

性別影響評估檢視表(檔案上傳)

※ 下表資料填寫完畢後請轉成 PDF 檔上傳至「政府科技計畫資訊網」，由系統自動合併於計畫書中。

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

【填表說明】各機關使用本表之方法與時機如下：

一、計畫研擬階段

- (一) 請於研擬初期即閱讀並掌握表中所有評估項目；並就計畫方向或構想徵詢作業說明第三點所稱之性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。
- (二) 請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：
 1. 將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節。
 2. 將達成性別目標之主要執行策略納入計畫書草案之適當章節。

二、計畫研擬完成

- (一) 請填寫完成【第一部分－機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」後，併同計畫書草案送請性別平等專家學者填寫【第二部分－程序參與】，宜至少預留 1 週給專家學者（以下稱為程序參與者）填寫。
- (二) 請參酌程序參與者之意見，修正計畫書草案與表格內容，並填寫【第一部分－機關自評】之「參、評估結果」後通知程序參與者審閱。

三、計畫審議階段：請參酌行政院性別平等處或性別平等專家學者意見，修正計畫書草案及表格內容。

四、計畫執行階段：請將性別目標之績效指標納入年度個案計畫管制並進行評核；如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將計畫提報至性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

註：本表各欄位除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

計畫名稱：接軌國際輻防技術規範與精進量測技術能力

主管機關 (請填列中央二級主管機關)	行政院原子能委員會	主辦機關(單位) (請填列提案機關/單位)	行政院原子能委員會 核能研究所
------------------------------	-----------	---------------------------------	--------------------

1. **看見性別**：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。

評估項目	評估結果
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）可參考行政院性別平等會網站（ https://gec.ey.gov.tw ）。	本計畫涉及健康、醫療、環境、能源、科技領域，技術內涵與性別平等相關法規、政策之相關性不高，惟參與人員、生物劑量國人背景值研究、與受益對象（輻射工作人員）牽涉性別議題。

評估項目	評估結果
<p>1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a.歡迎查閱行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)（含性別分析專區）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec ey.gov.tw)。</p> <p>b.性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列3類群體：</p> <p>①政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。</p> <p>②服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。</p> <p>③受益者（或使用者）。</p> <p>c.前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。</p> <p>d.未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標（如 2-1 之 f）。</p>	<p>相關計畫執行端(核能研究所)計畫參與人力 107 年度男、女比例為 34.1%和 65.9%，108 年度男、女比例為 38.9%和 61.1%，應與離退技術人員多為男性，且保健物理、輻射應用與放射醫學學科學生與近年進用人員之女性人數較多，兩相消長之原因有關。</p> <p>成效對象：輻射工作人員資料，依據本會「107 年全國工作人員劑量資料統計年報」，相關之性別統計與性別分析重點說明如下：2018 年全國輻射工作人員有 52,995 人，其中，2018 年男、女人數分別為 34,283 人及 18,712 人，比例為 64.69:35.31，歷年男、女工作人員比例均維持 7:3 左右，女性人數比例具有逐年約略增加趨勢，2000 年為 29.99%至 2018 年的 35.31%，比例自 2015 年起維持 34%以上。若以工作類別區分為：核燃料循環類、醫用類、工業用類、天然射源類、其他類別，男、女人數分別為 4,993 與 390 人、9,825 與 9,374 人、15,495 與 6,984 人、23 與 4 人、以及 4,121 與 2,016 人，以醫用類男女輻射工作人員最為接近。</p> <p>大部分類別男性工作者比例較多，應與過往男主外觀念影響，導致專業領域女性較少，惟近年已緩速改善。而醫用類男女輻射工作人員比例最接近，應是從事醫學相關工作之女性較多之特性所致。</p>
評估項目	評估結果

1-3 【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】

性別議題舉例如次：

a. 參與人員

政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任）、職場性別友善性不足（例如：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺乳室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及性別參與不足等問題。

b. 受益情形

- ① 受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。
- ② 受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。

c. 公共空間

公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。

- ① 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。
- ② 安全性：消除空間死角、相關安全設施。
- ③ 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。

d. 展覽、演出或傳播內容

藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。

e. 研究類計畫

研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。

本計畫屬研究類計畫，以往相關計畫參與人力男、女比例未差距過大，且職場設置有哺乳室，懷孕關懷等措施，將持續關注不同性別參與機會，以適時顧及需求。另外，生物劑量研究過程需採集檢體，後續可納入性別觀點分析。

