

# 行政院原子能委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）

110 年 4 月 15 日修正

## 壹、整體目標與重點

為提升推動性別主流化之品質及擴大其成效及深度，除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。

自民國 94 年通過「行政院各部門推動性別主流化實施計畫」，本會便積極推動性別主流化，並將性別平等價值及性別觀點融入各項業務；為落實核電廠安全監督，強化核災緊急應變機制，除積極處理核電廠除役及核廢料安全管理，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。

世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司（Morgan Stanley Capital International）所編製的證券指數（MSCI）全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指

董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人（CEO）且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出 36% 的股本回報率（經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%），亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。另，《CEDAW》強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30% 至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

## 2. 現況與問題

**現況：**

**兩性參與公部門決策情形：**

**性別統計：**

- a. 2017 年 7 月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 95.02%，較前次調查（2017 年 1 月）之 94.38% 略為上升。
- b. 2017 年 7 月政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 63.379%、監察人（監事）為 75.26%，兩者均較前次調查（2017 年 1 月）之 61.39%、72.73% 略有提升。

**問題：**

公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。

### 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	績效指標 (含期程及目標值)
<p>一、公部門達成任一性別不少於三分之一</p> <p>(一)提升行政院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率</p> <p>(二)提升行政院各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率</p> <p>二、持續提升公部門性別較少者參與比率</p>	<p>一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率。</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>委員會：</p> <p><u>1. 核研所廉政會報委員部分，將檢討減少委員人數、邀請非一級主管之女性出席或邀請外聘女性委員等方式調整因應，以符性別比例要求。</u></p> <p><u>2. 核研所業務委託民間辦理推動小組，規劃於110年度改派委員，先就該所功能單位副主管人員中優先指派2名女性人員擔任，俾使任一性別比例達三分之一，未來在副主管職務出缺遞補時，在資歷相當情形下，優先考量女性人員。</u></p> <p><u>3. 本會勞工退休準備金監督委員會於任期(112年5月31日)屆滿</u></p>	<p>委員會：</p> <p>108年：達成目標數0個，達成度83.33%。</p> <p>109年：達成目標數0個，達成度83.33%。</p> <p>110年：達成目標數<u>1</u>個，達成度<u>92.30%</u>。</p> <p>111年：達成目標數<u>1</u>個，達成度<u>96.15%</u>。</p>

	<p>二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比率。</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p><u>時，將依性別比例規定改選，以達任一性別比例不少於三分之一。(備註：該委員會之委員名單於109年5月20日經新北市政府勞工局核定在案，任期至112年5月31日，故110年至111年尚無法更動委員性別比例)</u></p> <p>委員會：各任務編組委員會於改聘(派)時適時提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比例不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至40%以上。</p> <p><u>【依據性平處109年12月24日函規定更新列管之委員會，本會109年12月底委員任一性別比例已達三分之一，惟未達40%之委員會為9個，規劃於110年及111年持續</u></p>	<p>委員會：</p> <p>108年：達成目標數1個，累計向上提升比率16.67%。</p> <p>109年：達成目標數1個，累計向上提升比率33.33%。</p> <p>110年：達成目標數<u>1</u>個，累計向上提升比率<u>11.11%</u>。</p> <p>111年：達成目標數<u>1</u>個，累計向</p>
--	------------------------------------	------------------------------	---	--

			<p><u>提升其中各 1 個委員會任一性別比例達 40%】</u></p> <p>公設財團法人：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。</li> <li>2. 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、監事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、監事。</li> </ol>	<p>上提升比率 <u>22.22%</u>。</p> <p>公設財團法人： <u>董事：</u></p> <p>108年：達成目標數0個，累計向上提升比率0%。</p> <p>109年：達成目標數0個，累計向上提升比率0%。</p> <p>110年：達成目標數2個，累計向上提升比率100%。</p> <p>111年：達成目標數0個，累計向上提升比率100%。</p> <p><u>監察人：</u></p> <p><u>110年：達成目標數1個，累計向上提升比率50%。</u></p> <p><u>111年：達成目標數0個，累計向上提升比率50%。</u></p>
--	--	--	---	--

	<p>三、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。</p>	<p>針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。</p>	<p>為免任務編組委員會之性別比例會因屆期重選而產生高低落差及為使委員成員性別比例維持一定水準且穩定性別衡平，規劃採用法定性別配額，逐步推動，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。</p> <p><u>【本會(含所屬)原列管 18 個委員會中，已有 7 個委員會納入組織規定或設置要點，爰 108 至 109 年均已達績效指標。另依據性平處 109 年 12 月 24 日函規定更新列管之委員會，截至 109 年 12 月底本會(含所屬)任務編組增列為 26 個(含上述已納 7 個)，其中有 11 個委員會具有特殊事由【上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源有法律位階(如組織法)所明定】免納入相關組織規定或設置要點，其餘 8 個(110 及 111 年績效指標之分</u></p>	<p>108 年：達成目標數 2 個，累計達成度 28.57%。</p> <p>109 年：達成目標數 2 個，累積達成度 57.14%。</p> <p>110 年：達成目標數 <u>1</u> 個，累計達成度 <u>12.5%</u>。</p> <p>111 年：達成目標數 <u>7</u> 個，累計達成度 <u>100%</u>。</p>
--	---	--	---	--

