

# 核能安全委員會112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

#### (一) 促進公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
(一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%	機關所屬委員會委員任一性別比率佔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。	各委員會於改聘(派)時適時提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比率不少於三分之一之規定，並鼓勵提至40%以上。	111年：0個，達成率53.84%。 112年：1個，達成率57.69%。 113年：0個，達成率57.69%。 114年：1個，達成率61.54%。	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>一、查截至 112 年 12 月 31 日止，本會(含所屬機關)列管委員會總數計 16 個，其中有 12 個委員會任一性別比率已達 40%，達成率為 75%，達到 112 年績效目標。</p> <p>二、配合行政院組織改造，本會於 112 年 9 月 27 日後改制為核能安全委員會(以下簡稱</p>

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>本會)，致原任務編組委員會(含所屬機關)總數26個減列為16個(按：前所屬機關核能研究所改制為行政法人，計有7個委員會解除列管；放射性物料管理局甄審暨考績委員會、本會政府資料開放諮詢小組及法規委員會等3個委員會因組織調整不再運作，爰解除列管)</p>
<p>(二) 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比</p>	<p>政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率均為100% 董事達成率=(任一性別比例達1/3之政府</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>目前本會主管政府捐助之財團法人計2家，董監察人均已達任一性別不少於三分之一之目</p>	<p><b>【董事】</b> 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%</p> <p><b>【監事】</b></p>	<p><input type="checkbox"/>達成 <input checked="" type="checkbox"/>未達成</p> <p>董事： 1.輻射防護協會第11屆董事會(任期自109年5月1日至113年4月30日)，計15位董事，女</p>

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
例達三分之一	捐助財團法人數/財團法人總數)*100% 監察人(監事)達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%】		標(達100%)，將透過下述措施進行宣導，俾持續落實性平參與： 一、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。 二、於董事會議列席或業務實地查訪時適時宣導，若各該財團法人董事或監察人於任期中因故改聘時，提醒(發函)優先考量	111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	性5人佔33.3%，男性10人佔66.7%。 2.核能資訊中心第9屆董事會(任期自109年2月1日至113年1月31日)，計11位董事，女性6人佔54.5%，男性5人佔45.5%。 監察人： 1.輻射防護協會第1屆監察人(任期自109年5月1日至113年4月30日)，計3位監察人皆為女性佔100%，男性0人佔0%。 2.核能資訊中心第1屆監察人(任期自109年2月1日至113年1月31日)，計2位監察人，為女性1人，佔50%，男性1人，

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>以提升任一性別比例為原則選聘新任董事或監察人。</p>		<p>佔50%。 上述 2 家法人均已將任一性別比例不少於三分之一之規定納入捐助章程中，並依捐助章程規定改選董事及監察人，除輻射防護協會之監察人均為女性，將於 113 年監察人屆期改選時改善外，其餘董事之任一性別比例均已達 112 年績效指標。</p>

**檢討策進：112年度績效指標項數共3項、達成項數2項。**

輻射防護協會監察人因派兼單位人事異動，致3名監察人均為女性，將於113年監察人屆期改選時改善，以符合任一性別比例規定。

## (二) 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，並強化離開職場者之回任或再就業機制。</p> <p>二. 提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業。</p> <p>三. 改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別</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%</p> <p>二、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>三、提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%</p> <p>四、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%</p>	改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距	向輻射防護產業有關之業者宣導，鼓勵所屬女性員工多參與輻射防護或醫療品保等相關研討會、決策會議、宣導或訓練課程，並鼓勵其取得相關輻防專業證照；期能提升女性從業人員之輻射防護專業能力與職場競爭力。本會於辦理相關活動時，亦將納入性別考量，透過人數比例調控之方式，以保障女性從業人員之參	<p>輻射防護或醫療品保等相關研討會、決策會議、宣導或訓練課程之女性出席比例。</p> <p>111年：40%</p> <p>112年：41%</p> <p>113年：42%</p> <p>114年：43%</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>透過辦理業務宣導說明及教育訓練，鼓勵列管業者之女性同仁多參與輻射防護研討會、決策會議、宣導或訓練課程，並鼓勵其取得相關輻防專業證照；112年輻射防護相關研討會、決策會議、宣導或訓練課程部分，已辦理9場會議活動，共277人出席，女性122人(44.0%)，本處將持續鼓勵女性參加，以提升女性從業人員之輻射防護專業能力與職場競爭力；本項議題之績效指標均已完成。</p>

