

環境部資源循環署

113 年度廢棄物清理專業技術人員性別統計分析

一、緣起

環境部為配合性別平等之推動政策，已制定「性別平等推動計畫（111 至 114 年）」作為相關政策施行目標及策略綱領，施行目標共計包含 3 項院層級議題（促進公私部門決策參與之性別平等、提升女性經濟力及打造具性別觀點的環境空間及科技創新）及 5 項部會層級議題（促進性別平衡以縮小決策權力的性別差距、重視及增進女性培力與發展、針對不同性別接受資訊習慣採取多元宣導策略、提升女性環境識能及營造性別平等職場環境及設施）。

事業廢棄物清除處理機構業務及工作環境多屬高度勞力消耗且涉及髒臭與危害物質，一般認知屬對女性職員較不友善工作環境。依據「性別平等推動計畫」核定內容，性別平等推動事項以改善職場性別隔離及薪資差距為重點。其中，有關性別比率統計分析現況，彙整如本文件所示。

二、清除處理機構專業技術人員性別數量趨勢

109 年至 113 年間，廢棄物清除處理機構的專業技術人員之女性就業人數（表 1、圖 1）從 109 年 2,170 人，增長至 113 年 2,761 人，平均每年增長約 150 名。

考量廢棄物清除處理機構機構數量逐年成長，依法所需設置之專業技術人員亦須增加，故應為隨著行業需求上升，整體就業規模擴大，進而帶動女性專業技術人員數量成長。

表 1、廢棄物清除處理機構專業技術人員性別數量

年度	性別	專業技術人員性別數量			
		清除機構 (人)	處理機構 (人)	整體 (人)	
109 年	男	3,021	280	3,301	5,471
	女	1,996	174	2,170	
112 年	男	3,630	402	4,032	6,660
	女	2,401	227	2,628	
113 年	男	3,783	451	4,234	6,995
	女	2,518	243	2,761	

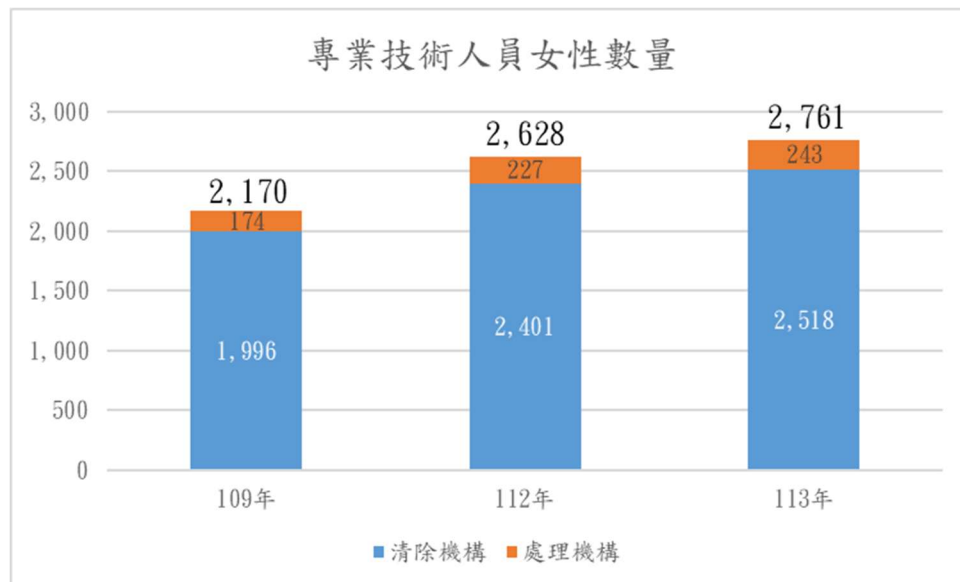


圖 1、廢棄物清除處理機構專業技術人員女性數量

三、公民營清除處理機構專業技術人員性別比率趨勢

109 年至 113 年間，廢棄物清除處理機構的專業技術人員之女性就業比率（表 2、圖 2）從 109 年 39.7%，微幅下降至 113 年 39.5%，主要以處理機構之下降比例較多，此一現象可能為隨機構數量持續成長，整體行業聘用專業技術人員仍以男性比率較高，故使女性員工比率下降之緣故。

表 2、廢棄物清除處理機構專業技術人員性別比率

年度	性別	專業技術人員性別比率(%)		
		清除機構 (%)	處理機構 (%)	整體 (%)
109 年	男	60.2%	61.7%	60.3%
	女	39.8%	38.3%	39.7%
112 年	男	60.2%	63.9%	60.5%
	女	39.8%	36.1%	39.5%
113 年	男	60.0%	65.0%	60.5%
	女	40.0%	35.0%	39.5%

