

經濟部智慧財產局性別平等工作小組
110 年度第 1 次會議
會議資料

110 年 3 月 31 日

本局性別平等工作小組 110 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	本局 109 年至 110 年性別平等工作小組成員異動案。(人事室)	1
二	本局性別平等工作小組 109 年度第 2 次會議列管事項報告案。(人事室)	1
三	本局填報經濟部性別平等推動小組報告事項「觀摩學習精進成果表」案。(人事室)	2
四	行政院函頒「112 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」案。(人事室)	3
貳、討論事項		
一	檢討本局性別平等工作推動計畫案。(人事室)	7
二	經濟部 110 年性別平等業務考核指標填報作業【自評檢視情形】。(人事室)	8
參、臨時動議		
肆、散會		
◎附件資料：		
附件 1	經濟部智慧財產局性別平等工作小組 109 年度第 2 次委員會會議紀錄	10
附件 2	本局性別平等工作推動計畫	13
附件 3	經濟部 110 年性別平等業務考核指標填報作業【本局自評檢視表】	15

本局性別平等工作小組 110 年度第 1 次委員會會議資料

時間：110 年 3 月 31 日（星期三）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：本局 109 年至 110 年性別平等工作小組成員異動案。（報告單位：人事室）

說 明：

一、本次成員調整說明如下：

（一）前人事主任鄧慧儀榮陞調職，其所遺本局性別平等工作小組委員兼執行秘書職務配合改由新任人事主任林炳壽接兼。

（二）前專利二組組長吳佳穎榮陞調職，其所遺本局性別平等工作小組委員職務配合改由新任專利二組組長李清祺接兼。

（三）另為使小組成員符合任一性別比例達 40%之目標，將國企組及資料服務組代表委員分別調整由該等組副組長邱淑玟、高秀美接兼。

二、調整後小組成員男、女比例分別為 56.25%、43.75 %。

決 定：

案由二：本局性別平等工作小組 109 年度第 2 次會議列管事項報告案。（報告單位：人事室）

說 明：本局性別平等工作小組 109 年度第 2 次會議報告事項第 5 案有關「109 年度性別統計及分析辦理情形」，請各主辦單位依會議決議事項確實辦理（詳附件 1，第 10 頁），相關辦

理情形將安排於本年度第 2 次會議報告。

決 定：

案由三：本局填報經濟部性別平等推動小組報告事項「觀摩學習精進成果表」案。**(報告單位：人事室)**

說 明：

- 一、本案係本部為瞭解本部相關單位、機關（構）就 109 年度第 2 次及第 3 次會議議題別報告事項觀摩學習之精進成果，於檢送 109 年 11 月 18 日召開「經濟部性別平等專案小組 109 年度第 3 次會議」紀錄一案，另附「經濟部性別平等推動小組報告事項觀摩學習精進成果表」，請兩次會議與會機關（構）參考各該會議中報告單位、機關（構）就「鼓勵女性投入環境、能源與科技領域」、「打造工作、家庭內外兼顧之作法」，提出精進作法或辦理成果至少 1 項，並於 110 年 1 月 11 日前以電子郵件傳送本部人事處彙辦。
- 二、基於本局業於 109 年度第 3 次會議簡報「鼓勵女性投入科技領域作法」，爰本精進成果表另以「性別友善職場精進措施」，研提並簽奉核准 3 項具體作法如下：
 - (一)設置友善孕婦停車位：本措施經協洽秘書室同意設置，已擇定大樓後門之停車位(1 格)劃為友善孕婦停車位，並以 110 年 01 月 18 日智人字第 11018901690 號書函周知同仁視需求申請使用。【秘書室辦理】
 - (二)個案放寬有懷孕、照顧 6 足歲以下幼兒需求者，更具彈性之上下班時間：本措施業經提列 110 年工作計畫，且已規劃實施，目前有 4 人申請運用。【人事室辦理】
 - (三)推廣性別平等觀念，110 年親子日活動以融入性別意識主題方式辦理：本措施業經提列 110 年工作計畫，目前正在

規劃中。【人事室辦理】

決 定：

案由四：行政院函頒「112 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」案。（報告單位：人事室）

說 明：

- 一、本部 110 年 3 月 4 日函知有關行政院函頒「112 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」案，請部屬各機關(構)依該計畫及其評審項目衡量標準表，就業管事項預為規劃及辦理。
- 二、本案考核對象為行政院所屬各部會，書面及實地考核期程預定於 112 年 6 月起，屆時部屬各機關(構)須配合本部辦理考核指標之填報作業，資料填報範圍自 110 年 1 月至 111 年 12 月。
- 三、另有關本部特別提醒之新增扣分項目，「因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者，如相關措施、宣導（含小編上傳文宣）或文宣品內容，考量前項行為易強化民眾性別刻板印象或歧視，將酌予扣分」一節，請國企組、著作權組加強留意【臉書之圖像、文字內容等，避免落入違反性別平等行為或意識】。
- 四、為利各組室預為規劃，本案就案附本部分工表，按本局相關配合事項，另繕對應分工表如下，請各單位配合辦理：

112 年性別平等業務考核指標填報【經濟部分工表】（本局分工情形）

評核項目		綜整或辦理單位(機關)	本局分工單位
壹、基本資料			
一、編制內員工人數(含約聘僱人員)	各官等人數統計表	本部人事處、所屬各機關	人事室
二、組織圖	(一)單位層級(含機關內部及所屬機關組織圖)	人事處(綜整)	
	(二)性別聯絡人、辦理性別業務承辦人。	本部研發會、人事處	

評核項目		綜整或辦理單位(機關)	本局分工單位
三、機關委員會、所屬財團法人、國公營事業成員概況	(一)委員會委員	本部人事處(綜整)	人事室綜整(各組室)
	(二)政府出資或贊助超過 50% 之財團法人董、監事資料		
	(三)國公營事業董、監事資料	國營會(綜整)	
四、性別歧視申訴機制	(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。)	本部人事處、所屬各機關(構)	人事室
	(二)案件類型、數量、統計。		
貳、自我評量衡量標準			
一、基本項目(30分)	(一)部會辦理性別平等業務人員。(4分)	人事處	
	(二)各機關辦理對外性別平等宣導(含網頁平台)。(8分)	各單位、機關 ※另請各機關(構)應確依「經濟部暨所屬機關(構)網站性別平等專區建置指引」維護	各組室 (網頁平台:人事室綜整)
	(三)各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關(地方政府)推動性別平等。(13分)	各單位、機關 另請以下機關於110年5月底完成訂定性別平等推動計畫、方案或措施,並提報各該機關性別平等工作小組會議審議通過,於110年6月併本部性別平等推動計畫辦理情形報部:工業局、國際貿易局、智慧財產局、標準檢驗局、中小企業處、加工出口區管理處、水利署及能源局。	國企組 商標權組 著作權組 資料服務組 法務室 (其他組室) (性別平等推動計畫:人事室綜整)
	(四)各機關辦理國際交流情形(3分)	各單位、機關	各組室
	(五)各機關辦理性別平等相關研究(2分)	各單位、機關	各組室
	二、部會性別平等推動計畫及性別平等政策綱領之辦理情形(15分)	1. 部會性別平等推動計畫辦理情形。 2. 部會年度其他推動性平綱領情形。 3. 111-114年部會性別平等推動計畫規劃情形。	本部人事處、研發會(綜整)
三、消除對婦女一切形式歧視公約(	(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。(7分)	研發會	國企組綜整(各組室)

評核項目		綜整或辦理單位(機關)	本局分工單位
簡稱 CEDAW)(10分)	(二)各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。(3分)		
四、性別主流化(24分)	(一)性別統計辦理情形。(3分)	本部統計處(綜整)	資料服務組綜整(各組室)
	(二)性別分析辦理情形。(2分)	本部統計處(綜整)	資料服務組綜整(各組室)
	(三)性別預算辦理情形。(3分)	本部會計處(綜整)	主計室綜整(各組室)
	(四)性別影響評估辦理情形。(5分)	本部技術處(綜整本部暨所屬機關科技專案計畫辦理性別影響評估情形)	國企組綜整(各組室)
		本部法規會(綜整本部法律、法規命令或行政規則等辦理性別影響評估情形)	法務室綜整(各組室)
		本部研發會(綜整本部非屬上開類型案件之性別影響評估案件暨追蹤本部中長程個案計畫性別影響評估成效辦理情形)	國企組綜整(各組室)
	(五)性別意識培力辦理情形。(7分)	本部人事處綜整	人事室綜整
	(六)部會辦理性別平等專案小組運作情形、參與行政院性別平等委員會議。(4分)	本部人事處綜整	
五、決策參與(21分)	(一)各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過50%之財團法人及國公營事業董監事任一性別比例達成情形。(7分)	本部人事處、國營會(綜整)	人事室綜整
	(二)各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關常務女性正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管情形及女性中高階主管培訓情形。(14分)	本部人事處(綜整)	人事室綜整
六、加分、扣分項目、特殊加分	提供加分題項供各部會加分。 舉例： 1. 分工小組幕僚機關之推動情形。 2. 針對業務中之重要性別平等	請本部各單位、機關(構)積極配合辦理。	各組室

