

# 行政院原子能委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）

110 年 12 月 16 日

## 壹、整體目標與重點

本會為提升推動性別主流化之品質及擴大其成效及深度，持續運用性別主流化策略，強化性別觀點融入重要性別平等業務，落實性別平等工作，以達成實質性別平等之目標。

另除積極推動性別主流化外，亦將性別平等價值及性別觀點融入各項業務(核電廠安全監督、核災緊急應變機制、核電廠除役及核廢料安全管理等)，更努力改善原子能科技應用相關專業領域之職業性別隔離，發展適合不同性別之原子能科技應用之溝通策略，及強化性別意識培力等相關業務，以打破環境、能源、科技等領域內之性別隔離現象，加強女性之決策參與。

## 貳、性別議題、性別目標與策略

### 一、院層級議題

#### (一) 促進公部門決策參與之性別平等

##### 1、重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，且第 3 次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c)考慮將三分之一性別比例提升至 40%目標或以性別平衡原

則(50:50)取代，以強化婦女能充分且平等參與決策，確保真正的民主。

## 2、現況與問題

公部門決策參與應以推動性別平衡為目標，持續縮小決策權力的性別差距，對於各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人，除須符合任一性別不少於三分之一外，更應持續提升性別比例至 40%或以性別平衡原則取代，以落實不同性別均能平等參與決策。

## 3、性別目標與策略

性別目標	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 (含期程及目標值)
一、促進公部門決策參與性別平等 (一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達 40% (二)政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一	機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達 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，並鼓勵提高至 40%以上。 【截至 110 年 8 月，本會列管所屬委員會總數計 26 個，委員任一性別比率達 40%者計 14 個，達成率為 53.84%。考量本會職員男女性別比率、委員會委員組成因素	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 61.53%。

	<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%</p> <p>董事達成率=(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%</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>(隨本職兼任、票選產生、其他機關團體推派代表等)，提升現有委員會委員任一性別比率達 40%有一定困難及挑戰度，爰本會規劃於實務可行範圍內，於列管 26 個委員會中兼年再提升 1 個委員會性別比率達 40%，於 114 年委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 61.54%，逐漸朝 75%邁進。】</p> <p>目前本會主管政府捐助之財團法人計 2 家，董事及監察人均已達任一性別不少於三分之一之目標(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</p>	<p><b>【董事】</b> 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%</p> <p><b>【監事】</b> 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%</p>
--	--	------------------------------	---	---

	<p>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%</p>		<p>列入捐助章程落實辦理。</p> <p>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)優先考量以提升任一性別比例為原則選聘新任董事或監察人。</p>	
--	--	--	--	--

## (二) 提升女性經濟力

### 1、重要性

隨女性教育程度及經濟自主意識逐漸提升，女性就業機會亦隨之增加，我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以及增強女性經濟賦權等。CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 50-57 點，提出我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，應持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，給予女性獲取經濟資源的平等權利，以及提升女性對技術的運用，以增強其權能等。

## 2、現況與問題

性別工作平等法，雖已明文禁止雇主對求職者或受雇者性別歧視，也明文禁止同工不同酬，但因水平及垂直性別隔離等因素，整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視，及薪資性別差距情形。為保障不同性別者之就業平等及縮減性別薪資差距，宜透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，仍為多元社會共同努力之目標。

## 3、性別目標與策略

性別目標	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 (含期程及目標值)
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 二、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業	一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35% 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% 三、提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65% 四、性別薪資落	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。原能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，	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。 111 年：40% 112 年：41% 113 年：42% 114 年：43%

	差每年逐漸 縮小 0.2%		以保障女性從業 人員之參訓名 額，提升其薪資 待遇之競爭力。	
--	------------------	--	---	--

## 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

#### 1、重要性

性別平等政策綱領「環境、能源與科技」篇致力於落實環境、能源與科技領域之公民參與和審議機制，確保女性充分參與，降低環境能源科技等領域內性別隔離現象，並確保在政府所主導的科學研究、能源政策、減碳與氣候調適及交通規劃設計中，均納入性別觀點。