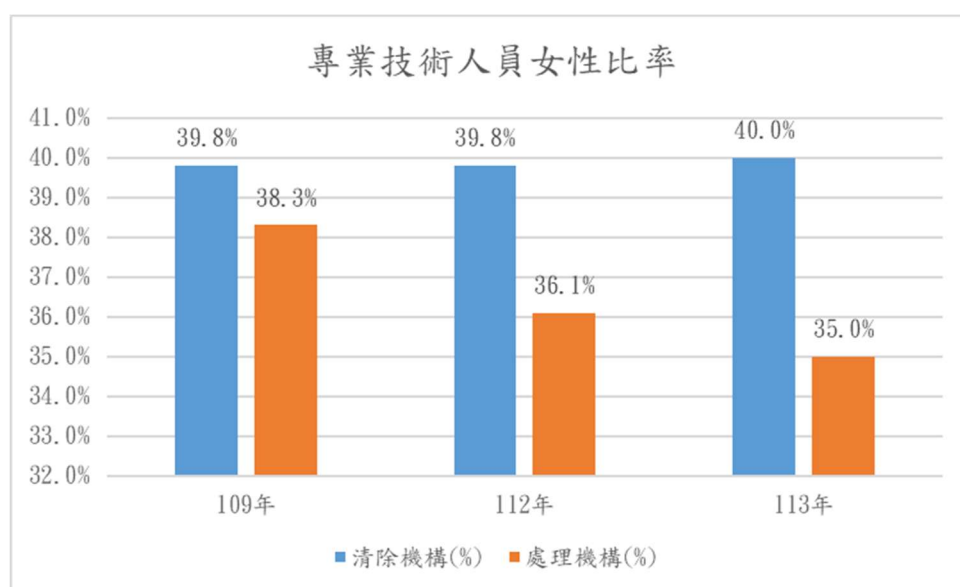


圖 2、廢棄物清除處理機構專業技術人員女性比率

四、未來可努力方向

如要精進廢棄物清理專業技術人員的性別平等，公司、企業可朝以下面向持續努力：

- (一) 教育與培訓：提供性別平等的培訓課程，增強員工對性別問題的認識。鼓勵女性參加專業技術培訓，提升在廢棄物清理領域的專業技能。
- (二) 職場文化：創造一個包容和尊重的工作環境，讓所有員工都能夠自由表達意見。倡導性別多樣性，促進男性和女性之間的合作與交流。
- (三) 政策支持：制定和實施性別平等政策，包括公平的招聘、晉升和薪酬制度。提供靈活的工作安排，照顧家庭責任對女性的影響。
- (四) 榜樣與導師：鼓勵女性在業內擔任領導職位，成為其他女性的榜樣。建立導師制度，幫助女性技術人員發展職業生涯。
- (五) 社會宣導：開展宣傳活動，提升社會對性別平等在技術領域重要性的認識。參與或主辦與性別平等相關的社區活動，增加公眾參與度。
- (六) 招聘策略：在招聘過程中，主動尋找和吸引女性候選人，特別是在技術和管理職位。確保招聘廣告中使用中性語言，避免性別刻板印象。
- (七) 工作環境的安全性：確保工作場所對所有性別的安全，防止性騷擾和其他不當行為。提供必要的設施，如女性專用衛生間和休息區，以提高工作舒適度。
- (八) 薪資透明度：建立透明的薪資結構，確保所有員工都能平等獲得報酬。定期檢查薪資差異，並採取措施消除性別薪資差距。
- (九) 支持性別平等的組織：與專注於性別平等的非政府組織或社會團體合作，共同推動性別平等的倡議。參加行業會議，分享成功案例和最佳實踐，促進業內的性別平等對話。
- (十) 工作與生活平衡：提供育嬰假、家庭照顧假等政策，讓員工能夠更好地平衡工作與家庭責任。促進健康的工作文化，鼓勵員

工利用假期和休息時間，避免過勞。

- (十一) 進行性別影響評估：在項目和政策制定過程中進行性別影響評估，確保各項措施考慮到性別差異的影響。定期評估性別平等策略的效果，並根據評估結果進行調整。
- (十二) 建立支持網絡：促進女性員工之間的聯繫，建立支持小組，分享經驗和資源。組織定期的交流活動或工作坊，增強女性在行業中的歸屬感。