評核項目	綜整或辦理單位(機關)	本局分工單位
議題，積極規劃推動具體措施且成效良好。 3. 部會發展性別影響評估檢視表經本院性平處同意。 4. 推動性別電影院含映後座談會或讀書會活動成果。依電影院含映後座談會及讀書會辦理場次及效益評分。【各機關(構)若有辦理性別電影院、讀書會活動，應於每年 12 月 10 日前函送本部彙辦(本部 109 年 8 月 28 日經人字第 10900683770 號書函計達)】。 5. 如有優於考核指標之措施或辦理情形者。 6. 其他。		
未辦理及未處理項目，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，未依法處理者予以扣分。 4. 「未依『性騷擾防治法』調查處理性騷擾事件及落實雇主防治義務與責任」，予以扣分。 5. 違反消除對婦女一切形式歧視公約(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. 經檢視違反 CEDAW 應修正	【本部暨各機關(構)】 【本部暨各機關(構)】 【本部暨各機關(構)】 【本部暨各機關(構)】 【本部暨各機關(構)】 【本部研發會、法規會(綜整)】 【本部法規會(綜整)】	各組室 各組室 各組室 各組室 各組室 國企組、法務室(綜整) 法務室(綜整)

評核項目		綜整或辦理單位(機關)	本局分工單位
	而未完成修正或漏未檢視出違反 CEDAW 之法規及行政措施。(每項法規、行政措施扣1分)		
	8. 未於本院規定期間內上傳考核資料者。	【本部人事處(綜整)】	--
	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。	【本部暨各機關(構)】	各組室
	10. 因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者，酌予扣分。 本項係指公務機關相關措施、宣導(含小編上傳文宣)或文宣品內容有明顯違反性別平等，考量所影響層面較大，易強化民眾性別刻板印象或歧視行為，爰新增該項，如有類似情形，經考核委員認定後，衡酌予以扣分。	【本部秘書室(綜整)】	國企組綜整(著作權組)
	11. 各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過50%之財團法人及國公營事業董、監事任一性別比例，經發現有未依本處規定填報系統致漏報追蹤之情形。	【本部人事處、國營會(綜整)】	人事室
	12. 各部會未依規定時間報送性別平等推動計畫(含成果報告)或性別預算資料者。	【本部人事處、會計處(綜整)】	人事室、主計室綜整
	特殊加分(2分)	實地考核當天表現。含主持人出席層級、簡報表現、資料呈現及整體表現等	
七、自行參選項目	性別平等創新獎(100分)	本部所屬各機關(自行提案參選)	各組室
	性別平等深耕獎(100分)	本部所屬各機關(自行提案參選)	各組室

貳、討論事項

案由一：檢討「本局性別平等工作推動計畫」案。(報告單位：人事

室)

說明：

- 一、本案係本部函知有關行政院函頒「112 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」事宜一案，為達該計畫評核項目所定「鼓勵督導所屬三級機關（達 200 人以上）為推動性別平等訂有計畫、方案或措施」之標準，規定本局等 8 個部屬機關（人數達 200 人以上），應於 110 年 5 月底前完成訂定推動性別平等計畫、方案或措施，並提報各該機關性別工作小組會議審議通過，於 110 年 6 月間併本部性別平等推動計畫辦理情形（110 年 1 至 6 月）資料報送（報送日期另函通知）。
- 二、查本局前業於 107 年 4 月 17 日完成性別平等工作推動計畫之訂定，並以智人字第 10718906080 號函陳報本部在案（詳附件 2，第 13 頁），為配合上開規定本年再次報送之作業，本室業先行電郵各單位配合檢視前開本局推動計畫內容之妥適性，且檢討結果均無修正意見，爰據以提報本次性別平等工作小組會議審議（確認），俾憑辦理後續作業。

決議：

案由二：經濟部 110 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、行政院（性別平等處）預計於 110 年 6 月起至各部會辦理性別平等業務書面及實地考核作業，考核指標之考核資料填報範圍為 108 年 1 月至 109 年 12 月止，本局屆時須配合本部各幕僚單位提供填報資料。

二、為期填報內容妥適周延，爰就相關配合之評核事項，請各單位預為檢視辦理情形，並列入本次會議檢討(詳附件 3，第 15 頁)。

決 議：

叁、臨時動議

肆、散會

經濟部智慧財產局性別平等工作小組 109 年度第 2 次會議紀錄

壹、時間：109 年 11 月 26 日（星期四）上午 9 時 30 分

貳、主持人：廖召集人承威

紀錄：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：本局性別平等工作小組 109 年度第 1 次會議決定(議)事項辦理情形。

決 定：

一、洽悉。

二、同意解除列管。

案由二：有關「經濟部性別平等推動計畫(108 至 111 年)」修正案。

決 定：洽悉。

案由三：本局官網〔公開資訊〕下建置「性別平等專區」案。

決 定：

一、洽悉。

二、請依李副召集人建議，增加「性騷擾防治與申訴」及「相關網站連結」2 項目錄並登載相關資料。**【請人事室辦理，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：

一、洽悉。

二、有關張懿云委員對「性別影響評估」之提醒，請各單位於辦理時特別注意：

(一)只要涉及到人，在訂定相關標準時，一定要納入性別觀點。

(二)「性別影響評估」是因有既存的性別刻板印象，所以須以外在的標

準逐一檢視而做；透過「性別影響評估」，即可檢視訂定的標準是否合適。

(三)結果是否造成不利。

案由五：本年度性別統計及分析辦理情形。

決 定：

一、洽悉。

二、有關張懿云委員對「性別統計分析」之提示事項，請各主辦單位配合辦理：**【請國企組、商標權組、專利一組、專利三組辦理，本小組列管】**

(一)性別統計的分析不是只呈現男女比例，或是比較男女比例的增減，而是就統計的結果做現象分析，分析之後發現問題，然後針對性別傾斜提出改善作為的說明。

(二)針對性別傾斜現象，縱使一時未能改善，或係因前端養成關係非末端的我們所能改變(例如：專利師的性別傾斜)，也要呈現出已經注意到問題，或傾斜現象已逐漸在改善中的說明。

案由六：本局性別預算執行情形。

決 定：洽悉。

柒、討論事項

案 由：本局辦理經濟部性別平等推動計畫(108至111年)--109年(迄至10月)執行成果檢討。

決 議：有關智慧財產業務宣導之「檢討策進」文字，請依張懿云委員建議，勿直接表示性別差異原因(以免落入性別刻板印象)，改以下列三段論點方式酌修：**【請各單位辦理】**

(一)經過統計後，發現有些場次是男性居多，有些場次是女性居多，差異不大部分，無須強調，只須就性別傾斜嚴重部分進行分析。

(二)智慧局會加強場次宣導，讓性別平等參與。

(三)分析原因及改善作為。

捌、臨時動議：（無）

玖、散會：上午 10 時 10 分

經濟部智慧財產局性別平等工作推動計畫

經濟部智慧財產局 107 年 4 月 17 日智人字第 10718906080 號函核定

壹、緣起

為推動性別平等業務，並配合經濟部辦理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事項，特訂定本計畫。

貳、目的

- 一、加強性別觀點融入機關業務，透過相關獎項、培訓課程或業務宣導，協力改善職場性別隔離。
- 二、運用性別主流化各項工具，提升性別平等推動成效。

參、執行單位

- 一、統籌單位：人事室
- 二、執行單位：各組室(含光碟小組)

肆、推動事項及分工

序號	推動事項	辦理內容	辦理單位
1	加強性別觀點融入機關業務	對外辦理智慧財產權相關獎項、專業培訓課程或業務宣導時，注意參與之性別比例，並以有效措施鼓勵不同性別參與，協助改善智財領域之職業性別區隔。	各組室
2	促進決策參與之性別平等	落實本局業管之財團法人董監事及委員會(含任務編組)委員達到任一性別至少三分之一比例。	各組室
3	落實性別平等工作小組功能	依「經濟部所屬機關(構)性別平等工作小組運作原則」成立性別平等工作小組，每半年召開 1 次會議，除審議本局性別平等相關推動業務外，並將行政院性別平等會及經濟部性別平等專案小組決議事項等，納入工作報告及分	人事室(主辦) 各組室(協辦)

