

經濟部智慧財產局性別平等工作小組
108 年度第 1 次會議
會議資料

108 年 4 月 9 日

本局性別平等工作小組 108 年度第 1 次會議會議資料

目 錄

案次	案 由	頁次
壹、報告事項		
一	經濟部性別平等推動計畫（108 至 111 年）案。(人事室)	1
二	行政院性別平等處「精進公私部門決策參與性別比例」會議決議配合辦理事項。(人事室)	4
三	行政院性別平等處辦理各部會性別平等推動計畫（108 至 111 年）辦理情形追蹤事宜一案。(人事室)	8
貳、討論事項		
一	經濟部 108 年性別平等業務考核指標填報作業【自評檢視情形】。(人事室)	10
參、臨時動議		
肆、散會		
◎附件資料：		
附件 1	經濟部 108 年性別平等業務考核指標填報作業【自評檢視表】	11
附件 2	本局 106-107 年「性別平等政策綱領」規劃重點及預期目標(辦理情形)	42
附件 3	本局 106 及 107 年度性別預算編列情形	54
附件 4	經濟部智慧財產局性別平等工作小組 107 年度第 2 次委員會會議紀錄	58

本局性別平等工作小組 108 年度第 1 次會議會議資料

時間：108 年 4 月 9 日（星期二）上午 9 時 30 分

地點：19 樓簡報室

主席：本局性別平等工作小組廖召集人承威

壹、報告事項

案由一：經濟部性別平等推動計畫（108 至 111 年）案。（報告單位：人事室）

說明：

- 一、本計畫業經本部 107 年 11 月 20 日經人字第 10703682641 號函報行政院備查並副知部所屬各機關(構)，其中列屬本局主(協)辦及各機關配合事項共計 5 項，相關事項及分工單位如下，請各承辦單位積極辦理，俾配合本部作業期程填報相關執行成果：

●院層級議題

（一）性別議題 1:提升女性經濟力

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	本局 分工單位
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。 二、重塑中高齡勞動價值，避免	提升 30-39 歲及 50-59 歲女性勞動參與率，使未來四年之增長幅度，皆不低於前三年之平均增幅。	(序次 6) 改善科系/職場性別隔離	一、提升台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含女性發明人，鼓勵女性進入智慧財產領域。 【智慧財產局】	一、提升台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含女性發明人之比率。 107 年：30%。 108 年：30%。 109 年：30%。 110 年：30%。 111 年：30%。	【國企組】

女性提早退休。 三、縮小職業性別隔離及薪資差距。					
-----------------------------	--	--	--	--	--

●部會層級議題

(二) 性別議題 2: 提升女性創(就)業機會與能力

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	本局 分工單位
提升女性取得創(就)業知能及進入市場機會的權利。	四、辦理智慧財產業務宣導或訓練，宣導並鼓勵女性參與，參與比例規劃如下： 108年：47%。 109年：48%。 110年：49%。 111年：50%。	(序次 2) 提昇女性創(就)業能力。	四、辦理「專利法令說明會」、「商標法令說明會」、「文創主題說明會」、「保護智慧財產權服務團」及「全球專利檢索系統宣導說明會」，加強女性對智慧財產權保護之瞭解，提升女性進入智財領域職場之核心職能。【智慧財產局】	●「專利法令說明會」【國企組】 ●「商標法令說明會」【商標權組】 ●「文創主題說明會」【著作權組】 ●「保護智慧財產權服務團」【著作權組】 ●「全球專利檢索系統宣導說明會」【資料服務組】

(三) 性別議題 3: 促進公私部門加強性別意識之宣導及推廣

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	本局 分工單位
加強落實性別平等教育訓練	一、逐年提升本機關及所屬機關公務人員於當年度參加性別平等相關訓練課程達 2 小時以上比例。	(序次 1) 持續加強所屬公務人員提升性平意	一、依課程目標及實際需要，辦理業務相關性別平等基礎課程及進階課程，並邀請學者專家指導業務	【人事室-2 科】

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	本局 分工單位
	108 年：82% 109 年：83% 110 年：84% 111 年：85%	識 與 知 能。	融入性平觀點， 提升同仁性平意 識及業務與性平 的連結。【本部人 事處及所屬各機 關】	
	二、加強辦理職場性騷 擾、職場霸凌之宣 導措施及教育訓練 課程。 108 年：40 場次 109 年：40 場次 110 年：40 場次 111 年：40 場次		二、由近 3 年有性騷 擾案件之機關， 加強辦理職場性 騷擾、職場霸凌 之宣導措施及教 育訓練課程。【 智慧財產局、加 工出口區管理處 、水利署及各事 業機構】	【人事室-2 科 】
	一、於各項說明會、專 題演講或活動，發 送性別平等文宣資 料。 108 年：53,650 份 109 年：53,850 份 110 年：54,150 份 111 年：54,650 份	(序次 2) 提 高 廠 商 性 平 意 識 與 知 能。	一、藉由與廠商接觸 的多元管道(如 各項說明會、專 題演講或活動等)，進行性平意識 宣導(如發送文 宣資料、張貼海 報等)。【工業局 、加工出口區管 理處、國際貿易 局、智慧財產局 、標準檢驗局、 中小企業處】	●【商標權組】 每年至少 1 場，約可發 300 份 ●【著作權組】 每年約 10 場 ，可發 250 份 ●【資料服務組 】 每年 5 場，可 發 100 份 ●【國企組】 每年 10 場， 可發 500 份 ●【法務室】 每年 3 場，可 發 200 份

二、又有關〔於各項(廠商等)說明會、專題演講或活動，發送性別平等文宣資料〕之「文宣資料」，各辦理單位如無自製設計之性平文宣品，得另參考本室自行政院性平處網站下

載之宣導單張檔(6種，已電郵寄送各單位窗口)，自行選擇運用

決 定：

案由二：行政院性別平等處「精進公私部門決策參與性別比例」會議決議配合辦理事項。(報告單位：人事室)

說 明：

- 一、本部 108 年 1 月 14 日函送行政院性別平等處 107 年 12 月 13 日「精進公私部門決策參與性別比例」研商會議紀錄，並請部屬各機關(構)依所附「『精進公私部門決策參與性別比例』研商會議決議經濟部分工表」辦理及參據所附「性別比例調查機關內部盤點表」盤點準備作業。
- 二、本案本局分工範圍包含財團法人董/監事及委員會(含任務編組)之性別比例目標及其他配合辦理事項，相關辦理事項及分工方式如下：

「精進公私部門決策參與性別比例」研商會議決議「經濟部分工表」(107.12.13)
--本局分工情形

追蹤範圍	性別比例目標及配合辦理事項	辦理單位 (經濟部分工)	智慧局分工
國營事業董、監事	1. 任一性別比例已達 40%以上者： <u>以維持 40%以上為目標</u> 。(暫無需將任一性別比例達成 40%納入組織或設置要點規定中) 2. 任一性別比例已達三分之一、未達 40%者： (1) <u>以達成 40%為目標</u> ；惟監事總人數為 3 人者，則以維持三分之一為目標。 (2) <u>研訂提升性別比例，並將三分之一性別比例原則納入相關組織或設置要點規定中</u> 。 3. 任一性別比例未達三分之一者： (1) <u>以達成三分之一為目標，並以 2 屆任期內達成為原則</u> 。(註：行政院 108-111 年性平議題-111 年達成度為 100%)	台糖公司 台電公司 中油公司 台水公司 (國營會彙整)	

追蹤範圍	性別比例目標及配合辦理事項	辦理單位 (經濟部分工)	智慧局分 工
	(2)研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，邀請少數性別者列席，擴大公共參與機會。 【監事(監察人)總人數僅 1 人者，不列管、不計列】 4. 研議推動國營事業女性人才培育，納入年度工作考成及法定配額，以加速提升董事女性比例。		
財團法人 董、監事	1. 任一性別比例已達 40%以上者：以維持 40%以上為目標。(暫無需將任一性別比例達成 40%納入組織或設置要點規定中) 2. 任一性別比例已達三分之一、未達 40%者： (1)以達成 40%為目標；惟監事總人數為 3 人者，則以維持三分之一為目標。 (2)研訂提升性別比例，並將三分之一性別比例原則納入相關組織或設置要點規定中。 3. 任一性別比例未達三分之一者： (1)以達成三分之一為目標，並以 2 屆任期內達成為原則。(註：行政院 108-111 年性平議題-111 年達成度為 100%) (2)研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，邀請少數性別者列席，擴大公共參與機會。 【監事(監察人)總人數僅 1 人者，不列管、不計列】	技術處 資訊中心 研發會 工業局 國際貿易局 中小企業處 標準檢驗局 智慧財產局 國營會 (人事處彙整)	專利一組
委員會(任務編組) 【新增】	1. 定義：基於業務所需成立之非常設性合議制組織，包括訂有設置要點或辦法、中長程個案計畫等方式明訂成立者。 2. 任一性別比例已達 40%以上者：以維持 40%以上為目標。(暫無需將任一性別比例達成 40%納入組織或設置要點規定中) 3. 任一性別比例已達三分之一、未達 40%者： (1)以達成 40%為目標。 (2)研訂提升性別比例，並將性別比例原則納入相關設置要點規定中。	本部各單位及所屬三級機關 (人事處彙整)	各單位

追蹤範圍	性別比例目標及配合辦理事項	辦理單位 (經濟部分工)	智慧局分 工
	4. 任一性別比例未達三分之一者： (1) 以達成三分之一為目標，並以 2 屆任期內達成為原則。 (2) 研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，邀請少數性別者列席，擴大公共參與機會。 5. 機關重要評鑑及獎項(如國家產業創新獎、國家品質獎、國家磐石獎等)之評審組織部分，併臨時性或 1 次性任務編組，由行政院性別平等處以通函方式提醒注意參與者性別衡平性。 6. 行政院任務編組亦納入追蹤範圍，有關「行政院國際經貿略小組」，請幕僚單位(本部國際貿易局、行政院經貿談判辦公室)配合辦理。		
其他	1. 自 108 年起依上開分類進行追蹤列管，每年填報 1 次(1 月)。 2. 性別比例達成情形，自 108 年起公開於機關網頁。 3. 108 年起新成立之委員會委員、公設財團法人及國營事業董監事之性別比例均應以符合三分之一為原則。	本部及所屬三級機關、事業機構	1. 人事室 2. 人事室 → 資料服務組 3. 各單位

