

# 行政院原子能委員會111年度性別平等推動計畫成果報告格式

## 壹、性別議題年度成果

112.03.06版

### 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
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%</p> <p>(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</p>	<p>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%</p> <p>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%</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>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。</p> <p>【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(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>111年：0個，達成53.84%。 112年：1個，達成57.69%。 113年：0個，達成57.69%。 114年：1個，達成61.53%。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>本會(含所屬機關)所屬委員會截至111年12月31日任一性別比例達成情形，說明如下：</p> <p>(一)本會計有15個委員會(含小組、會報)，其中計有12個任一性別比例達40%。</p> <p>(二)本會所屬機關計有11個委員會(含小組、會報)，其中計有10個任一性別比例達40%。</p> <p>綜上所述，本會列管所屬委員會總數共計26個，其中有22個委員會符合任一性別</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%</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>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>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：</p> <p>一、多元管道宣導，並督促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>	<p><b>【董事】</b></p> <p>111年：100%</p> <p>112年：100%</p> <p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>111年：100%</p> <p>112年：100%</p> <p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p>	<p>比率達40%，達成率為84.62%，已達成關鍵績效指標。</p> <p>董事：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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，女性5人，男性10人。</li> <li>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，男性5人。</li> </ol> <p>監察人：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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，女性2人，男性1人。</li> <li>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，女性1人，男性1人。</li> </ol> <p>上述2家法人董事及監察人任一性別比例均已達111年績效指標。</p>
--	--	------------------------------	--	---	--

檢討策進：111年度績效指標項數共\_2\_項、達成項數\_2\_項。

## (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>一、提升女性勞動參與率，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>	<p>改善水垂及直職場隔離，縮小性別薪資差距</p>	<p>向輻射防護之產業者、宣導所屬員工與多項防護或醫療品等相關會議、宣導或訓練課程，並鼓勵其取得專業證照；期能提升女性從業人員之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，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。</p>	<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>一、111年共辦理12場會議活動，分述如下： (一)9場決策會議： 1.心導管或血管攝影用 X 光機醫療曝露品質保證作業法規研訂討論會，共21人出席，女性10人(47.6%)。</p> <p>2.游離輻射安全諮詢會3場，3場諮詢會主題分別為(1)諮詢游離輻射防護法修正方向、(2)討論國籍商用空勤人員宇宙射線安全管理推動現況及(3)報告我國國民劑量評估結果並諮詢精進建議，共36人出席，女性13人(36.1%)。</p> <p>3.游離輻射防護法修正草案業者說明會3場，共540位設施經營者出席，女性220人(40.7%)。</p> <p>4.輻射醫療曝露品質保證</p>

					<p>作業相關法規修正草案說明會2場，共304人出席，女性159人(52.3%)。</p> <p>(二)1場宣導活動：游離輻射設備製造業個人資料檔案安全維護管理辦法業者說明會，共35人出席，女性20人(57.1%)。</p> <p>(三)2場訓練課程：</p> <p>1.放射治療設備之醫療曝露品質保證管制作業及項目精進研究委託研究案教育訓練，共9人出席，女性6人(66.7%)。</p> <p>2.登記備查類可發生游離輻射設備查核作業行前訓練，共52人出席，女性9人(17.3%)。</p> <p>二、綜上，111年度辦理12場會議活動，女性平均出席率為43.8%；本會持續努力鼓勵女性輻射從業人員積極出席相關研討會、宣導或訓練課程，本項議題之績效指標均已完成。</p>
--	--	--	--	--	--

檢討策進：111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>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>年度目標值： 111：9% 112：9% 113：10% 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： 111：15% 112：15% 113：20% 114：20%</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>二、確保科學研究之性別參與</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>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>■達成 □未達成</p> <p>111年核三廠除役計畫審查委員共計77人，其中女性委員17人，比例超過15%，符合111年度性別參與目標。</p> <p>■達成 □未達成</p> <p>依原能會性別平等推動計畫之性別目標，111年執行研究計畫案「核電廠除役各階段工程技術與分析應用研究」，已鼓勵女性參與。111年研究人員共22人，其中女性研究人員8人，參與比例超過10%以上，符合111年度性別參與目標。</p>