		工追蹤管考。	
4	辦理性別影響評估檢視	依據「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」及「行政院所屬各機關主管法案報院審查注意事項」規定，針對中長程計畫及法律案，邀請性別平等專家進行性別影響評估，填具性別影響評估檢視表。	各組室 ●中長程計畫-國企組綜整 ●法律案-法務室綜整
5	充實性別統計及分析資料	定期更新經濟部及本局官網各項性別統計及分析資料，並配合業務需求，適時新增性別統計項目，供各界參考運用。	各組室 ●資料服務組綜整
6	辦理性別預算編列及檢視	依據「性別預算編列原則及注意事項」辦理性別預算編列及檢視，並將執行情形提列本局性別平等工作小組檢討。	各組室 ●主計室綜整
7	加強性別平等教育訓練	落實性別意識培力，依據「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」及「消除對婦女一切形式歧視公約」(簡稱CEDAW)規定，辦理性別平等相關教育訓練。	人事室(主辦) 各組室(協辦)
8	辦理「落實法定性別友善事項」檢視及調查表填報	依據行政院人事行政總處擇定之性別平等相關規範，檢視「落實法定性別友善事項」執行情形，並依該總處規定期程，至 eCPA 公務人員人事服務網填報調查表。	人事室(主辦) 各組室(協辦)

伍、其他事項

- 一、本推動計畫所需經費由本局相關經費項下支應。
- 二、執行本推動計畫著有績效人員，得酌予獎勵。
- 三、本推動計畫得視執行情形隨時檢討修正，並函報經濟部備查。

110 年性別平等業務考核指標填報表 (預填格式)

機關名稱：經濟部智慧財產局

【資料填報期間：108 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日，項目壹、貳為必評項目，項目參為自行參選項目。】

壹、基本資料：(本大項所填資料均含所屬機關)(請各相關單位依下列表格填寫資料)

一、員工人數【統計時間點：108 年 12 月 31 日及 109 年 12 月 31 日】

(一)編制內員工人數(含約聘僱)：【人事處、本部所屬各機關】

108 年度：789 人：男 433 人(占 54.88 %)；女 356 人(占 45.12 %)。

109 年度：788 人：男 433 人(占 54.95 %)；女 355 人(占 45.05 %)。

(二)各官等人數統計表：(本部所屬)二級機關(單位：人)【人事處、本部所屬各機關】

108 年度

官等	簡任(共 70 人)				薦任(共 557 人)				委任(共 31 人)				其他(共 131 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	10	10	32	18	18	16	327	196	0	0	12	19	0	0	34	97
比率	50	50	64	36	52.94	47.06	62.52	37.48	0	0	38.71	61.29	0	0	25.95	74.05
官等	男：60 %				男：61.94 %				男：38.71 %				男：25.95 %			
性別比率	女：40 %				女：38.06 %				女：61.29 %				女：74.05 %			

109 年度

官等	簡任(共 67 人)				薦任(共 570 人)				委任(共 32 人)				其他(共 119 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女

人數	10	8	30	19	21	16	331	202	0	0	11	21	0	0	28	91
比率	55.56	44.44	61.22	38.78	56.76	43.24	62.1	37.9	0	0	34.38	65.62	0	0	23.53	76.47
官等 性別比率	男：59.7 % 女：40.3 %				男：61.75 % 女：38.25 %				男：34.38 % 女：65.62 %				男：23.53 % 女：76.47 %			

四、性別歧視申訴機制

(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。)【人事處、本部所屬各機關】

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

(二) 案件類型、數量、統計。(表格不足填寫，請自行擴充)【人事處、本部所屬各機關】

案件類型	案件數量統計資料	案件處理情形說明	附加檔案
無	無	無	(附加檔案)
			(附加檔案)

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、自我評量分數（表列綜整或辦理之機關、單位得視業務推動需要，另行通知相關權責機關、單位依評核指標及

考核基準配合辦理相關工作）

一、基本項目(28 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
(二)各機關辦理對外性別平等宣導(含網頁平台)。(6 分) 【秘書室、商業司、投	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。) 2. 宣導之效益。	1. 「自製」多樣性平主題，內容符合性平意識且「對外」宣導，由不同業務單位辦理不同宣導主題：(4 分) 依「組別」分別計算項次： ①第 1 組：不同業務單位數(含三級機關構)，將性平主	1. 「對外」、「對內」宣導之定義： *「對外」(對外部人員)宣導，得自辦或委託辦理。但以補助案方式辦理則不列計。列計範圍如下：短片、廣播帶、研討會、座談會、海報、新聞稿、臉書(Facebook)、懶人包等。(但只有標語的文宣品不列計：如文宣筆。) *「對內」(對內部員工)宣導，不列計範圍如下：人事單位對機關內辦理性別平等教育訓練課程、講義、利用電子郵件、簡報、人事簡訊或公告等對機關內部員工宣導性別平等。	各機關辦理對外性別平等宣導(含網頁平台) <u>智慧局：</u> <u>1. 自製性別平等宣導文宣：</u> 本局以破除性別刻板印象及職業隔離之概念，融合專利業務，自製「發光並非他專屬，妳也可以發光」性別平等文宣 1 種，並運用對外宣導(說明)智慧財產相關業務場合發送宣導。 【附檔 X：自製性別平等宣導文宣】 <u>2. 於局官網建置「性別平等專區」網頁：</u> 本局依據「經濟部暨所屬機關(構)網站性別平等專區建置指引」規範

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
資處、技術處、中部辦公室、本部所屬各機關】		題融合業務、自製且對外宣導，每項可得 0.2 分。 ②第 2 組：不同業務單位數(含三級機關構)，將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得 0.4 分。 ③第 3 組： A. 機關有三級機關：不同業務單位數(含三級機關構)，將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每	(1)性平宣導辦理時間(108 年-109 年期間)、宣導主題、宣導內容及宣導方式。若刊物有「專章專篇」介紹「性平內容」，可以計分；惟若一篇文章中僅數行提及性別平等，而無較詳細內容，則不予計分。宣導主題、內容與性別平等無直接相關者亦不予計分。依法應辦理「性騷擾防治」之相關文宣、設置「性別平等專區」網站不列入自製文宣。 (2)不同業務單位(各司、處、局、署)各自辦理宣導主題： ①主題可重複，但宣導文宣(產品)必須不同。 ②如○○司辦理宣導為家務分擔性別議題；○○司辦理破除職業隔離議題；○○司辦理多元性別議題。 ③三級機關：○○署宣導辦理破除	，於官網〔公開資訊〕下建置「性別平等專區」網頁，內容包含：性別平等機制運作、性別影響評估、性別統計及性別分析、CEDAW 訓練教材及性別意識培力教材等、性騷擾防治與申訴、相關網站連結及其他性平事項，並隨時更新相關資料。 【網頁連結： https://www.tipo.gov.tw/tw/np-869-1.html】

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		項可得 0.4 分。 B. 機關無三級機關：將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得 0.5 分。 2. 宣導之效益： (2 分) 第 1 組至第 3 組：宣導產生之效益、擴散效果有助於促進性別平等。 0-2 分	性別刻板印象、○○署辦理破除職業隔離、○○署辦理提升女力活動。 ④國防部因任務屬性特殊，不限三級機關。 2. 宣導之效益：依宣導計畫之對象、方式、管道之妥適性及辦理成果、擴散效果(向下推展、向地方政府、學校)，予以整體質化評分。	
(三)各機關 鼓	1. 鼓勵、督導所屬機關推	1. 鼓勵督導所屬三級機關(達	鼓勵督導所屬三級機關，依「壹、基本資料」填列所屬機關各官	所屬機關推動性別平等智慧局：