三、至參據前開「性別比例調查機關內部盤點表」辦理盤點準備作業一節，經於文到當日以電郵轉知各單位先行查填提供；相關盤點結果如下，並已就委員會(含任務編組)部分，配合本部辦理後續行政院性別平等處系統填報作業：

(一) 委員會(含任務編組)部分

委員會或小組名稱	最近屆期	改聘週期(年)	現有總人數	現有女性人數	任一性別比例達成情形分類	外聘成員總人數	外聘女性成員人數	法定/規定總人數上限	預訂達成性別比例年度	有無法定列席規定	未達性別比例原因說明	改善計畫
經濟部智慧財	1081231	2	16	7	1. 「達40%以	1	1	23	(已達成)	無		

產局性 別平等 工作小 組					上」							
經濟部 智慧財 產局性 騷擾申 訴評議 會	1091231	2	7	4	1.「達 40%以 上」	1	1	9	(已達 成)	無		
經濟部 智慧財 產局甄 審、進 修甄審 暨考績 委員會	1080630	1	23	10	1.「達 40%以 上」	0	0	23	(已達 成)	無		
專利師 懲戒委 員會	1081231	2	11	4	2.「達 1/3、未 達 40% 」	7	2	11	109	有	達 1/3 、未達 40%	達成 40%為目 標，研訂提升 性別比例，並 將性別比例原 則納入相關規 定中
經濟部 智慧財 產局著 作權審 議及調 解委員 會	1081231	2	25	9	2.「達 1/3、未 達 40% 」	22	7	29	109	有	達 1/3 、未達 40%	研訂提升性別 比例至 40%，並 將性別比例原 則納入組織規 程相關規定中

(二) 財團法人董、監事部分

政府捐 助之財 團法人 名稱	身分	最近 屆期	改聘 週期 (年)	現有 總人 數	現有 女性 人數	任一性 別比例 達成情 形分類	法定/ 規定 總人 數上 限	預訂 達成 性別 比例 年度	有無 法定 列席 規定	政府 指派 人數	政府 指派 女性 人數	未達成 性別比 例原因 說明	改善計畫
財團法 人專利 檢索中 心	董事	1091222	3	7	4	1.「達 40%以 上」	15		無	7	4		
	監察 人	1091222	3	3	1	2.「達 1/3、未 達 40% 」	5		無	3	1	監事總 人數為 3 人者，以	

						」						維持三 分之一 為目標	
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	-------------------	--

四、前述各委員會(小組)成員之現有總人數及女性成員比率登入填報系統後，自動產製列出「達成性別比例尚需名額」欄如下，並已會請專利一組及著作權組錄案配合辦理：

- (一) 專利師懲戒委員會：未達任一性別 40%，若以總人數為限，尚需 1 名女性。
- (二) 著作權審議及調解委員會：未達任一性別 40%，若以總人數為限，尚須 1 名女性，若以法定/規定總人數為限，尚需 3 名女性。

五、另為配合加強促進公私部門決策參與之性別平等，各單位亦請注意臨時性或 1 次性任務編組(如採購評選小組)、機關重要評鑑及獎項等評審組織參與者之性別衡平性。

決 定：

案由三：行政院性別平等處辦理各部會性別平等推動計畫（108 至 111 年）辦理情形追蹤事宜一案。(報告單位：人事室)

說 明：

- 一、本部 108 年 3 月 11 日函轉行政院性別平等處為辦理各部會性別平等推動計畫（108 至 111 年）辦理情形追蹤事宜，檢送「行政院性別平等重要議題(院層級議題)作業說明」1 份，並請部屬各機關(構)配合辦理相關事項。
- 二、本案本局應配合辦理事項，係於本部召開性別平等專案小組會議時，須提報院層級議題【提升台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含女性發明人之比率】辦理情形(按：該展自 107 年起更名為「台灣創新技術博覽會」)，俾本部於會議召開竣事後將辦理情形送行政院性別平

等處彙整。

三、前開本局院層級議題之辦理情形，業配合本部性別平等專案小組於本年3月22日召開之本(108)年度第1次會議，填列本年1至2月辦理情形如下(如尚未有成果，須說明規劃事項或預計做法等內容)，並依限傳送本部人事處彙辦：

經濟部性別平等推動計畫（108至111年）院層級議題辦理情形表

填報機關：智慧財產局

聯絡人：何瑟勤

聯絡電話：02-23767613

辦理情形資料區間：108年1月-2月

一、性別議題1：提升女性經濟力

策略 (A)	具體做法 (B)	績效指標(C) (含期程及目標值)	辦理情形 (D)
改善科系/職場性別隔離	一、提升台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含女性發明人，鼓勵女性進入智慧財產領域。 【智慧局】 二、辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講，增進廠商性別意識，促進廠商加速改善性別隔離情形。【工業局】 三、於本部、各事業機構網站及本部所屬事業機構永續報告書揭露其員工、主管性別比例資料，以瞭解性別落差。【國營會、各事業機構】	一、提升台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含女性發明人之比率。 107年：30%。 108年：30%。 109年：30%。 110年：30%。 111年：30%。 二、於本部所轄工業區，辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講場次。 107年：40場。 108年：40場。 109年：40場。 110年：40場。 111年：40場。 三、公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 107年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 108年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 109年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 110年：辦理本部所屬事業機構員工、主管性別統計分	【智慧局-國企組】 本展自107年起更名為「台灣創新技術博覽會」，續鼓勵國內參展作品其發明團隊含女性發明人進入智慧財產領域，今(108)年預計辦理時間為9月底，相關徵展工作預計4月份展開，1-2月尚無相關資料可提供，未來規劃具體作法說明如下： - 藉由網路媒體宣傳本展女性得獎比例，以突顯女性在發明領域之卓越成就，促進女性發明人參與本展競賽。 - 藉由通知學校、法人、企業、公協會及個人發明人本展競賽相關資訊及加分機制，以鼓勵女性發明人參與本展競賽。 - 本展於展前記者會，將儘量挑選優良女性發明人作品曝光，以突顯女性發明人優良研發成果。

決 定：

貳、討論事項

案由一：經濟部 108 年性別平等業務考核指標填報作業【自評檢視情形】。(提案單位：人事室)

說 明：

- 一、本部 107 年 11 月 15 日書函以，行政院(性別平等處)預計於 108 年下半年至本部辦理性別平等業務書面及實地考核作業，其考核指標之考核資料填報範圍為 106 年 1 月至 107 年 12 月止，爰請部屬各機關(構)依「108 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」相關考核指標(本部分工表)再行檢視相關性別平等推動業務是否完備，並已完成各項考核指標業務。
- 二、本案本局屆時須配合本部各綜整單位提供填報資料，為期周延，爰就相關評核事項預請各單位自評檢視辦理情形，並列入本次會議共同檢討(詳附件 1，第 11 頁)。

決 議：

參、臨時動議

肆、散會

經濟部 108 年性別平等業務考核指標填報作業【自評檢視表】

- 【資料填報期間：106 年 1 月至 107 年 12 月】
- 【項目壹、貳為必評項目，項目叁為自行參選項目，暫不列入】

壹、基本資料：

一、編制內員工人數(含約聘僱人員)：【人事室】

	男	女	合計(人)
人數	441 人	354 人	795 人
比例	55.47%	44.53%	

●各官等人數統計表：（單位：人）【人事室】

官等	簡任(70)				薦任(550)				委任(37)				其他(138)			
身分別	主管(23)		非主管(47)		主管(19)		非主管(531)		主管		非主管(37)		主管		非主管(138)	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	13	10	31	16	7	12	342	189	0	0	12	25	0	0	36	102
比率(%)	56.52	43.48	65.96	34.04	36.84	63.16	64.41	35.59	0	0	32.43	65.57	0	0	26.09	73.91
官等 性別比率	男：62.86% 女：37.14%				男：63.45% 女：36.55%				男：32.43% 女：67.57%				男：26.09% 女：73.91%			

三、機關委員會、所屬財團法人成員概況

(一)委員會【著作權組】【人事室】【專利一組】

委員會名稱	委員人數	男	女	是否任一性別不少於 1/3
經濟部智慧財產局著作權審議及調解委員會	25	16	9	是
經濟部智慧財產局性騷擾申訴評議會	7	3	4	是
專利師懲戒委員會(屬經濟部位階)	11	7	4	是
經濟部智慧財產局性別平等工作小組	16	9	7	是

(三)政府出資或贊助超過 50%之財團法人董監事會【專利一組】

政府出資或贊助超過 50%之財團法人名稱	董事監事 總人數	董事		監事		是否任一 性別不少 於 1/3
		男	女	男	女	
專利檢索中心	10	3	4	2	1	是

四、性別歧視申訴機制【人事室】

(一)是否有提供性別歧視申訴機制。(如：專線、專人、信箱、處理流程。)

是否有提供性別歧視申訴專線	☒ 是 ☐ 否
是否有專人提供性別歧視申訴服務	☒ 是 ☐ 否
是否有提供性別歧視申訴信箱	☒ 是 ☐ 否
是否有性別歧視申訴處理流程	☒ 是 ☐ 否

(二)案件類型、數量、統計。

案件類型	案件數量	統計資料
無	0	無

註：申訴案件類型：係指因性別所產生之歧視，其類型包含：違反母性保護申訴案件、性傾向歧視申訴案件、性別認同歧視申訴案件、性騷擾、性侵害、性霸凌等。

貳、自我評量

一、基本項目(32分)