貳、回應性別落差與需求：針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。

評估項目	評估結果
<p>2-1 【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】</p> <p>請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益：</p> <p>a. 參與人員</p> <ol style="list-style-type: none">① 促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。	<p>■ 有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：</p> <p>本計畫參與人員（包含計畫主持</p>

②加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。

③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。

b. 受益情形

① 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。

② 增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。

③ 增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。

c. 公共空間

回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。

d. 展覽、演出或傳播內容

① 消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。

② 提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。

e. 研究類計畫

① 產出具性別觀點之研究報告。

② 加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。

f. 強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。

g. 其他有助促進性別平等之效益。

人及合作團隊成員)之任一性別比例將不低於 1/3，及生物劑量國人背景值之任一性別比例將不低於 1/3，將於資歷相當情況下，優先進用/選用少數性別，以確保不同性別之參與機會，積極落實與推動性別平等。

【頁 3-29】。

未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。

評估項目

評估結果

2-2 【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】

請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：

a. 參與人員

① 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。

② 前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。

b. 宣導傳播

① 針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息）。

② 宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語

■ 有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：

為確保本計畫參與人員（包含計畫主持人及合作團隊成員）及生物劑量國人背景值之任一性別比例不低於 1/3，將於資歷相當情況下，優先進用/選用少數性別，以確保不同性別之參與機會，積極落實與推動性別平等。

【頁 3-29】

未訂執行策略者，請說明原因

言、符號或案例。

- ③ 與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

c.促進弱勢性別參與公共事務

- ① 計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。
- ② 規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。
- ③ 辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。
- ④ 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

d.培育專業人才

- ① 規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施
(例如:提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、民間團體或組織，宣傳培訓活動)。
- ② 辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。
- ③ 培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。
- ④ 辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。

e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

- ① 規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。
- ② 製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。
- ③ 規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容(例如:女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化)。

f.建構性別友善之職場環境

委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法(例如:評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職)，以營造性別友善職場環境。

g.具性別觀點之研究類計畫

- ① 研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科

及改善方法：

技領域研究類計畫之計畫主持人。 ②以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。	
--	--

評估項目	評估結果
------	------

2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】 各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。	<input type="checkbox"/> 有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形： <input checked="" type="checkbox"/> 未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法： 原有經費已妥適考量，故未因性別差異而調整經費配置。
--	--

【注意】填完前開內容後，請先依「填表說明二之（一）」辦理【第二部分—程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。

參、評估結果
請機關填表人依據【第二部分—程序參與】性別平等專家學者之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後通知程序參與者審閱。

3-1 綜合說明	本計畫預計每年可培訓 1 位碩博士生，參與人員（包含計畫主持人及合作團隊成員）之任一性別比例將不低於三分之一，及生物劑量國人背景值之任一性別比例將不低於三分之一，將於資歷相當情況下，優先進用/選用少數性別，以確保不同性別之參與機會，積極落實與推動性別平等。
-----------------	--

3-2 參採情形	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整(P.3-28 及附錄五其他補充資料)</p> <p>1. 性別統計及性別分析之合宜性:</p> <p>本計畫為行政院原子能委員會職權交辦方式委由核能研究所執行，由本會之輻射防護處負責需求研擬、委託和管考，故決策者屬於原能會與核研所兩個機關。決策者之性別統計依據為原能會「107 年 1-12 月性別統計及分析」報告，報告顯示 107 年本會及所屬機關(核研所、物管局、偵測中心)編制內職員(不含約聘人員)共 1,008 人，女性職員 254 人(占 25.2%)，男性職員 754 人(占 74.8%)，相關分析可見五、其他補充資料。</p> <p>另輻射專業人員主要來自大專校院科技類畢業生，根據行政院性別平等會「107 年重要性別統計資料庫」之教育部大專校院畢業生人數(學科 3 分類)統計資料顯示，科技類畢業生(含專科、學士班、碩士班和博士班) 106 學年度總計 133,541 人、女性 47,571 人(35.6%)、男性 85,970(64.3%)，與 97 學年度總計</p>
-----------------	---