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關(地方政府)推動性別平等。(13分) 【人事處、商業司、投	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)。 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。 3. 向地方政府	200 人以上)推動性別平等之方式。(6 分) (1) 為推動性別平等訂有計畫、方案或措施。(2 分) ① 內容規劃具豐富性、完整性與妥適性。0-1 分 ② 執行結果/成效有助於促進性別平等。0-1 分 (2) 三級機關推動性別平等設有工作小組：(2 分) ① 編制+約聘僱	等人數統計表： 本大項均指編制+約聘僱 200 人以上之三級機關： 1. ①三級機關(200 人以下)均得併入各部會所訂計畫、方案或措施之執行對象中併同辦理。 ②三級機關所訂計畫、方案或措施不包含依法應推展性騷擾防治教育等相關措施及工作小組設置要點。 ③內容豐富性、完整性與妥適性，包含結合業務屬性訂定相關性平主題、三級向下四級機關構推展性別平等。 ④執行成果/成效之亮點。 ⑤計算三級機關計畫、方案或措施：如有 4 個，但僅 2 個訂有計畫，1 個未訂(複評後分別各得 1、0.8 分，餘 2 個不完整或未訂計畫 0 分)，則計算得分方式：【(1+0.8+0+0)/4】=0.45 分。	1. 推動性別平等之方式 (1)訂定推動性別平等計畫： 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定性別友善事項等，期以執行結果有助於促進性別平等。 【附檔 X：本局性別平等工作推動計畫】 (2)設置性別平等工作小組： 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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
資處、技術處、中部辦公室、本部所屬各機關】	推動性別平等情形。	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人數未達 200 人，該機關得直接參與該部會性平專案小組。 a. 達 90%以上。2 分 b. 80%-未滿 90%。1.5 分 c. 70%-未滿 80%。1 分 d. 60%-未滿 70%。0.5 分 e. 未達 60%。0 分 計算方式：上述	(2)三級機關設有性別平等工作小組： ①比率：例如：○○部計有 7 個三級機關，其中三級機關達 200 人以上有 5 個、未達 200 人有 2 個，若該 5 個三級機關(200 人以上)均設有性平專案小組、2 個三級機關(未達 200 人)均有參與列席本院所屬各部會性平專案小組，則可達(7/7)即 100%，得分 2 分；若僅 4 個三級機關(200 人以上)設有性平專案小組、1 個三級機關(未達 200 人)有參與本院所屬各部會性平專案小組，則達(5/7)即 71.42%，獲得 1 分，以此類推。 (3)工作小組開會頻率： ①查核方式為所屬機關應提供會議紀錄或簽到冊。(性騷擾調查會議不列入計算)	(3)召開性別平等工作小組會議： ①本局性別平等工作小組每年均召開會議 2 次，108 年至 109 年計召開會議 4 次，達成度 100%。 ②會議議程之議題包含「性別平等推動計畫」、「精進公私部門決策參與性別比例」、「性別平等業務考核指標填報作業」，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。 【附檔 X~X：會議紀錄(含簽到名單)】

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		①+②之合計。 (3) 三級機關召開性別平等工作小組(1年2次):(2分) ①開會頻率： a. 每年均有定期開會2次。1分 b. 每年有開會但未達2次。0.5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。0-1分	②會議議程內容應多元，非僅討論綱領、性別預算等，可納入其他業務結合性別平等之相關議題內容。由考核委員依議程內容質性評核。 (4)若無所屬機關或所屬機關未達200人(編制+約聘)，則扣除該項分數並換算總分重新計分。 2. 向民間私部門推動性別平等： (1)現有辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標，如○○獎、○○考核計畫、○○評鑑計畫。若現行機制並無辦理相關獎項或評鑑，經本院性平處查實後，則扣除該項分數並換算總分重新計分。 (2)向民間私部門推動性別平等之相關作法，如推動友善職場概念、彈性上班、家庭與工作平衡、性別意識培力、1/3性別	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等：(5 分) 依「組別」分別計算項次。 (1)第 1 組： ①獎項：(3 分) 考核期間辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標，不同獎項名稱、類型，每項可得 1 分，最高可得 3 分。 ②性平課程：(2 分) 考核期間向民	比例等。(請提供計畫、方案或措施等執行情形佐證資料。)由考核委員依計畫、方案、措施之內容做質性評核。 如機關能舉證證明無與民間私部門有業務執行，則可扣除該項分數並換算總分重新計分。 3. 向其他機關(跨機關合作)或地方政府推動性別平等之作法，如部會對地方政府辦理業務考核(內含訂有推動性別平等之指標)、部會對地方政府辦理聯繫會報(討論議題有與性別平等相關或結合業務推動性平)，必須有助於推動性別平等及產生具體效益。(請提供計畫、方案或措施等執行情形佐證資料。)由考核委員依計畫、方案、措施之內容做質性評核。 4. 本項若所計算後之比率有小數點，均以 4 捨 5 入方式計算至小	2. 向民間私部門(企業、團體、機構)推動性別平等之相關作法 (1)辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標： 108 年及 109 年所辦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。 【附檔 X~X：台灣創新技術博覽會發明競賽活動簡章】 (2)配合辦理性別平等文宣發送： 運用對外辦理專利、商標、著作權、營業秘密及資料服務等智慧財產業務宣導(說明)會之場合，以紙本、說明資料夾頁或提供 QR Code 手機掃描等方式發送性別平

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		間私部門辦理性別平等課程，每 1 場次可得 0.5 分，最高可得 2 分。 考核期間讓民間私部門參與 CEDAW 課程，累計 10 人次可得 0.1 分，最高可得 1 分。 上述得分①+②之合計，最高 5 分。 (2)第 2 組、第 3 組： ①獎項：(2 分) 考核期間辦理	數點第 2 位辦理。	等文宣，108 年發 2,300 份、109 年發送 3,188 份/次，性平文宣主題包含如下： ①「每一個領域都有你的位置」(行政院性別平等處製作) ②「促進性別平等 讓世界更美好」(行政院性別平等處製作) ③性別平等 從你我做起」(行政院性別平等處製作) ④「性別友善職場 創造雙贏」(經濟部製作) ⑤「發光並非他專屬，妳也可以發光」(本局自製)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標，不同獎項名稱、類型，每項可得 2 分，最高可得 2 分。 ②性平課程：(2 分) 考核期間向民間私部門辦理性別平等課程，每 1 場次可得 1 分，最高可得 2 分。 ③性平宣導：(1 分) 考核期間有辦理性別平等宣		

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		導活動，每次可得 0.5 分，最高可得 1 分。 上述得分①+②+③之合計，最高 5 分。 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		

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		地方政府推動性別平等。(最高 2 分)		
(四)各機關辦理國際交流情形。(3 分) 【商業司、國合處、投資處、技術處、政風處、研發會、法	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。(2 分) 依「組別」分別計算項次。 (1)第 1 組：(2 分) ① 考核期間有自辦國際會議或研討會，並有將性別平等議題納入議程中，每次可得 1 分。 ② 考核期間有參與與性別平等相關國際交流活動	1. 國際交流：如辦理國際會議或研討會將性別平等議題納入議程、或邀請國外性別平等專家學者進行交流、出國訪問性別平等機構、出國參加性別平等相關會議、國內舉辦與性別平等相關之國際會議。 2. 於辦理(或補助)相關國際會議中，有將性別平等相關議題納入議程即可列計。 3. 將國際會議中專家學者對於性別平等之建議事項融入機關業務之辦理情形。由考核委員依機關辦理情形做質性評核。	各機關辦理國際交流情形 <u>智慧局：</u> 1. 參與與性別平等相關國際交流活動： (1)「亞太經濟合作會議智慧權專家小組(APEC/IPEG)第 48 屆會議」： 108 年 2 月 26 日至 28 日於智利聖地牙哥召開，本局參加人數 3 人，APEC 秘書處代表報告「婦女與包容性成長」為 2019 年度 4 項優先討論議題之一；另智利簡報「努力提升女性在創意之權力並縮小性別落差」與加拿大簡報「2019 CIP0-WIPO 執行研討會」，則論及藉由強化對女性之智慧財產權教育宣導與提

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
規 會 、訴願 會、中 部 辦 公 室 、本部 所 屬 各 機 關】		， 每 次 可 得 0.25 分。 上 述 得 分 為 ①+②之合計， 最多 2 分。 (2)第 2 組、第 3 組：(2 分) ① 考 核 期 間 有 自 辦 國 際 會 議 或 研 討 會 ， 並 有 將 性 別 平 等 議 題 納 入 議 程 中，每 次 可 得 2 分。 ② 考 核 期 間 有 參 與 與 性 別 平 等 相 關 國 際 交 流 活 動 ， 每 次 可 得		供相關資源，減少性別落差。 (2)「亞太經濟合作會議智慧權專家 小組(APEC/IPEG)第 49 屆會議」 ： 108 年 8 月 15 日至 16 日於智利 巴拉斯港召開，本局參加人數 3 人，本次貿易部長會議聯合宣 言中再次談及「婦女與包容性 成長」為 2019 年度 4 項優先討 論議題之一。另 APEC 秘書室分 享之 2019 年「性別焦點報告」 ，呼籲各 APEC 補助計畫之主持 人應訂定性別參與率目標(女 性講者或與會者應占總人數 30%)。 (3)「亞太經濟合作會議智慧權專家 小組(APEC/IPEG)第 50 屆會議」 ： 109 年 2 月 9 日至 10 日馬來西 亞布城召開，本局參加人數 5 人，美國發表之「進展與潛力