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
(二)各機關辦理對外性別平等宣導(含網頁平台)。	1. 有自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。(不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項。)	1. 「自製」文宣種類：(6分) (1)自製宣導內容(2分) 對外宣導且主題多元化、符合性別平等意識者，每項可得 0.5 分。【同一主題最多僅計算 2 項。】 (2)對外宣導主題 (2分) a. 必須由 3 個以上不同業務單位數(含所屬機關)，宣導不同主題，最高可得 2 分。 b. 僅由 2 個不同業務單位數(含所屬機關)，宣導不同主題，最高得 1 分。 c. 僅由 1 個業務單位辦理宣導，最高得 0.5 分。 (3)宣導之效益：(2分)	【各單位】 本局運用行政院性別平等處之性別平等宣導單張配合對外性別平等宣導，<u>無自製性別平等宣導文宣</u>。

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		宣導產生之效益有助於促進性別平等。 (0-2 分)	
	2. 多元性別及多元家庭權益宣導。	2. 多元性別及多元家庭權益宣導：(2 分) 辦理對外宣導主題融入多元性別、多元家庭權益等相關議題且符合性別平等意識者，包含自製文宣或自辦活動，每項可得1分	【各單位】 本局業務宣導活動均未涉及多元性別議題，爰無辦理相關權益宣導事項。
(三)各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門推動性別平等。	1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式(包含三級機關辦理性別平等工作小組、性別主流化)。	1. 鼓勵督導所屬三級機關推動性別平等之方式：(9 分) (1)三級機關(達 200 人以上)為推動性別平等訂有計畫、方案或措施：(5 分) ①三級機關訂有計畫、方案或措施之比率。(2 分) a. 達 80%以上。2 分 b. 50%-未滿 80%。1 分 c. 25%-未滿 50%。0.5 分 d. 未滿 25%。0 分。 ②三級機關所訂計畫、方案或措施之內	【人事室】 1. 推動性別平等之方式： (1)本局為推動性別平等業務，訂有「經濟部智慧財產局性別平等工作推動計畫」，重點推動事項包含：加強性別觀點融入機關業務、促進決策參與之性別平等、落實性別平等工作小組功能、運用性別主流化各項工具及落實法

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		容豐富性、完整性與妥適性，其執行結果/成效有助於促進性別平等。(3分) 得分*(三級機關訂有計畫之個數/三級機關總數) (2)三級機關(達 200 人以上)推動性別平等設有工作小組或三級機關(未達 200 人)直接參與行政院所屬各部會會議之機關比率：(3分) 依「壹、基本資料」填列所屬機關各官等人數統計表： ①三級機關人數(編制+約聘僱)達 200 人以上，該機關須設性平工作小組得邀請外聘委員開會討論。 ②三級機關人數(編制+約聘僱)未達 200 人，該機關得直接參與該部會性平專案小組。 計算方式：上述①+②。 a. 達 90%以上。3 分 b. 80%-未滿 90%。2 分 c. 70%-未滿 80%。1.5 分	定性別友善事項等，期以執行結果有助於促進性別平等。 (2)本局除派員參與本部性別平等專案小組外，另依「經濟部所屬機關(構)性別平等工作小組運作原則」規定，成立「性別平等工作小組」推動相關業務，並邀請外聘委員與會指導及討論。 (3)本局性別平等工作小組會議：【須提供會議紀錄、簽到冊佐證】 ①每年均有定期召開會議 2 次，106 至 107 年計召開會議 4 次，達成度 100%。 ②會議議程之議題包含推動「性別主流化執行計畫」(性別平等推動計畫)

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		d. 60%-未滿 70%。1 分 e. 未達 60%。0 分 (3)三級機關(達 200 人以上)召開性別平等工作小組(1 年 2 次)： <u>(1 分)</u> ①開會頻率： A. 每年均有定期開會 2 次。0.5 分 B. 每年有開會但未達 2 次。0.25 分 C. 未開會。0 分 ②會議議程之議題應多元且與機關業務結合，有助於促進性別平等。0.5 分 <i>註：查核方式為所屬機關應提供會議紀錄、簽到冊。(性騷擾調查會議不列入計算)。</i>	「性別平等政策綱領」具體行動措施、性別平等業務考核，以及性別主流化 6 大操作工具運用情形等，均能與機關業務結合。
	2. 鼓勵向民間私部門(企業、團體、機構)推動性別平等之相關作法。如設有性平績優獎項選拔措施、辦理性平意識培力課程、宣導等。	2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等之作法：(5 分) (1)向民間私部門推動性別平等之相關作法： <u>(3 分)</u> a. 設有與性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標。3 分 b. 辦理性別平等課程。2 分 c. 辦理性別平等宣導活動。1 分	●【國企組】(1) a. 本局所辦理台灣創新技術博覽會發明競賽活動，其中競賽為鼓勵女性參與，針對參展團隊含女性參與者，於書面評分審查總分加 2 分，並將性別友善性列入評分項目。 ●【各單位】(1) c.

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		(2)向民間私部門推動性別平等並訂有計畫、方案、措施。(2分) 所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性，其執行結果/成效有助於促進性別平等。	配合本部宣導性別平等標竿企業，於辦理對外之業務宣導、說明、培訓、獎項等場合，將「性別友善職場 創造雙贏」宣導單張印發參加(出席)人員，或附印於教材、講義、簡報檔等資料，辦理情形如下： (1) 107 年商標法令說明會發送宣導單張 314 份。 (2)107 年 5 場專利業務新措施宣導暨審查實務座談會發送宣導單張 400 份。 (3)107 年辦理「智慧財產權業務座談會」5 場次及「提升專利能量及價值說明會」33 場次，以會場設置海報或印製於講義內之宣導方式，配合本部發送「性別友善職場 創造雙贏」宣導單張，向民間

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
			私部門宣導性別平等標準企業作法。
	3. 向地方政府推動性別平等情形。	3. 向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法。(2分) 所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性，其執行結果/成效有助於向地方政府推動性別平等。	【各單位】 本局無辦理向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法。
(四)各機關辦理國際交流情形。	各機關辦理/參與國際交流將性別平等議題融入情形。	1. 辦理國際交流情形。(1分) (1)考核期間有辦理國際會議或研討會1次，並有將性別平等議題納入議程中；或每年各參與與性別平等相關國際交流活動1次。1分 (2)考核期間參與與性別平等相關國際交流活動1次。0.5分 (3)未辦理/參與。0分。 2. 性別平等議題融入國際交流業務情形。(1分) 將國際會議中專家學者對於性別平等之建議融入機關業務之辦理情形。	【各單位】 本局無辦理或參與涉及性別平等議題之國際會議或研討會。
(五)各機關辦	委託或自行辦理與性別	1. 委託或自行辦理與性別議題有關之研究。(1分)	【各單位】

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
理性別平等相關研究。(2分)	議題有關之研究。	委託或自行辦理1案，每案可得1分。 2. 研究結果建議事項融入業務之運用情形。(1分)	本局無辦理與性別議題有關之研究。

二、性別平等政策綱領(10分)

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
各機關辦理之內容與成果，符合各項具體行動措施之目標。(10分) (配合研發會提供資料)	檢視各機關推動之內容及成果： 1. 符合各項具體行動措施之目標。 2. 推動方式具備系統性規劃，辦理成果具廣度及深度。 3. 資源整合或跨機關/內部單位之合作程度。	1. 推動內容符合各項具體行動措施目標之程度。(2分) 機關整體推動內容與權責具體行動措施目標之符合程度。0-2分 2. 推動方式具系統性規劃，辦理成果具廣度及深度。(6分) 推動範圍擴及所屬機關(構)/內部單位或民間私部門，且規劃內容及執行結果可達到具體目標及任務，給予整體質化評分。0-6分 (1)執行成效優良。最高6分 (2)執行成效普通。最高4分 (3)執行成效低。最高2分 (4)無成效。0分	(考核期間推動性平綱領成果由部會提供，不需就具體行動措施逐項呈現辦理情形，依各篇具體行動措施之目標綜合呈現推動情形及辦理成果。) 【國企組】 本項智慧局配合行政院性平會採自主管理模式，106年至107年依各具體行動措施規劃重點及目標，持續落實，重要辦理情形如下(詳附件2，第42頁)： 【權力、決策與影響力篇：深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性】

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		3. 資源整合或跨機關/單位合作程度。(2分) 建立溝通協調機制、資源或訊息連結與分享、資訊傳遞情形、相關機關/內部單位之合作情形。0-2分	1. 本局提供「取得專利師資格男女人數比率統計及年齡分布分析」、「專利新申請案之本國自然人申請人」性別分析報告、「商標註冊申請案申請人」、「智慧財產專業人員培訓計畫」、「台北國際發明暨技術交易展」性別統計及性別分析報告，及「智慧財產人員能力認證考試分析」等共計 9 項性別統計及分析報告，並公布於本局官網。分析結果顯示兩性在我國智慧財產各領域之參與程度尚屬均衡(任一性別參與達 1/3 以上)，僅專利新申請案之本國自然人申請人由女性提出之比率略低(106 年 15.58%、107 年 15.80%)，將持續宣導與訓

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
			練增進女性參與專利業務之能力。 2. 分析我國專利師與日本專利師之性別差異，我國取得專利師資格者，106 年度女性占 40.43%；107 度女性占 32.94%。相比日本 JPAA 網站提供資料，日本取得專利師資格者，女性僅占 15%左右，顯示我國女性已有較高意願及能力參與智慧財產業務工作。 【就業、經濟與福利篇：建構友善的就業與創業環境】 3. 持續加強女性創意工作者取得智慧財產權保護相關知能之友善性及可近性，本局針對「表演藝術」、「數位出版」、「圖文創作」、「圖像授權」、「影視音產業」、「文創商品產銷之著

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
			作權契約案例剖析」、「文創產業之著作權保護與救濟」等文創主題辦理 8 場次著作權宣導說明會(女性參與比例達 66%)，並函請手工藝業者，鼓勵提出智慧財產權相關研習需求，派遣專業講師至富爾特數位影像有限公司、羊毛氈手創館等文創產業免費解說，另辦理 10 場次商標法令說明會(女性參與比例達 60.52%)，有助女性創意工作者集中之文創產業取得智慧財產權相關知能。 【教育、文化與媒體篇：積極落實性別平等教育】 4. 本局定期辦理性別主流化專題演講、數位學習、性別議題影片賞析座談、科