		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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 111年辦理1場次「核一廠用過核子燃料乾式貯存設施訪查活動」，參訪代表19位(女性6位、男性13位)，女性參與率達31.6%，已達成目標。
--	--	-----------------------	--	---

檢討策進：111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	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。 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 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	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、111年製作之第一線應變人員講習教材或宣導資訊2份，均已納入性別平等觀點資訊並逐年更新。 二、111年自辦4場地方政府輻射災害防救講習，另協助地方政府及相關單位辦理輻射災害防救課程19場次，共計23場次。各場次講習均融入性別平等相關資訊，並播放性平意識宣導影片，有助增進輻災第一線應變人員性別意識培力。

檢討策進：111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、製具性別觀點之宣傳品或教材</p> <p>(一)FB banner 自製「211 國際女性科學日」、「國際婦女節」、「兒童節-無論性別為何，未來都有無限可能」與「台灣女孩日」等 FB 粉絲頁橫幅，並置於本會官網性別主流化專區，傳達無論性別為何，都不要存有性別框架，自由發展，未來都會擁有無限可能。</p> <p>(二)科普活動主視覺 本會於 2 月與 7 月在台北華山文化創意產業園區及 12 月在高雄文化中心圓形廣場自辦原子能科普展之活動主視覺及闖關卡，皆設計納入不分性別、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)「原能會輻務小站」</p>

				<p>臉書粉絲頁貼文：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 於 2 月 11 日國際女性科學日貼文，強調女科學家所擁有的女性力量，不僅在科學成就中發光，更持續鼓勵著女行從事科學工作；女科學家們用自身證明，科學研究不應取決於性別。</li> <li>2. 於 3 月 8 日國際婦女節貼文，介紹台灣女科學家，中研院彭汪嘉康院士，她亦曾擔任原能會委員，是台灣的「癌症治療之母」，由她在科研及醫學領域的傑出成就，帶出家庭是男女共同的責任，需要彼此體諒與包容。</li> <li>3. 經由介紹第 15 屆台灣傑出女科學家獎得主在各科學領域奮鬥的故事，引申出科學研究不應取決於性別，相信我們會看見更多女科學家用科學推動世界前進。</li> <li>4. 於勞動節透過「鐳女郎職業輻射傷害」的歷史事件之貼文，喚起大眾對女性勞工權利及職業安全的重視，及女性應該擁有健康安全之工作環境意識。</li> <li>5. 以「孕婦能不能照 X 光」為題，製作貼文與圖卡，提醒準媽媽們，醫師會評估病情狀況，經專業判斷後，照 X 光對健康上的益處是大於輻射的影響。</li> <li>6. 藉由介紹太空站低重力、高宇宙射線的環境，對男、女性太空人之健康研究，發現雖然太空站女性較少，研究取樣有些不平衡，但在</li> </ol>
--	--	--	--	--



