

中長程個案計畫性別影響評估檢視表【一般表】

【第一部分－機關自評】：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：

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。

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：輻射管制區設施與環境安全強化改善(第三期)

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

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)。	1. 本計畫為輻射管制區設施與環境安全強化改善，與「性別平等政策綱領」權力、決策與影響力篇相關： (1) 在權力的平等：縮小具有決策權力上職位的性別差距，縮小男女兩性在人數上的差距。 (2) 在決策的平等：提升女性參與機會，降低參與上的性別

	區隔，擴大參與管道，持續推動三分之一性別比例原則。 (3)在影響力的平等：使決策具備性別敏感度，男女經驗有所不同，應使女性的經驗也能夠受到同等重視，感受得到認可，觀點獲得肯定。 2.此外，本計畫與「性別平等政策綱領」環境、能源與科技篇，追求平等參與、破除性別隔離，並發展積極策略，以鼓勵環境、能源、科技領域進用女性。營造性別友善工作環境，以吸引更多優秀女性進入相關領域就業，並確保女性能充分參與決策過程。
評估項目	評估結果
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】 請依下列說明填寫評估結果： 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)。 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： ①政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。 ②服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。 ③受益者（或使用者）。 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。 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	1.本計畫政策規劃者： (1)研擬人員：本計畫於研擬過程中，召開多次計畫討論會議，邀請各領域專家共同參與，不同性別者之性別比例達 1/4。 (2)決策人員：本所之一級單位主管(含所長、副所長及組長等)共 18 人，女性人數為 3 人、男性人數為 15 人，男女性別比為 83.3%：16.7%。本計畫參與決策之一級單位主管(含所長、副所長及組長等)共 5 人，男性人數為 5 人，男女性別比為 100%：0%。 (3)另本所計畫與業務單位編制員工、聘僱人員及替代役(截至 109 年 11 月 27 日止)共 850 人，男性共 626 人(占 74%)，女性共 224 人(占 26%)。 2.本計畫服務提供者： 包含計畫主持人及工作人員，男女性別比為 86%：14%，另前期計畫之計畫服

f)。	務提供，共計有 218 人次參與計畫執行相關工作，其中 182 人為男性，占 83.5%、36 人為女性，占 16.5%。比較前期計畫 4 年內變化，男性參與計畫工作人數因人員離退及各年度間工作差異略減，女性人數維持每年約 8-10 人參與計畫工作。 3.本計畫受益者： 本計畫屬於社會發展類計畫，主要針對輻射管制區設施與環境安全強化改善，並配合 TRR 除役作業進行設施清理、廢棄物營運等相關事宜，其計畫成果受益對象及於任一性別，無涉及性別偏見。 本計畫將持續落實政府性別主流化政策，未來計畫執行時將鼓勵少數性別參與(如相關審查委員會組成及承包廠商工作人員)，在工程招標作業上，將依政府採購法進行招標作業，對不同性別或性向均提供公平工作機會，並可預防對性別認同之刻板印象與性別隔離。
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；未設置哺集乳室；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	綜合 1-1 及 1-2 評估結果，本計畫性別議題有： 本計畫屬輻射管制區設施與環境安全強化改善之社會發展類計畫，計畫工作多需於輻射管制區作業或具備相關知識，需有理工專業背景之人力，致使男性工作人員較高於女性工作人員。(輻射相關領域人才性別比參照原能會108年核發輻射從業人員專業證書性別比，男性76.2%，女性23.8%) 本計畫秉持性別平等意涵，顧及不同年齡、族群、地區之任一性別。且對不同性別或性向均提供公平工作機會，達預防

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。	對性別認同之刻板印象與性別隔離，且關注不同性別、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。
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
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】 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： a.參與人員 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。 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	☐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： ☒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。 1.未訂定性別目標者原因： 本計畫成果受益對象及於任一性別，無涉及性別偏見，故無法訂定性別目標。 2.確保落實性別平等事項之機制或方法： (1)在計畫規劃、決策及執行階段，能納入不同性別之經驗與意見，並強化女性之領導與管理能力，以利進入計畫決策階層，使計畫團隊增加女性人員之參與。 (2)本計畫執行各核設施除役