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
			級以上主管人員(含簡任非主管)性別意識培力課程等共 8 場，提升同仁性別意識，並提供育嬰留職停薪相關權益資訊，設置人事單一窗口服務、營造友善申請育嬰留職停薪工作環境。 【環境、能源與科技篇：落實環境資訊的公開透明機制】 5. 本局局內環境資訊公開透明，依辦公人數性別比例並考量孕婦需求，改善廁所空間配置。為維護人身安全，於男女廁及哺集乳室安裝緊急求救鈴、廁所加裝百葉窗、更新大樓監控錄影系統，提升辦公環境品質及安全。

三、消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)(10 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。(5 分) (配合研發會提供資料)	檢視第 3 次國家報告結論性意見辦理情形。	1. 針對未來推動方向辦理情形是否均已規劃具體做法，如訂定計畫、方案、措施等，並已可預期辦理成果。(2分) 規劃具體計畫或做法： a. 90%以上之項目。2分 b. 80%-未滿90%之項目。1.5分 c. 70%-未滿80%之項目。1分 d. 60%-未滿70%之項目。0.5分 e. 未達60%之項目。0分	【國企組】 本局配合本部研發會研擬措施予以執行。
		2. 訂定計畫、方案或措施與結論性意見之符合程度(3分) a. 訂定實質內容與整體目標達成度高。3分 b. 訂定實質內容與整體目標達成度中。2分 c. 訂定實質內容與整體目標達成度低。1分	【國企組】 本局配合本部研發會研擬措施予以執行。
(二)各機關落實 CEDAW 性別	106-107 年推動落實情形及成效。	各機關辦理CEDAW第3次國家報告之情形，依國家報告撰寫分工之各條文主/	【國企組】 本局配合本部研發會研擬措

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
人權之成效。 (5分) (配合研發會 提供資料)		協辦單位，列舉106-107年推動重點工作及其成效。(5分) 依品質給予0至5分。	施予以執行。

四、性別主流化(48分)

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
(一)部會性別 主流化執行計 畫之辦理及新 計畫研訂情形 。(4分) (配合人事處 提供資料)	1. 部會106年度執行計畫 年度推動成果。	1. 106年度關鍵績效指標達成目標之項 目比率。(1分) 【計算方式：(當年度關鍵績效指標達 成度為 100%(含)以上之項目數)/當年 度關鍵績效指標全部項目數×100%】 a. 達 90%以上。1分 b. 80%以上-未達 90%。0.5分 c. 未達 80%。0分	1. 106年度關鍵績效指標達成 目標之項目比率： (本項由考核委員依各部會函報之 106年性別主流化年度成果報告評 核，部會毋須另行準備佐證資料。)【人事室】 本局 106 年度關鍵績效指標項 目數 2 項，目標達成度分別為 112%(台北國際發明暨技術交 易展國內參展作品其發明團 隊含女性發明人之比率)及 122%(智慧財產業務宣導或訓 練之女性參訓率)，均達成目 標值。

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
	2. 部會性別平等推動計畫(108 至 111 年)之規劃情形。	2. 本項就(108 年至 111 年)計畫內容給予綜合性質化評分(3 分)。每項最高 1 分。 (1)運用性別主流化工具發展計畫之情形。 (2)策略措施之合宜性。 (3)評估方式之合宜性。	2. 部會性別平等推動計畫(108 至 111 年)之規劃情形：【人事室】 本局依據本部規劃之策略措施配合提列推動事項，依據核定之經濟部性別平等推動計畫(108 至 111 年)，共有下列 5 項分工： (1)院層級議題(1 項)：提升台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含女性發明人之比率。 (2)部會層級議題(4 項)： ①辦理智慧財產業務宣導或訓練，宣導並鼓勵女性參與。 ②逐年提升本機關公務人員於當年度參加性別平等相關訓練課程達 2 小時以上比例。 ③加強辦理職場性騷擾、職

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
			場霸凌之宣導措施及教育訓練課程。 ④於各項(廠商等)說明會、專題演講或活動，發送性別平等文宣資料。
(二)部會性別平等網頁維運情形 (3分) (配合人事處提供資料)	性別平等專區網頁建置及維運情形。	依機關性別平等專區網頁建置情形給予綜合性質化評分。(3分) 1. 專區入口便利性、查詢友善性及時效性。(最高1分) 2. 專區內容豐富度。 (1)基本內容。(最高1分) (2)其他內容。(最高1分)	性別平等專區網頁建置及維運情形： 【人事室】 本局相關性別統計及分析資料等，均適時公布於機關統計專區網頁，有關資料內容並按年度更新，具網頁查詢之便利性及時效性。
(三)部會性別統計辦理情形。 (3分) (配合統計處提供資料)	性別統計專區指標辦理情形	1. 部會性別統計專區新增或運用於政策之性別統計指標項數(1分)。(每項得0.2分) 2. 性別統計指標具複分類之占比(1分) (占比 = $\frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區 107 年底指標數}} \times 100\%$) 占比 80%以上者得 1 分	【資服組】 1. 本局無新增或運用於政策之性別統計指標項數。 2. 性別統計指標具複分類之占比：3 項/3 項*100%=100%。 ●3 項： ①商標註冊申請案申請人性別

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		占比 50%以上未滿 80%得 0.5 分 占比 30%以上至未滿 50%得 0.25 分 未達 30%不計分 3. 國際性別統計比較報表(1 分) 每項0.5分	統計表(20180801) ②智慧財產專業人員培訓課程 性別統計表(20180727) ③台北國際發明暨技術交易展 —發明競賽活動性別統計 (20180801) 3. 本局 <u>無</u> 國際性別統計比較 報表。
(四)各機關辦理性別分析情形。(3 分) (配合統計處提供資料)	性別分析辦理情形。	新增性別分析報告。(3 分) 每篇最高 1.5 分 (得分=各組取最高分之報告計分)	【資服組】 本局 107 年新增「106 年度智慧財產人員能力認證考試分析」1 項。
(五)部會辦理性別預算編列情形。(2 分) (配合會計處提供資料)	性別預算編列情形。	各機關編列性別預算之情形。(2 分) (1)中長程個案計畫就已進行性別影響評估之計畫，依據性別影響評估結果配合編列性別預算。(1 分) (2)性別平等政策綱領及其他性別平等相關工作事項有配合編列性別預算。(1 分)	【主計室】 有關 106 及 107 年度性別預算編列情形如後附表(詳附件 3，第 54 頁至 57 頁)。
(七)各機關公	1. 公務人員依規定參加	1. 公務人員依規定參加主流化相關訓	【人事室】

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
務人員參加性別主流化相關訓練及課程辦理情形。(6分) (配合人事處提供資料)	性別主流化相關訓練課程之情形。	練之情形。(0分) 【下列任一項未達90%每項扣0.5分，最多扣1分。】 (1)(106年一般公務人員參訓比率+107年一般公務人員參訓比率)之平均值。 (2)(106年辦理性別平等業務相關人員參訓比率+107年辦理性別平等業務相關人員參訓比率)之平均值。 註： ●係依據「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」之規定評核。 ●一般公務員106年需參訓1小時以上，107年需參訓2小時以上；性別平等業務相關人員每年需參訓6小時以上。(性別平等業務相關人員認定範圍同「一、(一)部會辦理性別平等業務人員」所提供之人員)。 ●一般公務人員及辦理性別平等業務相關人數，得排除於年度截止日前3個月內任現職者。如年度截止日為107年12月31日，則以107年9月30日在職	1. 本局人員依規定參加主流化相關訓練之情形： (1)106年：全局106年9月計776人，參與性別主流化課程1小時人員共計729人，參訓比例為93.94%；辦理性別平等業務人員計4人，參與性別主流化課程達6小時人員共計4人，參訓比例為100%。 (2)107年：全局107年9月計782人，參與性別主流化課程2小時人員共計736人，參訓比例為94.12%；辦理性別平等業務人員計5人，參與性別主流化課程達6小時人員共計5人，參訓比例為100%。 (3)106至107年參訓平均值： a. 一般公務人員參訓比率： $(93.94\% + 94.12\%) / 2 = 94.0$

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		人數計算。 ●參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。	3%。 b. 辦理性別平等業務相關人員參訓比率： (100%+100%)/2=100%。
	2. 高階主管人員參加課程人數比率。	2. 高階主管人員參訓比率(2分)： 【比率：(高階主管參訓人數/高階主管總數)×100%】 得分=高階主管人員參訓比率。 (1)90%以上。2分 (2)80%以上未滿90%。1分 (3)未滿80%者。0分 <u>註：</u> ●高階主管人員：係指擔任薦任第9職等以上正、副主管之公務人員。 ●高階主管人員人數，得排除於年度截止日前3個月內任現職者。如年度截止日為107年12月31日，則以107年9月30日在職人數計算。 ●參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。	【人事室】 2. 本局高階主管人員參訓比率： (1)本局高階主管(薦任第9職等以上正、副主管)計68人，參與性別主流化課程人員共計68人。 (2)高階主管人員參訓比率： (68/68)*100%=100%。
	3.106-107 年辦理	3.各機關辦理 CEDAW 教育訓練(實體課	【人事室】

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
	CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形。	程)達成情形，依下列指標計算得分。(2分) (1)一般公務人員參加 CEDAW 教育訓練課程人數占該部會一般公務人員總數比率。(1分) 【僅計算實體課程，若尚未辦理則本項不計分】 a. 實體課程依機關人數規模達「目標」5成。1分 b. 實體課程依機關人數規模達「目標」3成。0.5分 (2)高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)參加 CEDAW 教育訓練課程人數占該部會高階公務人員總數比率。(1分) 【僅計算實體課程，若尚未辦理則本項不計分】 a. 實體課程依機關人數規模達「目標」5成。1分 b. 實體課程依機關人數規模達「目標」3成。0.5分	3. 本局辦理 CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形： (1) 一般公務人員：本局同仁共 793 人，CEDAW 實體課程參訓人員共計 392 人，佔總人數比例約 49.43%，且參訓同仁均通過訓後測驗。 (2) 高階公務人員：本局簡任及主管人員共 97 人，CEDAW 實體課程參訓人員共計 65 人，佔高階公務人員比例約 67.01%，且參訓同仁均通過訓後測驗。