				<p>太空人肌肉、骨質流失或心理反應等方面，沒有證據顯示存有性別差異，因此無論是理學、工程、航太等領域，性別不是考量的因素，鼓勵女孩們勇敢追夢。</p> <p>7. 本會輻射偵測中心需至九大港口進行海水及岸沙取樣，考量女性與男性體能狀況不同，將過往以拋桶取樣方式，精進為以抽水馬達吸取海水，不須搬運拋桶，提供友善女性之職場環境。</p> <p>8. 配合 10 月國際乳癌防治月，以粉紅 10 月乳房攝影造(照)福(輻)妳為題，鼓勵符合乳篩資格的女性朋友，接受乳房 X 光攝影檢查。</p> <p>9. 為破除性別的刻板印象，特於「台灣女孩日」以貼文傳達「原能會輻務小站」臉書曾介紹過許多女性科學家從事科研的故事與貼文，鼓勵女孩們應勇敢追夢，選擇職業不要受限性別框架。</p> <p>二、辦理原子能科普知識推廣活動或課程相關：</p> <p>(一)2 月 25 日至 28 日於台北華山文化創意產業園區舉辦「原子總動員科技樂無限」科普展，參觀人次計 6,162 人，女性 3,324 人(占 53.9%)、男性 2,838 人(占 46.1%)觀展，藉著體驗活動及互動解說，讓民眾對艱深的科技有感，回收的有效問卷整體滿意度超過 98.48%，其中女性整體滿意度為 98.59%，男</p>
--	--	--	--	--

				<p>性整體滿意度為98.4%。</p> <p>(二)7月15日至18日於台北華山文化創意產業園區舉辦「原子GO探險趣」科普展，參觀人次計7,199人，女性3,972人(占55.2%)、男性3,227人(占44.8%)觀展，回收的有效問卷整體滿意度超過98.83%，其中女性整體滿意度為99.13%，男性整體滿意度為98.4%。</p> <p>(三)12月10日至11日於高雄文化中心圓形廣場舉辦「原子GO探險趣量子就在生活中」科普展，參觀人次計4,166人，女性2,206人(占53%)、男性1,960人(占47%)，回收的有效問卷整體滿意度98.74%，其中女性整體滿意度為98.67%，男性整體滿意度為98.82%。</p> <p>(四)10月24日至12月16日以網路線上數位研習方式辦理「原子能線上科技科普研習活動」，總計參與學生為7,091人次，其中以學校提供性別比例統計，女性為2,696人次(占46.7%)、男性為3,077人次(占53.2%)；回收的有效問卷整體滿意度超過99.7%。</p> <p>(五)為推廣原子能科普教育及落實「全民的原能會」理念，本會提供「輻射你我她」分眾科普演講服務，共辦理10場次，對象包含大專院校學生(6場)、醫院(1場)、軍方(2場)及財團</p>
--	--	--	--	---

			<p>法人(1場)，共計 557 人參加(女性 313 人、男性 244 人)，女性參與度達 56%。</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)將 110 年自製「彭汪嘉康-用知識改變世界的女性」影片，於 111 年置於「原能會 輻務小站」臉書與本會 Youtube 頻道，藉由彭汪院士在癌症醫學及醫療輻射的成就，說明科學研究所需要的特質與態度是不分男女；成功的關鍵，除個人的辛勤耕耘，在家庭方面也需要男、女雙方彼此體諒與包容，傳達家事不分男女，是雙方共同責任的觀念。另東森新聞將本影片剪輯後，於 5 月 24 日放置其 FB 及 Youtube 轉載，影片總觀看超過 3 萬人次。</p> <p>(二)2 月 25 日至 28 日、7 月 15 日在 18 日在台北華山文化創意產業園區與 12 月 10 日至 11 日在高雄文化中心圓形廣場舉辦原子能科普展時，以女性直播主介紹各闖關攤位的科學原理，藉以打破「男理工、女人文」的性別刻板印象，並傳達女生也可玩科學；12 月高雄科普展併規劃 4 所在地高中生學習歷程計畫，鼓勵各校(除男校、女校之外)參加學生總數之任一性別不低於三分之一比例，以提供女學生學科學會之機會，藉以打破傳統</p>
--	--	--	---