152,843 人、女性 50,012 人 (32.7%)、男性 102,831(67.3%)相比，近 10 年來女性微幅上升約 3%。主要原因來自傳統觀念改變，女性在就學科系所的選擇不再侷限過去文法商科，亦有較多比例選擇理工醫農。考慮輻射專業人員養成狀況與核發「輻射從業人員專業證書」性別比率呈現正相關，透過此可概略了解可能的性別區隔情況。依據原能會「107 年 1-12 月性別統計及分析」報告資料，輻射防護從業人員專業證照分「輻射安全證書」及「輻射防護人員認可證明書」兩類，前者係操作人員位階，後者係管理人員位階。輻射防護從業人員不分性別，均應完成專業課程訓練後，報考輻射防護專業人員測驗及格並完成在職訓練後，方能取得上開證照，且證照每 6 年必須取得固定訓練積分認證後使得換發，輻射作業涉及自身及作業環境之輻射安全，故對證照取得及換發之要求，並無性別之差異。

分析兩種證書 107 年之對外核發狀況如下，107 年領有輻射專業證書之輻射從業人員計 7,472 人，男性 5,690 人(76.2%)，女性 1,782 人(23.8%)，其中「輻射安全證書」4,912 人，男性 4,003 人(81.5%)，女性 909 人(18.5%)；「輻射防護人員認可證明書」計 2,560 人，男性 1,687 人(65.9%)，女性 873 人 34.1%)。相較 106 年的 7,592 人，減少 120 人(男性減少 136 人，女性增加 16 人)，其中女性較 106 年 1,766 人(23.3%)增加 0.5%；男性較 106 年 5,826 人(76.7%)減少 0.5%。數據綜整發現：歷年領有從業人員專業證書之女性「總比率」維持在 23%左右；管理人員位階證書之女性比率維持在 34%左右，無大幅異動，數據顯示投入輻射專業人員管理位階之女性比率較大。

此外，因為醫用類占輻射工作人員的最大宗，特別闡述醫用類輻射專業人員的養成如下：從業人員大部分來自大學與技術學院的醫學影像暨放射科學類科畢業生，多半於取得醫事放射師證書後，投入醫療院所工作。根據行政院性別平等會「107 年重要性別統計資料庫」之衛生福利部各類醫事人員性別統計資料，國內醫事放射師 109 年 2 月為 6,846 人、女性 3,520 人(51.4%)、男性 3,326 人(48.6%)，與 103 年總計 5596 人、女性 2626 人(46.9%)、男性 2970 人(53.1%)，女性比率增加 4.5%，無性別區隔現象。又依據相關放射科系畢業生言及，在學課程規劃著重專

業能力培養與訓練，男女比例未受到性別差異影響，卻有感受女性就業比例較就學時期稍低的現象，原因可能為醫療院所環境常以輪班制運作，內容包括有病患搬動、定位等需體力之操作，同時，部分女性選擇以家庭照料為主，而退出職場之緣故。

除了科技類畢業生女性比率略增，同時由於國內輻射安全教育之推動，增加民眾對輻射的瞭解，以及放射性診療專業人員需求增加，因此有更多女性願意投入與輻射相關的就業市場。本會將持續辦理醫療輻射曝露品質保證訓練等課程，並鼓勵已取得「輻射安全證書」之男女工作人員繼續取得「輻射防護人員認可證書」。

2. 本計畫性別議題之合宜性:

本計畫受益對象以空勤人員與胎兒考量，空勤人員分析依據行政院性別平等會「107年重要性別統計資料庫」之交通部國籍航空公司受雇員工統計資料，分析本國籍機師(含正副駕駛員)與客艙空服員數據如下。本國籍機師 107 年度共 2,593 人、女性 154 人(5.9%)、男性 2,528 人(94.1%)，存在明顯性別區隔，與 99 年度共 1,779 人、女性 72 人(4.0%)、男性 1,707 人(96.0%)相比，女性增加 1.9%；客艙空服員 107 年度共 8,307 人、女性 7,784 人(93.7%)、男性 523 人(6.3%)，存在明顯性別區隔，與 99 年度共 4,166 人、女性 3,806 人(91.4%)、男性 360 人(8.6%)相比，男性增加 2.3%。數據綜整發現：空勤人員性別比懸殊應與社會風氣對於機師、空服員之長期刻板印象有關，進而影響男性與女性職業選擇之傾向。唯於近年政府大力推動性別主流化的影響下，性別較少人員比率有提升的情形。