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形										
		註： ●係依據「消除對婦女一切形式歧視(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫，請參酌該實施計畫辦理。 ●實體課程需符合CEDAW 訓練及成效評核訓練計畫內容(不含 CEDAW 概論課程)，且依該計畫 106-108 年受訓比率及人數應達下列「目標」： <table><tr><th>機關總人數</th><th>實體課程參訓比率及人數</th></tr><tr><td>未滿 1,000 人(含)</td><td>40%</td></tr><tr><td>1,001-5,000 人</td><td>30%且至少 400 人</td></tr><tr><td>5,001-10,000 人</td><td>20% 且 至少 1,500 人</td></tr><tr><td>10,001 人以上</td><td>15% 且 至少 2,000 人</td></tr></table> ●一般公務人員之認定範圍： a.依法任用、派用之有給專任人員。 b.依法聘任、聘用及僱用人員。 c.公務人員考試錄取人員。 前項機構不包括公營事業機構及公立	機關總人數	實體課程參訓比率及人數	未滿 1,000 人(含)	40%	1,001-5,000 人	30%且至少 400 人	5,001-10,000 人	20% 且 至少 1,500 人	10,001 人以上	15% 且 至少 2,000 人	
機關總人數	實體課程參訓比率及人數												
未滿 1,000 人(含)	40%												
1,001-5,000 人	30%且至少 400 人												
5,001-10,000 人	20% 且 至少 1,500 人												
10,001 人以上	15% 且 至少 2,000 人												

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		學校教師。。 ●得分計算方式舉例說明： 若機關總人數為2,000人，參加CEDAW實體課程人數500人($500 \text{ 人} / 2,000 \text{ 人} = 25\%$)，而機關總人數2,000人之目標值為30%且至少400人(實體課程參訓比率及人數)，目標值之5成為15%，故實體課程參訓率25%大於15%，得1分。	
	4.機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質。	4.機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質，課程內容品質由考核委員參考下列原則給予綜合性質化評分。(最高2分) (1)課程內容與性別及主管業務相關。 (2)課程辦理前有評估所屬人員興趣與需求。 (3)課程辦理後有提供學習回饋。 (4)機關有發展與主管業務有關之教材。(如：案例研究、評估報告) 註： ●機關自辦性別意識培力實體課程：可	【人事室】 4. 本局自辦有關性別意識培力實體課程： 為強化同仁性別意識，本局採輕鬆、勵志、舒壓的電影放映方式，並輔以講師引導及互動導讀，辦理性別意識培力訓練，且藉由挑選與本局專利申請業務相關之電影「翻轉幸福」，增進同仁對性別議題之興趣及引發思考女性創業者需面臨哪些不平等

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		參考「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」開辦課程。	，藉此使其對性別意識有更深入之認知。 (1)於 107 年 8 月 2 日下午辦理「視覺悅讀-電影欣賞會」，邀請璞成心理學堂總監蘇絢慧老師引導同仁觀賞，並於映後座談，共計 113 位同仁參加。 (2)於 107 年 10 月 11 日辦理「中階主管型塑班」，再度邀請璞成心理學堂總監蘇絢慧老師引導同仁觀賞，並於映後座談，共計 73 位同仁參加。
(十)各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非	1. 各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性常務正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管之比率。 ^{11 分}	1.各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性常務正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管之比率(11 分) (1)行政院所屬各部會女性常務副首長、幕僚長及三級機關女性常務正副首長及幕僚長比率。(4 分) 得分=(女性人數/行政院所屬各部會常	【人事室】 1. 本局晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性常務正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管之比率： (1)首長 1 人、副首長 2 人、主任秘書 1 人，合計 4 人

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
主管情形及女性中高階主管培訓情形。(14分) (配合人事處提供資料)		務副首長、幕僚長及三級機關正副首長及幕僚長總數)$\times 100\%$/女性係數$\times 4$分 (2)行政院所屬各部會及三級機關一級單位女性主管比率。 (4分) 得分=(女性人數/行政院所屬各部會及三級機關一級單位主管總數)$\times 100\%$/女性係數$\times 4$分 (3)行政院所屬各部會及三級機關女性簡任非主管比率。(2分) 得分=(女性人數/行政院所屬各部會及三級機關簡任非主管總數)$\times 100\%$/女性係數$\times 2$分 (4)行政院所屬各部會及三級機關女性簡任人員增加度。(1分) 行政院所屬各部會及三級機關107年度簡任人員之女性比率及人數均較106年度增加者，得1分，比率或人數任一項未增加者0分。 <u>註：</u>	，其中3人為女性，比率：$3/4=75\%$。 (2)一級單位主管：業務單位組長7人，幕僚單位主任6人，合計13人，其中5人為女性，比率：$5/13=38.46\%$。 (3)簡任非主管：副組長6人、簡任研究員2人、簡任秘書1人、簡任督導1人、專門委員2人、專利高級審查官32人、商標高級審查官9人，合計53人，其中18人為女性，比率：$18/53=33.96\%$。 (4)本局106年度簡任人員69人，其中27人為女性，簡任人員女性比率39.13%；107年度簡任人員70人，其中26人為女性，簡任人員女性比率37.14%，107

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		1.女性係數計算方式：行政院所屬各部會及三級機關簡任、薦任及委任女性人數/行政院所屬各部會及三級機關簡任、薦任及委任總人數。(不含行政院所屬各部會首長) 106年、107年請以年度最後1日，即12月31日之在職人數計算。 (106年+107年晉用女性首長、主管比率比率)之平均值。 (1)本院所屬各部會常務副首長、幕僚長：如內政部政務次長、常務次長、主任秘書。 ※「說明」欄位填報範例： 常務副首長○人、幕僚長○人、三級機關首長○人、副首長○人，合計○人，其中○人為女性。 (2)一級單位主管：係指機關內部依據各機關組織法規規定並實際負領導責任之簡任主管人員，包含職務跨列簡任主管、組織法規所明定之兼任主管（業務及幕僚單位）；不包含支領主管職務加給之專門委員等簡任非主管人員。 ※「說明」欄位填報範例：	年度較 106 年度減少 1.99%。

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		司(處)長○人、主任○人、組長○人、其他一級單位主管○人，合計○人，其中○人為女性。(請將各一級單位主管職務人數逐一列出) 副司長、副處長等不列入計算範圍。 (4)簡任非主管：如單位副主管(副司長、副處長)、副幕僚長(如政務、常務副秘書長)、參事、技監、專門委員、簡任視察、簡任秘書等。 ※「說明」欄位填報範例： 副主管○人、參事○人、技監○人、專門委員○人、簡任視察○人、簡任秘書○人，合計○人，其中○人為女性。(請將各簡任非主管職務人數逐一列出)	
	2. 各部會及三級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數占行政院所屬各部會及三級機關女性中高階主管總數比率。3分	2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。(3分) 得分=行政院所屬各部會及三級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數/本院所屬各部會及三級機關中高階女性主管總數)×100%×3分	【人事室】 2. 本局中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率： (1)106年：中高階女性主管合計27人，其中參訓滿12小時者，共計3人，參訓

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
		<u>註：</u> 1. 「中高階女性主管」人員：係指擔任單（跨）列薦任第8職等以上正、副主管（含正、副首長及正、副幕僚長）之女性公務人員。 2. 「中高階培訓課程」：係指機關自行辦理或薦送所屬中高階公務人員參加受訓對象為單（跨）列薦任第8職等以上公務人員之2日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程（實體及數位課程學習時數合併計算並得分階段實施，但不含初任各官等主管人員訓練、升官等訓練等法定訓練）。2日課程之範圍為累計參與「領導」或「管理發展」之線上或實體訓練課程，1日以6小時計，2日為6*2=12小時。 3. ①中高階女性主管人數，得排除於評審業務截止日前3個月內任現職者。（如評審業務截止日為107年12月31日，則以107年9月30日在職人數計算。） ②依【(106年+107年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。	比率為：11.11%。 (2)107年：中高階女性主管合計29人，其中參訓滿12小時者，共計8人，參訓比率為：27.59%。 (3)106至107年平均計算： $(11.11\% + 27.59\%) / 2 = 19.35\%$

五、加分、扣分項目

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
------	--------	----------	--------

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
提供加分題項供各部會加分。	舉例： 1. 新增暫行特別措施，加速改善性別不平等。 2. 分工小組幕僚機關之推動情形。 3. 針對重要性別平等議題，積極規劃推動具體措施且成效良好。 4. 其他。	1. 每項最高 1 分。 2. 本加分項目最高可加至 5 分。	【各單位】 本局<u>無辦理</u>左列加分題項。
未辦理及未處理左列項目，予以扣分。	1. 性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。 2. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法通報及處理，未依法通報及處理者予以扣分。 3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，	1. 第 1 點至第 7 點，每項扣 2 分。 2. 第 8 點每項法規、行政措施扣 1 分。 有關不符合 CEDAW 之法規修正完成時點之認定將排除立法院審議階段，修正完成時點認定標準如下： (1) 法律案：以送請立法院審議認定為修正完成。 (2) 命令：原則以發布認定為修正完成，如授權該命令之母法受立法院未完成審議影響，則不予扣分。 (3) 行政規則及措施：以函頒認定為修正完成	【各單位】 本局<u>無未辦理及未處理之左列扣分項目</u>。

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
	未依法處理者予以扣分。 4. 未辦理「性騷擾防治法」第 7 條規定與措施者，予以扣分。 5. 違反消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)或其施行法相關規定(不包含 CEDAW 施行法第 8 條)。 6. 須報院之計畫案或法律案未辦理性別影響評估。 7. 未於行政院規定期間內上傳考核資料(上載至行政院雲端服務系統之業務考核系統)者，酌予扣 1-2 分。 8. 經檢視違反 CEDAW 施行法第 8 條應修正法規及行政措施尚未完成修正。(每項法規、行政措施扣 1	。 3. 第 9 點依委員認定扣 2 分，或優、甲等排除。	

