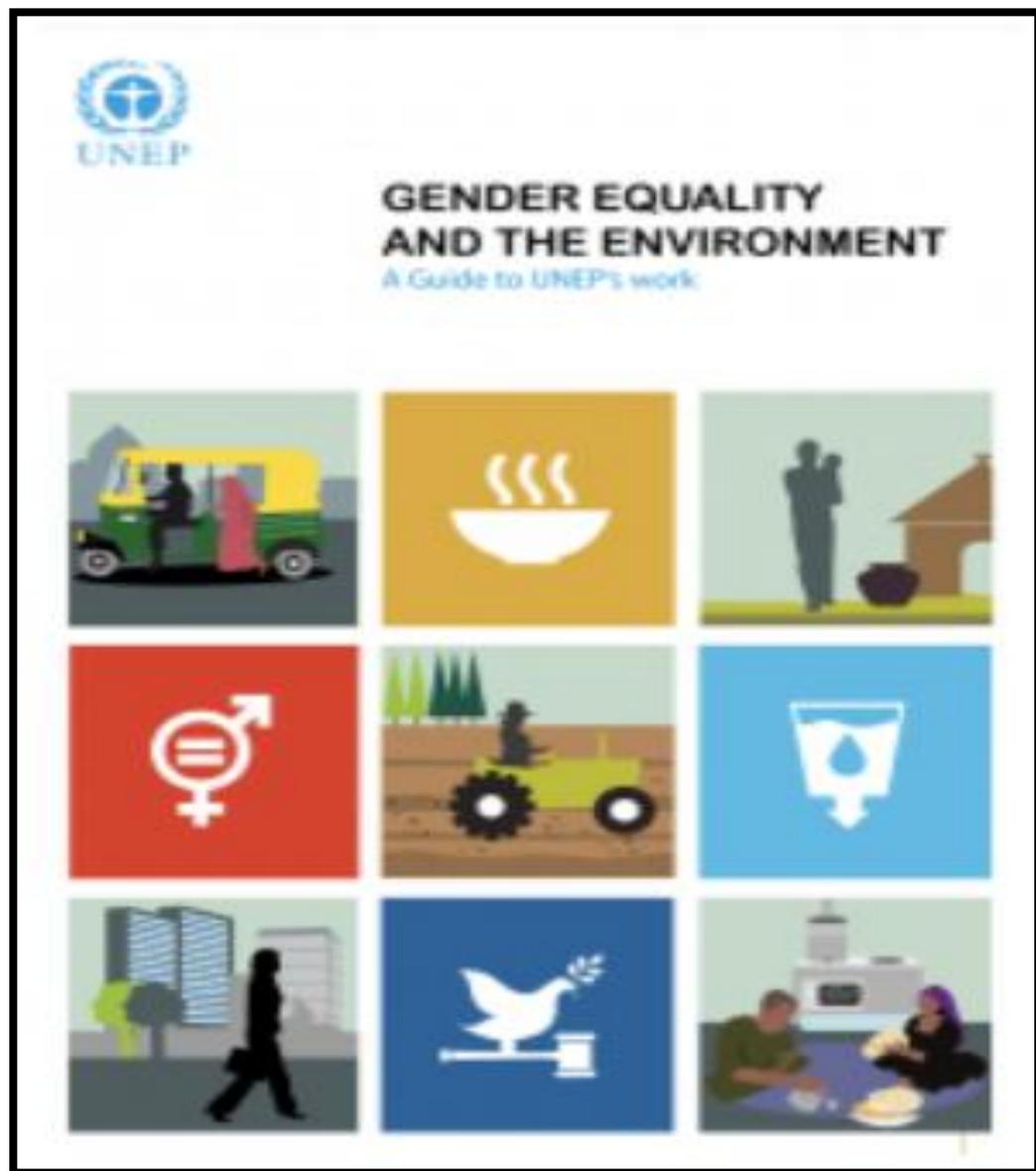


UNEP 聯合國環境規劃署  
性別平等與環境政策與策略  
解析及專案審查指南

---

國立臺灣科技大學  
通識教育中心  
黃淑怡 助理教授

# 參考資料



## Good Practices for Integrating Gender into Climate Transparency Frameworks

# 背景

氣候變遷與環境挑戰並非性別中立

由於土地權、教育和資源分配的不平等，與女性在社會性別角色傳統分工的性別化社會現實下，女性受氣候變遷與環境退化的影響更深。

Leave no-one  
behind



# 環境可持續性與性別平等密不可分

給人、給錢、  
組織化  
問責機制

「我們承認，性別平等和婦女的有效參與對可持續發展各方面工作的有效行動至關重要。」



## 差異化影響

環境條件對男性和女性的生活和生計有不同的影響。婦女和女孩的傳統角色，如糧食種植者、供水者和照顧者，使她們與自然資源緊密相連，也更容易受到環境退化的影響。



## 決策中的缺失

社會和體制結構往往使婦女處於更脆弱的社會和經濟領域，限制了她們影響環境發展方向的潛力。剝奪她們的視角、洞察力和經驗，全球環境決策便失去了50%的可能性。



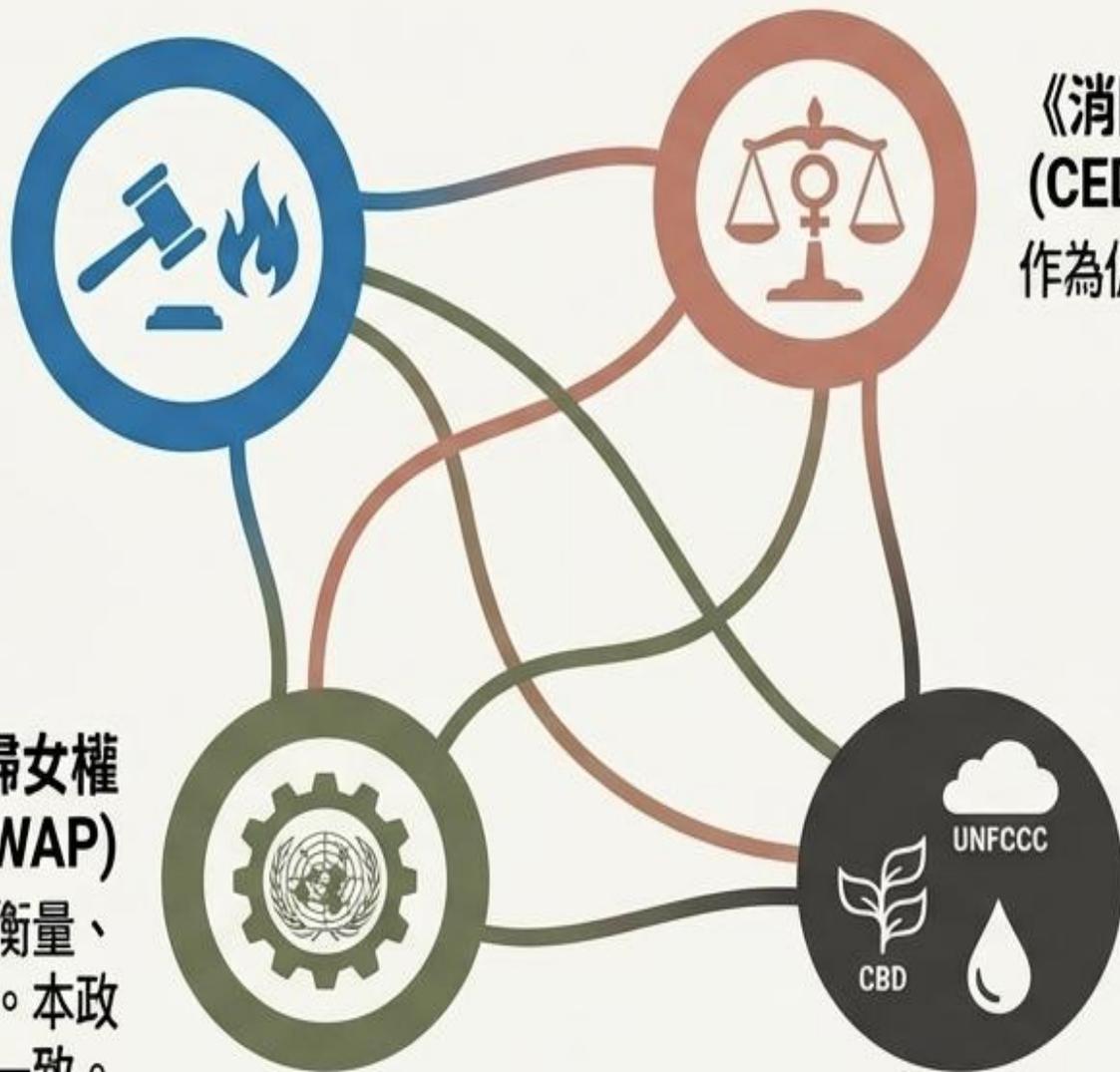
## 作為變革推動者

我們決心釋放婦女作為可持續發展驅動力的潛力，包括廢除形式上的障礙，確保平等的環境正義權利，並改革制度以確保主流化的能力和意願。

聯合國環境署的政策與策略是基於數十年來在主要世界會議上形成的國際規範和標準，以及全系統的政策。

### 《北京行動綱領》 (1995)

承諾會員國讓婦女參與環境決策、政策規劃和方案實施。



### 《消除對婦女一切形式歧視公約》 (CEDAW)

作為促進婦女賦權的基礎。

### 聯合國關於性別平等和增強婦女權能的全系統行動計劃 (UN SWAP)

聯合國全系統的問責框架，用以衡量、監測和推動性別平等方面的進展。本政策與策略與UN SWAP完全一致。