			<u>母數)尚未納入組織規定或設置要點,規劃於110年達成目標數 1個,累計達成度為 1/8×100%;</u> <u>111年達成目標數 7個,累計達成度為 8/8 × 100%】</u>	
--	--	--	--	--

## 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，提昇性別平等意識

#### 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。

「核安守護」及「核廢處理」是本會未來的重點業務，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。核一廠除役計畫台電公司已於104年11月提報，本會並已於106年6月底完成審查作業，並同時成立核電廠除役安全管制專案小組，以嚴密監督核一廠除役準備作業。本會特邀集放射性物料安全諮詢會委員及專案小組成員，辦理核一廠除役計畫暨乾式貯存設施訪查活動，以增進核一除役計畫的安全管制。另核二廠1號機、核三廠1號機的運轉執照將分別於110年12月、113年7月到期，台電公司預計將分別於107年底、110年中提報核二廠、核三廠除役計畫。

此外，本會 108 年至 111 年中程個案計畫「強化核能電廠除役管制技術及環境輻射之研究」中規劃執行分項計畫「核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。

## 2. 現況與問題

(1) 依據核一廠除役計畫審查完成後的統計資料，本會對核一廠除役計畫共提出 309 項審查意見，其中女性專家提出 49 項(佔 15.9%)審查意見，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，現階段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。

(2) 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。

## 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、加強乾式貯存設施訪查活動女性之參與	一、核二、三廠除役計畫審查委員之組成女性分別不低於 10% 及 15%。 年度目標值： 108：10%(核二廠) 109：10%(核二廠) 110：15%(核三廠) 111：15%(核三廠) 二、每年度參與計畫的男女比例優於前一年度男女教師比例。 年度目標值：	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，核一廠除役計畫審查委員中，女性佔 8.7%，雖除役計畫審查涉及高度專業，但為加強性別觀點，要求核二廠除役計畫審查委員之組成女性不低於 10%、核三廠除役計畫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。(其中，各廠除役計畫審查為 1 次性業務，需時 1 年半，預計於 108 年至 109 年審查核二廠除役計畫，故目標值皆



<p>108：6% 109：7% 110：8% 111：9%</p> <p>三、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： 108：15% 109：15% 110：15% 111：15%</p>		<p>為10%；同理，110年及111年目標值皆為15%)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>確保科學研究之性別參與</p>	<p>由於女性參與科學研究計畫人員較少，難以確保參與科學研究計畫之女性性別比例。參考106年教育部統計之大專院校「工程及工程業學門」專任教師女性的比例為5.38%(172位為女性、3,028位為男性)，為加強不同性別觀點，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>確保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，目標訪查代表女性比例，將從107年的10%提昇至15%。</p>

## (二) 改善原子能科技應用相關專業領域之職業性別隔離

### 1. 重要性

本會依「性別平等政策綱領」強調打破環境、能源、科技等領域內水平及垂直的性別隔離現象，為使不同性別者皆能平等參與決策之目的，本會將從核能安全與輻射安全之業務執行面，納入性別觀點，以降低輻射領域之性別隔離現象。

## 2. 現況與問題

我國輻射相關領域大抵分為核設施、醫療用途、工業用、礦業與其他(教育機構、獸醫等)，其相關從業人員幾乎來自理、工、農及醫科系，另以行政院性別統計資料來看，105學年度，科技領域之大專校院畢業生人數男女比為1.79比1，因此，反映至職場來看，除醫療用途(106年男女比例為1.06比1)外，輻射工作人員多以男性為主。據統計，我國女性輻射工作人員數有逐年增加趨勢，以近十年數據來看，女性輻射工作人員自14,048位(96年)增加至18,038位(106年)，成長28%；若以各該年度女性輻射工作人員比例來看，為32.54%(96年)增加至34.52%(106年)。

為提升女性在輻射相關領域參與決策之機會，並鼓勵業者建立性別友善職場工作環境，本會將利用執行業務機會，對業者積極宣導母性健康、職場輻射安全訓練重要性等認知，藉以增加女性投入原子能科技領域之意願。

