

# 108 年桃園市政府水務局「翻轉性別-勇敢女性水起來」 年度執行成果

## 壹、依據：

依據本市性別平等政策方針—環境與交通面向，針對本市已興建完成委外營運之水資源回收中心維運人員工作職場，提升性別友善及培養女力之觀念，強化及落實本府結合企業推動性別平等政策。

## 貳、問題說明：

目前本市已完成 6 處水資源回收中心，分別委託 3 家民間企業代操作，廠商屬專業技術性之業別。主要處理污水下水道系統所收集之家庭排放生活污水及工業排放之廢水，經處理後，讓水資源循環再利用。

統計本局 108 年度代操作廠商駐廠人員共 63 人，男性 53 人，占 84.1%；女性 10 人，占 15.9%(如附表 1)。查考選部 106 年高普考統計資料，環境工程類科報考人數 310 人中，男性 214 人，占 69.3%；女性 96 人，占 30.97%。另依行政院主計處「台灣地區就業者之行業、職業與從業身分」106 年廢水及污水處理業總計 8,000 就業人口中，男性 7,000 人，占 87.5%；女性 1,000 人，占 12.5%。綜上數據推估，在主修選擇系別時，男女比例約為 7:3；到了就業端，男女比例變為 7:1，差距更大。因此，本計畫擬探討是何原因致使女性從事本行業的意願較低？是否有甚麼方式或措施可以提升性別友善環境，有助提升女性工作能力、表現機會的可能性。

表 1.108 年桃園市水資源回收中心駐廠人員性別統計表

廠 別	男性(人)	女性(人)	人數小計	男性占比(%)	女性占比(%)
龜山	16	5	21	76.2	23.8
大溪、石門、復興及復興三民	22	3	25	88	12
北區水資源中心	15	2	17	88.2	11.8
總計	53	10	63	84.1	15.9

### 參、計畫目標：

- 一、透過性別意識培力課程，加強職場性別平等觀念-90%以上參與者了解性別平等意涵。
- 二、透過訪談，了解不同性別員工對工作環境的滿意情形及需求、期許及建議，藉以提供作為提升職場環境友善性之參考依據。
- 三、藉由本計畫執行，促使企業改善性別友善環境至少 2 處。

肆、主辦機關：桃園市政府水務局

伍、承辦單位：桃園市政府水務局污水設施管理工程科及秘書室。

陸、協力單位：山林水環境工程股份有限公司。

柒、執行期程：108 年 1 月 1 日至 108 年 12 月 30 日

### 捌、推動策略

#### 一、執行方式：

- (一)舉辦性別意識培力課程:擇一處水資源回收中心，邀請性平專家者，宣導職場性別平等觀念。
- (二)深度訪談:擇一廠區，訪談該廠中擔任不同職位、不同性別及工作性質的員工，了解其需求及工作感想或建議，後續將資料彙整，提供給企業主，作為改善工作環境的參考，藉此增進職場環境的友善性。
- (三)拜訪企業主，提供建議作法並持續關注其後續執行情形。

二、經費來源:自本局 108 年度預算或中央補助款項下支應。

### 玖、預期效益：

藉由對企業員工之性別意識培力，加強性別平等的觀念，進而提升職場性別友善環境，提升對女性重視程度；另於業外人士參訪時，亦可間接宣導性別平等觀念。

### 拾、活動成效：

#### 一、舉辦性別意識培力課程：

於今年 9 月 17 日以播放微電影方式辦理本課程。有別傳統授課方式，本局以本府性別平等辦公室製作之「大大的勇氣」微電影為導讀題材，利用

影片劇情所描述女性在職場上如何扭轉遭受歧視、不平等待遇、公司主管對性別刻板印象及社會對女性的期望與壓力為主題宣導職場性別平等理念，弱化性別歧視及提升性別友善的職場環境訴求，引起學員共鳴，會中並輔以懸掛性平宣導布條、張貼海報及發放宣導單張等，加強宣導效果。本次參與人數計 13 人，男性 8 人(占 61.54%)；女性 5 人(占 38.46%)；參與者 21-30 歲，計 6 人(占 46.15%)；31-40 歲，計 3 人(占 23.08%)；41-50 歲，計 4 人(占 30.77%)。導讀課程後透過問卷進行調查，參與者 100% 表示認同本次上課有助於了解不同性別觀點與處境，且願意向周遭的親朋好友傳播性別平等的概念。