### 其他重要公約

如《聯合國氣候變化框架公約》(UNFCCC)、《生物多樣性公約》(CBD)等，均包含促進性別平等的條款。

# 對2006-2010年性別平等行動計劃的回顧揭示了系統性的不足

2011年，執行主任要求對性別平等行動計劃（GePA）的實施情況進行外部評估。評估發現，儘管在組織層面取得了一些進展，但GePA並未完全實現其目標。

## 方案層面主要發現

「儘管超過70%的項目文件提到了婦女的性別平等考慮，但確保婦女和男性公平結果的具體干預措施的定義普遍缺乏。」

「環境署尚未能證明其對環境部門性別平等的貢獻。」

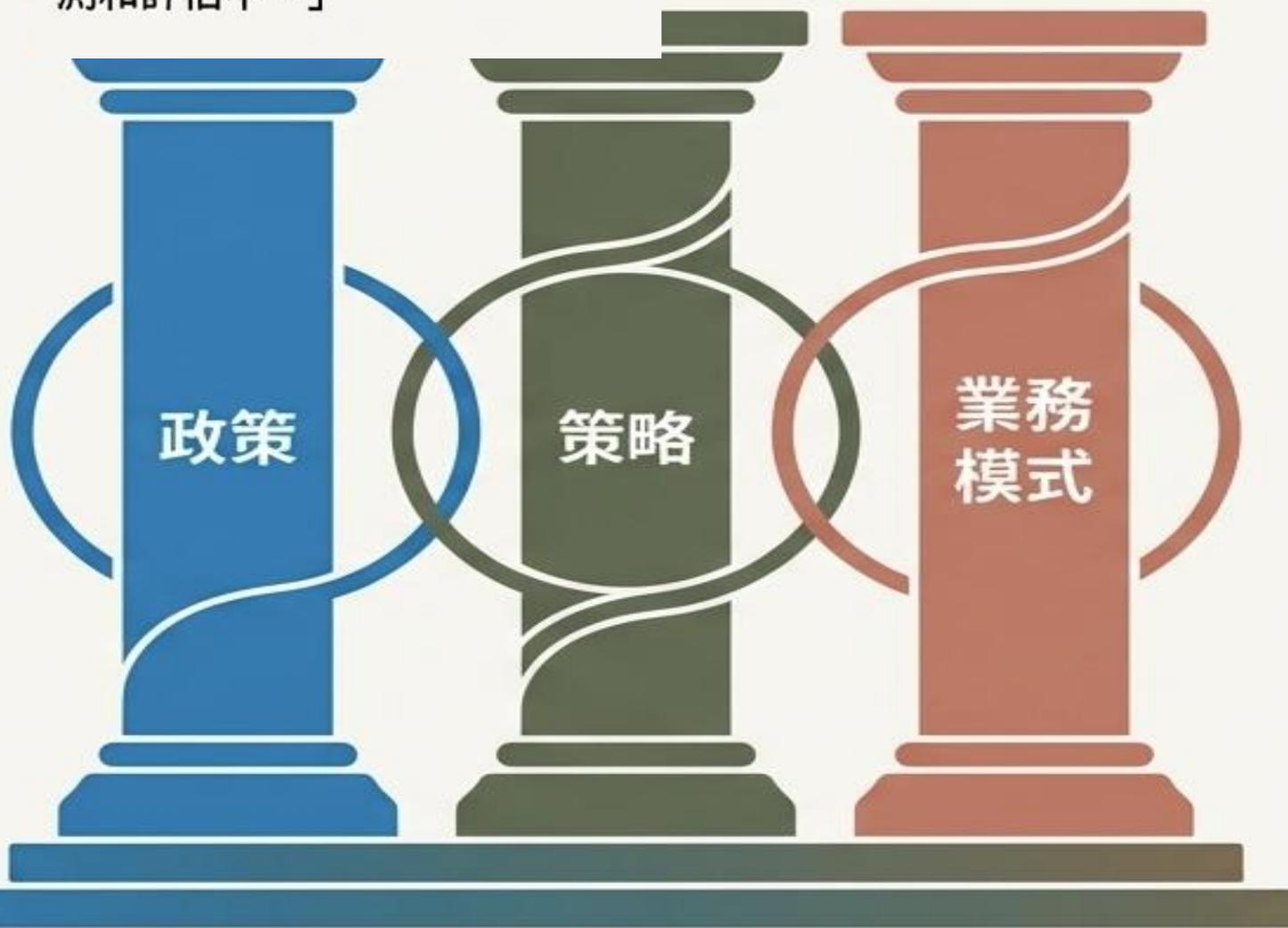
## 操作層面主要發現

「缺乏任何問責制或財務追蹤、知識管理、監測或評估機制，構成性別主流化的一個絕對障礙。」

「缺乏明確的問責框架或專門的性別股來支持全組織的工作。」

「確保性別平等和婦女賦權原則能有效地、有效率地且連貫地整合到聯合國環境署所有方案和項目的設計、規劃、實施、監測和評估中。」

## 全新推動政策、擬定策略、動態修正業務模式



### 核心組成部分

**政策 (Policy)**：闡明了我們對性別平等的承諾、原則和任務授權。

**策略 (Strategy)**：概述了我們在專題成果、制度安排和問責機制方面的行動。

**業務模式 (Business Model)**：建立了一個新的「性別架構」，以確保全組織的實施和問責。

# 執行架構：建立UNEP組織內部性別主流化機制

## The Gender Architecture 性別架構



### 指導委員會 (Gender Steering Board, GSB)

由執行主任主持，負責最高層級的政策監督與問責。



### 執行委員會 (Gender Implementation Committee, GIC)

由各部門性別協調員組成，提供具體技術指導與落實方案。



### 協調小組 (Gender and Social Safeguards Unit, GSSU)

負責全組織的協調、監測、數據收集及能力建設。

設置於Office of Operations

建置時間：2014-2017 (規劃期、協調期、準備期、on board)