評核項目	評核指標內容	考核基準(部會)	自評檢視情形
	分) 9. 有關違反性別平等經 監察院彈劾、糾正之案件 並歸責於機關者，由考核 委員依情節認定。		

106-107 年「性別平等政策綱領」規劃重點及預期目標(經濟部智慧局)

一、權力、決策與影響力篇

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
(四) 深化性別統計 相關資訊，增 加政府政策資 訊之可及性	1. 建立市場經濟、社會組織、與家庭生活相關領域中參與及決策情形之性別統計，以及國際比較分析，說明分析比較依據，並據以規劃政策。	本部統計處、行政機關、事業機構協辦	規劃重點 提供「我國取得專利師資格及日本專利師男、女人數比例」、「專利新申請案之本國自然人申請人」性別分析報告、「商標註冊申請案自然人申請人」、「智慧財產專業人員培訓計畫」、「台北國際發明暨技術交易展—發明競賽活動」性別統計及性別分析報告，共計 8 項，按年度逐年更新，並上傳本局官網，供各界參考。 預期目標 提供各界瞭解兩性在我國智慧財產領域之參與程度及我國專利師與日本專利師之性別差異，可作為未來規劃辦理性別平等教育宣導活動之依據。	專利一組 經本局統計，106 年度取得專利師資格者計 47 人，其中女性占 40.43%(男性 28 人，女性 19 人)，超過總人數的四成。另於年齡分布方面，106 年度取得專利師資格之 47 人中，30 歲以下為 7 人，31 至 39 歲為 32 人，40 至 49 歲為 7 人，50 歲以上為 1 人。 經本局統計，107 年度取得專利師資格者計 72 人，其中女性占 32.94%(男性 49 人，女性 23 人)，超過總人數的三成。另於年齡分布方面，107 年度取得專利師資格之 72 人中，30 歲以下為 8 人，31 至 39 歲為 38 人，40 至 49 歲為 19 人，50 歲以上為 7 人。 另依據日本 JPAA 網站資料，日本專利師男女比例，2017 年統計男性為 85.1%，女性為 14.9%，至 2019 年男性為 84.7%，女性為 15.3%(詳附表)，與我國專利

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
				師就男、女比例相較，很明顯我國專利師女性比率較高。 專利三組 專利新申請案之本國自然人申請人性別統計： 106、107 年本局受理本國自然人提出專利新申請案，分別為 11,220 件、9,926 件；其中，由男性自然人提出之專利新申請案件數分別為 9,472 件、8,358 件，分別占本國自然人申請之比例為 84.42%、84.20%；由女性自然人提出之專利新申請案件數分別為 1,748 件、1,568 件，分別占本國自然人申請之比例為 15.58%、15.80%。 商標權組 為獲得兩性在商標申請註冊及從事商業活動類型傾向等資訊，賡續辦理年度商標註冊申請案件統計，透過兩性申請註冊於不同商品或服務類別之分析，瞭解其從事商業行為時之傾向，以提供未來在推廣別主流化政策之參考。經查 106 年度註冊申請案男性申請人比例為 66.2%，女性申請人為 33.8%。107 年度

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
				註冊申請案男性申請人比例為 69.4%，女性申請人為 30.6%。 國企組 2 科 106 台北國際發明暨技術交易展—發明競賽統計國內參展作品共計 735 件報名，參加團隊含女性者計有 247 件，女性參展率達 33.61%。 107 台灣創新技術博覽會（原「台北國際發明暨技術交易展」）—發明競賽統計國內參展作品共計 640 件報名，參加團隊含女性者計有 249 件，女性參展率達 38.91%。 106 年專利法令說明會全國分台北、新竹、台中、台南及高雄等共舉辦五場次，總計 424 人出席，其中女性出席 195 人，佔 46%。 107 年專利法令說明會全國分台北、新竹、台中、台南及高雄等共舉辦五場次，共計 350 人出席，女性 121 人，佔 35%。 106 年智慧財產專業人員培訓計畫培訓課程共 503 人，女性計有 252 人，佔 51.1%。智慧財產專業人員能力認證考試

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
				共計 394 人報名：女性計有 274 人，佔 68.55%。通過考試取得證書者共計 68 人：女性佔有 40 名，佔 58.82%。 107 年智慧財產專業人員培訓計畫培訓課程共 472 人，女性計有 289 人，佔 61.23%。智慧財產專業人員能力認證考試共計 384 人報名：女性計有 262 人，佔 68.23%。通過考試取得證書者共計 178 人：女性佔有 125 名，佔 70.22.%。 資服組 智慧局提供「取得專利師資格男女人數比率統計及年齡分布分析」、「專利新申請案之本國自然人申請人」、「商標註冊申請案申請人」、「智慧財產專業人員培訓計畫」、「台北國際發明暨技術交易展」及「智慧財產人員能力認證考試分析」等性別統計及分析報告，共計 9 項（「智慧財產人員能力認證考試分析」為 107 年新增項目），分別於 106 及 107 年 6 月 30 日前更新各年資料，並上傳本局官網統計網頁專區，供各界參考。

二、就業、經濟與福利篇

目標	具體行動措施	本部相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
(二) 促進工作與家庭平衡	4. 鼓勵及促進父親申請育嬰留職停薪，並檢視育嬰留職停薪對女性工作權之影響。	本部人事處、行政機關、事業機構(新增)	規劃重點 1. 主動蒐羅育嬰留職停薪相關法令函釋，於上、下年度主動以電子郵件等多元管道轉知全局同仁，營造友善申請育嬰留職停薪工作環境。 2. 於新進人員報到時，確實提供育嬰留職停薪相關規定、申請程序等各項諮詢及服務。 預期目標 1. 透過上述育嬰留職停薪相關知識觀念之宣導，有效增進同仁育嬰留職停薪觀念及提升兩性平權意識。 2. 法制面則以提供公保育嬰留職停薪津貼、陞遷資績採計評分由當事人自行擇優採計年資、不得作為考績等次之考量因素等，使育嬰留職停薪人員各項權益獲致相當程度之保障，期與現職公務人員之權益趨於衡平。	人事室 本局為利同仁瞭解辦理育嬰留職停薪之權益，爰將留職停薪法規依據、作業流程、所需時間及申請書表格等，製作「留職停薪及復職申請 SOP」，除登載本局「E 網通\知識管理系統\服務專區\人事園地」中供同仁使用外，另同步登載於該系統\「智慧新人指南」專區中，並於新人報到時予以說明。 另有關育嬰留職停薪相關法令函釋，均即時主動上載於本局知識管理系統\整合式電子公文系統\公文電子公布欄公告轉知全局同仁；個別同仁如有育嬰留職停薪需求或陞遷資績計分等相關疑問，亦由單一人事窗口服務，確實維護同仁育嬰留職停薪相關權益、營造友善申請育嬰留職停薪工作環境。
(四) 建構友善	5. 重視女性創意工作者集中的手工藝與文化創意產	商業司、智慧局、標檢局	規劃重點 在一般性的業務宣導中，特別加強女性創意工作者的協助及針對女性創意工作	商標權組 106 年及 107 年辦理之「商標法令說明會」宣導活動經驗顯示，106 年出席人

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
的就業與創業環境	業之智慧財產權保護與知能的取得，以及各項商品檢驗、驗證、智財權等資源，相關知識或申請程序的友善性與可近性。		者之智慧財產權宣導，以加強相關法律與程序之性別友善及可近性。 1. 廣邀女性創意工作者集中的圖書出版、影音、軟體、演藝、文化事業、美術工藝等文創產業業者，共同參與智慧財產權相關主題宣導說明會。 2. 鼓勵女性手工藝業者提出智慧財產權相關研習需求，並由本局保護智慧財產權服務團之專業講師免費前往解說。 3. 持續關注女性申請人之各項需求，透過兩性商標申請註冊及從事商業活動類型傾向等資訊，分析女性申請人從事商業行為時之申請註冊傾向。 預期目標 加強女性創意工作者取得智慧財產權保護相關知能之友善性及可近性，建構性別友善之就業及創業環境。	數共 286 人，男性 112 人(39.16%)，女性 174 人(60.84%)；107 年出席人數共 314 人，男性 125 人(39.81%)，女性 189 人(60.19%)，計女性出席人數均較男性為高。女性參與率由原來低於男性參與率的情況，增加至女性參與率已略超過男性參與率，惟女性參與商標業務工作與職場之情況尚未穩定，申請商標註冊案件，106 年男性申請件數為 15,353 件，女性為 7,838 件，107 年男性申請件數為 17,193 件，女性為 9,012 件，女性申請商標註冊案件雖略有增加，然商標註冊案件之數量整體仍較男性為少，即使在女性較多經營之商品零售批發、提供飲食、住宿、飲料、食品、服飾、化妝品等類商品或服務之商標申請註冊案件仍較男性申請者為少。故仍需持續宣導與訓練，使能增進女性參與者在職場上的觀念與能力，故仍繼續辦理該等宣導活動，持續鼓勵女性穩定參與商標業務之工作與職場，改變過去男性多於女性之情況。

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
				著作權組 106 年至 107 年本局針對「表演藝術」、「數位出版」、「圖文創作」、「圖像授權」、「影視音產業」、「文創商品產銷之著作權契約案例剖析」、「文創產業之著作權保護與救濟」等文創主題辦理 8 場次著作權宣導說明會，參與人數共計 609 人(女性參與比例達 66%)，並表示對文創著作權的保護與認知程度有所提升。 107 年 7 月本局函請手工藝業者，鼓勵提出智慧財產權相關研習需求，並由本局保護智慧財產權服務團之專業講師前往富爾特數位影像有限公司、羊毛氈手創館等文創產業免費解說，有助女性創意工作者集中之文創產業取得智慧財產權相關知能。

四、教育、文化與媒體篇

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
(一) 積極落	5. 強化並落實研發具性別平等意	本部人事處、所屬行政機關、事	規劃重點 1. 辦理性別主流化專題演講 1 場次，預	人事室 106 至 107 年間共辦理性別主流化專題