依國際文獻，自然狀況下出生性別比(男嬰對女嬰之比數)為 1.04-1.06，亞洲地區國家因存在重男輕女的歷史文化因素，導致過去出生性別比失衡。不過，自 99 年起衛生福利部成立性別比工作小組，完備法令禁止性別篩檢及性別選擇性人工流產，並加強民眾宣導，強化性別平等之觀念。根據行政院性別平等會「107 年重要性別統計資料庫」之內政部出生嬰兒統計資料顯示，107 年出生人數為 181,601 人、縣市平均

男女性別比為 1.07，與 99 年出生嬰兒人數為 166,886 人、縣市平均男女性別比為 1.09 相比，在相關單位共同推廣性別主流化下，我國出生男女性別比下降了 0.02，雖可顯示國內出生性別漸趨平衡，仍待整體社會共同努力。

未來進行空勤人員及胎兒輻射劑量評估管理時，除了上述性別議題背景分析外，將嘗試性別議題評估之可行性，納入比較。

3. 執行策略之合宜性

本計畫於生物劑量國人背景值研究之受試者問卷表單，設計有受試者性別與年齡欄位，並預計於 109 年度針對年齡、性別及地區進行交叉分析，將利用歷年背景值累積案例的男女比例，於進行下年度背景值分析時，通知合作醫學大學於案例篩選時，主要篩選性別比例較少的性別作為受試者，直到二者比例接近於 1:1。

4. 本計畫之參與人員、生物劑量國人背景值研究、與受益對象（輻射工作人員）牽涉性別議題

4-1 醫用人員以外輻射工作人員類別之性別統計：

全國輻射工作人員各工作類別區分為核燃料循環類、醫用類、工業用類、天然射源類、其他類別，男女性別人數分別為 4,993 人(92.8%)與 390 人(7.2%)、9,825 人(51.2%)與 9,374 人(48.8%)、15,495 人(68.9%)與 6,984 人(31.1%)、23 人(85.2%)與 4 人(14.8%)，以及 4,121 人(67.2%)與 2,016 人(32.8%)，其中男女性別人數各有 34,109 人(64.6%)、18,656 人(35.4%)僅從事單一主項輻射工作類別，各有 174 人(64.6%)、56 人(35.4%)從事二種主項輻射工作類別。其中以核燃料循環類的男性占比 92.8%，性別區隔最明顯，其次為核燃料循環類的男性占比 85.2%。本計畫主要目的為強化國內輻防技術規範與量測技術能力，可於相關工作執行、技術交流與教育訓練時，鼓勵不同性別之輻射工作人員參與，藉以了解是否存在性別差異，並將資料提供主管單位參考。

4-2 達成生物劑量國人背景值任一性別比例不低於 1/3 之執行策略:

於生物劑量國人背景值研究之受試者問卷表單，設計有受試者性別與年齡欄位，並預計於 109 年度針對年齡、性別及地區進行交叉分析，將利用歷年背景值累積案例的男女比例，於進行下年度背景值分析時，通知合作醫學大學於案例篩選時，主要篩選性別比例較少的性別作為受試者，直到二者比例接近於 1:1。