# 協調小組層級夠高嗎？會不會只是資訊公告處？

- **決策核心成員**：Office of Operations (OfO) 的主任 (Director) 是 UNEP 高級管理團隊 (**Senior Management Team, SMT**) 的成員。
- **與其他部門平起平坐**：在性別指導委員會 (Gender Steering Board, GSB) 中，OfO 主任與**執行主任 (Executive Director)**、副執行主任 (DED) 以及其他各業務部門 (如法律司、早期預警司等) 的負責人共同列席。
- **位置**：掌管運作 (Office of Operations and Corporate Services)，意味著它控制著組織的人力資源、財務流向和品質保證。將「性別與社會保障小組 (GSSU)」設在這個辦公室之下，是為了讓性別觀點能直接嵌入組織的**核心運作流程** (如招聘、預算分配、績效考核)，而不僅僅是邊緣的業務單位。
- **社會保障框架**：除了性別，還負責開發和監督 UNEP 的環境、社會和經濟保障框架 (Safeguards Framework)。



協調小組 (Gender and Social Safeguards Unit, GSSU)

負責全組織的協調、監測、數據收集及能力建設。

設置於Office of Operations

# 新的「性別架構」為整個組織提供了明確的責任和協調機制



# 資源投入與問責機制

給人、給錢、  
組織化  
問責機制

預算1%聽起來很少，那到底UNEP1年預算多少？

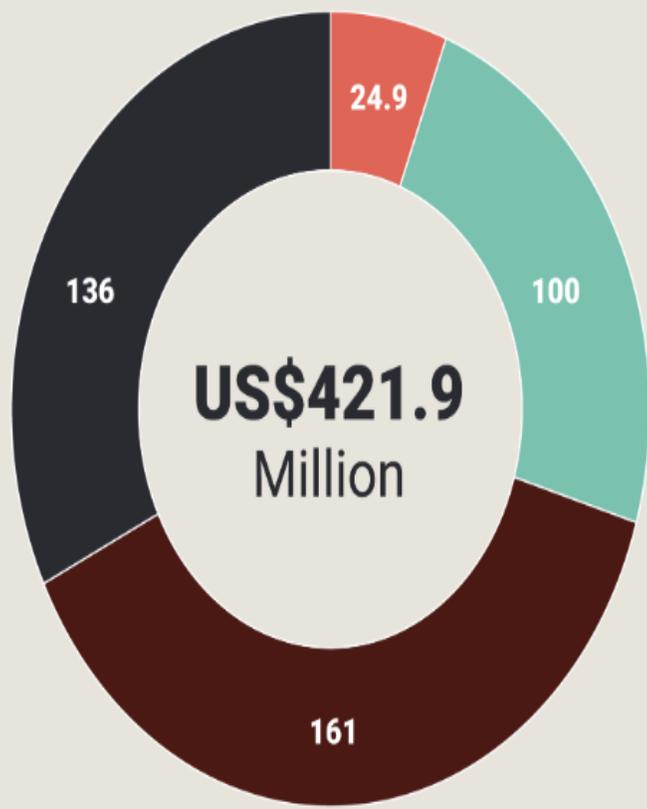
- 💰 **1%預算承諾**：UNEP 承諾至少分配 1% 的方案和運作資金，專門用於性別主流化行動
- 🏷️ **性別標記 (Gender Marker)**：引入資金追蹤機制，明確識別哪些資金流向了促進性別平等的產出。
- 👤 **人力資源目標**：設定具體性別平等目標（如 P4 級別以上女性佔比 45%），並改善職場文化。
- 🗉 **全員績效考核**：性別主流化納入所有員工的 ePerformance 績效考核，不只是性別專家的責任。



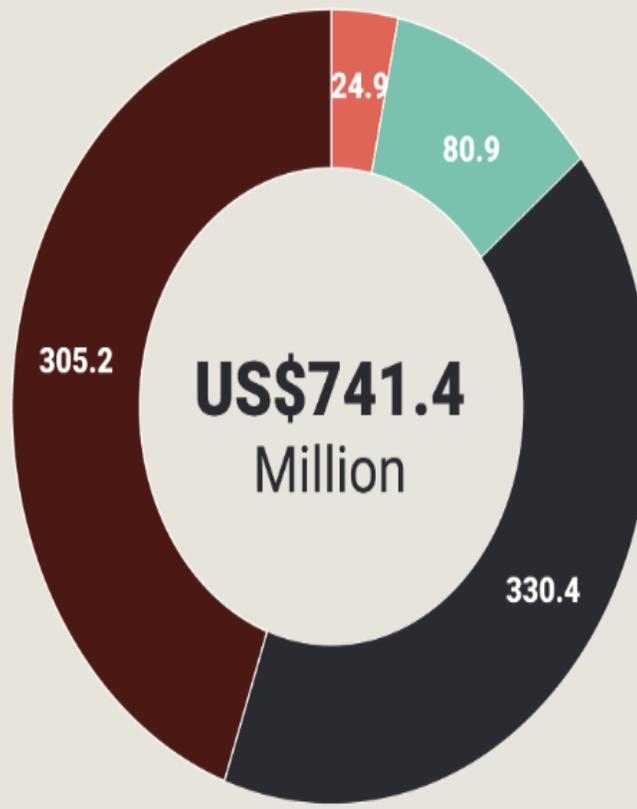
# 2022 Financial Status as at 31 December 2022 (US\$ Millions)

2025年目前  
預算  
(約7億)