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
薪資差 距。			訓名額，提 升其薪資待 遇之競爭 力。		

檢討策進：112年度績效指標項數共1項、達成項數1項。

## 二、部會層級議題

### (一) 促進女性參與核電廠除役計畫安全審查工作，提升性別平等意識

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
<p>一、加強除役計畫審查女性專家之參與</p> <p>二、確保中程個案計畫女性之參與比例</p> <p>三、加強核一廠除役計畫暨乾式貯存設施訪查活動女性之參與</p>	<p>一、核三廠除役計畫審查委員之組成女性不低於15%</p> <p>年度目標值： 111：15%(核三廠) 112：15%(核三廠)</p>	<p>一、加強審查意見之性別觀點，以提升女性專家參與之意願</p>	<p>根據統計資料，核二廠除役計畫審查委員中，女性佔13.2%，雖除役計畫審查涉及高度專業，但為加強性別觀點，要求核三廠除役計畫(2年期)審查委員之組成女性不低於15%，且若計畫審查委員具有相同專業背景時，優先考量女性委員。此外，召開會議時段優先考量多數委員(含女性委員)適宜之時段。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>112年核三廠除役計畫審查委員共計77人，其中女性委員17人，佔22.1%，男性60人，佔77.9%，符合112年度性別參與目標。</p>
	<p>二、每年度參與計畫的女性比例優於前一年度女性教師比例 (註：本項女性教師比例指教育部統計之大專院校工程及工程業學門專任教師女性教授比例)</p>	<p>二、確保科學研究之性別參與</p>	<p>參考109年教育部統計之大專院校「工程及工程業學門」專任教師女性教授的比例為5.88%(190位為女性、3,041位為男性)，雖女性學者專家比例較少，但為促進女性參與科學研究計畫，加強不同性</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>依本會性別平等推動計畫之性別目標，111年女性教師比例為10.0%，112年執行研究計畫案「核電廠除役安</p>

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
	年度目標值： 111：9% 112：9% 113：10% 114：10%		別觀點，將以電子郵件或信件通知方式鼓勵女性參與中程個案計畫。	全管制關鍵技術要項先期研究」，鼓勵女性參與。112年研究人員共35人，其中女性研究人員11人，佔31.4%，男性研究人員24人，佔68.6%，符合112年度性別參與目標。
	三、核一廠除役計畫暨乾式貯存設施訪查活動訪查代表女性比例不低於15% 年度目標值： 111：15% 112：15% 113：20% 114：20%	三、確保核一廠除役計畫暨訪查活動之性別參與	訪查代表係選擇具地方民意及政府代表性之人士，及民間團體代表，並無限制訪查代表性，但為加強性別觀點，提升女性專家參與之意願，會議時段優先考量女性委員適宜之時段。	■達成 <input type="checkbox"/> 未達成 112年4月26日辦理之核一廠用過核子燃料乾式貯存設施訪查活動，計有新北市政府消防局代表、石門區區長、石門區里長、區政顧問及環保團體等12位訪查代表參加，其中女性4人33.3%，男性8人



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
				66.7%；女性代表出席比例已達112年度目標值15%。

檢討策進：112年度績效指標項數共3項、達成項數3項。

## (二) 提升輻災應變人員性別平等意識，完善輻射災害應變作業

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
逐步縮小輻災應變領域的性別隔離及刻板印象	<p>一、每年更新之性別平等觀點資訊，納入第一線應變人員講習教材或宣導資訊至少1份。</p> <p>二、每年辦理輻災應變第一線應變人員講習，推廣輻災應變及性別平等資訊至少4場次</p>	應變流程規劃過程中，收集性別平等資訊或差異度，發展具性別觀點之文宣品或教案，將性別平等概念納入輻災防救第一線應變。	於進行各類輻災防救流程規劃與宣傳活動時，將性別觀點納入分眾文宣或教材，培養輻災第一線應變人員性別意識培力。	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>協助地方政府或其他相關單位辦理輻災防救第一線應變課程時，於教材納入行政院性平文宣，112年共辦理23場次，合計1,442人次參與，其中14場次並於中場休息時間，播放行政院製作之「打破框架」等性平宣導短片，以提升應變人員性平意識。</p>

