

112 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項 環境部

黃怡翎委員

優點

委託建立「友善廁所設置參考指引」，針對基本需求、性別、親子、高齡、身心障礙等多面向進行友善度提升，提供各縣市、各單位未來公廁建造工程友善指引，具有相當參考價值。

缺點

- 一、雖辦理多場國際交流會議，但僅以參與者之性別比例做為推動性別平等之成效，較為薄弱，建議可再針對參與或交流內容融更多入性別意涵之討論。
- 二、針對新移民與移工宣導環境荷爾蒙議題，卻以中文文宣作為公益燈箱廣告，恐較難達到宣導效果，建議針對辦理相關業務，宜先針對政策目的與對象進行評估，才能有利規劃達成相關目的之途徑。

綜合意見

- 一、部分推動促進性別平等之相關宣導或活動，內容與性別關聯性較低，例如飲用水安全宣導說明會、空品知識行動創意競賽等，建議可再深化與性別之關聯性。
- 二、針對「職場母性保護措施」及「職場不法侵害預防」編訂適用清潔隊作業特性之參考範本，有助於相關單位建立友善之職場環境，由於職場內對於性別、文化多樣性等相關議題未具敏感度是發生不法侵害原因之一，在目前清潔隊工作人員中亦有顯著的性別人數差異，近來清潔隊發生職場霸凌事件等職場不法侵害之爭議並不少見，其中也有與性別意識薄弱引發之歧視問題有關，因此建議針對該參考範本增加與性別具關連性之內容，強化相關單位加強性別議題敏感度，並協助建立落實機制，以建立性別友善職場環境。

廖福特委員

優點

- 一、資料準備豐富，相當用心。
- 二、兩位政務次長參與實地考核會議，顯現其重視之程度。
- 三、政務次長親自作簡報，且內容完整，非常熟悉相關業務，令人印象深刻。
- 四、舉辦「提升環保專責人員女力暫行特別措施」，積極促進女性擔任環保專責人員，具開創性，值得讚賞。
- 五、所研提之相關指引及指南已納入農村及偏鄉婦女之關注，相當難得。
- 六、所製作之「屬於她的回收產業柔韌力」，闡釋基層女力之熱情及毅力，相當值得關注。
- 七、「友善廁所設置參考指引」相當有意義，同時透過補助鼓勵友善廁所之設置。
- 八、所捐助之財團法人的董事及監事之任一性別比例均已達三分之一。

缺點

- 一、「提升環保專責人員女力暫行特別措施」在考核期間之最後幾日方才開始實施，甚為可惜。不過或可期待還有後續實施計畫。
- 二、所提部分資料或可更直接說明與性別平權之關連性。例如環境變遷與 SDGs 目標調查、環境教育內容等，並沒有非常直接且充分之性別平權關連性。
- 三、女性占高階常任人員之比例尚有努力之空間。所屬之委員會委員尚未達成 100%任一性別比例達三分之一或 40%之目標，亦仍有努力之空間。

綜合意見

- 一、積極參與考核，資料準備豐富。所規劃之暫行特別措施及參考

指引，或是製作之影片，都相當值得關注。所捐助之財團法人的董事及監事之任一性別比例均已達三分之一。這些正面成果應該持續維持。

二、所提部分資料或可更直接說明與性別平權之關連性，女性占高階常任人員之比例，所屬之委員會委員之任一性別比例等事項，應可持續精進。

許雅惠委員

優點

性別主流化執行狀況良好，性別統計指標、國際化評比、性別預算均符合標準。

缺點

性別影響評估所提報案件，多數自評為與性別無相關，但外部程序專家之意見卻描述了許多與性別相關的期許或建議；明顯有所落差。

綜合意見

- 一、部分案件與性別議題之相關性，建議應再次確認計畫自評與外部專家意見表達之正確性；部分性別影響評估案件並未完備第三部份之回應意見，建議應補正；也建議未來應提供原始計畫書佐證。
- 二、性別分析目前所提案件，目前多屬於性別統計描述分析，對於後續一發展之性別目標、策略等描述較薄弱、建議應針對性別分析與性別影響評估等主流化工具運用加強教育訓練。
- 三、性別意識培力，目前未進行教育訓練需求調查，特別是針對不同職務屬性、職級、主管與非主管人員等差異性，規劃感受性與規範性的調查分析與統整規劃。如可能，建議應發展課程地圖，如 CEDAW 與性別主流化政策工具之進階與初階課程，如何進行差異化的調訓管理。

四、建議應發展具信效度之課後回饋問卷，並據以撰寫年度教育訓練之檢討報告，以利未來年度之品質精進。

性平處

綜合意見

一、環境部積極將性別觀點融入業務推動性平工作，包含辦理「環保機關環境保護專責及技術人員女性專班」，以全額補助訓練費用方式，鼓勵女性進入非傳統領域工作，破除職業性別隔離。111年函送各機關「友善廁所設置參考指引」，引導全國公廁提升性別友善性。另將性別平等導入補助及評鑑機制引導民間企業共同推動性別平等，如於111年環境教育基金補(捐)助計畫成果發表評比中，將「推動性別平等之辦理情形」納入評審項目；於「國家企業環保獎評選要點」，精進「推動性別平等相關計畫或措施」評選項目內涵，加強引導企業推動性別平等。辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)概念與案例研討研習班」，召集各單位及所屬機關性平業務承辦員及簡任級督導人員及性平專家共同參與。各項促進性平之努力，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，建議未來精進方向如下：