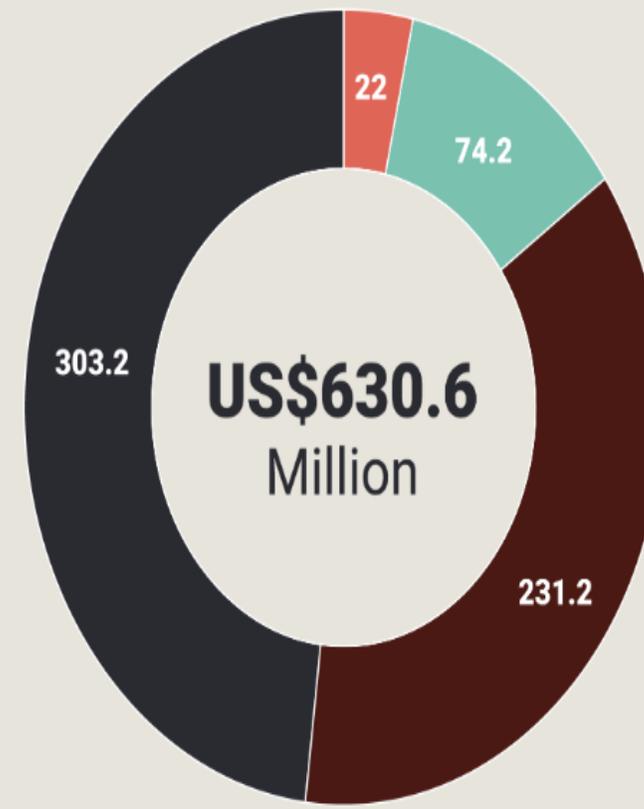
## Budget



## Income



## Expenditure



# 從高層管理到各級職員，每個人都有明確的性別平等職責



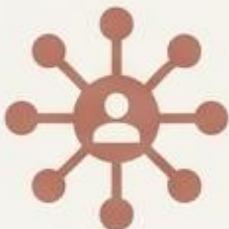
## 高級管理層

- 作為性別指導委員會成員，監督政策的實施。
- 負責在其部門內倡導和加強性別主流化。



## 性別協調員

- 每個部門、區域辦事處和多邊環境協定秘書處將指定一名P3級或以上的人員。
- 將有20%的工作時間專門用於性別主流化職責。



## 性別與社會保障組(GSSU)

- 提供協調、知識管理、能力建設和跨部門的技術支持。



## 所有職員

- 主管有責任將此政策的相關方面轉化為計劃中的活動和成果。
- 鼓勵職員在他們的ePerformance文件中包含一項與性別相關的目標。

# 透過監督、財務和能力建設計劃，將問責制融入日常運作



## 監督與評估

- 所有評估都將根據《聯合國評價小組性別平等與人權指南》進行。
- 將在項目啟動時諮詢 GSSU，以確保評估團隊具備適當的性別專業知識。



## 財務資源

- 將開發並整合一個「性別標記」財務追蹤機制，以量化和追蹤相關支出。
- 所有部門、區域辦事處和多邊環境協定秘書處將分配至少1%的項目資金用於性別主流化活動。



## 能力建設

- 將制定一份能力發展計劃，並至少每五年更新一次。
- 將為總部、區域和國家辦事處的所有級別員工繼續並擴大強制性性別主流化培訓。

# 七份子方案

「每個次級方案都將被要求在其成果框架中至少包含一項全面的、預期的性別平等成就。」  
「到2016-2017年，預計50%的聯合國環境署項目將在項目制定和實施的每個階段展示性別考慮的整合。」



# 在氣候變遷及災害衝突領域 **UNEP** 關注性別差異化的 影響與應對能力



## 次級方案 1：氣候變遷

### Strategic Entry Points:

- 收集、分析和使用按性別和年齡分列的數據，以分析水、衛生、農業、能源、土地利用變化等領域的性別相關考慮因素。
- 支持能力建設活動，以增加婦女參與氣候變化決策過程。



## 次級方案 2：災害與衝突

### Strategic Entry Points:

- 在風險管理的所有階段的設計和實施中整合性別視角。
- 分析災害造成的環境損害如何不成比例地影響婦女和兒童等群體。

# 在生態系統管理及環境治理中 UNEP | 確保公平參與 及資源獲取



## 次級方案 3：生態系統管理

### Strategic Entry Points:

- 確保在項目實施中整合性別視角（從設計、規劃和實施），並開發性別平等指標以進行監測。
- 特別關注公平問題，包括考慮在生態系統服務的成本分擔和惠益分享方面的性別角色。



## 次級方案 4：環境治理

### Strategic Entry Points:

- 致力於促進利益相關者的更多參與，並解決環境決策過程中的性別不平衡問題。
- 協助各國加強其環境機構和法律，並實施其國家環境政策，確保整合性別觀點。

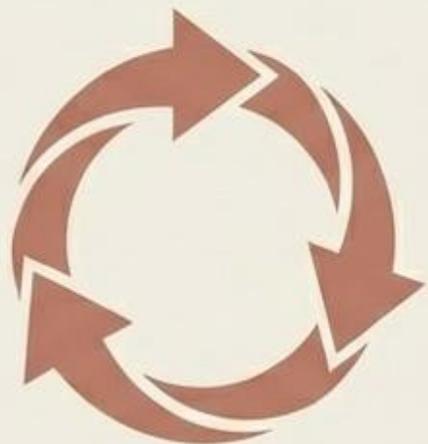
# 從化學品與廢物到資源效率，我們分析並解決性別帶來的特定風險與機會



## 次級方案 5：化學品與廢物

### Strategic Entry Points:

- 認識到人類健康影響往往是性別差異化的，婦女和兒童承受著最大的負擔，而處於貧困和弱勢地位的人獲得資源的機會最少。



## 次級方案 6：資源效率

### Strategic Entry Points:

- 開發考慮到性別差異化消費模式和資源利用的項目。



## 次級方案 7：環境審查

### Strategic Entry Points:

- 支持各國在生成、分析、管理和使用環境信息時使用性別平等工具。

# 性別觀點專案審查核對清單

基於 UNEP 《性別平等與環境政策 2014-2017》之分析框架

---

# 為什麼需要這份清單？

---

## 超越形式主義

許多專案僅在文字上提及「女性」，卻缺乏實質內容。本清單協助審查者辨識專案是否具備足夠的性別敏感度與執行深度。

## 適用對象

政府專案審查委員

學術研究計畫

公私部門各項政策制定者

# 階段一：背景與問題分析

---

審查重點：提案是否在問題定義階段就看見了  
「人」的差異？



**社會經濟分析**：技術干預前，是否分析了潛在的社會經濟因素？環境挑戰往往掩蓋了底層的社會結構問題。



**分列數據基線** 現狀描述是否區分了男性與女性的數據？無數據即無從衡量改變。



## 明確的預期成果

是否包含至少一個具體的「性別平等預期成果」(Expected Accomplishment)? 不能只是模糊的願景。



## 實質參與機制

是否規劃了機制，確保女性能**實質參與決策**和議程設定，而不僅僅是專案的受惠者？



## 特定領域考量

例如：化學品專案是否考慮生理差異風險？氣候專案是否分析農業與水資源的性別衝擊？



## 利益分享公平性

在生態系統管理中，是否關注資源使用權的改變對不同性別的衝擊（如女性取水權）？

# 階段三：資源與執行架構



- **專門預算編列** 是否遵循 UNEP 標準，分配至少 **1%** 的專案資金用於性別主流化行動？
- **性別專家參與** 團隊中是否包含具備性別分析能力的人員？不能僅依賴行政人員兼任。
- **資金追蹤機制** 是否使用「性別標記」(Gender Marker) 來追蹤資金實際流向？

# 階段四：監測與評估

---

## 敏感度指標

績效指標 (KPIs) 是否具備性別敏感度？

能否具體衡量男女之間的不平等是否因專案而縮小？

例如：不僅計算「參加培訓人數」，而是計算「培訓後女性獲得領導職位的比例」。

## 持續數據分列

在未來的進度報告中，是否承諾所有與人相關的數據都會按性別和年齡分列？

這必須是持續性的監測要求，而非一次性的統計。

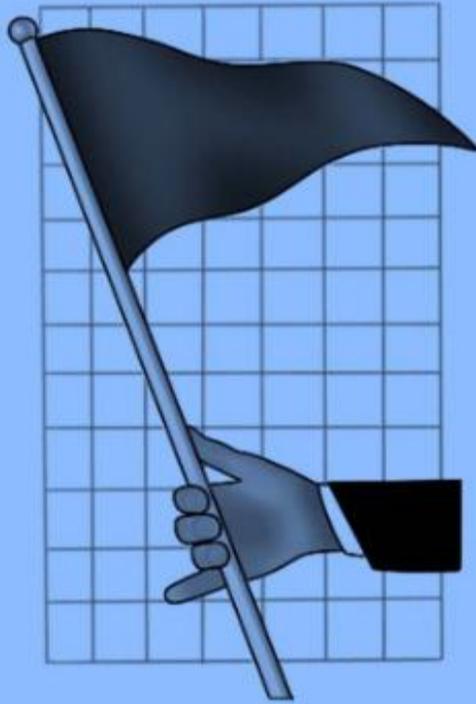
# ⚠️ 常見陷阱：公式化納入

## Formulaic Inclusion (公式化納入)

這是審查時最需要警惕的現象。提案中大量出現 "Women" 或 "Gender" 等詞彙，但缺乏實質支撐。

### 審查紅旗警示 (Red Flags)：

- 有文字敘述，但無「社會經濟分析」。
- 有目標，但無「分列的基線數據」。
- 有願景，但無「具體的預算支持」。



**Red Flag**  
[ˈred-ˈflæg]

A warning signal pointing to a potential problem or threat that warrants further investigation.

