

110 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核

綜合建議事項

行政院原子能委員會

鄭智偉委員

優點

在部會原有條件限制下，仍用心的在部會業務中置入性別平等工作，也努力符合我國政府性別主流化之相關政策規定，並積極參與國際研討、跨部會合作。

缺點

相關推動業務仍較關注男女平權議題，對於性少數(LGBTQ+)、同性婚姻較少。

綜合意見

建議可先從增進原能會內部同仁之多元性別意識培力進修做起，增進對於性別多元之敏感度以利未來在性平業務推動。

許秀雯委員

優點

辦理多種原子能科普知識教育活動，嘗試減少相關知識之性別與城鄉落差，值得肯定。

缺點

將性平議題融入業務，目前仍較缺乏創新性之具體作為。

綜合意見

建議能系統性研究國際上相關領域融入與推動性平之努力和策略，例如國際原子能總署 (International Atomic Energy Agency·IAEA)近年來的行動 <https://www.iaea.org/zh/guan-yu-wo-men/guo-ji-yuan-zi-neng-ji-gou-de-xing-bie-wen-ti>，供作未來業務參考。

黃馨慧委員

優點

- 一、原能會性別預算之編列，對於減列項目能提出合理說明，並將【性別預算編列情形表】送交性別專案小組決議，且經提交性平專案小組討論決議後，亦能配合決議修正該表。
- 二、原能會高階主管參加性別主流化相關培訓達 80%以上，且逐年提高。

缺點

- 一、原能會部分性別分析報告內容，未能進一步呈顯性別統計資料之深化應用，或進一步提出對性別統計分析結果之建議，建議未來性別分析報告之撰寫，除性別統計之呈現與分析說明外，亦能針對如何深化資料應用或針對分析結果提出具體建議。
- 二、原能會雖有蒐集國際間安全管制機構之性別資料，然並未建置我國相關資料，以與之作【國際性別統計比較報表】，建議可參酌合宜的國際資料，建置本國資料，並作比較報表，作為國內相關決策之參考。
- 三、原能會及所屬機關在辦理 CEDAW 教育訓練達成情形，仍有許多進步空間(如參加 3 小時以上 CEDAW 訓練計之參訓涵蓋率為 35.27%，在 CEDAW 教育訓練僅列計課程代碼 410 至 413 之時數，參訓比為 19.79%)，建議可多辦理 CEDAW 相關培訓課程或提供相關訊息與機會給予同仁，或建立機制鼓勵同仁參加。
- 四、原能會發展與主管業務有關之性平教材，成果非常有限，仍有許多進步空間，建議可針對本屬相關業務或由性平相關培訓課程中進一步研發性平教材。

性平處

綜合意見

一、原能會透過多元管道(尤其臉書輻務小站)以及各種科普活動推廣性別平等宣導工作以及邀請新住民女性擔任核安防護宣導種子等作為，除讓民眾獲取原子能相關知識外，更積極鼓勵女性參與，此外，並主動將性別比例原則納入「行政院原子能委員會全民參與委員會作業要點」，於女性少數領域積極關注與推動性別參與衡平性，使民眾看見原子能領域之女性參與角色，逐步破除性別刻板印象，值得肯定。

二、建議加強之性別平等工作

(一)委託研究：考量本次考核期間，原能會尚未有委託或自行辦理與性別議題有關之研究¹，爰建議發展「原子能與性別」之相關研究(例如破除原子能領域之性別職業隔離，並可關注交織性議題，協助身心障礙、老年等婦女獲取原子能相關政策資源或風險避難安置資訊等)，回饋於風險避難相關政策，未來並可更進一步於國際交流活動(例如：全球核能婦女會，WiN Global)中交流我國之優良做法，於國際展現我國推動性別平等之努力。

(二)發展與機關相關的教材：本次考核期間原能會製作完成「原子能領域的女科技人」影片，並完成人物專訪(財團法人中華民國輻射防護協會董事長兼執行長張似琰博士)²，蒐羅原子能領域女性典範，值得肯定；建議未來可持續擴充女性科學家楷模典範，並將相關素材轉化作為機關內部、從業人員及民眾之教材與宣導素材，以逐步改變社會對於女性參與原子能領域之印象，破除性別刻板印象。

(三)請所屬機關落實訂定性別平等計畫：為有計畫性的推動性別平等工作，請人數逾兩百人之機關(如：核研所)訂定性別平等相關推動計畫，並落實性別主流化工具之整合應用，可先行調查機關

¹ 原能會於本次考核所提報資料包括：108 年委託國立臺灣科學教育館辦理「核案虛擬一點通」計畫，109 年委託臺灣藝術大學廣播電視學系，合作拍攝「原子能領域的女科技人」影片，均非與性別平等相關之研究，爰未得分。

² 參該會性別主流化專區—人物專訪資料

及內部人員需求，增加辦理扣合業務之多元主題課程，增加以工作坊形式辦理進階課程，有助於持續提升人員受訓意願及學習成效，以持續精進性別平等相關知能，讓性別平等的觀點融入機關之業務。

(四)強化性別分析：性別分析宜關注生理性別、社會性別與交織性等概念，並依據分析結果將檢討建議納入政策執行，如本次所提報「人力素質統計分析」，僅就原能會人力素質做描述性統計，雖有就職系、官職等、學歷、年齡及年資等面向進行交織分析，惟未提出檢討建議，殊為可惜。建議未來性別分析能妥善運用適當之性別資料進行交織性分析，探究性別落差成因、性別議題，以利提出之策略做法與性別議題扣合，另所提策略做法建議於實務上納入現有機制或後續計畫中落實。