(一)自製性別平等宣導文宣：本次考核提出專刊、專欄、電子報、實體活動及線上貼文圖卡等多項宣導，惟部分提報內容未見性別議題說明引導或與性別關聯性較低。例如：本次提出分區辦理之勞工健康保護措施輔導講習會議，向地方環保機關宣導落實職業安全衛生法相關規定一節，建議納入不同性別環保從業人員常見之職業安全衛生風險與原因，強化地方環保機關在規劃與執行業務時更具性別敏感度。又如：本次提出之國語日報刊登「環境隱形殺手-環境荷爾蒙」一節，建議未來刊登內容可增加不同性別接觸風險管道之差異、對不同性別健康影響之差異及預防措施等。

(二)性別平等議題融入國際交流業務情形

- 1、本次考核提出多項自辦之國際交流活動，惟部分活動並未將性別平等議題納入議程中，僅呈現女性參與者比率(如 2022 年 泰台土壤及地下水環境保護技術論壇；2022 年 污染場址先進模擬、特性調查及整治技術國際研討會)。建議未來議程可納入相關技術領域專業人才之性別分布、性別落差原因與對策之探討(如：執業環境、防護裝備與採樣設備等考量不同性別之差異需求；環境保護與污染防治工作環境中性騷擾、性別歧視對少數性別投入之阻礙情形及防制措施；培力少數性別投入相關技術領域之挑戰與對策)。
- 2、另本次考核提出之「臺英碳定價制度交流論壇」，亦僅說明會議主持人及 2 位與談人為女性一節，建議未來相關議程中可納入碳定價方式對不利處境者之影響與對策，例如：企業將碳費轉嫁商品後，對經濟上較為脆弱之女性單親、高齡女性之可能衝擊，及減緩衝擊或扶助之措施。
- 3、又為提升國際交流之效益，未來請強化將國際會議中學者專家對於性別平等之建議，評估納入機關業務推動。
- 4、2023 年第 28 屆聯合國氣候變遷會議 (COP28) 將於 11 月 30 日至 12 月 12 日在杜拜舉行，經檢視議程有與性平相關之週邊會議，請環境部組團參與會議時，積極參與性平相關會議，如：12 月 3 日「性別與環境資料聯盟：變革的根源 (Gender and Environment Data Alliance: Roots of Change)」、12 月 5 日盤點包容性全球的性別平等氣候解決方案 (Gender-Just Climate Solutions for an inclusive Global Stocktake) 等會議，於會中分享我國政策經驗及攜回優良「性平與環境」政策措施參考，並於未來規劃辦理週邊會議。

(三)其他推動性平綱領情形

- 1、部分工作項目與性別關聯度較低，例如：本次提出製作「2021 空品知識、行動與創意競賽」延長報名資訊圖卡，於機關臉書露出，歡迎高中及大專學生踴躍報名參加，及參加決選的學生女性占比一節，查圖卡資訊中並無鼓勵女學生參與之意涵，所呈現之活動說明與空品科普知識等，亦無不同性別對空污防治之認知、行為、貢獻及防治需求之差異，或空污對不同性別之健康影響，建議未來於宣導資訊與活動議程安排上可加強融入性別觀點(如運用貴機關空污危害與健康防護研究中，與性別相關之研究發現)，擴大推廣對環境領域中性別議題之認識。
- 2、年度成果報告中提出多項推動性平政策綱領之措施，建議對各項措施進行成效檢視並提出策進作為，以持續精進性平推動。例如：111 年度成果提出環保專責(技術)人員證照之取得以男性為多數，女性占 2 至 4 成，為鼓勵訓練機構提升女性參訓比例，將「提升女性參訓比例」列入訓練機構考核加分項目一節，建議未來檢視與分析符合此加分項目之訓練機構占比、優良作法，做為未來精進考核指標及提升女性參訓之參考。

(四)性別分析：本次考核所提之性別分析報告，已有進行性別統計及與其他面向(如職務別、縣市別)進行交叉分析，惟部分報告未進行性別落差之原因探討，致未能提出具體建議，及後續改善計畫、措施。例如：110 年環境教育人員認證性別統計分析報告提出，在認證方面，以「學歷」方式取得環境教育人員認證者，男性多於女性，以「訓練」方式取得認證者，女性多於男性；在行政區分布方面，除離島地區外，取得認證者之性別落差達 10 個百分點以上，有屏東縣、台南市、彰化縣，建議未來可分析上述性別落差之原因，作為精進認證作業之參考(如:女性比男性更可能透過訓練方式取得認證，可檢視縣市開辦訓練之資源是否充足、訓練規劃是否考量性別友善性)。

(五)自辦性別意識培力實體課程之辦理品質：為有效運用訓練資源規劃符合學習需求之課程，建議於課程規劃前辦理「需求評估」，蒐集本院當前性別平等重要議題、環境部推動性別平等之目標與策略及推動情形，以及調查機關人員對課程主題、辦理形式等意見，綜合分析評估後據以規劃相關課程。

(六)決策參與

- 1、環境部及所屬機關之委員會共 70 個，已有 67 個委員會符合任一性別比例達 1/3，達成率 97.14%；又 61 個委員會符合任一性別比例達 40%，達成率 87.14%，均仍有努力空間。建議未來改聘(派)委員時優先考量女性，並修正相關規定，納入任一性別比例原則。
 - 2、環境部常務副首長、幕僚長及三級機關女性常務正副首長及幕僚長比率、一級單位主管人員、女性簡任非主管之女性比率等，均低於機關整體女性比率，建議加強培力女性人才，並在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，以逐步促進決策階層之性別平等。
- 三、因應本年性平三法修正公布，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾防治與處理訓練及宣導，強化受理人員對性騷擾案件處理知能，並提高同仁性騷擾防治意識、主管對被害人之同理心與敏感度，及提供被害人專業協助輔導措施等，營造性別友善工作環境。另建議可運用與各類環保業者座談會、說明會等管道，宣導職場性騷擾防治相關觀念及作為。