 Investopedia

# 將性別平等納入氣候透明框架

以Paris Agreement 強化透明度框架ETF的  
優良實踐範例



The ICAT project is managed  
by the United Nations Office for  
Project Services (UNOPS)

# UNEP 性別政策生態系統

解析 GSSU、1% 預算與巴黎協定 ETF 之策略關聯

# 透過資源與機制，驅動外部影響力



## GSSU 協調小組

大腦與管理者  
負責監督、協  
調與問責



## 1% 預算承諾

糧草與工具  
支持數據收集與專  
家聘用的資源

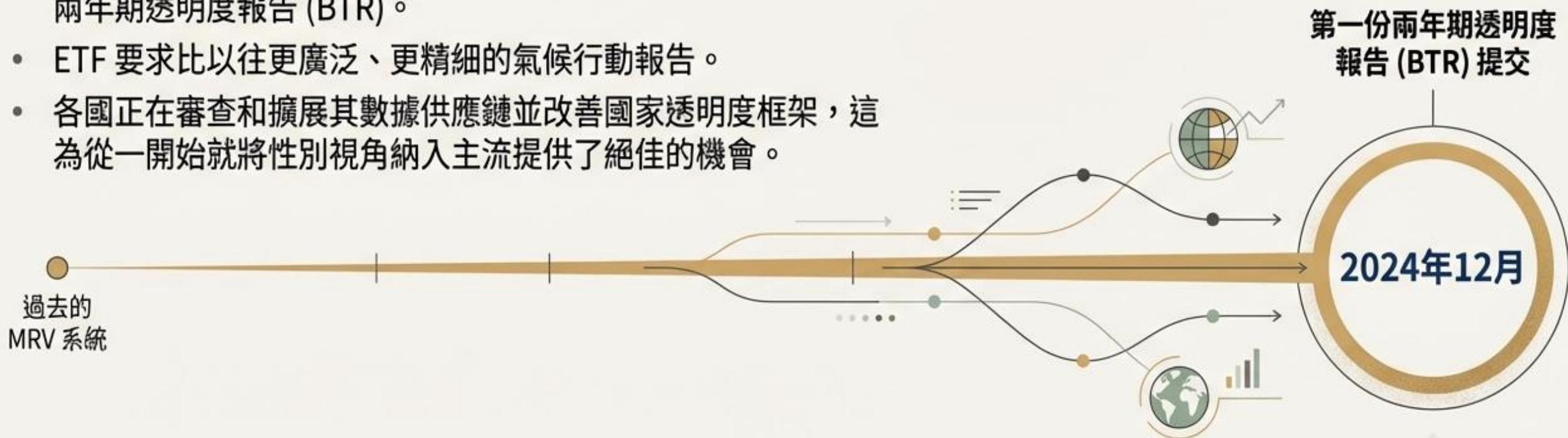


## 巴黎協定 ETF

應用場域與目標  
外部的國際標準與  
透明度要求

# 一個決定性的時刻：強化透明度框架 (ETF) 的來臨

- 根據《巴黎協定》，各國最遲須於 2024 年 12 月提交其第一份兩年期透明度報告 (BTR)。
- ETF 要求比以往更廣泛、更精細的氣候行動報告。
- 各國正在審查和擴展其數據供應鏈並改善國家透明度框架，這為從一開始就將性別視角納入主流提供了絕佳的機會。



「儘管 ETF 並未明確要求按性別分列的報告，但聯合國氣候變化綱要公約 (UNFCCC) 建議，『收集按性別分列的數據、進行性別分析和實施性別預算技術等方法，應成為所有國家和氣候項目實施者的標準做法，以確保更有效、可持續和公正的氣候政策、計劃和行動。』」

# 關係一：GSSU 與 預算

監督者 (Monitor) vs. 資源分配 (Resource)

---

沒有監督，承諾只是空談

**監督與問責：** GSSU 的核心任務是確保這 1% 的預算被真正落實，而非被挪用。

**性別標記 (Gender Marker)：** GSSU 使用此工具追蹤每一筆資金，審核其是否用於實質的性別平等活動（如培訓、分析）。

# 關係二： GSSU 與 巴黎協定

內部機制 (Internal) vs. 外部標準 (External)