4-3 生物劑量國人背景值之性別觀點分析，納入年齡族群等變項與性別之交叉分析

於設計問卷表單時，設有受試者性別與年齡欄位，預計於 109 年度的研究報告中，即針對年齡、性別及地區一同進行交叉分析。

4-4 本計畫受益人含括空勤人員及胎兒輻射劑量評估管理，納入本計畫之性別議題

空勤人員性別比率以機師和空服人員兩者來考量。107 年度女性機師和空服人員占比分別為 5.9%和 93.7%，呈現明顯之性別區隔，此與社會長期刻板印象有關，進而影響男性與女性職業選擇之傾向，唯較 99 年度的 4.0%和 86.4%相比，可見性別主流化推廣以來，較少性別的工作人員已逐漸提升。胎兒方面，107 年出生男女性別比為 1.07，與 99 年的 1.09 相比，在相關單位共同推廣性別主流化下，我國出生男女性別比下降了 0.02，雖可顯示國內出生性別漸趨平衡，仍待整體社會共同努力。未來進行空勤人員及胎兒輻射劑量評估管理時，除了上述性別議題背景分析外，將嘗試性別議題評估之可行性，納入比較。

4-5 計畫主要受益人為全國輻射工作人員。後者以男性占多數，建議於執行此計畫之過程，積極鼓勵女性加入核能研究專業及參與國內輻射工作。

相較於輻射工作人員受益者，107 年男、女人數分別為 34,283 人及 18,712 人，比例為 64.7%和 35.3%，本計畫前期 109 年度計畫規劃人力共 7.5 人年、女

		<p>性 3.9 人年(52.0%)、男性 3.6 人年(48.0%)，其人員性別更趨於一致。後續執行 110 年度計畫之過程，仍將基於任一性別比例不低於 1/3 之執行策略，積極鼓勵少數性別人員加入核能應用專業研究及參與國內相關輻射工作。</p>
	<p>3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	<p>無</p>

3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果：

已於 109 年 3 月 31 日將「評估結果」及「修正後之計畫書草案」通知程序參與者審閱。

- 填表人姓名：吳思穎 職稱：技士 電話：02-22322189
- 填表日期：109 年 2 月 17 日
- 本案已於計畫研擬初期 徵詢性別諮詢員之意見，或 提報各部會性別平等專案小組（於 109 年 2 月 17 日由委員進行書審）
- 性別諮詢員姓名：羅燦煥 服務單位及職稱：世新大學性別研究所
身分：符合中長程個案計畫性別影響評估作業說明第三點第一款
- （請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案）

【第二部分—程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」公、私部門之專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址：<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。
- 2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- 3.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。

(一) 基本資料

1.程序參與期程或時間	109年2月17日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	羅燦煥，世新大學性別研究所教授 性別社會學，性別與政策，性別暴力防治
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見

(二) 主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）

4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	合宜
5.性別統計及性別分析之合宜性	合宜，建議補充： 1. 本計畫決策者之性別統計 2. 本計畫受益者（輻射工作人員）男女比例相當懸殊（65%：35%）。性別分析除已說明之性別分工外，應納入輻射專業人員養成過程之性別區隔分析。
6.本計畫性別議題之合宜性	尚屬合宜，建議於生物劑量採集檢體之後續分析，可進行性別與年齡族群之交叉分析。另，本計畫受益人含括空勤人員及胎兒輻射劑量評估管理，似可納入本評估之性別議題。
7.性別目標之合宜性	合宜
8.執行策略之合宜性	建議補充說明達成生物劑量國人背景值任一性別比例不低於1/3之執行策略。
9.經費編列或配置之合宜性	合宜
10.綜合性檢視意見	本計畫之參與人員、生物劑量國人背景值研究、與受益對象（輻射工作人員）牽涉性別議題。建議進行下列工作： 1. 檢視本計畫決策人員之性別比例，並提出相對應之改善

	<p>策略</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 建議補充本計畫受益者中醫用人員以外輻射工作人員類別之性別統計，並檢視本計畫在此面向之性別效益 3. 建議補充說明達成生物劑量國人背景值任一性別比例不低於 1/3 之執行策略 4. 建議生物劑量國人背景值之性別觀點分析，納入年齡族群等變項與性別之交叉分析 5. 本計畫受益人含括空勤人員及胎兒輻射劑量評估管理，似可納入本計畫之性別議題 6. 本計畫主要受益人為全國輻射工作人員。後者以男性占多數，建議於執行此計畫之過程，積極鼓勵女性加入核能研究專業及參與國內輻射工作。
<p>(三) 參與時機及方式之合宜性</p>	<p>合宜</p>
<p>本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。</p> <p>(簽章，簽名或打字皆可) <u>羅燦焜</u></p>	