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
實性別 平等教 育與性 別平等 教育白 皮書之 規劃	識的職前與在職 訓練課程(含師資 培育、軍公教、司 法、醫事、社福、 公司行號等)。	業機構	計參訓人數 120 人。 2. 運用台北 e 大或 e 等公務園等網站之 性別平等課程辦理訓練，預計參訓人 數 400 人。 3. 辦理性別議題相關宣導短片或電影賞 析活動 1 場次，預計參訓人數 100 人 。 4. 辦理科級以上主管人員(含簡任非主 管)性別意識培力，預計參訓人數 50 人。 預期目標 1. 提升同仁性別意識及對於性別主流化 相關政策工具之認識。 2. 以活潑生動之影片賞析方式，加深同 仁對性別平等概念之瞭解並能落實於 生活。	演講 4 場次、數位學習 2 場次、性別議 題影片賞析座談 1 場次、科級以上主管 人員(含簡任非主管)性別意識培力 1 場 次，總參訓人數共 1821 人次(男：945 ，佔 51.89%；女：876，佔 48.11%)，相 關執行情形如下： 一、106 年相關訓練學習總參訓人數共 771 人次(男：400，佔 51.88%；女 ：371，佔 48.12%)，情形如下： (一)實體訓練 2 場，辦理情形如下： 1. 於 4 月 20 日辦理「高齡台灣的女性 經濟，智慧與財產」專題演講：邀 請行政院性平會第 3 屆委員、臺北 大學社會科學學院社工系助理教授 王品老師講授，參訓人數計 145 人(男：81，佔 55.86%；女：64，佔 44.14%)。 2. 於 7 月 6 日辦理「CEDAW 法制與情 境案例分析專題演講」專題演講： 邀請臺灣警察專科學校張瓊玲副教 授講授，參訓人數計 149 人(男：78 ，佔 52.35%；女：71，佔 47.65%) 。

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
				(二)數位學習：於 2 月 9 日函請各單位同仁參加 e 等公務園「CEDAW 施行法-暫行特別措施及案例」之線上學習課程，參訓人數共計 477 人（男：241，佔 50.52%；女：236，佔 49.48%）。 二、107 年相關訓練學習總參訓人數共 1050 人次（男：545，佔 51.9%；女：505，佔 48.1%），情形如下： (一)實體訓練 2 場次、性別議題影片賞析座談 1 場次及科級以上主管人員性別意識培力專題演講計 1 場次，辦理情形如下： 1. 性別主流化專題演講： (1)於 7 月 24 日辦理「職場性別平等-從 CEDAW 第 11 條探討工作平等權利及相關案例分析」專題演講：邀請中央研究院兼任研究員焦興鎧先生講授，參訓人數計 119 人（男：66，佔 55.46%；女：53，佔 44.54%）。 (2)於 8 月 15 日辦理「翻轉性別破除習俗-從 CEDAW 第 5 條探討我

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
				國社會文化及相關案例分析」專題演講：邀請中華民國書香關懷協會理事長黃瑞汝講授，參訓人數計 132 人(男：63，佔 47.73%；女：69，佔 52.27%)。 2. 性別議題影片賞析座談：於 8 月 2 日辦理視覺悅讀-電影欣賞交流，聘請璞成心理學堂總監蘇絢慧老師引導觀賞及講解電影「翻轉幸福」，參訓人數計 112 人(男：50，佔 44.64%；女：62，佔 55.36%)。 3. 科級以上主管人員性別意識培力專題演講：於 10 月 11 日辦理「中階主管型塑班」，邀請璞成心理學堂總監蘇絢慧引導觀賞及講解電影「翻轉幸福」，參訓人數計 71 人(男：43，佔 60.56%；女：28，佔 39.44%)。 (二)數位學習：於 3 月 20 日函請各單位同仁參加 e 等公務園+學習平臺「CEDAW 施行法-實質平等、直接與間接歧視」之線上學習課程，參訓人數共計 616 人(男：323，佔 52.44%；女：293，佔 47.56%)。

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
				)。

七、環境、能源與科技篇

目標	具體行動措施	本部 相關單位	規劃重點及預期目標	辦理情形
(四) 結合民間力量，提高治理效能	1. 落實環境資訊的公開透明機制，對各種汙染、風險、公共衛生、公共場所安全、新興開發案的環境影響、工程規模等資訊，應貼近 <u>不同性別或城鄉居民不同的使用習慣與便利性</u> ，及時做到資訊適度公開。	貿易局、智慧局、標檢局、能源局、國營會、加工處、台糖、台電公司、中油公司、台水公司	規劃重點 於相關公共設施設置時，考量不同性別使用之習慣與便利性，並做到及時資訊公開。 預期目標 落實不同性別之友善環境及資訊的公開透明。	秘書室 本局對局內環境資訊包括公共衛生、公共場所安全等，均落實資訊公開透明機制，並適時周知同仁及洽公民眾，又依據建築技術規則第 37 條之規定，有關依辦公人數男女比例對大、小便器之要求，均符合規定，且貼近男女使用的便利性。 另考量孕婦使用的便利性，本局特擴寬女廁空間，以方便使用；為因應男性身長較高故於 106 年辦理男廁衛生間擴大加深改善作業。另外，為維護人身安全，於男、女廁所及哺集乳室安裝緊急求救鈴，提供及時救助；並於男女廁所加裝百葉窗，以防止戶外可以窺視內部人員使用情形；107 年更新大樓監控錄影系統，提昇辦公環境安全。

日本專利師男女人數比例統計表

統計日期 2019. 1. 31	人數	比例
男性	9, 610	84. 7%
女性	1, 733	15. 3%
統計日期 2018. 3. 31	人數	比例
男性	9, 498	84. 9%
女性	1, 687	15. 1%
統計日期 2017. 3. 31	人數	比例
男性	9, 407	85. 1%
女性	1, 650	14. 9%

資料來源：JPAA 網站

經濟部主管民國106年度性別預算編列情形表

計畫或業務 項目名稱	性別平等業務類型(可複選)	性別 預算數 (千元)	性別平等 年度預期成果
智慧財產局	合計	1,332	請主管機關填寫當年度性別預算數與前一年度性別預算數之增減額度、增減率(%)及原因說明。
	一、第1類「計畫類」	0	
	二、第2類「綱領類」	1,332	
	三、第3類「工具類」	1,332	
	四、第4類「性平法令類」	0	
	五、第5類「其他類」	0	
	六、扣除經複選之計畫或業務項目	1,332	
1. 辦理台北國際發明暨技術交易展發明競賽參展作品之發明人性別調查統計分析及促進性別平等之評審作業	計畫項目小計	1,322	1. 辦理本展發明競賽之參展發明人之性別數據統計，瞭解不同性別參與情形，作為鼓勵發明創作及競賽賽制規劃參考。 2. 為強化性別平等意識，將性別友善性列入參展作品評核之評分項目之一，以鼓勵發明人研發具性別意識或促進性別平等之作品。 3. 為鼓勵女性發明人參加本展，於現場實地審查作業程序中，一一詢問參展團隊，針對參賽作品之發明人或研發團隊中含女性發明人一人以上者，即於書面審查總分加2分做為鼓勵。 4. 發明競賽從報名開始，即針對是否含有女性發明人部分進行數據蒐集、召開評審委員會會議時將給獎標準制定列為議案討論、進行現場實地審查作業時，評審助理協助確認團隊是否含有女性，俾利加分作業確實。 5. 整項競賽評審過程(包含評審審查費及會議出席費)經費皆納入性別預算，其中發明競賽區評審三次會議出席費用計332,000元(包括：2次*69人[國內評審]*2,000元/次=276,000元；28人[國內評審]*2,000元/次=56,000元)以及發明競賽區評審進行書面審核及現場實地審核之相關評審費共計990,000元(包括書面評審費1,000件[預估]*300元/件=300,000元。現場實地審查評審費69人*10,000元/人=690,000元)。
	☐ 一、中長程個案計畫 (受益對象為 ☐ 7-1 ☐ 7-2 ☐ 7-3)		
	■二、性別平等政策綱領 (具體行動措施：權力、決策與影響力篇、四、(四)、1；環境、能源與科技篇、四、(二)、1)	1,322	
	■三、各部會推動性別主流化實施計畫	1,322	
	☐ 四、促進性別平等相關法律 (法律名稱_____)		
	☐ 五、其他促進性別平等業務 (非屬第4類之法律/法律名稱_____；單一年度計畫、服務方案或經常性業務等)		
	■六、上述項目如經複選，其重複列計金額	1,322	
2. 辦理性別主流化相關專題演講	計畫項目小計	6	提升員工性別意識培力：預計辦理1場專題演講，參訓人數120人。
	☐ 一、中長程個案計畫 (受益對象為 ☐ 7-1 ☐ 7-2 ☐ 7-3)		
	■二、性別平等政策綱領 (具體行動措施：教育、文化與媒體篇、四、(一)、5)	6	
	■三、各部會推動性別主流化實施計畫	6	
	☐ 四、促進性別平等相關法律 (法律名稱_____)		
	☐ 五、其他促進性別平等業務 (非屬第4類之法律/法律名稱_____；單一年度計畫、服務方案或經常性業務等)		
	■六、上述項目如經複選，其重複列計金額	6	

經濟部主管民國106年度性別預算編列情形表

計畫或業務 項目名稱	性別平等業務類型(可複選)	性別 預算數 (千元)	性別平等 年度預期成果
3. 性別平等工作小組外聘委員兼職費	計畫項目小計	4	預計召開2次性別平等工作小組會議，請外聘委員出席提供性別觀點之專業諮詢意見。
	☐ 一、中長程個案計畫 (受益對象為 ☐ 7-1 ☐ 7-2 ☐ 7-3)		
	☒ 二、性別平等政策綱領 (具體行動措施：權力決策與影響力篇(一)2)	4	
	☒ 三、各部會推動性別主流化實施計畫	4	
	☐ 四、促進性別平等相關法律 (法律名稱_____)		
	☐ 五、其他促進性別平等業務 (非屬第4類之法律/法律名稱_____；單一年度計畫、服務方案或經常性業務等)		
	☒ 六、上述項目如經複選，其重複列計金額	4	