確保數據不再「性別盲」

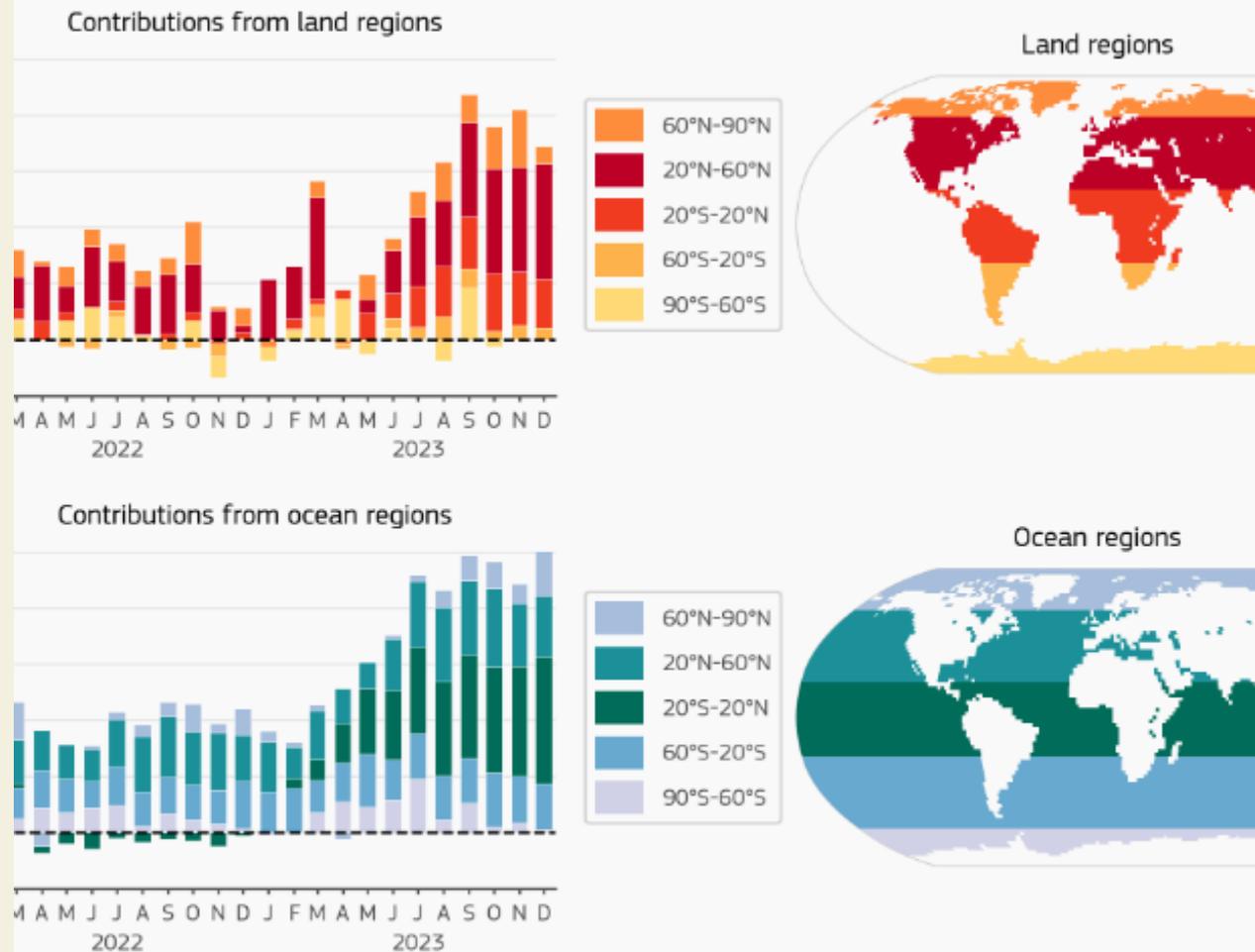
透明度要求：巴黎協定 ETF 要求透明、具數據支持的氣候報告。

**GSSU** 的介入：確保這些數據是「按性別分列」的。例如：區分受災的女性農民與男性農民，而非籠統的受災人數。

能力建設：培訓氣候談判代表撰寫具性別觀點的報告。

## CONTRIBUTIONS TO GLOBAL SURFACE AIR TEMPERATURE ANOMALIES

Weighted regional contributions to global temperature anomalies in 2022–2023 relative to 1991–2020, in %



PROGRAMME OF  
THE EUROPEAN UNION



# 關係三：預算與巴黎協定

投入 (Input) vs. 產出 (Output)

## 投入 (Input): 1% 資金

### 優質數據需要成本

要產出符合 ETF 標準的性別數據，需要額外的調查成本、性別專家聘用費及數據收集成本。

1% 的預算確保了這些活動不會因為「經費不足」而被犧牲。

## 產出 (Output): 透明報告

### 避免「性別盲」

有了資金支持，國家才能提交具備性別敏感度的透明度報告 (Transparency Reports)。

這直接提升了該國在國際氣候談判中的數據品質與信度。

## 總結：從內部治理到全球影響

---

UNEP 透過 **GSSU** 的監督，  
確保至少 **1%** 的預算 被有效利用，  
進而協助國家在執行 **巴黎協定 ETF** 時，  
產出具備 **性別敏感度** 的透明數據。

# 超越平權，實現增效：為何具備性別敏感度的氣候行動更為有效



**看見風險全貌：**女性平均而言比男性更容易受到氣候變遷的影響，因為她們更依賴受威脅的自然資源維生，且獲取建立韌性所需資源的管道較少。



**提升政策成效：**納入性別考量的政策能確保成本與效益在男女之間公平分配，從而提高整體社會的支持度與政策效益。研究顯示，女性在政治領域的代表性越高，通常會帶來對強健氣候變遷政策的更多承諾。



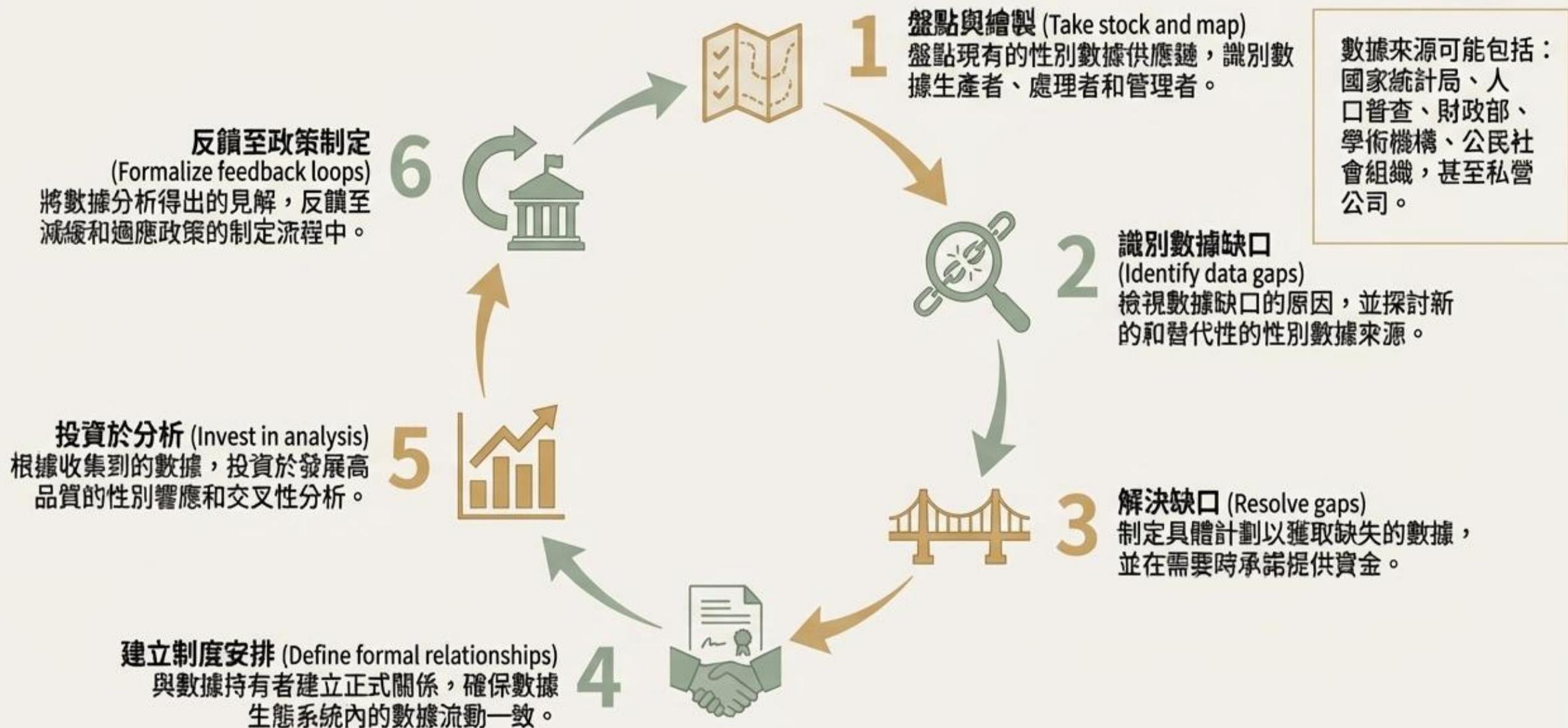
**釋放新的資金來源：**越來越多的國際資助者已將性別納入其投資策略。若國家能證明其氣候倡議具有性別響應性，將能增加獲得這些資金的機會。

# 79%

**的締約方現已在其國家自定貢獻 (NDCs) 中納入性別相關資訊。**

(資料來源：UNFCCC, 2023 NDC Synthesis Report)