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。	現場改善作業之外包執行人員，依政府採購法進行招標作業，對不同性別或性向均提供公平工作機會，並可預防對性別認同之刻板印象與性別隔離。
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	☐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： ☒未訂執行策略者，請說明原因及改善方法： 1.未訂執行策略者原因： 本計畫無涉及性別偏見，故無訂定執行策略。 2.改善方法： (1)本計畫工作多需於輻射管制區作業或具備相關知識，需有理工專業背景之人力，致使男性工作人員較高於女性工作人員。參與計畫之人員主要為編制內同仁依政府人事法規進用且儘量兼顧性別比例 (2)建置輻射管制區設施與環境安全強化改善之性別友善工作環境，依相關職業安全法令規定，做好職安防護，例如保護懷孕婦女限制不得於輻射管制區域工作，並提昇工作人員性別平等意識，有效防治職場性別歧視及性騷擾。

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。	☐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： ☒未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法： 1.未編列或調整經費配置者原

	因： 本計畫成果受益對象及於任一性別，無涉及性別偏見，故未編列經費。 2.改善方法： 未來計畫規劃內容中若有涉及性別觀點議題時，將適時的編列相關經費，以達成性別目標或回應性別差異需求。
--	--

【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	感謝委員相關建議，有關本計畫前期服務提供者性別變化評估、輻射相關領域人才的性別比例已新增於評估表內說明。	
3-2參採情形	3-2-1說明採納意見後之計畫調整(請標註頁數)	1. 補充本計畫前期服務提供者性別4年變化評估(p.80)。比較本計畫前期4年內服務提供者性別變化，男性參與計畫工作人數因人員離退及各年度間工作差異略減，女性人數維持每年約8-10人參與計畫工作。 2. 補充輻射相關領域人才性別比(p.80)，參照原能會108年核發輻射從業人員專業證書性別比，男性76.2%，女性23.8%。
	3-2-2說明未參採之理由或替代規劃	感謝委員對本計畫未來招標及參與人力平衡之相關建議，惟本所為公務機構，故執行計畫人力來源為高普考晉用人力分配而來，無法主動控制編制人力之性別。而招標等採購相關事宜受政府採購法規範，已有相關性別平等政策配套措施，本計畫採購勞務人力仍以達成工作為目標。

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12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：黃君平 職稱：副研究員 電話：(03) 471-1400轉3725 填表日期：109年12月11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（會議日期：____年____月____日）
 - 性別諮詢員姓名：吳嘉麗 服務單位及職稱：淡江大學化學系榮譽教授 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1、3款（如提報各部會性別平等專案小組者，免填）
- （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12月21日至109年12月29日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	吳嘉麗 淡江大學化學系榮譽教授 台灣女科技人學會創會理事長 性別與科技
3.參與方式	☐ 計畫研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 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	性別分析部分目前只有各類人員之數字統計，嚴格考量應納入數字呈現背後之意義及未來改進之方向。建議往後至少納入本四年計劃過去三年之參與人員性別變化及意義等。
6.本計畫性別議題之合宜性	1-3特說明”本計畫屬輻射管制區設施與環境安全強化改善之社會發展類計畫，計畫工作多需於輻射管制區作業或具備相關知識，需有理工專業背景之人力，致使男性工作人員較高於女性工作人員”，在1-2的性別統計部分應納入目前在輻射相關領域的性別統計，以為未來計畫招標、參與人力之衡平參考。
7.性別目標之合宜性	本計畫未來招標加入之團隊執行人員應參考目前輻射領域人才的性別比例以為本計畫之目標。
8.執行策略之合宜性	合宜，並請參考前述目標執行。
9.經費編列或配置之合宜性	合宜
10.綜合性檢視意見	建議納入目前輻射相關領域人才的性別比例

(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
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。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>吳嘉麗</u>	