經濟部主管民國107年度性別預算編列情形表

單位：千元；%

計畫或業務項目名稱	性別平等業務類型(可複選)	性別預算數(千元)	性別平等年度預期成果
智慧財產局	合計	1,303	請主管機關填寫當年度性別預算數與前一年度性別預算數之增減額度、增減率(%)及原因說明。
	一、第1類「計畫類」	0	
	二、第2類「綱領類」	1,230	
	三、第3類「工具類」	1,230	
	四、第4類「性平法令類」	0	
	五、第5類「其他類」	73	
	六、扣除經複選之計畫或業務項目	1,230	
1.辦理台北國際發明暨技術交易展發明競賽參展作品之發明人性別調查統計分析及促進性別平等之評審作業	計畫項目小計	1,220	1.辦理本展發明競賽之參展發明人之性別數據統計，瞭解不同性別參與情形，作為鼓勵發明創作及競賽賽制規劃參考。 2.為強化性別平等意識，將性別友善性列入參展作品評核之評分項目之一，以鼓勵發明人研發具性別意識或促進性別平等之作品。 3.為鼓勵女性發明人參加本展，於現場實地審查作業程序中，一一詢問參展團隊，針對參賽作品之發明人或研發團隊中含女性發明人一人以上者，即於書面審查總分加2分做為鼓勵。 4.發明競賽從報名開始，即針對是否含有女性發明人部分進行數據蒐集、召開評審委員會議時將給獎標準制定列為議案討論、進行現場實地審查作業時，評審助理協助確認團隊是否含有女性，俾利加分作業確實。 5.整項競賽評審過程(包含評審審查費及會議出席費)經費皆納入性別預算，其中發明競賽區評審三次會議出席費用計344,000元(包括：2次*72人[國內評審]*2,000元/次=288,000元；28人[國內評審]*2,000元/次=56,000元)以及發明競賽區評審進行書面審核及現場實地審核之相關評審費共計876,000元(包括書面評審費1,000件[預估]*300元/件=300,000元。現場實地審查評審費72人*8,000元/人=576,000元)。
	☐ 一、中長程個案計畫 (受益對象為 ☐ 7-1 ☐ 7-2 ☐ 7-3)		
	☒ 二、性別平等政策綱領 (具體行動措施：權力、決策與影響力篇、四、(四)、1；環境、能源與科技篇、四、(二)、1)	1,220	
	☒ 三、各部會推動性別主流化實施計畫	1,220	
	☐ 四、促進性別平等相關法律 (法律名稱_____)		
	☐ 五、其他促進性別平等業務 (非屬第4類之法律/法律名稱_____；單一年度計畫、服務方案或經常性業務等)		
	☒ 六、上述項目如經複選，其重複列計金額	1,220	
2.辦理性別主流化相關專題演講	計畫項目小計	6	提升員工性別意識培力：預計辦理1場專題演講，參訓人數120人。
	☐ 一、中長程個案計畫 (受益對象為 ☐ 7-1 ☐ 7-2 ☐ 7-3)		
	☒ 二、性別平等政策綱領 (具體行動措施：教育、文化與媒體篇、四、(一)、5)	6	
	☒ 三、各部會推動性別主流化實施計畫	6	
	☐ 四、促進性別平等相關法律		
	☐ 五、其他促進性別平等業務		
	☒ 六、上述項目如經複選，其重複列計金額	6	

經濟部主管民國107年度性別預算編列情形表

單位：千元；%

計畫或業務 項目名稱	性別平等業務類型(可複選)	性別 預算數 (千元)	性別平等 年度預期成果
3. 性別平等工作小組外聘委員兼職費	計畫項目小計	4	預計召開2次性別平等工作小組會議，請外聘委員出席提供性別觀點之專業諮詢意見。
	☐ 一、中長程個案計畫 (受益對象為 ☐ 7-1 ☐ 7-2 ☐ 7-3)		
	☒ 二、性別平等政策綱領 (具體行動措施：權力決策與影響力篇(一)2)	4	
	☒ 三、各部會推動性別主流化實施計畫	4	
	☐ 四、促進性別平等相關法律 (法律名稱_____)		
	☐ 五、其他促進性別平等業務 (非屬第4類之法律/法律名稱_____； 單一年度計畫、服務方案或經常性業務等)		
	☒ 六、上述項目如經複選，其重複列計金額	4	
4. 男女廁所裝設馬桶座墊消毒器	計畫項目小計	73	增進廁所使用衛生及安全。
	☐ 一、中長程個案計畫 (受益對象為 ☐ 7-1 ☐ 7-2 ☐ 7-3)		
	☐ 二、性別平等政策綱領 (具體行動措施：權力決策與影響力篇(一)2)		
	☐ 三、各部會推動性別主流化實施計畫		
	☐ 四、促進性別平等相關法律 (法律名稱_____)		
	☒ 五、其他促進性別平等業務 (非屬第4類之法律/法律名稱_____； 單一年度計畫、服務方案或經常性業務等)	73	
	☐ 六、上述項目如經複選，其重複列計金額		

經濟部智慧財產局性別平等工作小組 107 年度第 2 次委員會會議紀錄

壹、時間：107 年 11 月 20 日（星期二）上午 9 時 30 分

貳、主持人：廖召集人承威

記錄：何瑟勤

參、地點：本局 19 樓簡報室

肆、出席人員：如後附出(列)席人員簽名單

伍、主持人致詞：(略)

陸、報告事項

案由一：本局 107 年至 108 年性別平等工作小組成員異動案。

決 定：洽悉。

案由二：本局配合提報「經濟部性別平等推動計畫(108 至 111 年)一部層級議題(草案)」作業案。

決 定：

一、洽悉。

二、請各單位屆時依本部計畫確實執行，有關 KPI(關鍵績效指標)目標值之達成情形，並請預為準備佐證資料(例如：簽到冊)，以備相關考核查驗。**【請國企組、商標權組、著作權組、資料服務組、法務室辦理(自行列管)】**

案由三：本年度性別統計及分析辦理情形。

【張委員懿云回應意見紀要】

統計數據出來後，應該要進行分析，例如：數據很低的原因是什麼？比例比較低的項目應該如何改善？智慧局可以做什麼？數據明顯差異的原因是自然現象(因素)？或是可以檢討改善？這些應該要有分析的說明，而不是只有統計數字。

決 定：

一、洽悉。

二、請各單位依照張委員回應意見辦理。**【請國企組、專利一組、商標權組、專利三組辦理(自行列管)】**

案由四：本年度法律案性別影響評估辦理情形。

決 定：洽悉。

案由五：本局性別預算執行情形。

【張委員懿云回應意見紀要】

(一)針對第3項「辦理『台灣創新技術博覽會-發明競賽』有關促進性別平等之評審作業」，其107年預算數(122萬元)與108年預算案數(6萬元)之差異，應就計算方式之不同妥為說明，或以同樣計算基準呈現107年合理的預算數，做為2個年度的比較，說明整體預算並沒有大幅變動，以免招致誤解。

(二)108年的性別預算案數全局只有7萬元，以智慧局這麼大的局來看，似乎是偏低了，建議智慧局108年應提出新的性別預算計畫，展現機關對性別平等業務的重視。

【國企組黃組長說明】

性別預算的編列並無標準，本局過去參考工業局、水利署之作法，只要有辦理與性別有關的事項，全部費用就都計列性別預算，因此，發明競賽就因有女性參與之評審加分機制，所以評審費用全部列為性別預算；但現在參照性平專家意見，僅就其中能達到促進性別平衡目的之女性加分機制，以其所占評分之比例計算有關促進性別平等的評審費用，方為合理，且使性別預算之編列有所依據。相關說明，以及今年國內外參賽報名作品之件數，本組將於會後提供主計室補充。

決 定：

一、洽悉，並請就第3項「辦理『台灣創新技術博覽會-發明競賽』有關促進性別平等之評審作業」之預算差異補充說明。**【請國企組、主計室辦理(自行列管)】**

二、未來請各組室於業務執行過程中，多多思考有無「具促進性別平等目的」或「符合性別平等原則」之事項(例如：秘書室辦理裝設監視器

、電梯間裝置攝錄機等業務)，相關費用即可累計為性別預算額度，提高性別預算執行數。**【請各組室辦理(自行列管)】**

三、請主計室利用概(預)算編列審查或執行檢討會議之場合，加強宣導性別預算編列及執行情形，以便各單位集思廣益，相互提醒可以框進性別預算之業務，提升性別預算敏感度。**【請主計室辦理(自行列管)】**

案由六：宣達修正性別預算自 108 年度起正式實施一案。

【張委員懿云回應意見紀要】

修正性別預算自 108 年正式實施後，機關要特別留意性別預算在整體預算上的比例，尤其 10 萬元以下的預算，很有可能會被檢視，所以，主計單位每年在辦理預算編列時，一定要特別關注性別預算的部分。

決 定：洽悉，並請各單位配合主計作業辦理。**【請主計室辦理(自行列管)】**

柒、討論事項

案由一：本局辦理經濟部性別平等推動計畫-「院層級」議題及「部會層級」議題關鍵績效指標之 107 年執行成果檢討。

【張委員懿云回應意見紀要】

(一)參加男性少於 3 分之 1 的部分，要特別留意，如果是因為針對女性辦理，也必須有針對的理由，例如：是偏遠地區的女性，或是需要更多協助的女性，否則，性別平等原則上是不宜有針對性別情形。

(二)總結來說，性別統計有數據後，要有分析、觀察來找出差異原因，然後再針對差異原因研究如何改善、解決。

決 議：請各單位依照各項關鍵績效指標之目標值，參考張委員意見，持續推動辦理。**【請國企組、商標權組、著作權組、資料服務組、法務室辦理(自行列管)】**

捌、臨時動議：(無)

玖、散會：上午 10 時 35 分