# 行動路線圖：建構性別響應的氣候數據供應鏈



# 實踐中的證明：將性別視角融入兩年期透明度報告 (BTR) 的四大章節

接下來的投影片將逐一探討如何在這些章節中納入性別考量，並附上具體國家的案例。

**1.** 國家溫室氣體清冊  
(National GHG Inventory)



**2.** 追蹤國家自定貢獻 (NDC) 的進展 (Progress in NDC implementation)



**3.** 氣候變遷衝擊與調適  
(Climate impacts and adaptation)



**4.** 所需及已獲之支援  
(Support needed and received)



# 溫室氣體清冊：揭示排放背後的性別差異

## 理論依據：為什麼要考慮性別？

由於社會角色不同，男性和女性在能源使用和交通模式上存在差異。例如，研究發現瑞典男性的平均碳足跡比女性高 16%。此外，能源、工業和交通等高排放行業的勞動力以男性為主。



### Case Study 1: 烏拉圭

- **成就**：系統性地評估將性別納入國家溫室氣體清冊的可行性。
- **行動**：調查所有為溫室氣體清冊提供數據的組織，以確定現有或潛在的性別分類數據。發布指南，指導如何在國家溫室氣體清冊中整合性別視角。
- **影響**：識別了未來發展性別分類數據的切入點，並將性別平等目標納入城市交通等部門。



### Case Study 2: 北馬其頓

- **成就**：利用性別數據分析，優化減排補貼政策。
- **挑戰**：最初「先到先得」的供暖設備更換補貼未能觸及最需要的人群。
- **解決方案**：透過性別數據分析和社會經濟分析，發現許多單身低收入老年婦女是脆弱群體。政府修改了補貼標準，精準鎖定污染最嚴重城市的 10,000 個最脆弱家庭。

**關鍵啟示**：性別數據能使減排政策更具針對性，實現社會公正與氣候目標的雙贏。

# 追蹤 NDC 進展：設計具包容性的公正轉型路徑

## 理論依據：為何要考慮性別？

低碳轉型將創造新的就業機會，同時也可能使某些行業的崗位流失。必須了解減緩政策的性別維度，以確保轉型的負擔和利益在男女之間公平分配。

### Case Study 1: 加拿大



- **工具：**性別分析+ (GBA Plus) - 一個系統性工具，用於評估政策和計劃對不同性別和群體的影響。
- **應用：**在「北方廢棄礦場復墾計劃」中，GBA Plus 分析揭示，雖然復墾工作能創造就業，但主要受益者是男性。同時，外來男性勞動力可能加劇對原住民婦女的暴力風險。
- **對策：**該計劃與原住民地主共同制定策略，採取措施打破原住民婦女的就業壁壘，例如提供靈活的採購機制和培訓機會。

### Case Study 2: 斐濟 & 萬那杜



- **成就：**建立全面的性別響應政策框架。
- **行動：**斐濟在其《氣候變遷法案》和《國家氣候變遷政策》中明確納入性別平等原則，並推行性別響應預算。萬那杜在其 NDC 中承諾減少婦女和女孩對氣候衝擊的脆弱性。

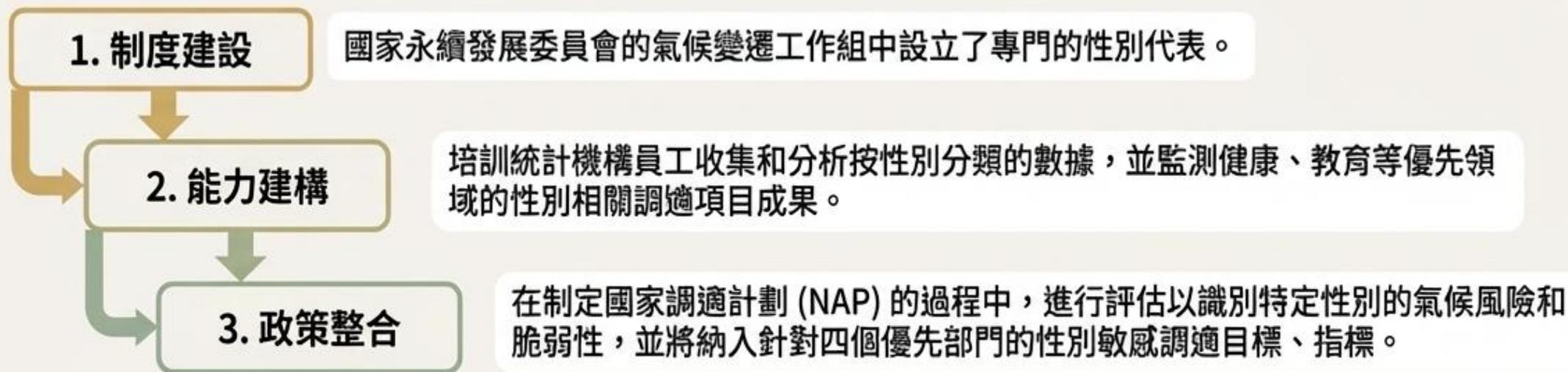
**關鍵啟示：**將性別主流化納入頂層法律和政  
策文件，是確保長期、系統性整合的關鍵。