## 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
提升女性參與輻射領域相關討論或訓練之機會	輻射防護或醫療品保作業等之討論、決策、宣導或訓練課程之女性出席比例從28%提升至40%。 年度目標值： 108：31% 109：34% 110：37% 111：40%	鼓勵女性輻射從業人員積極參與相關訓練，以提升輻射防護之專業能力。	1. 向業者宣導，鼓勵所屬女性同仁多參與輻射防護、醫療品保等之相關研討會、決策會議、宣導或訓練課程。 2. 本會於辦理相關活動時，如須限制人數時，將納入性別考量。

### (三) 發展適合不同性別之原子能科技應用之溝通策略，辦理科普知識宣傳，以提升業務執行成效

#### 1. 重要性

為讓原子能相關政策領域內的性別隔離降到最小，以及提升不同族群參與環境輻射與原子能科技領域公共議題討論的機會，並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。因此本會藉由規劃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，提升其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。

另藉由不同性別思維及觀點，期使緊急應變計畫區（EPZ）防災知識相關之宣導及溝通更加完善。

#### 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，其於核災應變民眾防護及醫療輻射等原子能民生應用相關資訊，取得較為不易，因此宜考量不同族群之需求，設計開發原子能科普有關之文宣或教案，並進行教育推廣，以逐步縮小原子能領域的性別隔離及平衡城鄉落差。

另在核電廠緊急應變計畫區（EPZ）內，定期辦理家訪計畫或逐村里宣導，隨著社會型態的變遷，女性及新住民成為進行社會公眾事務決策時不可或缺的成員，藉由瞭解不同性別與弱勢族群需求，讓核災應變常識之宣導及溝通更加完備。

### 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
<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>三、提升女性在核安演習工作的參與度及逐步增強新住民女性對緊急應變計畫區(EPZ)內核災應變之常識，進而培訓擔任宣導種子。</p>	<p>一、每年產出具性別觀點之宣傳品或教材1份。</p> <p>二、每年辦理原子能科普知識推廣課程或活動至少4場次，每場次達成35%之女性參與。</p> <p>三、每年至少邀請5位女性專家參與核安演習，並於4年內培訓兩名女性新住民擔任核安宣導種子。</p>	<p>發展具性別觀點之文宣品或教案</p>	<p>1. 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>2. 考量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，以及進行原子能科普宣傳活動時，納入性別觀點。</p>
	<p>年度目標值： 108：邀請5位女性專家參與核安演習。</p> <p>109：邀請5位女性專家參與核安演習；培訓1名女性新住民擔任核安</p>	<p>積極參與科普教育活動及宣傳</p>	<p>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、一般民眾以及新住民、原住民與偏鄉學子，另將原子能科普知識結合電子遊戲、實作體驗，設計為闖關遊戲，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。</p>
	<p>年度目標值： 108：邀請5位女性專家參與核安演習。</p> <p>109：邀請5位女性專家參與核安演習；培訓1名女性新住民擔任核安</p>	<p>性別意識培力</p>	<p>1. 增加女性參與度，優先邀請具有專業技術能力女性加入核災應變與整備相關活動，期藉由不同性別思維激發新觀點。</p> <p>2. 緊急應變計畫區內縣市政府執行核災應變與整備相關活動或家訪計畫時，邀請女性新住民積極參與相關事務，進而培訓擔任宣導種子。</p>

	宣導種子。 110:邀請 5 位女性專家參與核安演習。 111:邀請 5 位女性專家參與核安演習；培訓 1 名女性新住民擔任核安宣導種子		
--	--	--	--

#### (四) 強化性別意識培力

##### 1. 重要性

性別意識培力係推動性別主流化工作之基礎工作，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 104 及 106 年之中央部會性別平等業務輔導考核成績均有尚待加強之處，另依本會辦理之「性別意識鑑別問卷」調查結果，同仁於政策制定時對性別議題之敏感度尚屬一般，尤其技術性質人員得分尚低於行政性質人員。爰為持續強化同仁性別意識，期將性別觀點納入業務執行中，將賡續努力提升同仁性別意識培力。

(2)本會性別主流化訓練參訓率雖已達成本會推動性別主流化執行計畫（103 至 106 年）之目標值（106 年度目標值為 95%），惟考量現行性

別主流化訓練，內容多為性別平等通識內容，似可加強貼近業務領域且具性平意識之課程內容。

(3)綜上，依本會「性別意識鑑別問卷」調查結果及中央性別平等輔導考核成績，將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訓練(含數位學習課程)達4場次。 二、每年性別主流化訓練參訓率達95%以上。	因應同仁需求,採用多元化的上課方式,提高同仁參訓率。	為積極強化同仁性別意識培力,及提升同仁對性別平等議題之關注,每年辦理實體課程及數位學習課程至少4場次,並依本會「性別意識鑑別問卷」分析結果,其中至少包含1場次之「性別平等基礎觀念認識」或「性別與法律(政策制定)」主題之訓練課程。
		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,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。
		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。

### 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。