
 1. 性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)第 15 條第 5 項之新規定係將「陪產假」更名為「陪產檢及陪產假」，並由 5 日增為 7 日。受僱者為陪伴配偶產檢或生產，可在總數 7 日之額度內，自行決定陪產檢請假的日數及陪產請假的日數。
 2. 依性別工作平等法施行細則第 7 條新修正規定，受僱者請「陪產檢及陪產假」時，如係為陪伴配偶產檢，應於配偶妊娠期間請休，如係為陪伴配偶生產，應在配偶分娩的當日及其前後合計 15 日期間內請休。
 3. 依性別工作平等法施行細則第 13 條規定，受僱者依法申請「陪產檢及陪產假」時，應提供「孕婦健康手冊」(媽媽手冊)、醫療院所開立之證明、出生證明等，均可作為請假之合理證明。另性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)第 15 條第 5 項新規定所稱其「配偶」定義與民法規定相同。
 4. 陪產檢及陪產假期間，薪資照給。
 5. 雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。
 6. 前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。
 7. (員工須配合公司申請)
 8. 「陪產檢及陪產假」如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。
- 三、本公告經呈奉總經理核准後實施。

管理部 啟

中 華 民 國 一 一 二 年 十 一 月 二 十 八 日

附件 1-2_女性楷模故事分享講座活動成果

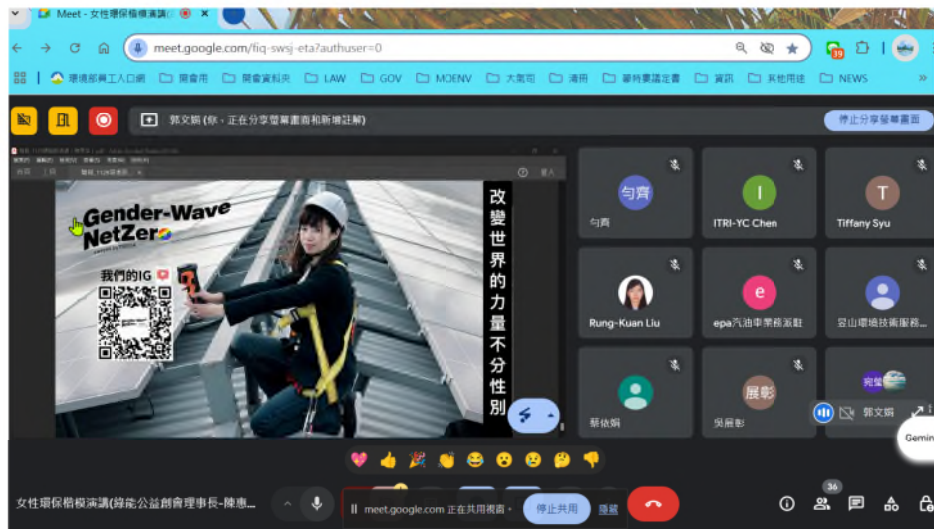
環境部 大氣司

| | |
|------|--|
| 名稱 | 空氣污染防治領域女性經歷分享—「成為你想看見的改變—一個社會學人的綠能減碳創新實踐」課程 |
| 日期 | 113 年 11 月 29 日（星期五）上午 10 時 00 分 |
| 對象 | 環境部大氣司及委辦計畫團隊 |
| 地點 | 環境部四樓 401 會議室及視訊同步 |
| 參與人數 | 73 人（女性 44 人，男性 29 人） |
| 照片 |  |
| 照片 |  |

照片



照片
(視訊
截圖)



附件 1-3_FB 粉絲頁推廣活動資料彙整
FB 粉絲專頁推廣活動資料彙整

| 項次 | 活動名稱 | 觀看數/ 觸及數 | 互動數 | 留言數 | 性別占比 | |
|----|---|-------------|-------|-------|------|-----|
| | | | | | 男性 | 女性 |
| 1 | 【東森氣象主播王淑麗—淑麗出任務，一日空品稽查員】 2023.06.23-06.29 | 4萬次 | 2767次 | 180比 | 32% | 68% |
| 2 | 【大氣事務所—粉絲募集活動】 2023.10.15- 2023.11.01 | 1萬1177次 | 7690次 | 2323比 | 48% | 52% |
| 3 | 【大氣事務所—2024空品創意填字大挑戰】 2024.05.16- 2024.06.03 | 5萬9023次 | 571次 | 1789比 | 49% | 51% |
| 4 | 【大氣事務所—多一塑不如少一塑】 2024.06.13- 2024.06.28 | 5381 | 5495次 | 1609比 | 45% | 55% |
| 5 | 【大氣事務所—這次，一起參與 #環保普度 吧！】 2024.07.30- 2024.08.18 | 4127 | 3557次 | 1443比 | 53% | 47% |