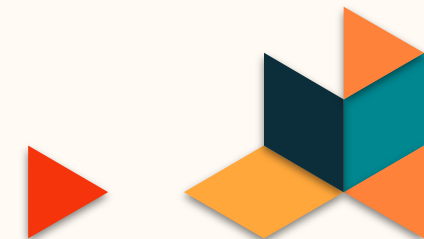


消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)自製教材

# 推動提升工會女性幹部 (理、監事)決策參與

新北市政府勞工局  
113年9月



# 目錄

01

## 前言

CEDAW 簡介、相關 CEDAW 條文、一般性建議及問題討論

02

## 目前現況分析

統計分析110年至112年工會幹部性別比例

03

## 具體作為

- 政策宣導(含大會及勞工教育性平相關課程)
- 舉辦工會幹部研習會
- 年度新北市優良工會選拔計畫(五個面向)

04

## 策進作為及結語



01


# 前言

# CEDAW 簡介

---

1979年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱CEDAW），其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。

CEDAW內容詳列各項性別平等權利，包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、農村婦女權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等。





01

前言

# CEDAW三核心概念

---

01

禁止歧視

02

實質平等

03

國家義務



## CEDAW第七條(C)

▶ 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，參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。

## 第23號一般性建議

▶ 締約國應採取一切適當措施，**消除**在本國政治和**公眾事務中對婦女的歧視**，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下，參與有關本國公眾和政治事務的非政府組織和協會。

第16段：如果婦女參與的比例能達到30%至35%(一般稱為「臨界人數」)，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力。

## 第3次國家報告

▶ 第25點：將三分之一性別比例提升至40%，或以性別平衡原則(50:50)取代，以免三分之一性別比例成為公部門女性代表之上限。

# 女性公共參與之重要性


工會幹部於制定決策的過程中，女性幹部的參與可以考量到不同性別者處境與需求，保障不同性別者的權利，使決策更臻完善。

另外女性亦可在各領域充分發揮潛力、實現自我，提升女性權益，以達到全面實質性別平等。



# 新北市性別平等政策方針 之社會參與篇

針對農會、漁會、水利會、工會及工商團體等人民團體之會員及幹部(理事長、副理事長、監事會召集人、理事、監事、常務理事、常務監事)進行性別意識培力，提升女性參與程度，並增加女性進入決策階層之可能性。