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		0.5 分。 上述得分為 ①+②之合計 ，最多 2 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 。0-1 分		：女性發明人在美國專利的概 況」與「國會 SUCCESS 法案之 概述」兩篇報告。前者提出提 升女性發明人數量的有助於增進 美國創新(專利)數量，但目前 美國的女性發明人數量仍舊偏 低；後者則論及因女性申請專 利之公開資訊有限，無法了解 女性創業者申請專利是否有助 於其公司成長。
(五)各機 關辦 理性 別平 等相	考核期間完成 辦理與性別議 題有關之研究 (委託或自辦) 。	1. 委託或自行辦 理與性別議題 有關之研究。 (1 分) 依「組別」分	1. 研究結果融入業務運用情形： 包含研究建議之參採運用情形 、如何追蹤列管及成效。 2. 若委託研究僅為「專章專篇」、 「專節」形式，則「每案為得	各機關辦理性別平等相關研究 <u>智慧局：無</u>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
關 研 究。 (2分) 【 商 業 司 、國合 處、投 資 處 、技術 處、政 風 處 、研發 會、法 規 會 、訴願 會、中 部 辦 公 室 、本部 所 屬		別計算項次。 ①第 1 組： 委託或自行辦理 1 案，每案可得 0.5 分。 ②第 2 組、第 3 組： 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)	分*50%」(如：0.5 分*50%=0.25 分)；若僅呈現性別統計(描述統計)，則不計分。	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
各機關】				

二、性別平等政策綱領(15 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
部會性別平等推動計畫(108年至111年)及性別平等政策綱領之辦理情形。(15分) 【本部相關單位、機關配合人	1.部會性別平等推動計畫辦理情形。(10分) 2.部會年度其他推動性平綱領情形。(5分)	1.性別平等推動計畫辦理情形：(10分) (1)關鍵績效指標達成情形。(3分) 得分 $= \frac{108 \text{ 年度分數} + 109 \text{ 年度分數}}{2}$ (2)運用性別主流化工具情形，最高 2 分。 (3)資源整合運用情形，最高 1 分。 (4)辦理情形及效益（包含目標	1.性別平等推動計畫及性別平等政策綱領辦理情形係以部會報送之年度性別平等成果報告進行考核，部會無須另行準備佐證資料。 2.第 1.(1)關鍵績效指標達成情形計算方式： (1)年度分數 $= \frac{\text{達成該年度目標值指標數}}{\text{該年度全部指標數}} \times 3$ 分 (2)算式完成後，如有小數	部會性別平等推動計畫(108 年至 111 年)及性別平等政策綱領之辦理情形 <u>智慧局：</u> 1.經濟部性別平等推動計畫(108 至 111 年)辦理情形： 本局依據「經濟部性別平等推動計畫」所訂具體作法辦理「提升台灣創新技術博覽會國內參展作品其發明團隊含女性發明人之比率」(院層級)、「鼓勵女性參與智慧財產業務宣導或訓練」、「於各項說明

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
事處、研發會提供資料】		扣合情形及影響程度)，最高 2 分。 (5)檢討與策進作為，最高 1 分。 (6)機關有自行規劃管考機制：有 1 分；無 0 分。 2.年度其他推動性平綱領情形，依下列基準給予綜合性質化評分(5 分)： (1)辦理情形及效益，最高 4 分。 (2)檢討與策進作為，最高 1 分。	點 4 捨 5 入至小數點第一位。 3. 第 1.(4)影響程度係如擴及所屬機關(構)/內部單位或民間私部門。 4. 機關有自行規劃管考方式，如在專案小組討論、定期填報與追蹤列管機制等。 5.部會年度其他推動性平綱領情形 (1)請併於部會性別平等成果報告之「其他年度重要成果」呈現，其中，不需就具體行動措施逐項呈現辦理情形，而係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。 (2)為簡化行政作業，如相	會、專題演講或活動，發送性別平等文宣資料及數位化文宣」等，108 年及 109 年各項執行成果均達成目標值。 2. 年度其他推動性平綱領情形 本項本局配合行政院性平會採自主管理模式，108 年至 109 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： (1)深化性別統計相關資訊，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統計分析」、「智慧財產人員能力認證-商標類性別統計分析」之性別分析，以及「商標註冊申請案申請人」、「智慧財產

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
			關推動成果已納入性別議題年度成果者，請勿重複呈現。 (3)性平綱領推動成果如已全數納入性別議題年度成果，則扣除本項分數，並換算至 1.性別平等推動計畫辦理情形項下分數後重新計算。	專業人員培訓計畫」、「台灣創新技術博覽會」之性別統計與性別分析，共計 9 項，按年度逐年更新後公布於本局官網，增加政府政策規劃之資訊可及性。 (2)配合育嬰留職停薪相關法令函釋更新，即時轉知全局同仁，營造友善申請育嬰留職停薪工作環境。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，有效增進同仁育嬰留職停薪觀念及提升兩性平權意識。108 年度申請育嬰留職停薪計 25 人次，其中男性 5 人次；109 年度申請育嬰留職停薪計 12 人次，其中男性 3 人次。

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
				(3)辦理性別平等課程訓練「e等公務園+學習平臺」線上學習、相關數位課程放映、邀請學者專家專題演講及進行性別議題電影導讀等。108 年度辦理 5 場次，參加相關訓練課程達 2 小時以上人員比例為 94%；109 年度辦理 7 場次，參加相關訓練課程達 2 小時以上人員比例為 96%。 (4)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。為維護人身安全，

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
				於男女廁及哺(集)乳室安裝緊急求救鈴、廁所加裝百葉窗、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	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。 (7 分) 【本部 相關單 位、機關	檢視落實第 3 次國家報告結論性意見辦理情形。	1. 訂定計畫、方案或措施與結論性意見之符合程度(2 分) ① 訂定實質內容全部符合結論性意見。2 分 ② 訂定實質內容部分符合結論性意見。1 分 ③ 訂定實質內容不符合結論性意見。0 分	1.「3. 其他點次之辦理成效」項次依品質給予分數。 2. 機關如無本項之 CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形者，則扣除該項分數並換算總分重新計分。	CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。 <u>智慧局：</u> 依經濟部研發會研擬措施，本局 108-109 年尚無配合辦理事項。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
配合研 發會提 供資料】		2. 結 論 性 意 見 第 24. 25. 26. 27. 32. 33 點 暫行特別措施辦理情 形(2 分) ① 已辦理成效良好之暫 行特別措施。2 分 ② 已辦理成效尚可之暫 行特別措施。1.5 分 ③ 已辦理成效低之暫行 特別措施。1 分 ④ 規劃中(研擬修法中) 。0.5 分 ⑤ 尚未規劃或辦理。0 分 3. 其他點次辦理成效。(3 分) ① 辦理成果呈現大幅、顯 著進展，或有效解決問 題。3 分 ② 辦理成果僅呈現微小		

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		進展。2 分 ③雖訂有計畫、方案或措施，但無成效。1 分 ④研擬中或尚未辦理。0 分		
(二)各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 (3 分) 【本部相關單位、機關配合研發會提供資料】	108-109 年推動落實情形及成效。	各機關依據 CEDAW，列舉 108-109 年推動 CEDAW 之重點工作及其成效。(3 分) 1. 落實 CEDAW 保障權利。0-2 分 2. 具創新性及困難度。0-1 分	1. 每部會最多列舉 10 項重點工作。 2. 本項工作與其他項目工作未重複，始計分。 3. 各項依品質給予分數。	各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 <u>智慧局：</u> 依經濟部研發會研擬措施，本局 108-109 年尚無配合辦理事項。

四、性別主流化(26 分)

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
(一)部會性別平等網頁維運情形 (2分) 【本部相關單位、機關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。(2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。(最高1分)	1. 網頁入口便利性、查詢友善性及時效性：機關網站首頁是否設置專區、分類架構是否清晰、提供搜尋功能及資料時效性等。 2. 專區內容豐富度： (1)基本內容：應包含性別平等相關計畫及成果（如性別平等推動計畫及成果）、性別平等專案小組（含委員名單、會議紀錄、公開接受推薦民間委員及開放民間提案機制）、CEDAW 訓練教材、性別統計專區。 (2)其他內容：如性別意識培力教材、性別分析、性別相關研究或出國報告、研討會、宣導及文宣，以及其他性別平等相關議題資料等。 (3)專區內容豐富度可加入國內外相關業務、行政院性平會及部會所屬機關之網頁連結。	部會性別平等網頁維運情形 智慧局： 本局依據「經濟部暨所屬機關(構)網站性別平等專區建置指引」規範，於官網〔公開資訊〕下建置「性別平等專區」網頁，內容包含：性別平等機制運作、性別影響評估、性別統計及性別分析、CEDAW 訓練教材及性別意識培力教材等、性騷擾防治與申訴、相關網站連結及其他性平事項，並隨時更新相關資料。 【網頁連結： https://www.tipo.gov.tw/tw/np-869-1.html 】

