

# 109 年度工業局智慧財產分級管理人員培訓課程

## 性別統計分析報告

### 壹、目標

- 一、因應金管會證期局於 109 年度將公司治理評鑑納入 2.27 智財管理指標，為了有效率的將智財分級管理規範(TIPS)提供給近 1,700 家上市櫃企業作為建置智財分級管理的基準，並協助連結國際智財管理標準，故計畫除協助企業建立內部制度外，並積極培養智慧財產管理推行人員，使其具備推動智財分級管理能力，預期完成培訓課程後，可協助參與學員具備(1)導入 TIPS 管理規範之能力；(2)提供可協助企業內部或技服業者客戶建立智慧財產管理制度之教材內容；或(3)培養企業智慧財產管理稽核及自評能力；(4)了解國際智財管理標準與 TIPS 之連結；(5)提升企業持續精進智財管理制度之能量；(6)了解並落實智財法遵能力。
- 二、本計畫培訓對象，除針對有意獲取智財管理之相關專業知識、取得 TIPS 自評員登錄資格、或有意導入、驗證智財分級管理之企業、為取得公司治理評鑑智財分數之企業指派之相關人員，亦同步提供予技術服務業者、已導入企業再派訓人員、對智財管理有興趣之學研單位，提供國內企業員工在職進修之管道。
- 三、另配合計畫提供之制度輔導企業資源，協助該企業能完備內部智財管理人才之能力，特增加名額讓受輔導企業派員參與研習，以確保當年度制度輔導作業品質，並使企業代表能及早準備規劃驗證申請作業。
- 四、本計畫人才培訓課程主要是協助國內上市櫃企業負責智財或公司治理業務之同仁能提升智財管理能力，並提供管道予有意培養智財管理能量之就業人員在職進修之管道，未特別規劃男女比例之招生比例。

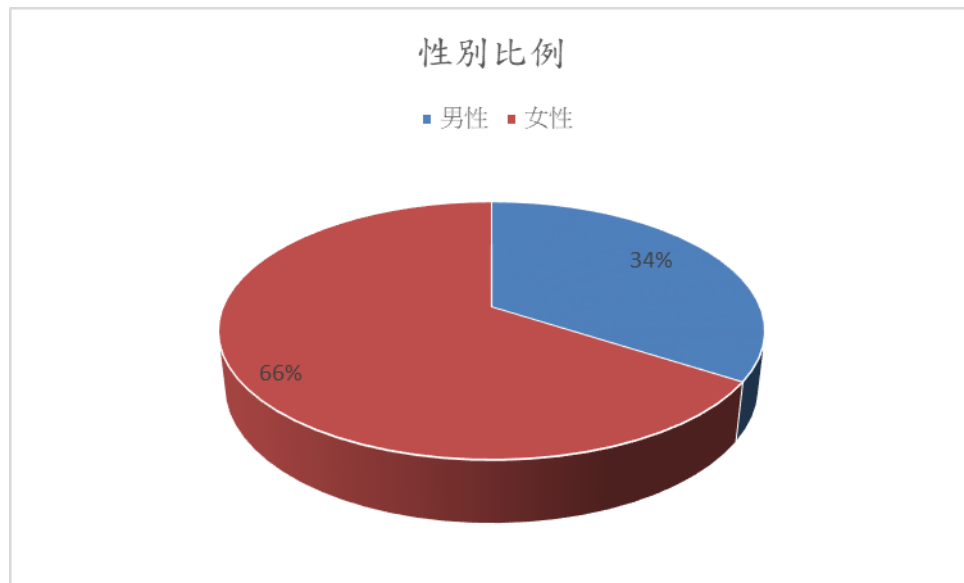
貳、培訓人數統計

「強化企業智慧財產經營管理計畫」辦理 109 年度智財分級管理人才培訓計畫							
辦理日期	課程名稱	課程時數(時)	課程班次(班)	培訓人數(人)			課程內容大綱
				總計	男性	女性	
總計		72	6	208	71(34%)	137(66%)	
109/04/27-109/04/28	2020 年智財分級管理培訓—TIPS (A 級) 課程-制度導入	12	1	37	9	28	使學員瞭解智財重點法規標準、智財分級管理概念、TIPS 管理規範 (A 級) 2016 年版內容，並具備將 TIPS 管理規範要求落實至企業或組織內部的能力，用以達成建置系統化智財分級管理制度的目標。
109/05/11-109/05/12	2020 年公司治理智財法遵培訓課程(第一梯次)	12	1	30	10	20	使學員瞭解上市上櫃公司治理實務守則與公司治理評鑑指標之智財管理項目、董監事之智財管理責任、智財管理計畫之擬定、公開揭露與提報董事會，共同協助企業發展智財策略的思維與能力。
109/05/18-109/05/19	2020 年公司治理智財法遵培訓課程(第二梯次)	12	1	45	15	30	使學員瞭解上市上櫃公司治理實務守則與公司治理評鑑指標之智財管理項目、董監事之智財管理責任、智財管理計畫之擬定、公開揭露與提報董事會，共同協助企業發展智財策略的思

							維與能力。
109/05/25- 109/05/26	2020 年智財分級 管理培訓—TIPS (A 級) 課程-自 評稽核	12	1	42	11	31	使學員於組織完成建置智財分級管理制度後，能有效進行內部稽核作業，並決定與實施適當的矯正或改善措施，用以達成持續改善管理制度的目標。
109/06/17- 109/06/18	2019 年智財分級 管理培訓—TIPS (AA 級) 課程-智 財經營	12	1	18	6	12	協助已導入或通過 TIPS A 級驗證之企業組織，邁進智財深化運用，以 TIPS AA 級驗證檢視項目為基礎，透過檢視項目解說、範例說明、企業經驗分享、驗證實務經驗、實例演練等多面向方式，協助企業了解 TIPS AA 級標準要求、階段性規劃導入 AA 級項目並通過 TIPS AA 級驗證。此外，將針對研發專案管理過程中的智財風險評估與規劃做介紹，協助企業在研發過程中運用專利檢索降低智財風險、並進而達到智財運用的目標。
109/07/15- 109/07/16	2020 年智財布局 分析培訓課程	12	1	36	20	16	針對產創 12 關於智財的相關要求進行說明，針對專利檢索和布局分析技巧進行介紹，搭配專利檢索資料庫實機操作讓學員可透過實作演練產出

### 參、兩性結構落差圖

將 109 年的培訓計畫參與課程的男女比例以 Pie 圖呈現如下：



### 肆、結論

#### 一、兩性結構落差原因

經分析後查本年度培訓課程學員性別女性比例多於男性。109 年強化企業智慧財產經營管理計畫在執行智財分級管理培訓課程時，採取線上報名機制，於招生公告須知上亦無人員資格的限制，且以上市櫃企業內部執行智財管理或相關事務之人員為優先考量對象，並無將性別列為篩選學員資格之要求。

#### 二、如何規劃政策以消弭落差

本計畫未來於人員培訓或輔導企業建置智財管理制度時，將持續透過文宣強化宣導意識，以推動兩性平等方向。