檢討策進：112年度績效指標項數共2項、達成項數2項。

(三) 發展分齡分眾之原子能科普教材，以具社會教育意義之科普活動打破性別刻板印象

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
<p>一、逐步縮小原子能領域的性別隔離及刻板印象</p> <p>二、提升原子能科學教育普及與減少偏鄉科普知識之性別落差</p>	<p>一、每年產出具性別觀點之宣傳品或教材2份</p> <p>二、每年辦理原子能科普知識推廣活動或課程至少6場次，每場次達成35%之女性參與</p> <p>三、每項活動至少應有1項作為，具有打破「男理工女人文」性別刻板印象之意義</p>	<p>針對不同年齡或族群發展原子能科普教材或文宣</p>	<p>一、透過「原子能科技學術合作研究計畫」項下之「政策推動與風險溝通」領域，補助委託大專院校，針對不同族群設計開發原子能科普教育有關之文宣或教案，以符合多元族群之需求，並避免複製刻板印象。</p> <p>二、因應不同族群之需求與差異，於製作業務相關之分齡分眾文宣或教案時，考量性別觀點。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>一. 製作具性別觀點之宣傳品或教材</p> <p>(一) 臉書橫幅：自製「國際女性科學日」、「LOVE is LOVE 情人節多元性別」、「科學平權 永續台灣」及「生活中充滿趣事，無論何種性別都能進行知識探索」等臉書粉絲頁橫幅，並置於本會官網性別主流化專區，透過設計傳達不要被既有的刻板印象束縛，社會中的各式角色，並非只由特定性別擔任。</p> <p>(二) 原子能科普展主視覺與闖關卡設計： 本會於112年5月及8月分別在花蓮花崗國中及台中廣三 SOGO 辦理「原子 GO 探險趣」原子能科普展，其中主視覺與闖關卡</p>

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
				<p>均設計不分性別、族群歡迎大家一起玩科學之性平概念。</p> <p>(三) N4 教材：透過「原子能科技學術合作研究計畫」，依據學習對象製作分齡(小學與親子版及中學版)、分眾(針對新住民親子為主)有關核電廠除役安全管制及原子能民生應用相關知識的科普教材。</p> <p>(四) 「核安會 輻務小站」 臉書粉絲頁貼文：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 量子力學三巨頭的合影，在物理領域是具標誌性的照片，貼文中透過未經裁切的照片，顯示除 3 位科學家外，左起依序為科學家們的母親與妻子，以傳達科學發展不分性別，不管是主力還是支持者都值得尊重。</li> <li>2. 持續介紹女性科學家，讓民眾知道她們除了在科學上的傑出成就外，更能勇於為</li> </ol>

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
				<p>弱勢發聲，並鼓勵其他女性從事科學工作，使科技散發著人性溫暖的光輝。</p> <p>3. 配合衛生福利部「粉紅十月-國際乳癌防治月」，製作「乳房攝影篩檢接受資格與輻射醫療曝露品質保證制度」及「乳房攝影注意事項與認識輻射醫療曝露品質保證標籤」，提供婦女乳房攝影檢查正確資訊。</p> <p>4. 以「中國的居里夫人」吳健雄的故事，傳達科學研究不該因性別而有所偏頗，並鼓勵不分性別，任何人都應依自己的興趣，投身於工作領域。</p> <p>5. 利用科普活動邀請女學生擔任解說員，傳達無論性別與年齡，只要充滿熱情，都能享受追求科學知識的樂趣。</p> <p>6. 以「孕婦能不能照 X 光」為題製作貼文與</p>

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
				<p>圖卡，說明準媽媽們應根據醫師評估狀況，判斷照 X 光的益處大於輻射的影響而為之。</p> <p>7. 透過羅莎琳·富蘭克林利用 X 光晶體繞射技術拍攝照片，成為破解 DNA 關鍵結構的貼文故事，讓女科學家的貢獻不被埋沒於歷史中。</p> <p>二. 辦理原子能科普知識推廣活動或課程相關：</p> <p>(一) 112 年 3 月 5 日於新竹市遠東巨城購物中心參與「2023 國際女性科學市集」活動，以醫療輻射為主題設置兩個科普闖關攤位，並鼓勵女學生及家庭親子學習原子能科普知識，參觀人次計 3,000 人；另參與解說服務的學生計 8 位(女學生 7 人佔 87.5%、男學生 1 人佔 12.5%)，不但使參觀的民眾看見科學女力，也使學生建立對科學認知的自信及感受科學學習</p>