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註				自評說明 (字數上限 2000 字)
(二)部會性別統計辦理情形。 (3分) 【本部相關單位、機關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) 得分=1分×占比 (占比) = $\frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區 109 年底指標數}} \times 100\%$ 3.國際性別統計比較報表。(1分) 依「組別」分別計算項次。 (1)第 1 組：每項 0.2 分。 (2)第 2 組：每項 0.5 分。	1. 配合部會重要性別議題或國際統計指標新增或運用之指標項數。 2. 本項依據 109 年底性別統計專區指標具有性別與其他複分類交織統計項數之占比給分；如無法進行交織性統計，請提出合理說明後排除計算。 範例：序號 1、3 排除計算，本項占比 =1/2*100%=50%。 性別統計專區一覽表				性別統計專區指標辦理情形 <u>智慧局：</u> 1. 本局目前尚無配合本部重要性別議題或國際統計指標新增或運用之指標。 2. 性別統計指標具複分類之占比 100%： 本局每年對外公布之性別統計表為「商標註冊申請案申請人性別統計表」、「智慧財產專業人員培訓課程性別統計表」及「台灣創新技術博覽會-發明競賽活動性別統計」共 3 份，各包含「男女/地區」、「男女/培訓課程」及「發明團隊包含女性/參展與得獎件數」等複分
			序號	指標名稱	複分類	排除計算說明	
			1	性平委員性別統計	性別	本項已於序號 2 進行交織統計	
			2	性平委員性別統計	性別、教育程度		
			3	育齡婦女總生育率	縣市別	為重要性別議題；惟無法擴展交織性統計	
			4	計程車駕駛人男女比率	性別		

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		(3)第 3 組：每項 1 分。	3. 本項依據 109 年底性別統計專區中國國際性別統計比較報表項數給分，可參考 SDGs 指標、UN 最低限度指標及 WHA、ILO 等國際組織運用之指標進行比較。如無可進行比較之國際指標請提出說明並扣除該項分數後重新計算總分。	類。性別統計指標具複分類之占比為 100% (計算方式:具有性別與其他複分類交織統計項數/性別統計專區 109 年底指標數=3/3*100%=100%)。 【附檔 X~X：(1)「商標註冊申請案申請人性別統計表」、(2)「智慧財產專業人員培訓課程性別統計表」、(3)「台灣創新技術博覽會-發明競賽活動性別統計」】 3. 國際性別統計： 由於發明人 ID 並非專利法施行細則強制規定應記載項目，在蒐集統計資料上有困難，若另提供女性申請人統計，則與國際

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
				上所發布女性發明人統計，二者在研發貢獻及權利方面均有所不同，並不適合比較，故本局目前尚無與國際性別統計相關資料。
(三)各機關辦理性別分析情形。 (3分) 【本部相關單位、機關配合統計處提供資料】	性別分析辦理情形。	新增性別分析報告及其應用情形。(3分) 各組依下列指定篇數擇優提供性別分析報告進行評核。 (1)第1組：擇選4篇。 (2)第2組：擇選3篇。 (3)第3組：擇選2篇。 得分=各篇得分總和(每篇最高3分)/各機關依其組別所須提供篇數	1.評核項目說明： (1)性別資料使用與分析：運用性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，了解該議題之標的人口群與利害關係人的立場和需求，並透過性別與其他面向或變項的交織分析(如：種族、族群、年齡、階級、文化、收入、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質等)，據以了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。(舉例來說，不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有	性別分析辦理情形。 <u>智慧局：</u> 109年經濟部撰寫「女性進入智慧財產領域之統計分析」，由本局配合提供相關資料。

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
			不同的需求組合) (2)應用深化程度：性別分析報告之應用與深化，如依據性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。 2.作業說明： (1)左列所稱性別分析需對於性別處境之議題進行深入剖析並提出相關策略，若僅依統計資料撰寫描述統計不予計列，如為年度例行性調查報告更新相關資料，並未就議題進行深入探討，則僅計列首次提報項目，如為貫時性分析或趨勢分析則予計列。前開性別處境之內涵包括不同生理性別、社會性別、跨性別、性別認同、性傾向與性別氣質等面向。 (2)機關須依組別指定篇數，擇優提供公開於機關網頁之性別分析報告，並附表說明推薦理由。 (3)請提供佐證資料(電子檔案)，行政院性別平等處得擇選優良案例收錄於「重	

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
			要性別統計資料庫」。	
(四)部會辦理性別預算編列情形。 (2分) 【本部相關單位、機關配合會計處提供資料】	性別預算編列情形。	各部會配合外部審視意見及總預算修正編列之性別預算。(最高2分) 1.報送之「性別預算編列情形表」是否依主管部會性別平等專案小組決議及配合總預算案進行修正。(1分) (1)是。1分 (2)否。0分 2.性別平等重大議題、性別主流化工具及CEDAW之預算配置合宜性。(1分) (1)維持原預算額度(與前一年相比)、增加或較前一年度減列，但提出合理說明。1分	1.考核基準：各部會報送「性別預算編列情形表」(含公務預算及基金預算)，無須另行準備佐證資料。 2.第2項指標以性別平等重大議題、性別主流化工具及CEDAW為重點評核項目 (1)係指「性別預算編列情形表」業務類型第2類「綱領類」項次2-1至2-5、第3類「工具類」、第4類「法律類」涉及CEDAW者。 (2)以108年及109所編列「性別預算編列情形表」進行年度比較。	性別預算編列情形 <u>智慧局：</u> 1.本局性別預算之編列，均依本部性別平等專案小組決議及配合總預算案進行修正。 2.本局109年度性別預算編列7萬元，係維持與前(108)年度相同額度。 【附檔 X~X：(1)本局 108 年度性別預算編列情形表、(2)本局 109 年度性別預算編列情形表】

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		(2)較前一年度減列，且未提出合理說明。0 分		
(五)部會性別影響評估辦理情形。 (5 分) 【本部相關單位、機關配合研發會、技術處、法規會提供資料】	1.報院中長程個案計畫及法律案辦理性別影響評估之情形。 2.非中長程個案計畫之報院計畫、方案或條約、協定或協議等辦	1.報院中長程個案計畫及法律案之性別影響評估之品質。(2 分) (每件最高 2 分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均) 2.非中長程個案計畫之報院計畫、方案、條約、協定或協議等辦理性別影響評估之品質。 (1 分) (每件最高 1 分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均) 3.其他非屬前開 2 項之其他計畫、措施、命	1.各項指標計算範圍為考核年度內已核定或通過之案件。如未有第 1、2、4 項指標範圍之計畫或方案，請提出說明並扣除分數換算總分。 2.第 2、3 項案件之辦理形式可視需要採現行性別影響評估檢視表進行評估或以召開專案會議、委託研究等方式辦理。 3.性別影響評估之品質，依性別影響評估辦理情形給予綜合評分： (1)運用性別統計及性別分析，並盡可能關注到多元交織性面向(如顧及不同性別、性傾向、性別特質與性別認同者，與年齡、族群、地區等面向進行交叉分析)，分析性別落差情形及原因，確認性別議題。 (2)依評估結果調整評估主體之情形(如於計畫案中訂定性別目標、策略、措施等；於法案中修訂法案內容或將性	性別影響評估辦理情形智慧局： 1.108 年至 109 年無辦理中長程個案計畫。 2.法律案辦理性別影響評估之情形： (1)108 年：辦理著作權集體管理團體條例部分條文修正草案性別影響評估 <u>1</u> 件。 (2)109 年：辦理著作權法部分條文修正草案(配合加入 CPTPP)、專利法第 60 條之 1 修正草案、商標法部分條文修正草案及著作權法部分條文修正草案等共 <u>4</u> 件