# 工會幹部性別差異

- ❑ 為何女性大量投入職場後，工會幹部代表性未能提高？
- ❑ 工會職場型態與性別比例有相關嗎？
- ❑ 如何增加女性擔任幹部意願？





# 02

---

## 目前現況分析

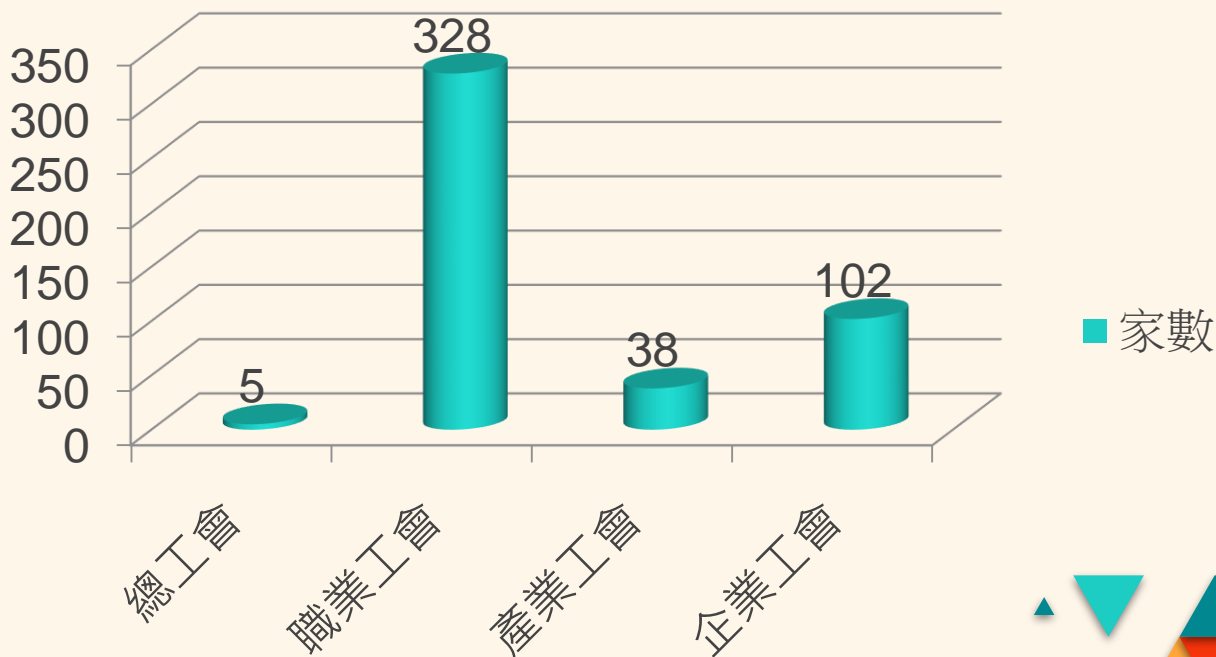
統計分析110年至112年工會幹部性別比例



## 02

# 目前現況分析

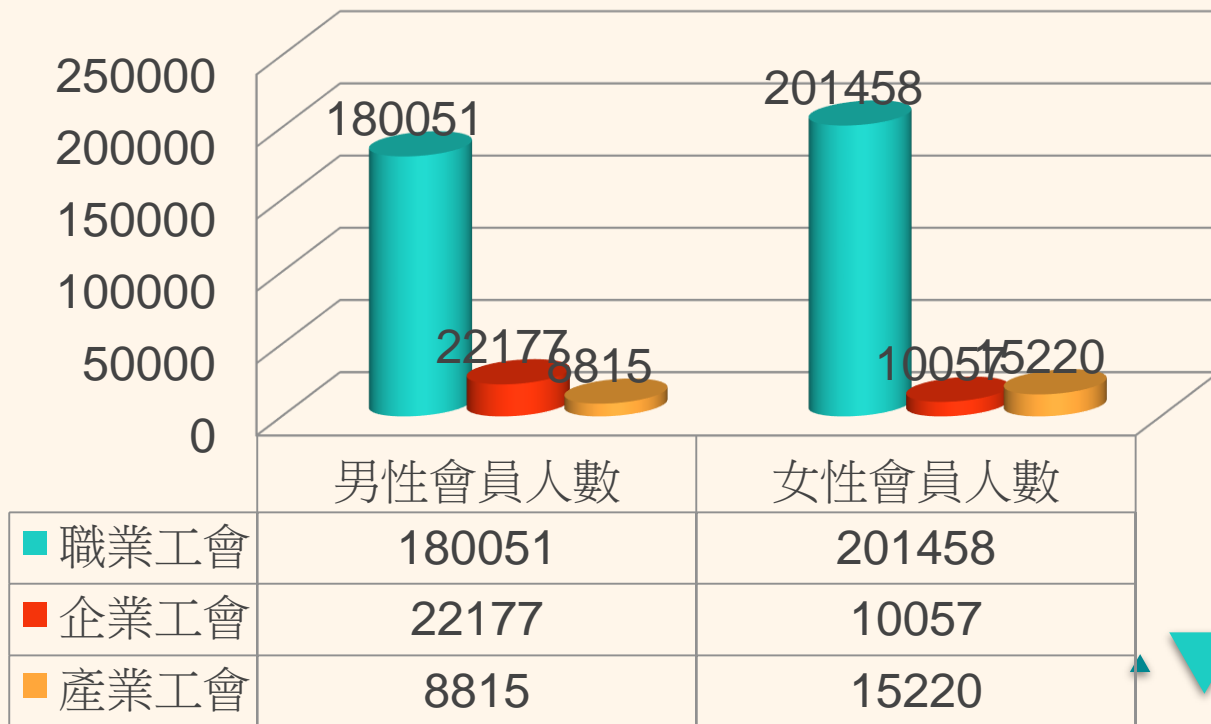
### 本市所轄工會家數



## 02

## 目前現況分析

## 本市各級工會會員總數