# 氣候衝擊與調適：看見差異化的脆弱性與韌性

**理論依據：**為何要考慮性別？男女在氣候衝擊面前的脆弱性和調適能力存在差異。女性通常收入較低，對資源的控制權較少，且承擔更多提供家庭食物、水和能源的責任，這些任務因氣候變遷而變得更加困難。有效的調適政策必須基於對這些差異的深刻理解。

## 案例研究：蒙特內哥羅

- **成就：**制定了《氣候變遷 MRV 性別行動計劃》，將性別視角納入透明度框架。



**關鍵啟示：**建立正式的制度安排和專業能力，是確保性別數據能被持續收集、分析並用於指導調適規劃的基礎。

# 資金與支持：將性別數據轉化為可投資的氣候行動

**理論依據：**為何要考慮性別？性別盲點的資金和技術支持無法平等惠及男女。然而，近年來性別響應的氣候融資量有所增長。有針對性地收集數據可以證明項目的社會效益，從而吸引投資。

## Case Study 1: 安地卡及巴布達

**成就：**利用性別數據分析，成功設計並吸引對永續島嶼資源基金 (SIRF) 的投資。



**行動：**進行基準調查，研究氣候變遷對男女的不同經濟影響。分析發現，女性擁有的小微企業比例極低，且在氣候技術採用方面投資不足。

**解決方案：**設立一個新的「性別響應混合微型股權窗口」，為女性微型企業家、農民和漁民等氣候脆弱群體提供融資。該窗口設有女性申請和資金發放配額，並追蹤女性領導的企業實施氣候行動的數量。

## Case Study 2: 烏茲別克

**成就：**透過「綠色抵押貸款」計劃，成功地將減排目標與提升婦女賦權相結合。



**行動：**項目制定了性別行動計劃，並透過焦點小組訪談，了解農村婦女對節能低碳技術的需求。

**影響：**透過採用性別響應的選擇標準和定向宣傳，該計劃實現了 **67%** 的綠色抵押貸款由女性戶主家庭獲得，增加了她們的賦權和韌性。

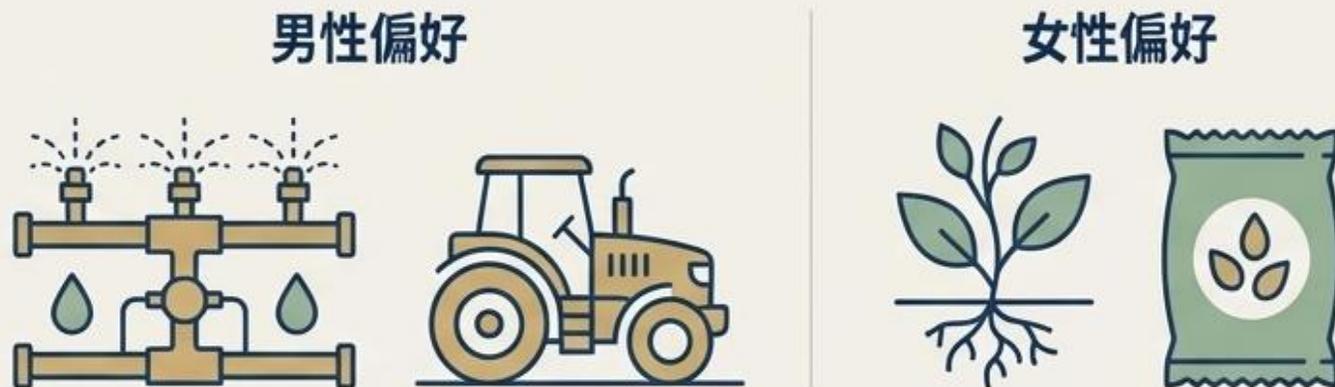
# 技術與能力建設：確保創新惠及每一個人

## 核心挑戰

- **技術鴻溝**：女性在獲取和使用技術方面仍存在差距。例如，為男性設計的太陽能水泵對女性農民來說可能過於沉重。
- **培訓障礙**：由於女性承擔更多的家務和照護責任，且交通不便，她們參與能力建設培訓的機會往往少於男性。

## 案例研究：玻利維亞

- **成就**：透過性別響應的諮詢，識別了男女在技術偏好上的顯著差異。



**發現**：在一個農業發展項目中，諮詢發現男性偏好灌溉系統等大規模干預措施，而女性則傾向於改良現有做法，如採用抗旱作物。

**關鍵教訓**：這並不意味著只有男性需要技術援助，而是強調技術和培訓的投入需要根據男女的實際偏好進行量身定制，以滿足他們的真實需求。

**結果**：儘管項目成功地惠及了 46% 的女性戶主家庭，但報告也指出，普遍存在的性別偏見阻礙了女性企業採用新技術，這為未來的項目設計提供了寶貴的經驗。

# 前進之路：將洞見轉化為影響力的良好實踐

ETF 為加速性別主流化提供了獨特機會。收集和分析按性別分類的數據，其力量遠不止於撰寫更具包容性的 BTR，更能催生更有效、以證據為基礎的氣候政策。



## 利害關係人參與 (Stakeholder Engagement)

- 主動聯繫其他部門，評估已有的性別分類數據。
- 建立跨部門的性別數據專家網絡和工作組，促進知識交流和系統性的主流化。
- 讓包括媒體在內的廣泛利害關係人參與性別行動計劃的制定。



## 數據收集與使用 (Data Collection & Use)

- 識別社會經濟數據與溫室氣體清冊數據的連接點（如就業、家庭能源使用），並確保收集性別分類數據。
- 建立制度和能力，確保數據分析的結果能夠反饋到政策制定流程中。
- 利用性別數據制定具體的行動計劃，包含預算、時間表和指標以加強問責。



## 更廣泛的主流化 (Broader Mainstreaming)

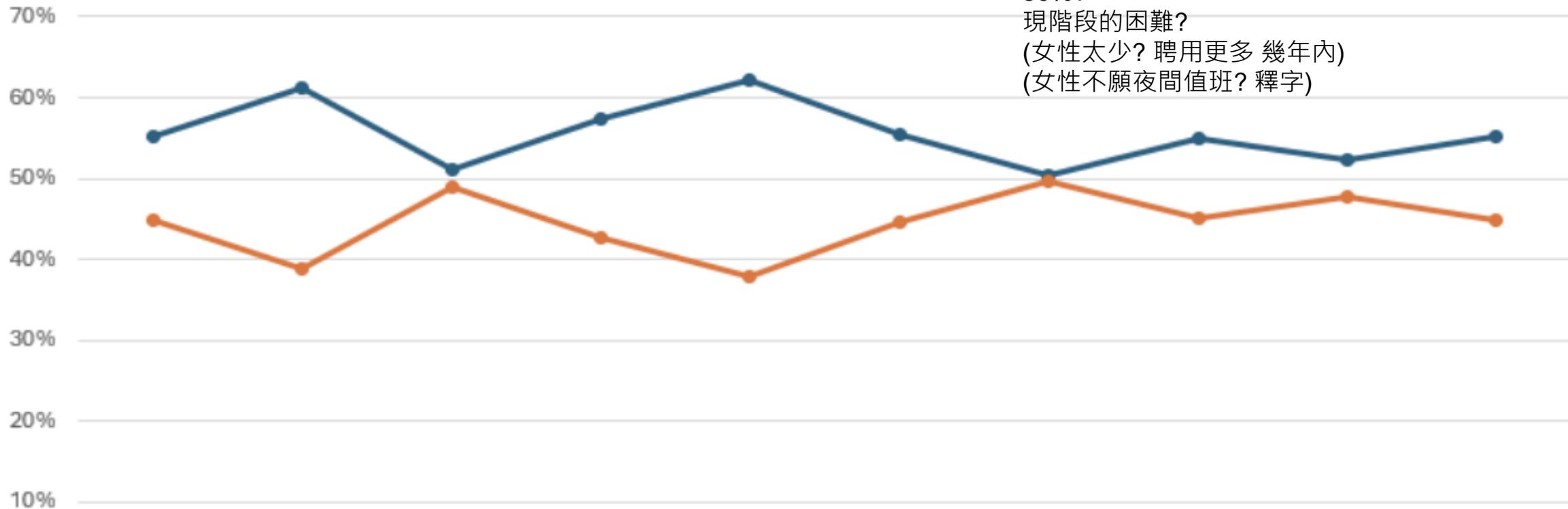
- 將性別主流化目標正式納入國家政策文件，如 NDCs。
- 將氣候透明度框架中的性別主流化，作為政府整體性別主流化工作的一部分，以實現協同效應。

**讓我們共同利用透明度的力量，打造一個不僅更低碳，也更公平的未來。**

# 初步建議：年齡層 婚姻狀況 居住地 教育程度 資歷 (流動性) 縣市 等差異

## 應變排班性別統計

目標：改善什麼？希望女性值班比例可以提升至50%？  
 現階段的困難？  
 (女性太少？聘用更多 幾年內)  
 (女性不願夜間值班？釋字)



	112年海葵	112年杜蘇芮	112年瑪娃	112年蘇拉	112年卡努	112年小犬	113年康芮	113年天兔	113年凱米	113年山陀兒
● 男性比例	55%	61%	51%	57%	62%	55%	50%	55%	52%	55%
● 女性比例	45%	39%	49%	43%	38%	45%	50%	45%	48%	45%

● 男性比例 ● 女性比例

# 釋字807號 (民110/08/20)

違憲，立即失效。

《勞動基準法》第49條第1項規定「禁止女性於午後10時至翌晨6時工作（除非工會同意...）」

國家不應以「保護婦女安全」為由，剝奪女性的工作權與經濟自主權。夜間工作的健康風險與治安風險不分男女，僅限制女性是基於性別刻板印象，違反憲法第7條平等權。

宣導家務分工夥伴關係性別平權  
不分男女獎勵夜間值班  
提供交通工具(Taxi/ Uber/公務車)  
績效獎金  
長期留任嘉獎制度