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
	理性別影響評估之情形。 3. 非屬前 2 項之其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估之情形。 4. 中長程個案計畫之年度績效	令或行政規則等辦理性別影響評估之品質。 (1 分) (每件最高 1 分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均) 4. 針對中長程個案計畫，於逐年檢討其績效時，運用性別主流化工具（如：性別統計、性別預算），檢討性別效益達成情形。(1 分) (1) 1 件以上。1 分 (2) 無。0 分	別平等相關法規政策之內涵納入授權命令或未來業務執行事項等)。 4. 本項指標由性平處抽取案件進行評核（左列考核基準第 1 項抽取 5 件，第 2-3 項每項各抽取 3 件，抽取不足額者全數評核）。	。 (3) 評估情形： ① 法案研擬完成後，有聘請外部性別平等專家以書面及電子檔就整部法案及其影響進行性別影響評估，再以召開會議方式，確定法案有無違反或有無落實性別平等之政策內涵等議題，在性別影響評估參與時機及方式之合宜性方面，應可肯定。 ② 上開 5 件法律案經性別平等專家書面審查並召開性別評估會議詳細檢視後，皆認定修正內容並無直接涉及

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
	評估， 納入性 別效益 分析之 辦理情 形。			性別；其執法之結果， 亦不致對不同性別、性 傾向或性別認同者產 生差別待遇。另法案在 修法過程，已經注意到 正當程序中之性別參 與合宜性問題。 【附檔 X~X：各法律案性別 影響評估檢視表】
(六)各機關 公務人員參加 性別主流化相 關訓練及課程 辦理情形。 (7分)	1. 公務人員依規定參加性別主流化相關訓練課程之情形。 2. 高階主管人員	1. 公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形。(0分) 【下列任一項未達 90% 每項扣 0.5 分，最多扣 1 分。】 (1)一般公務人員參訓比率。 (2)辦理性別平等業務相關人員參訓比率。	1.第 1-3 項評核基準： (1)本項依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(行政院 107 年 2 月 7 日院臺性平字第 1070163622 號函修正)進行評核。 (2)本項評核得排除於評審業務截止日前 3 個月內任現職者。 ①參訓比率以 108 年及 109 年之平均值計算。 ②若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算。	各機關公務人員參加性別主流化相關訓練及課程辦理情形。 <u>智慧局：</u> 1. 公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形： (1)一般公務人員參訓比率平均 93%： ①108 年：91%【714(達 2 小時人數

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
【本部相關單位、機關配合人事處提供資料】	參加課程人數比率。 3. 政務人員參加課程訓練或參與性別平等相關會議比率。 4. 106-108 年辦理 CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形。 5. 機關自	2. 高階主管人員參訓比率(1 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。1 分 (2) 80% 以上未滿 90%。0.5 分 (3) 未滿 80% 者。0 分 3. 政務人員參加課程訓練或參與性別平等相關會議比率(1 分)： 【比率=(政務人員參訓人數/政務人員總數)×100%】 (1) 66% 以上。1 分 (2) 33% 以上。0.5 分	(3) 一般公務人員包括： ① 依法任用、派用之有給專任人員。 ② 依法聘任、聘用及僱用人員。 ③ 公務人員考試錄取人員。母數計算包含主管人員及性別平等業務相關人員。 (4) 性別平等業務相關人員：實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務，包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、婦女權益促進委員會/性別平等委員會、性別平等專案(工作)小組相關事宜之專責、兼辦人員，含性別聯絡人及代理人。 (5) 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。 (6) 人員參訓方式，包含參與機關自辦、跨機關聯合辦理、薦送或自行進修意識培力課程(含實體及數位課程)。 4. 第 4 項評核基準： (1) 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	)/785(一般公務人員人數)】。 ② 109 年：95%【748(達 2 小時人數)/785(一般公務人員人數)】。 (2) 辦理性別平等業務相關人員參訓比率平均 100%： ① 108 年：100%【4(達 6 小時以上進階課程人數)/4(辦理性別平等業務人數)】。 ② 109 年：100%【4(達 6 小時以上進階課程人數)/4(辦理性別平等業務人數)】。 2. 高階主管人員參訓比率平均 100%： (1) 108 年：100%【68(達

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註		自評說明 (字數上限 2000 字)										
	辦有關於性別意識培力實體課程之辦理品質。	(3)未滿 33%者。0 分 4.106-108 年辦理 CEDAW 教育訓練達成情形。(3 分) (1)3 年內每人 3 小時受訓涵蓋率(含實體及數位課程):(1 分) ①50%以上。1 分 ②40%以上未達 50%。0.8 分 ③30%以上未達 40%。0.6 分 ④20%以上未達 30%。0.4 分 ⑤10%以上未達 20%。0.2 分 ⑥未達 10%。0 分 (2)實體課程：(2 分) ①一般公務人員參加	<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> 計畫，請參酌該實施計畫辦理。 (2)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」： (3)一般公務人員之認定範圍： ①依法任用、派用之有給專任人員。 ②依法聘任、聘用及僱用人員。 ③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學校教師。 (4)考量各部會性質與規模不一，同意各機關若有特殊原因提出可達成之受訓		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	2 小時人數)/68(高階主管人數)】。 (2)109 年：100%【68(達 2 小時人數)/68(高階主管人數)】。 4.106-108 年辦理 CEDAW 教育訓練達成情形： (1)3 年內每人 3 小時受訓涵蓋率 93%(含實體及數位課程)【729(3 年數位與實體課程合計達 3 小時人數)/785(實施對象人數)】。 (2)實體課程： 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：64%【502(3 年實
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	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		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) 計分：實體課程依機關人數規模達「目標」○成。○成 *0.1 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) 計分：實體課程依機關人數規模達「目標」○成。○成 *0.1 分 5. 有關性別意識培力實	涵蓋率：國防部一般公務人員參訓率以國防部本部為計算範圍、外交部一般公務人員參訓率以工作地點、內政部警政署(各地方政府之警察不列入)為國內之同仁為計算範圍。 (5) 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 人/2,000 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)。 5. 第 5 項評核基準： (1) 請提供佐證資料，如年度訓練計畫(含課程內容)、訓練需求調查表、測驗問卷、學員將訓練所學應用於業務情形之訪談資料，以及案例教材等。 (2) 第 2 項衡量標準，係評核機關是否針對一般公務人員、辦理性別平等業務相關人員等不同屬性人員，分別辦理符合是類人員需求之課程。 (3) 課程主題合宜性，係指課程主題是否	體課程合計達 3 小時人數)/785(一般公務人員總數)】。 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：67%【66(3 年實體課程合計達 3 小時人數)/99(高階公務人員人數)】。 5. 性別意識培力實體課程之辦理品質： (1) 評估所屬人員課程需求或課後提供學習回饋：本局 108 至 109 年之性別意識培力實體課程(含性別電影賞析 4 場次、專題演

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		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)評估所屬人員課程需求或課後提供學習回饋。0.5 分 (2)針對不同人員屬性設計課程內容。0.5 分 (3)課程主題合宜性及辦理形式多元性(如演講、工作坊、電影賞析或讀書會等)。0.5 分 (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) 0.5 分	多元，以及是否辦理進階課程。	講 2 場次)，均依參訓人員回填問卷製作「滿意度問卷調查報告」，了解同仁對課程內容、講師、授課方式之滿意度或有無其他建議。另於 109 年配合「CEDAW 教育訓練及宣導計畫(109-112 年)」辦有 1 場次具前測、後測之專題演講 1 場次。 (2)針對不同人員屬性設計課程內容：除對一般公務人員辦理性別意識培力實體訓練外(性別電影賞析 3 場次、專題演講 2 場次)，另對「本局薦任科長或陞遷序列為科長

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
				次 1 序位之人員」於 108 年「中階主管型塑班」邀請講師引導觀賞性別電影「幸福綠皮書」。 (3)課程主題合宜性及辦理形式多元性： ①演講部分：除於 108 年請講師對反性侵犯性騷運動「#MeToo」，談論職場性別歧視與 CEDAW 相關規範外。另為強化同仁對 CEDAW 之認識，於 109 年請講師解說直接歧視、間接歧視、交叉歧視與 CEDAW 暫行特別措施。 ②電影賞析部分：108 年至 109 年間邀請

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
				講師引導講解性別電影「救救菜英文」、「幸福綠皮書」與「關鍵少數」，計 4 場次。 (4)機關有發展與主管業務有關之教材：本局自 105 年起依本部來函指示，就職掌之智慧財產權相關業務編製 CEDAW 案例教材「女性申請商標註冊之性別研究」，並於 109 年就原提供之教材充實相關資料，且改以簡報方式呈現。