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
				<p>的樂趣。</p> <p>(二) 112年4月30日至5月1日於花蓮縣立花崗國中舉辦「花蓮愛科學 原子 GO 探險趣 x 行動科教館」科普展，參觀人次為 4,274 人次，其中女性 2,224 人(佔 52.04%)、男性 2,050 人(佔 47.96%)，透過體驗及溝通，讓參觀者瞭解政府的原子能安全管制及其相關的科普知識；回收的有效問卷整體滿意度超過 96.44%，其中女性整體滿意度為 96.02%，男性整體滿意度為 96.79%。另提供 15 位(女性 11 人佔 73%、男性 4 人佔 27%)國中生解說學習之機會，透過深度解說學習，以促進學生對原子科學的興趣。</p> <p>(三) 112年8月12日至13日於廣三 SOGO 百貨公司廣場舉辦「原子 GO 探險趣」科普展，計有 3,472 人，女性 2,046 人(佔 58.9%)、男性 1,426 人(佔 41.1%)觀展，</p>

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
				<p>回收的有效問卷整體滿意度超過98.78%，其中女性整體滿意度為99.06%，男性整體滿意度為98.37%。</p> <p>(四) 為推廣原子能科普教育，本會提供「輻射你我她」分眾科普演講服務，112年民眾申請共辦理10場次，對象包含大專院校學生(6場)、醫院(2場)、私人公司(1場)及財團法人(1場)，計共629人參加(女性303人佔48.2%、男性326人佔51.8%)。</p> <p>三. 每項活動皆融入打破「男理工 女人文」性別刻板印象意涵：</p> <p>(一) 112年3月5日參與新竹市遠東巨城購物中心之「2023 國際女性科學市集」活動，為鼓勵女學生參與原子能科普活動，邀請女學生擔任攤位解說員，以提供學生學習原子能的機會，並藉由與民眾互動的過程中，深化對原子能科普知識的認識。</p>



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
				<p>(二) 112年4月30日至5月1日、8月12日至13日分別於花蓮縣立花崗國中及台中廣三SOGO百貨公司舉辦原子能科普展時，除主視覺與闖關卡均設計融入性平概念，現場亦張貼性平海報，另透過女性攤位解說員，傳達女生也可玩科學，藉以打破「男理工、女人文」的性別刻板印象。</p> <p>(三) 112年8月11日至13日參與小樹傳愛協會為偏鄉學童教育所舉辦的「善愛嘉年華」活動，配合活動主題「偏鄉關懷與ESG」，於現場播放「看見女性科學家」、「原子能領域的女科技人」及「彭汪嘉康-用知識改變世界的女性」等具性平意識之原子能科普影片，以鼓勵偏鄉學童不分性別，皆可投入科學領域。</p> <p>(四) 112年11月1日參與「2023台灣科普環島列車」台南站點活動，現場提供「看見</p>

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
				<p>女性科學家」及「原子能領域的女科技人」影片，讓學童看見原子能科學的女力，並傳達不論性別，都可以在科學領域上有出色的表現。</p> <p>(五) 為除破「男理工 女人文」之性別刻板印象及傳遞男女家務分工之性平理念，於「輻射你我她」科普演講內容，納入本會自製之「彭汪嘉康-用知識改變世界的女性」影片。</p>
		積極參與科普教育活動	<p>一、與有關機關(構)合作，於全國各地辦理宣傳活動，宣傳之對象包括K12(小學與中等教育)師生、大專院校、一般民眾或新住民、原住民及偏鄉學子。另將原子能科普知識透過學習單、電子遊戲或實作體驗等型式呈現，以提高參與者的學習興趣。此外，透過活動設定女學生</p>	<p>一、機關(構)合作科普教育活動相關：</p> <p>(一) 為提供偏鄉地區學生深度學習原子能科普知識的機會，於 112 年 5 月 23 日及 6 月 1 日分別假新北市萬里國中及金山高中辦理定點科普活動，以多元學習方式，提供原子能女性科學家的故事、桌遊遊戲、闖關體驗，以及實驗課程，並經由「前測-教學-再測」的學習歷</p>