本會為原子能安全管制機關，「核安守護」及「核廢處理」是本會的重點業務，除參照國內外安全規範，嚴格管制核電廠除役作業及核廢料處理，也會多站在社會大眾的角度思考問題、處理問題，使民眾可以安心放心。依據「核子反應器設施管制法」的規定，台電公司需於核電廠預定永久停止運轉之前 3 年提出除役計畫。本會於 106 年 6 月底完成核一廠除役計畫審查作業，並同時成立核電廠除役安全管制專案小組，嚴密監督核電廠除役準備作業，於 108 年 7 月 12 日核發核一廠除役許可，核一廠已進行除役相關工作，並於 109 年 10 月底完成核二廠除役計畫審查作業，核三廠除役計畫台電公司亦已於 110 年 7 月送本會審查。此外，本會中程個案計畫規劃有關強化核能電廠除役管制各階段工程技術與分析應用研究，以精進除役相關管制技術，確保除役作業安全。

核電廠除役的首要關鍵為移出核子反應器及用過燃料池之用過核子燃料，乾式貯存設施為核電廠除役的必要設施，為增進核一除役

計畫的安全管制及對核一廠乾貯設施安全管制的了解及接受度，本會規劃辦理核一廠除役計畫暨乾式貯存設施訪查活動，與民間共同監督核一廠乾貯設施之興建進度。

## 2、現況與問題

除役計畫審查涉及高度專業，相關專業領域男女專家比例懸殊，原核二廠除役計畫女性審查委員參與比例目標已不易達成，但為更加落實性別平等精神，將多鼓勵女性專家參與審查除役計畫，提升核三廠除役計畫女性審查委員參與比例。

核一廠除役計畫暨乾式貯存設施訪查活動邀請民間團體及婦女代表訪查放射性廢棄物設施，確保女性參與監督設施營運安全管制，並關注受交叉歧視族群之需求。

## 3、性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
一、加強除役計畫審查女性專家之參與 二、確保中程個案計畫女性之參與比例 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	一、核三廠除役計畫審查委員之組成女性不低於 15% 年度目標值： 111：15%(核三廠) 112：15%(核三廠) 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) 年度目標值： 111：9%	一、加強審查意見之性別觀點，以提升女性專家參與之意願	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>112：9%</p> <p>113：10%</p> <p>114：10%</p> <p>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%</p> <p>年度目標值：</p> <p>111：15%</p> <p>112：15%</p> <p>113：20%</p> <p>114：20%</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。</p>
	<p>三、確保核一廠除役計畫暨訪查活動之性別參與</p>	<p>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別，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。</p>

## (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

### 1、重要性

因應「性別平等政策綱領--環境、能源與科技篇」強調去除環能科技等領域內各種水平及垂直性別隔離現象，本會一直持續致力於將性別觀點納入輻射災害防救相關業務中。

為使輻射災害第一線應變作業能更完善，除了規劃妥適的應變流程，未來將於輻災防救教育訓練與宣導業務納入性別平等資訊，協助

應變人員提升性別意識培力，期有助於應變作業分工與執行能更細緻，兼顧性別平等，建構兼具效率與溫度的輻災應變機制。

## 2、現況與問題

近年來，本會每年辦理或協助辦理各類輻災應變人員訓練或演練皆約在 30 至 50 場次，總計參加之學員亦在 2,000 人以上。持續透過辦理實體或線上視訊課程等方式，向輻射災害第一線應變人員、決策主管等宣導輻災應變知識，強化其專業知能。

在事故應變過程中，涉及之民眾可能因性別不同而有不同需求，若應變作業在規劃時可考量性別需求，就可進一步依擬定更合適的應變分工，應變作業執行時亦可更切合民眾需求。故原能會規劃將性別平等觀念納入輻射災害應變訓練教材與宣導資料，藉此提升各地方政府及相關單位輻射災害應變及決策人員性別平等意識。

### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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。</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> <p>三、年度目標值： 每年產出融入性別觀點之第一線應變人員講習教材或宣導資訊 1 份，並辦理 4 場次輻災應變講習</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。