五、決策參與(21 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
(一)各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過50%之財團法人及國公營事業董監事任一性別比例達成情形。 (7 分) 【本部相關單位、機關配合人事處、國營	1. 各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。 2. 政府捐助基金累計超過50%之財團法人、國公營事業董監事任一性別比例達成情形。	1. 各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。(3分) (1)任一性別比例達成情形。(2分) ①「任一性別比例達1/3」之達成度未達100%者：扣1分。 ②「任一性別比例達40%」之達成度： a. 未達50%者：0分。 b. 達50%以上者：得分=達成度×2分(配分)。 總得分=①+②之合計。 【達成度=符合規定之委員會(任務編組)個數/所有委員會(任務編組)個數×100%】	1. 考核資料以機關 110 年填復之相關性別比例調查列管資料為準，毋須另外提供佐證資料。 2. 已將性別比例原則納入組織規定並完成修正公告者，列入得分計算，另請提供佐證資料。 3. 機關如無本項之財團法人或國公營事業者，則扣除該項分數並換算總分重新計分；如僅有(1)財團法人或(2)國公營事業其中之一者，則未計分之項目亦扣除該項分數並換算總分重新計分。 3. 各機關所屬之委員會委員部分，依據考試院 104 年 9 月 21 日令修正發布之「考績委員會組織規程」第 2 條及「公務人員陞	各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國公營事業董監事任一性別比例達成情形 <u>智慧局：</u> 1. 各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。 本局所屬5個委員會(任務編組)之任一性別比例均已達40%，其中本局訂定之組織規定，均已將性別比例原則納入規範。 【附檔 X~X：(1)專利師懲戒辦法、(2)經濟部智慧財產局著作權審議及調解委員會組織規程、(3)智慧財產局性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點】

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
會提供資料】		(2)各機關所屬委員會將性別比例原則納入相關組織規定之情形。 (1 分) 得分=各機關所屬委員會將性別比例原則納入相關組織規定之達成度*1分(配分)。 【達成度=納入組織規定之委員會(任務編組)個數/所有委員會(任務編組)個數×100%】 2. 政府捐助基金累計超過 50%之財團法人、國公營事業董監事任一性別比例達成情形。(4 分)	遷法施行細則」第 7 條，已增訂考績及甄審委員會委員任一性別比例不得低於三分之一之相關規定，爰各機關考績及甄審委員會，除屬上述修正後法規「但書」規定之情形(機關受考人性別結構本即未達任一性別比例三分之一)外，均須列入計算。 4. 監察人(監事)總數僅 1 人者，不列入統計。 5. 達成度均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。	2. 政府捐助基金累計超過 50%之財團法人董監事任一性別比例達成情形： 本局業管「財團法人專利檢索中心」之董監事性別比例均已

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		(1)財團法人。(2 分) ①董事：(1.5 分) a.「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 50%者：0 分。 b.「任一性別比例達 1/3」之達成度在 50%以上者：得分=達成度×1.5 分(配分)。 ②監事：(0.5 分) a.「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 80%者：0 分。 b.「任一性別比例達 1/3」之達成度在 80%以上者：得分=達成度×0.5 分(配分)。 【達成度=(符合規定之財團法人個數/所有財		達成「任一性別比例達 1/3」之目標，並已將性別比例原則納入捐助章程規定。 【附檔 X：財團法人專利檢索中心捐助章程】

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		團法人個數)*100%】 (2)國公營事業。(2 分) ①董事：(1.5 分) a.「任一性別比例達 1/3 」之達成度未達 50% 者：0 分。 b.「任一性別比例達 1/3 」之達成度在 50%以上 者：得分=達成度×1.5 分(配分)。 ②監事：(0.5 分) a.「任一性別比例達 1/3 」之達成度未達 100% 者：0 分。 b.任一性別比例為 40% 之達成度者：得分= 達成度×0.5 分(配分)。 【達成度=(符合規定之		

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		國公營事業個數/所有國公營事業個數)*100%】		
(二)各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關常務女性正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管情形及女性中高	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} 2. 各部會及三級機關中高階女性主管於	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)本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。(3分) 得分=(女性人數/本院所屬各部會常務副首長、幕僚長及三級機關常務正副首長及幕僚長總數)×100%/女性係	1.女性係數計算方式：本院所屬各部會及三級機關簡任、薦任及委任女性人數/本院所屬各部會及三級機關簡任、薦任及委任總人數。(不含本院所屬各部會首長、政務次長) 108年、109年請以年度最後1日，即12月31日之在職人數計算。 (108年+109年晉用女性首長、主管比率)之平均值。 (1)本院所屬各部會常務副首長、幕僚長：如內政部常務次長、主任秘書。	三級機關常務女性正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管情形及女性中高階主管培訓情形 <u>智慧局：</u> 1. 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)女性常務正副首長及幕僚長比率 75%： 本局局長 1 人、副局長 2 人、主任秘書 1 人，合計 4 人，其中女性 3 人，占 75%(3/4)。 (2)一級單位女性主管比率 30.77%： 本局業務單位組長 7 人，幕僚單位主任 6 人，合計 13

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
階主管 培訓情 形。 (14分) 【人事 處】	當年度參 加中高階 培訓課程 人數占本 院所屬各 部會及三 級機關女 性中高階 主管總數 比率。 ^{3分}	$\text{數} \times 3 \text{分}$ (2)本院所屬各部會及三級機關一級單位女性主管比率。(4分) $\text{得分} = (\text{女性人數} / \text{本院所屬各部會及三級機關一級單位主管總數}) \times 100\% / \text{女性係數} \times 4 \text{分}$ (3)本院所屬各部會及三級機關女性簡任非主管比率。(3分) $\text{得分} = (\text{女性人數} / \text{本院所屬各部會及三級機關簡任非主管總數}) \times 100\% / \text{女性係數} \times 3 \text{分}$ (4)本院所屬各部會及三級機關女性簡任人	※「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： 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	人，其中女性 4 人，占 30.77%(4/13)。 (3) 女性簡任非主管比率 38.78%： 本局副組長 6 人、簡任秘書 1 人、簡任督導 1 人、專門委員 1 人、專利高級審查官 32 人、商標高級審查官 8 人，合計 49 人，其中女性 19 人，占 38.78%(19/49)。 (4)女性簡任人員增加度 0.3%： 本局 108 年度簡任人員 70 人，其中女性 28 人，占比率 40%；109 年度簡任人員 67 人，其中女性 27 人，占比率 40.3%，較 108 年度增加 0.3%。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		員增加度。(1 分) 本院所屬各部會及三級機關 109 年度簡任人員之女性比率及人數均較 108 年度增加者，得 1 分，比率或人數任一項未增加者 0 分。如部會女性簡任人員比例已達 40%，則扣除本項分數並換算總分重新計分。 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 = 本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	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. 中高階女性主管於當年度參加中高階培	2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率平均 <u>63.34%</u>。 (1) 108 年：26.67%【8(中高階培訓課程達 12 小時人數)/30(108 年中高階女性主管人數)】。 (2) 109 年：100%【30(中高階培

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
		程人數/本院所屬各部會及三級機關中高階女性主管總數)$\times 100\%$$\times 3$分	訓課程比率。 舉例說明： ①參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。 ②如參加中高階培訓比率98.54%，本題配分3分，則得分為98.54%$\times 3$分=2.96分。 ③如評審業務截止日為109年12月31日，則以109年9月30日在職人數計算。 註： 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。	訓課程達12小時人數)/30(109年中高階女性主管人數)】。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
			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	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
			109 年 12 月 31 日，則以 109 年 9 月 30 日在職人數計算。) ②依【(108 年+109 年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。	

六、加分、扣分項目、特殊加分

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
提供加分題項供各部會加分。 【本部所屬各單位、行政機關及事業機構】	舉例： 1. 分工小組幕僚機關之推動情形。 2. 針對業務中之重要性別平等議題，積極	1. 每項最高 1 分。 2. 本加分項目最高可加至 5 分。	請提供佐證資料。	提供加分題項供各部會加分。 <u>智慧局：無</u>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
	規劃推動具體措施且成效良好。 3. 部會發展性別影響評估檢視表經本院性平處同意。 4. 其他。			
未辦理及未處理項目，予以扣分。 【本部所屬各單位、行政機關及事業機構】	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	1. 第 1 點至第 6 點：每項扣 2 分。 2. 第 7 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：		未辦理及未處理項目，予以扣分。 <u>智慧局：無</u>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
	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	(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。 4. 第 8 點：扣 2 分，且不得列優等、甲等等第。 5. 第 9 點： (1)經監察院彈劾之案件，不得列優等、甲等。 (2)經監察院糾正之案件，扣 2 分。		

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
	定，機關應依法辦理，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			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
	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. 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 分) 8. 未於本院規定期間			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	自評說明 (字數上限 2000 字)
	內上傳考核資料(上傳至本院雲端服務系統之業務考核系統)者。 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。			