## 02

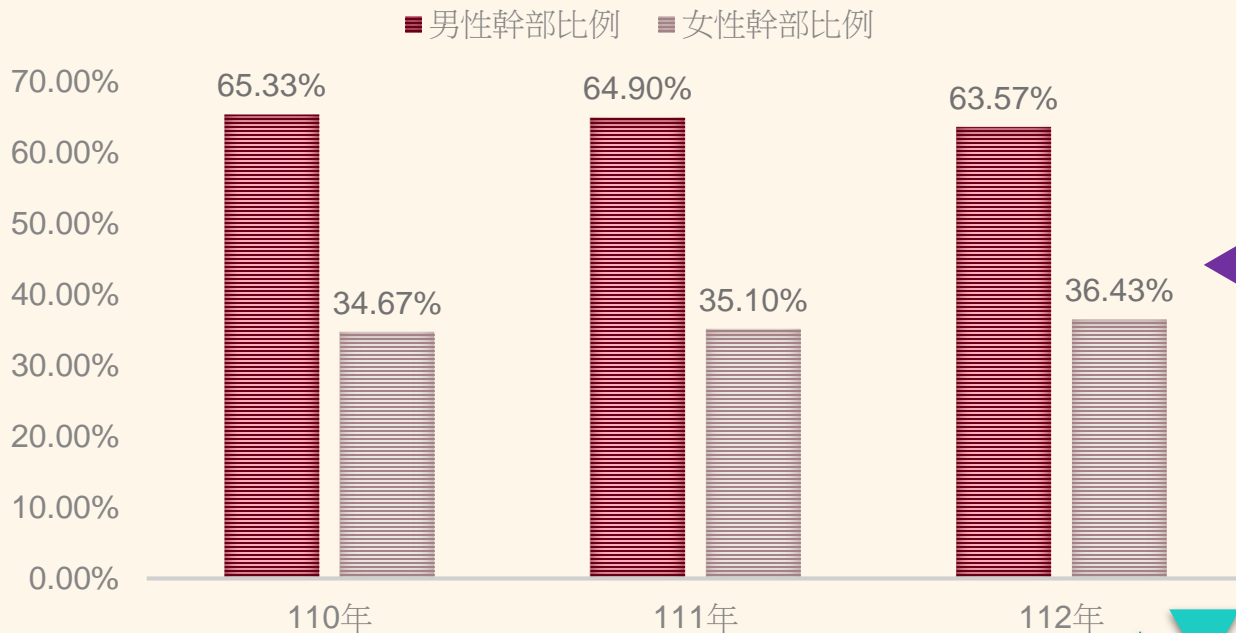
## 目前現況分析

## ➤ 近3年本市所轄各級工會幹部性別比例統計表

年度	工會幹部總人數 (1) (單位：人)	工會幹部男女人數 (單位：人)		工會幹部男女比例 (單位：%)	
		男性(2)	女性(3)	男性(2)/(1)	女性(3)/(1)
110年	3761	2457	1304	65.33%	34.67%
111年	3721	2415	1306	64.90%	35.10%
112年	3912	2487	1425	63.57%	36.43%