### (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

#### 1. 重要性

核電廠除役、核廢料處理及原子能民生應用有關的安全管制資訊雖為民眾關心的焦點，惟相關科技專業資訊亦較為艱澀，同時現下的社會環境中尚存有「男理工 女人文」之性別刻板印象。因此，為降低原子能政策領域內的性別隔離，及提升不同族群參與環境游離輻射與原子能科技領域公共議題討論的機會，以滿足不同性別民眾與弱勢族群對於原子能民生應用與安全防護之科普知識基本需求，本會藉由辦理原子能科普教育課程或活動、出版相關文宣資訊，並透過深化性別統計資料，增加

政府政策資訊之可及性，以符合分齡、分眾多元族群之需求，提升女性參與及理性探討原子能安全管制議題之能量，除增進公眾信任，亦有助於政策推動。

## 2. 現況與問題

現今對於投入科學研究與參與科技討論仍多停留在「男性為主」的傳統刻板印象，以至於女性在求學過程階段中選擇原子能相關類科的意願及機會相對較低，進而影響其在該領域的競爭力，故促使女性投入科學研究等議題產生興趣，值得政府積極推動。

此外，根據內政部統計顯示，新住民人口已超過 65 萬人，佔台灣人口約 3% 以上，為台灣第二大族群，另原住民人數約達 56 萬人為第三大族群，加計其他偏遠地區之學校與民眾，考量其於原子能民生應用與安全管制之資訊取得較為不易，因此宜就不同族群之需求，設計開發原子能科普有關之文宣或教案，並於進行科普活動或教育推廣時，融入打破「男理工 女人文」的性別刻板觀念，以逐步縮小原子能領域的性別隔離及平衡城鄉落差，並可鼓勵女學生投入科技的領域。

## 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
一、逐步縮小原子能領域的性別隔離及刻板印象 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	一、每年產出具性別觀點之宣傳品或教材 2 份 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 三、每項活動至少應有 1 項作為，具有打破「男理工 女人文」	針對不同年齡或族群發展原子能科普教材或文宣	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

	<p>文」性別刻板印象之意義</p>		<p>板印象。 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>積極參與科普教育活動</p>	<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。 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>

## (四) 強化機關同仁性別意識培力

### 1. 重要性

性別意識培力係推動性別主流化工作之基礎，性別業務之推動仰賴機關決策者、業務執行者之性別敏感度以及對性平政策之認同與支持。本會所辦業務多以環境、能源與科技領域為主，性別比率相對較為懸殊，機關決策者及業務執行者須具備一定之性別敏感度，方能將性別觀點納入核能相關業務中執行。

### 2. 現況與問題

- (1) 本會每年均辦理性別主流化相關訓練，惟本會 108 年之中央部會性別平等業務輔導考核成績有尚待加強之處，查本會及所屬 108 至 109 年性別主流化訓練參訓比率已逾 90%，又 109 年及 110 年因應 COVID-19 疫情，亦以線上課程方式持續強化同仁性別意識，未來如疫情趨緩，似可進一步加強貼近本會業務領域且具性平意識之課程內容，並以工作坊或實務案例研討方式，提高同仁參訓意願，並深化同仁工作中之性別意識。
- (2) 另除透過近年積極辦理訓練的方式引導同仁加強性別意識觀念外，規劃透過其他管道(例如人事服務簡訊)宣導，對象除本會同仁外，並擴及退休同仁，以培養日常的性別意識觀念，達到漸進改善並逐步提升同仁性別意識的敏銳度。
- (3) 綜上，本會將以訓練、工作坊、實務案例研討及其他多元方式，賡續提升及強化同仁性別意識培力之成效。

### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提升並強化同仁性別意識培力	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。 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	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。
		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。
		藉由訓練以外之管道宣導性平意識觀念	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】不定期宣導性平意識觀念、推展性平處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。

### 參、考核及獎勵

對於執行本執行計畫著有績效人員，從優獎勵。