				<p>「男理工 女人文」的刻板印象，參與解說服務學生計 60 人，男性 23 人(占 38%)、女性 37 人，占(62%)。</p> <p>(三)透過網路線上數位研習方式辦理「原子能線上科技科普研習活動」，研習課程影片規畫以女性專業研究人員進行解說拍攝，以消弭「科學領域僅男性為領導」之刻板印象；另安排女性說故事的方式，製作出更柔化且細膩之課程影片以吸引學生觀看，讓科學教材不再是生硬且缺乏趣味。</p> <p>(四)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>
		<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</p>	<p>一、機關(構)合作科普教育活動相關：</p> <p>(一)為提供女學生探索原子能知識之機會，於 3 月 12 日參與新竹市遠東巨城購物中心辦理的「2022 國際女性科學日」科學市集活動，設置兩個原子能科普遊戲攤位，參觀人次計 2,500 人，其中女性 1,238 人(占 49.5%)、男性 1,262 人(占 50.5%)；另進一步提供 6 位新竹女中的解說學生，科普遊戲有關之原子能資訊。</p> <p>(二)8 月 12 日至 14 日於國立臺灣科學教育館參與「第 62 屆全國科展科學</p>

			<p>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>博覽會」活動，參加人次約 68,072 人；另參與解說服務的學生計 4 位（男、女學生各 2 人，各占 50%）。</p> <p>(三)為提供偏鄉地區學生體驗生活中原子能知識的機會，於 10 月 24 日在新竹縣內灣火車站，參與國科會「2022 台灣科普環島列車」活動，參觀人次約 621 人。</p> <p>(四)運用「原子能科技學術合作研究計畫」，委由大專院校辦理原子能科普知識宣傳活動 40 場次，宣傳對象包括 K12(小學與中等教育)師生、偏鄉學子、原住民及新住民親子族群，女性參與度達 49.1%。另將原子能科普知識透過表演、說故事、動手做實驗及遊戲闖關答題等多元的方式呈現，以提高參與者的學習興趣。</p> <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)3 月 12 日參與新竹市遠東巨城購物中心之「2022 國際女性科學日」科學市集活動，除具鼓勵女學生參與原子能科普活動外，為符合活動主題，亦獲主辦單位邀請，將本會自製之「彭汪嘉康-用知識改變世界的女性」影片，於活動廣場電視牆播放，以傳達科學研究領域是不分性別，以及家事不分男女，是雙方共同責任的觀念。</p>
--	--	--	---	--

				<p>(二)參與科教館「第 62 屆全國科展科學博覽會」活動，於現場向參與民眾宣傳本會自製「彭汪嘉康-用知識改變世界的女性」科學女力影片，強調科學領域不分性別。</p> <p>(三)本會參與國科會「2022 年臺灣科普環島列車-內灣站」活動，提供 2 個互動體驗攤位計 6 位竹東高中的女學生擔任解說員，藉由向女學生深度解說攤位遊戲相關之原子能科普知識，以破除女學生「男理工、女人文」的刻板印象，激勵其對原子能科學探索及學習的興趣。</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：111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111年度共舉辦6場性別平等教育訓練並實施前後測或滿意度調查，已達成關鍵績效指標，辦理情形說明如下：</p> <p>(一) 111年4月12日邀請臺灣性別人權協會秘書長<u>王蘋</u>講座舉辦111年度第1場實體性別主流化工作坊「職場分工的性別視角-打造一個友善的工作環境」，以職場分工的性別視角，希望藉由打造友善工作環境以消除對婦女之歧視，確保男女在就業方面享有平等權利，計約34人次參與。經以問卷調查同仁滿意度，同仁大多反應良好。</p> <p>(二) 111年6月22日邀請實踐大學<u>顏玉如</u>助理教授舉辦 CEDAW 工作坊，以「性別統計分析運用於業務政策」為題，運用線上遠距方式進行研討，藉由訓練深入探討推動消除性別歧視之相關措施，以融入業務規劃，計約40人次參與，並實施課程前、後測驗。</p> <p>(三) 111年6月27日辦理111年度第1場數位學習課程，經擇定e等公務園視聽課程「CEDAW 第5條社會文化之改變與</p>