# 目前現況分析

## ➤ 近3年本市所轄各級工會幹部性別比例統計表

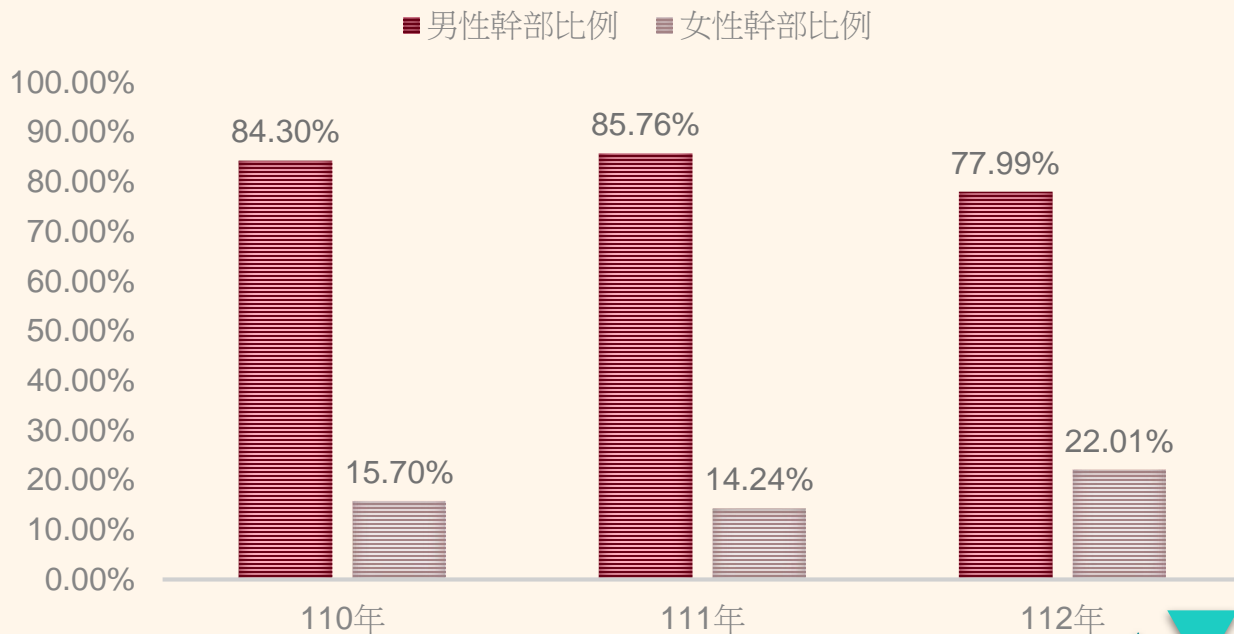


女性幹部逐年  
成長之趨勢

## 02

# 目前現況分析

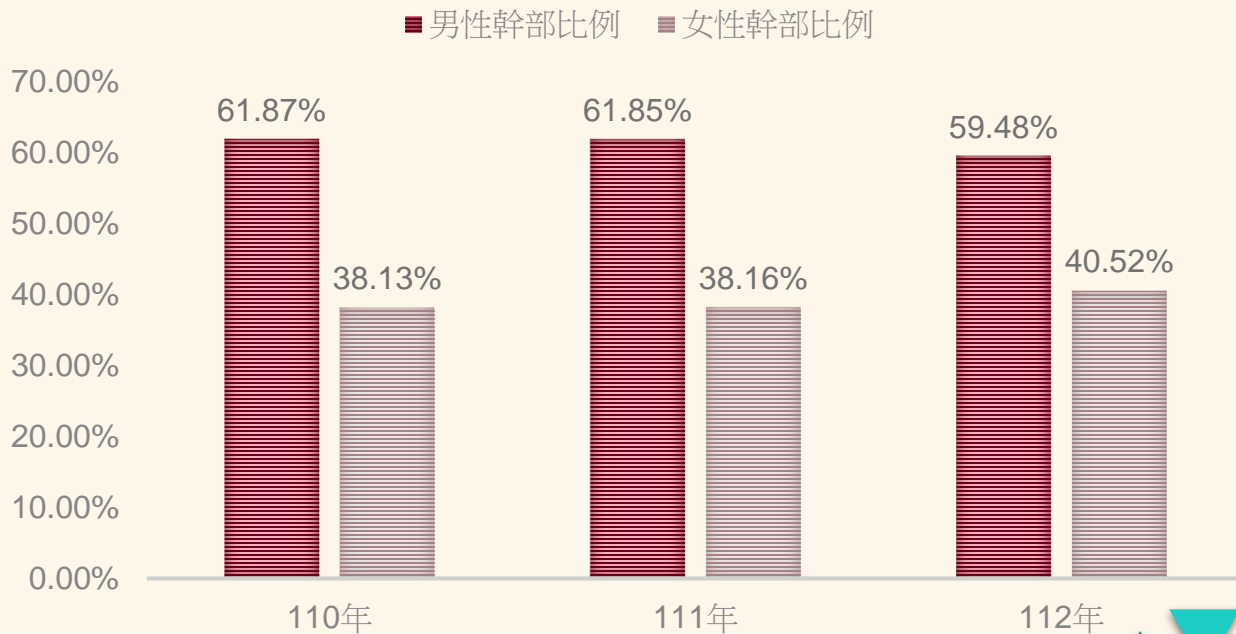