本次問卷調查統計結果如下：

題號	問卷內容	非常同意(是) (%)	同意 (%)	尚可 (%)	不同意(否) (%)
1	參與本次性別平等宣導活動，有助於了解不同性別觀點與處境，在生活中及職場上落實性別平等。	61.54%	38.46%	0%	0%
2	我所在職場，具有良好的性別平等觀念。	46.15%	38.46%	15.38%	0%
3	我知道兩性工作平等法已在 97 年 1 月 16 日修正名稱為「性別工作平等法」？	84.62%	0%	0%	15.38%
4	經過本次參與，往後我將向周遭親朋好友傳播性別平等觀念。	69.23%	30.77%	0%	0%
5	我所處職場若有同事遭受性騷擾或性別歧視，申訴管道是暢通的，且受害人的隱私得受保護。	53.85%	38.46%	7.69%	0%





圖片說明:辦理性別意識培力課程，學員參與情形。

## 二、深度訪談：

本局擇龜山水資源回收中心，於今年 7 月 16 日進行現地訪談。駐廠員工計 23 位，本次訪談 7 位員工及廠長。經訪談得知，女性員工多因需考量家庭照顧因素，及對污水廠工作環境有所排斥，致本行業別，女性從業人員較少。另彙整意見如下：

### (一)1 樓實驗室門警示設施期待改善。

實驗室位於大門入口附近，上班時間大門無門禁，人員進出容易，門把上僅掛有小鈴鐺，響度微弱，警示作用不佳，目前實驗室工作人員均為女性，有安全疑慮。

### (二)實驗室內有異味。

目前實驗室內，僅有抽風扇及排煙櫃各 1 台，通風效果有限，室內空氣有濃厚異味，且實驗室與辦公區在同一空間，長期工作下來，恐對員工健康有所影響。

### (三)期望多聘用在地人才，回饋鄰里。

員工表示，希望公司能回饋鄰里，於招募員工時，可優先錄用在地居民，一來在地居民流動性較低(尤其對女性有幫助)，二來亦可落實敦親睦鄰、回饋鄰里理念。

### (四)該公司對於員工均有培訓課程，並輔導員工考取證照。此外，有關升遷條件，均一視同仁，以年資、能力、是否有取得證照等因素納入考

量。

### 三、拜訪企業主，研商改善作法：

本局將與員工訪談意見，轉達給企業主，共同研商改善作法如下：

- (一)企業主表示，未來將規劃加裝門禁系統，持卡或刷指紋才得進出，以提升環境的安全性；短期內，先以加強警示鈴聲方式改善。
- (二)增加抽風扇部數，以提高抽風效果；並將實驗室與辦公區作出區隔，降低對員工健康的影響。
- (三)企業主表示樂於多聘用在地人才。

### 四、關注後續改善執行情形：

本局於今年 9 月 17 日再至廠區，關注後續改善情形如下：

- (一)實驗室門上方已加裝響度較大之警示鈴，警示效果提升。
- (二)已加裝抽風扇計 7 台(實驗室 3 台及隔壁空間 4 台)，實驗室內異味已大幅降低；辦公區移至隔壁空間。
- (三)查合約規定，廠內正式編制人員得以優先錄取龜山區居民 2 名，而目前該廠內已有 3 名正職人員為龜山區居民。





實驗室與辦公區已做區隔。

#### 拾壹、計畫檢討及精進作為：

原計畫以傳統授課方式辦理性別意識培力課程，後考量為提高參與者學習興趣及宣導效果，採用本府性別平等辦公室製作之「大大的勇氣」微電影做為宣導題材，推廣職場性別平等觀念，弱化性別歧視及提升性別友善的職場環境，並輔以觀後導讀方式辦理，引導參與者體認不同性別觀點與處境，相互包容合作，有助企業提升職場性別友善環境。