

臺中市政府勞工局 CEDAW 教材

一、 方案名稱：提高工會女性會員參與會務機會

二、 案情：

過去職場上，女性幹部比例過低，就像「男主外、女主內」的傳統觀念，使得一向是男性遠高於女性的刻板印象被強化；然而近年來隨著社會及經濟發展，愈來愈多女性突破傳統角色，經濟自主意識提高，超越性別藩籬的侷限，積極投入勞動市場。

為何女性勞動人口大量進入職場後，女性的代表性未能同時提高呢？多數就業的女性工會會員表示，因面臨工作與家庭雙重負荷，若再參與工會活動，需要家庭、配偶及小孩的支持，否則就會面臨第三重負荷；尤其是進入婚姻的女性，因為家庭經濟的需求，尚須依賴男性及母性家庭職責，對於參與工會事務或擔任幹部較不積極；另一方面，在子女成年後或未有家庭羈絆的女性，欲在職場上或工會團體積極參與活動，又容易被傳統舊有思維冠上「女強人」、「強勢」等刻板印象的標籤，導致女性社會情感受傷，因此會自我設限，避免表現太過於突出而降低參與意願。

女性受到家庭職責、社會情勢及性別文化的影響，在勞動市場中仍處於弱勢，同時也影響到女性對工會的參與動機，而以維護勞工權益為主要訴求的工會，若是過於集中於單一性別，尤其是男性比例居高時，易造成充斥男性觀點，未必能捍衛女性工會會員的權益，因此，女性參與工會事務或決策，對組織提出不同的性別思考，希冀提高女性會員社會參與機會，展現自我能力，為女性爭取更多權益，促進女性工會會員擔任幹部

比例，朝向實質性別平等之目標。

三、性別統計

(一) 依據勞動部 109 年統計年報，截至 109 年底，工會團體數為 5,655 個，團體會員人數 336 萬 3,998 人，其中女性會員 165 萬 29 人(占 49.05%)，男性會員 171 萬 3,969 人(占 50.95%)，另依本市 109 年統計年報，工會團體數為 454 家，會員人數為 29 萬 1,125 人，其中女性會員為 14 萬 8,508 人(占 51.02%)，顯示會員性別比例相近。

(二) 本市所轄工會團體男女會員人數比例相當，而各基層工會選任 4,845 名理監事中，男性理監事約占 66.6%、女性理監事約占 33.4%，女性理監事參與工會事務比例顯然低於男性，如何提高女性會員參與工會會務與決策成為一個值得關注的課題。

四、性別觀點解析

現代女性已大量進入勞動市場，傳統印象認為男主外女主內，女性勞工在職場環境中仍處於弱勢地位，尤其，長期以來，工會團體中，男性擔任工會幹部比例一直都是高於女性，呈現以男性幹部為主體的結構，但工會本身並未意識到性別結構上比例的問題，本市現有的職業工會當中，觀察到廣告服務業及廚師職業工會的男女會員人數各占約五成左右，男女性會員人數比例相當，但是工會的女性幹部僅占 1 成或不到 1 成，另外銀樓業職業工會的會員是以女性居多，占總會員人數五成以上，而工會幹部全都是由男性擔任；又從工作面向可知，職業型態

亦具有性別差異，例如美容業女性從業人員高於男性從業人員，營造業女性從業人員相較其他行業少。

據以往辦理相關的工會幹部訓練或宣導活動成果報告，發現工會中較活躍的女性工會幹部年齡層分布約為 45~55 歲居多，年輕的女性會員參與比例偏低，探究原因女性可能忙於工作與家庭之間，對照行政院主計處 105 年婦女婚育與就業調查統計，臺灣地區 15 歲以上有偶女性與其丈夫之平均每日無酬照顧時間，女性料理家務時數為 3.88 小時，男性為 1.13 小時，此外，現今社會職場競爭力大，工作時間拉長，女性就業工時加上料理家務時間已分秒必爭的情況下，實在難以有多餘的時間投入參與工會活動，況且在工作與家庭之餘，年輕女性重視生活品質，會開始規劃休閒生活，而傳統女性追求安定生活，會考慮到目前的經濟收入安排未來生活型態，種種因素均可能影響參與意願。

目前我國工會法並未強制規定女性工會幹部保障名額與比例，且大多數工會團體未特別重視此議題，為了提升性別平權意識，現行輔導工會時多以宣導或獎勵等措施鼓勵女性參加工會事務，給予女性較多的肯定及使命感，提高參與意願，促進性別平等。

五、CEDAW 條文及一般性建議

(一) CEDAW 第 4 條：「1. 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。2.

締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視」。

(二) CEDAW 第 7 條：「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：(c) 參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會」。

(三) CEDAW 第 11 條：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利、締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施」。及消除對婦女一切形式歧視公約施行法。

(四) CEDAW 一般性建議第 23 號第 34 段：「其他組織(工會和政黨)針對執行理事會代表人數及會員組成結構的男女均等，有義務以適用規章體現對性別平等原則的承諾，以便該等組織得到社會所有階層的充分平等參與及兩性貢獻的好處。該等組織及非政府組織亦於政治技巧、參與和領導方面，為婦女提供寶貴的訓練機會。」

六、縮小性別落差之特別措施或做法

(一) 辦理勞工教育訓練課程

每年度透過編列預算，補助工會辦理性別主流化及性別平權相關勞工教育課程，傳達性別工作平等理念，加強工會會員之性別意識，落實職場環境性別工作平等，打造優質勞動環境。

(二) 列席工會會員(代表)大會輔導

每年度於本市所轄各工會召開會員(代表)大會時，派員列席輔導工會，並宣導性別平權觀念及鼓勵女性參與工會決策，推廣性別平等意識，使各工會重視性別平等相關議題。

(三) 納入年度工會評鑑加分項目

為鼓勵女性參與工會會務及擔任幹部(理監事)，於每年度辦理工會評鑑時，將「女性會員人數達工會會員人數2分之1，且女性理監事比例達30%以上」列為加分項目，藉此能鼓勵工會女性會員參與工會運作及擔任幹部。

(四) 辦理女性工會幹部訓練活動

為提升女性投入工會運作之意願與能力，加強培訓女性工會幹部領導能力，辦理女性工會幹部訓練活動，邀集各工會團體之女性工會幹部參與，活動安排多元化性別主流化課程，倡導性別平權並鼓勵女性參與工會決策，且未來在辦理女性相關教育訓練或活動時，將女性家務時間納入考量，提高女性工會幹部或會員之活動參與率，促使達到預期效益。

(五) 發函行政指導

於工會報送理監事任期屆滿前之會員(代表)大會會議紀錄時，於備查函加註行政指導，提醒並鼓勵工會於下屆改選時理監事任後性別比例達三分之一，以促進性別平等。