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
			<p>配額比例或提供優先參與原子能科普活動之機會，以確保女學生科普學習之權益。</p> <p>二、規劃辦理原子能科技科普活動時，應考量打破「男理工女人文」之既存性別刻板印象。</p>	<p>程，2 校約 85%的學生於後測成績有所提升。</p> <p>(二) 112 年 7 月 24 日至 30 日於國立海洋大學參與「第 63 屆全國科展科學博覽會」活動，參加人次約 12,200 人；另參與解說服務的學生計 4 位(男、女學生各 2 人，各佔 50%)。</p> <p>(三) 112 年 8 月 10 日及 13 日邀請衛生福利部中區兒童之家與瑪利亞基金會的孩童與家長，共同觀看科普影片及動手玩科學，提供弱勢學童認識原子能知識的機會，4 場手作活動計 72 人參加(女生 36 人、男生 36 人，各佔 50%)；另為減輕新北市受助家庭暑期照顧子女的壓力，於 112 年 8 月 23 日、24 日及 26 日，與新北市立圖書館板橋總館合作，辦理「陪你一起玩科學」科普</p>

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
				<p>手作活動，計 209 位學童(女生 110 人佔 52.63%、男生 99 人佔 47.37%)參與。</p> <p>(四) 分別於 112 年 11 月 4 至 5 日、11 月 10 至 12 日參與「2023 年第四屆臺灣科學節」，現場透過科學性電玩遊戲、模擬實驗，並經由本會同仁的專業解說，讓不同年齡層的參觀民眾由淺入深認識原子能科普知識。</p> <p>(五) 持續透過「原子能科技學術合作研究計畫」，委託大專院校辦理原子能科普知識宣傳活動，宣傳對象包括 K12(小學與中等教育)師生及偏鄉學子。計畫團隊於邀請學校參與時已注重女學生參與之機會，以任意性別參與度不低於三分之一為基準，並以達 50%為目標，避免性別參與度失衡，以確保女學生科普學習之權益。</p>

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
				<p>二、辦理原子能科技科普活動皆推廣打破「男理工 女人文」性別刻板印象：</p> <p>(一) 配合 SDGs 永續發展目標，於 112 年 4 月 23 日世界閱讀日假高雄市立圖書館左新分館一樓廣場播放「看見女性科學家」科普影片，使參展民眾瞭解優秀女性科學家的相關事跡，並透過標竿楷模人物的研究經歷，讓女性同學可以獲得更多引導方向，在探索自身興趣的同時，亦開創自己科研學習的道路。</p> <p>(二) 參與科教館「第 62 屆全國科展科學博覽會」活動，於現場宣傳本會自製「看見女性科學家」及「原子能領域的女科技人」等影片，透過影片看見女性科學家分享生活、工作經驗及站上世界舞台的努力過程。</p>

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
				<p>(三) 辦理「陪你一起玩科學」科普手作活動，提供弱勢學童認識原子能知識的機會，並邀請 1 位大專院校見習與 2 位實習生協助教學(均為女性)，深化其對原子能知識的理解，並藉以傳達女生也可玩科學，破除女學生「男理工、女人文」的刻板印象。</p> <p>(四) 為破除「男理工、女人文」刻板印象，運用「原子能科技學術合作研究計畫」可提供學校科普活動之機會，鼓勵女學生參與且任一性別參與度不低於三分之一為基準、50%為目標，以確保女學生科普學習之機會，並鼓勵其投入科研領域。</p>