			<p>母性之保障」，由<u>陳金燕</u>講座引領同仁從不同向度與場域中探討分析性別平等議題，計約106人次參與。</p> <p>(四) 111年8月23日邀請社團法人台灣同志諮詢熱線協會主任<u>鄭智偉</u>講座舉辦111年度第2場實體性別主流化工作坊「由兩性平等到多元性別平等」，由<u>鄭智偉</u>講座介紹台灣性別相關法令，包括「性侵害防治法」、「家庭暴力防治法」、「性別平等教育法」、「性騷擾防治法」、「性別工作平等法」、「民法親屬篇修正」、以及「消除對婦女一切形式歧視公約」等，並帶領同仁認識多元性別，計約25人次參與。經以問卷調查同仁滿意度，同仁大多滿意。</p> <p>(五) 111年8月29日辦理111年度第2場數位教育訓練，經擇定e等公務園視聽課程「打造職場新天地—CEDAW 第11條工作平等權利」，由<u>郭玲惠</u>講座引領同仁瞭解CEDAW 第11條的相關法規與實務案例，以及婦女保障相關規定，以加強本會長官及同仁對於CEDAW之瞭解，計約116人次參與。</p> <p>(六) 111年10月25日邀請性別人權法律領域專家<u>許秀雯</u>律師舉辦111年度第3場實體性別主流化工作坊「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)理論和多元性別權益」，以實際</p>
--	--	--	--



				<p>案例分享與討論之方式，進一步向本會同仁介紹，計約34人次參與。</p>
		<p>鼓勵同仁參與相關國際會議，並進行經驗分享</p>	<p>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。</p>	<p>本會指派女性同仁參與111年度國際會議，情形如下：</p> <p>(一) 本會輻射防護處黃茹絹技正及綜合計畫處黃立元助理研究員於111年5月以視訊方式參與由日本主辦之「2022年第29屆全球核能婦女會(WiN Global)年會」。其中以「核能領域中的性平」為主題的演講，討論到業界部分，為鼓勵女性從業人員，已逐漸於中管理階級中晉用女性主管，並給予女性從業人員完善的生育補助及職涯規劃；教育部分，已開發國家建立完善且平等的教育制度，發展中國家亦逐步朝向女性意識抬頭的方向前進；核能領域部分，基於女性特質，由女性進行社群溝通及和平討論，較能被大眾接受及理解。</p> <p>會後撰寫與會心得並於同年11月10日與同仁進行心得分享，傳達各國在處理核能問題時，溝通智慧及耐心為重要關鍵。</p> <p>(二) 本會核能管制處指派張經妙技正於111年10月以視訊方式參與由韓國舉辦之「第七屆東亞放射性廢棄物管理論壇」。論壇結束後，亦將參訓心得與同仁分享。上開參與國際重要會議均為女性同仁，在同仁推動業務過程中，</p>

				將性別觀念帶入，對促進本會同仁之性別意識有所助益。
		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。	<p>本會於111年人事服務簡訊規劃性平專區，並多次將性別意識列為重要主題，說明如下：</p> <p>(一) 3月、4月、7月及8月宣導性別平等觀念，包含介紹國際婦女節、本會性平文宣及影片、單身禁孕條款、以及多元性文化的認識與接納等相關資訊。</p> <p>(二) 10月分享1篇行政院111年「讓交織的性別故事現身」得獎作品，並提供得獎作品集之連結供同仁下載，以推展行政院性別平等處性別平等資源運用。</p> <p>(三) 5月、9月及11月推廣本會111度歷次辦理性別主流化工作坊情形，強化同仁性別平等意識。</p>

檢討策進：111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、111年其它推動性別平等政策綱領之成果

無

### 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)
無				

### 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
無		

### 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
無				

### 五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

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111年12月底<sup>1</sup>，本部(會/行/總處/署)計有\_25\_個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除\_5\_個具特殊事由<sup>2</sup>，免納入組織規定或設置要點後，計有\_20\_

<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111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。

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\_18\_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。

## 六、其他性別平等推動事項