檢討策進：112年度績效指標項數共3項、達成項數3項。

#### (四) 強化機關同仁性別意識培力

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
提升並強化同仁性別意識培力	<p>一、每年辦理性別主流化工作坊或實務案例研討至少2場次，並實施前後測或滿意度調查。</p> <p>二、指派本會及所屬同仁參加國內(外)會議訓練，每年1次以上。</p>	課程內容輔以實務案例研討，將性別意識落實於業務推動上	視業務需要辦理性別主流化工作坊或實務案例研討，藉由學者專家之引導，以實務案例融入課程內容講授，有效提升同仁實際將性別主流化工具運用至所承辦之業務及政策之能力。另進行前後測或滿意度調查，透過學員反饋機制持續精進辦理方式。	<p>■達成 □未達成</p> <p>為強化同仁性別意識培力，本會於112年度共舉辦5場性別主流化(含性騷擾防治)教育訓練。辦理情形如下：</p> <p>一、112年2月22日邀請黃育玲律師擔任講座，主題為「性別法律面面觀」，透過實際案例探討方式，使參訓人員瞭解性別相關法律及性騷擾事件處理程序。參訓對象包含本會一級單位副主管以上人員及一級任務編組主管及各所屬機關首長、副首長、幕僚長，計約27人，經實施課程前、後測驗，前測成績平均68.85分，後測平均成績96.92分，訓練成效明顯提升。</p> <p>二、112年4月25日邀請實踐大學顏玉如助理教授擔任講座，主題為「CEDAW 導論與案例分享-含職場性別歧視及性騷擾防治」，透過</p>

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
				<p>課程深入探討推動消除性別歧視及性騷擾之相關措施，並融入業務規劃。本次調訓本會(含物管局)薦任九職等以上正、副主管之公務人員，計約 45 人，並施以課程前後測驗，前測平均 72 分，後測 77 分訓練成效良好。</p> <p>三、112 年 5 月 18 日邀請大中國際智慧財產權事務所林錦山所長擔任講座，主題為「職場性騷擾案例探討及防治作為」，透過職場性騷擾實際案例探討方式，以瞭解性騷擾防治措施及如何因應職場性騷擾事件。本次調訓本會簡任非主管人員、科長及相當層級之主管人員，並讓其餘同仁自由參加，計約 61 人。另實施課程需求及滿意度調查問卷，同仁大多反應良好，表示滿意。</p> <p>四、112 年 6 月 28 日邀請國立中正大學法律系鄭津津教授擔任講座，主題</p>



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
				<p>為「從性別主流化的價值與實踐看性騷擾之防治」，透過性騷擾防治法令之介紹，以瞭解如何落實性別主流化價值。本次調訓本會簡任非主管人員、科長及相當層級之主管人員，其餘同仁自由參加，計約76人。</p> <p>五、112年10月27日再次洽邀鄭津津教授擔任講座，講授性別主流化之進階課程，主題為「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)與職場性別歧視之防治」，透過分享職場性別歧視之實務案例，促進本會同仁瞭解及運用CEDAW、並辨識直接歧視、間接歧視及交叉歧視等職場歧視態樣，計約38人參加。</p> <p>另所屬輻射偵測中心於112年度共舉辦4場性別主流化(含性騷擾防治)相關之教育訓練。辦理情形如下：</p> <p>一、112年6月28日邀請樹</p>

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
				<p>德科技大學社會工作系許震宇助理教授擔任講座，主題為『是「痴漢」還是「癡情」？從性騷擾防治到跟蹤騷擾防制』，透過社會秩序維護法、性騷擾防治法、性別工作平等法及跟蹤騷擾防治法等介紹，讓同仁瞭解性別平權的重要性，以及性騷擾對象並非僅限異性，本次參加人數計 26 人（男 14 人、女 12 人）。</p> <p>二、112 年性別電影欣賞-超級瑪利歐兄弟電影版，導演亞倫霍瓦斯讓觀眾跳脫性別窠臼的傳統思維，碧姬公主不是被壞人綁架後等著被拯救的柔弱女生，而是蘑菇王國精明能幹的統治者，藉由本片讓同仁感受女性領導的特質，本次參加人數計 22 人（男 12 人、女 10 人）。</p> <p>三、112 年度員工協助方案 一 心理健康講座於 112 年 12 月 7 日邀請芯耕園心理諮商所陳玉芯心理</p>

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
				<p>師擔任講座，主題為「職場的心理調適與自處之道」，藉由講座讓不同性別於職場、家庭及個人生活之間能習得如何調適，本次參加人數計15人（男7人、女8人）。</p> <p>四、112年度員工協助方案 一理財資訊講座於112年12月12日邀請算利教官楊禮軒擔任講座，主題為「樂在工作妥善理財」，透過講座讓同仁在投資前先認識股票市場風險，並介紹不同投資者類別，以習得更適合自己的投資方式，良好穩健的投資有助於不同性別者於育嬰或侍親留職停薪期間減輕經濟壓力，本次參加人數計22人（男10人、女12人）。</p>

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
		鼓勵同仁參與相關國際會議，並進行經驗分享	指派女性同仁參與相關國際會議(如：全球核能婦女會年會等)，將參與會議所獲心得及建議與同仁分享，以擴散國際參與之成效。	本會指派輻射防護組黃技正茹絹及綜合規劃組侯技士盈芊於112年11月參與由埃及主辦之2023年全球核能婦女會(WiN Global)，渠等於會議中報告我國核能發展現況及台灣分會(中華民國核能學會婦女委員會，WiN Taiwan)會務推動情形，並以學術海報論文參展，及和國際核能與輻射女性專家相互交流暨分享技術經驗，鞏固我國與全球核能婦女專家之交流平台與國際情誼。
		藉由訓練以外之管道宣導性別意識觀念	於本會人事服務簡訊【對象含本會及所屬機關(物管局)在職及退休人員】不定期宣導性別意識觀念、推展性別平等資料庫資源及推廣本會辦理之相關性別訓練課程。	本會於112年人事服務簡訊規劃性別專區，並多次將性別意識列為重要主題，說明如下： 一、每月於性別專區宣導性騷擾申訴管道，包含申訴專線、傳真及電子郵件信箱，建立有效及可信賴的內部申訴機制。 二、3月、6月及8月推廣本會112年度歷次辦理性別主流化教育訓練情形，強化同仁性別平等

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
				<p>意識。</p> <p>三、12 月分享行政院性別平等處辦理之「行政院性別影響評估觀摩交流講習」報名資訊，鼓勵同仁踴躍報名，期培育性別平等領域人才。</p>

檢討策進：112年度績效指標項數共2項、達成項數2項。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、112年其它推動性別平等政策綱領之成果

#### (一) 推動本會委員會任一性別達三分之一以上，強化職場友善意識

1. 有關「決策、權力與影響力」之綱領部分，本會除致力於提升各委員會性別比率40%之達成率外，持續鼓勵列管之本會及所屬16個委員會，將委員任一性別比率須達三分之一之規定納入委員會設置要點，經盤點截至112年12月31日止，共有14個委員會之設置要點納入三分之一性別比率之規定，達成率為87.50%，成效良好。
2. 本會主管政府捐助之財團法人計 2 家，除輻防協會監察人全為女性之外，其他財團法人之董事及監察人均已達任一性別不少於三分之一之目標。

#### (二) 完成「核能電廠女性從業人員參與核子反應器運轉人員訓練及考照意願之影響因素分析案」報告：針對我國核電廠持照人員性別明顯失衡之現象，核安會從111年下半年起，即組成工作小組進行研析，並首度跨域與會外學者專家合作及赴運轉中核電廠進行半結構性「深度訪談」，協力從「考照制度」、「工作場域」、「升遷管道」、「家庭照護」等面向，實證分析性別差異影響；為強化分析結果可信度，並比照學術研究進行同儕審查，本案總結報告及建議事項已於112年6月21日函送台電公司參考，核安會仍將持續請台電公司鼓勵女性同仁參與訓練並完成相關測驗，加入運轉人員行列。



#### (三) 有關「環境、能源與科技」之綱領部分：輻防組現有女性同仁包含組長、簡任技正、科長及其他同仁共計15位，其中擔任主管職位者有5位，佔組內全體主管人數55%。組長負責全國輻射安全管制業務之督導及政策決定，另14名女性同仁則參與全國各項輻射安全管制審查與檢查、法規研(修)訂、推動輻射醫療品質保證制度及民眾宣導溝通等業務。其中10位女性同仁具備輻防人員認可證書(師級)、2位具備輻射安全證書，並每年參加本組辦理之各項輻射防護專業訓練課程，精進自身輻防專業知能，以提升自身推動各項輻射安全管制業務之表現，圓滿達成任務。

## 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	綜規組	定點科普活動	<p>為使偏鄉地區學子深度學習原子能科普知識，本會分別於112年5月23日及6月1日假新北市萬里國中、金山高中辦理定點科普活動，以在地化的核能電廠除役及核子緊急應變民眾防護為主題，規劃全日學習課程，讓學子除學習原子能知識外，更認識自己故鄉環境游離輻射相關的事務，有利青年學子對家鄉環境投入更多的關注與關心；另經由「前測-教學-再測」的學習歷程，2校參與學生計93人，其中約85%於後測的成績有所提升。</p>	
2	綜規組	「陪你一起玩科學」科普手作活動	<p>1. 本會提供弱勢學童認識原子能知識的機會，於112年8月10日13日、23日、24日及26日，分別與衛生福利部中區兒童之家、瑪利亞基金會及新北市立圖書館板橋總館合作，舉辦「陪你一起玩科學」科普手作活動，邀請孩童與家長共同參與繪本閱讀、認識</p>	

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)
			<p>災防包與指紋採集實驗，以及小型風機組裝等3堂充滿趣味的課程，並透過家長及學童從動手做的過程中，探索原子能有關的科普知識，並引導孩子們面對問題與困難時，如何重新檢視並拾回勇氣，從錯誤中學習，永不輕易放棄自己，5天活動總計365人次共同參與。</p> <p>2. 現場邀請1位大專院校見習與2位實習生協助教學(均為女性)，深化其對原子能知識的理解，並藉以傳達女生也可玩科學，破除女學生「男理工、女人文」的刻板印象。</p>	



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)
3	應變組	輻災應變第一線應變人員講習	本會112年辦理「輻災應變第一線應變人員講習」，除於教材納入行政院性平文宣外，並於中場休息時間，播放行政院製作之性平宣導短片。宣導之性別議題包括「打破框架」、「家務分工」、「職業不分性別」等概念，以提升應變人員性平知能。112年共辦理23場次，合計1,442人次參與。	 

### 三、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
行政院原子能委員會性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點	人事室	「行政院原子能委員會性騷擾申訴調查處理要點」，業經本會於中華民國112年3月1日修正發布，名稱並修正為「行政院原子能委員會性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」，該次修正方向將機關首長納入適用對象，與行政院112年2月13日函釋行政院所屬機關首長涉及職場性騷擾事件之申訴處理程序一致。
核能安全委員會性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點	人事室	「行政院原子能委員會性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」，業經本會於中華民國112年11月29日修正發布，名稱並修正為「核能安全委員會性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」，該次修正方向配合行政院原子能委員會自112年9月27日改制為核能安全委

		員會及原性別工作平等法之名稱修正，一併修正前開要點名稱及部分規定。
--	--	-----------------------------------

#### 四、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	以性別平等與跨文化視角進行原子能科普傳播之研究	綜合規劃組	國立臺灣藝術大學廣播電視學系(學術研究計畫)	本計畫運用影像紀錄身心障礙特殊孩子參與原子能科普，以及女科學家、新住民科普種子老師們對性別、科普傳播的反思與討論，帶出原子能科普推動至今更深廣的意義，跨越了區域、性別、教育條件、族群等限制，朝向實踐包容性科學的目標前進。
2	「核能電廠女性從業人員參與核子反應器運轉人員訓練及考照意願之影響因素分析」	核管組	核管組 (單位自辦)	本研究案為核能安全委員會首次由本會核管組人員與會外學者專家共同協力，針對「我國核能電廠女性從業人員參加核子反應器運轉人員訓練及考照意願」進行研析，從性平意識觀點進行國內、外相關資料蒐集研析，並赴核電廠現場進行人員深度訪談，解構分析影響女性參與意願之可能因素，探討可能存在於核能電廠場域之性別平等相關問題，提出5項改善建議，以供國內相關核能部門參用。期待藉由本報告之

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
				提出，促進我國核能相關部門共同努力導入多元化思維，促進落實性別主流化。

## 五、其他性別平等推動事項

- (一) 針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含2、3級機關，不含本院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至112年12月底<sup>1</sup>，本會計有 13 個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除 4 個具特殊事由<sup>2</sup>，免納入組織規定或設置要點後，計有 9 個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有 8 個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。
- (二) 112年度密集辦理強化友善職場意識與性騷擾防治之相關訓練，提醒主管人員應對力，訓性騷擾事件提高警覺並採取防範措施，以增強主管人員的應變能練時數總計14小時，約247人次參加。

<sup>1</sup> 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至112年12月底之數據一致。

<sup>2</sup> 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。