### ➤ 近3年本市所轄各總工會幹部性別比例統計表



## 02

# 目前現況分析

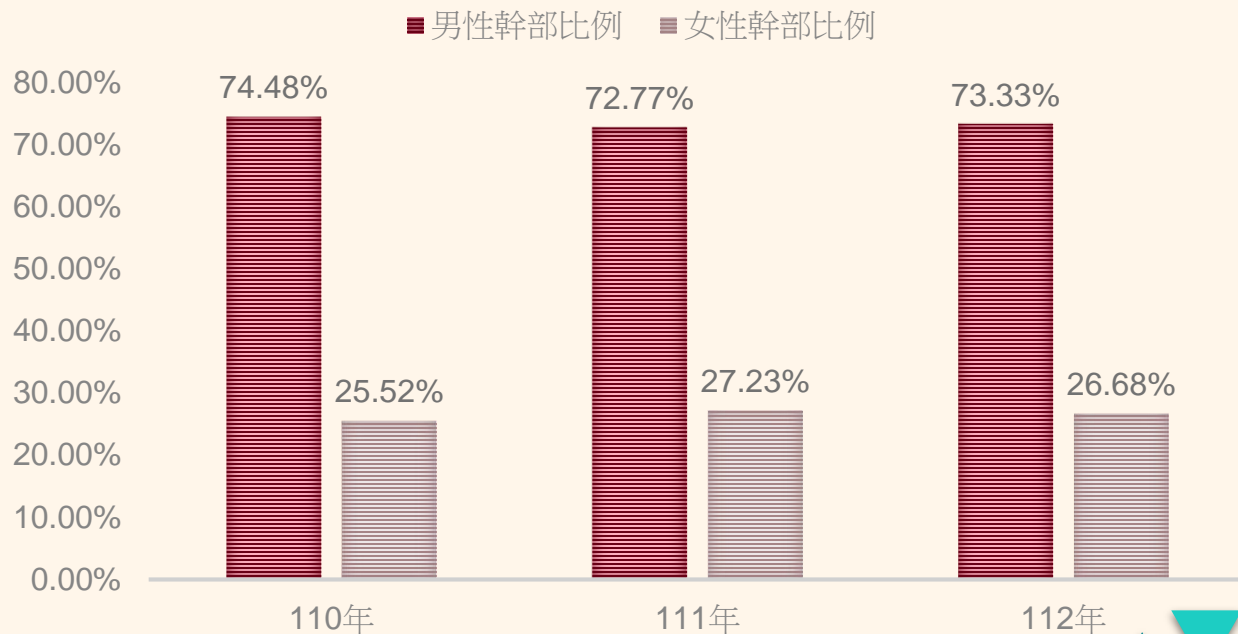
### ➤ 近3年本市所轄各職業工會幹部性別比例統計表



## 02

# 目前現況分析

### ➤ 近3年本市所轄各企業工會幹部性別比例統計表

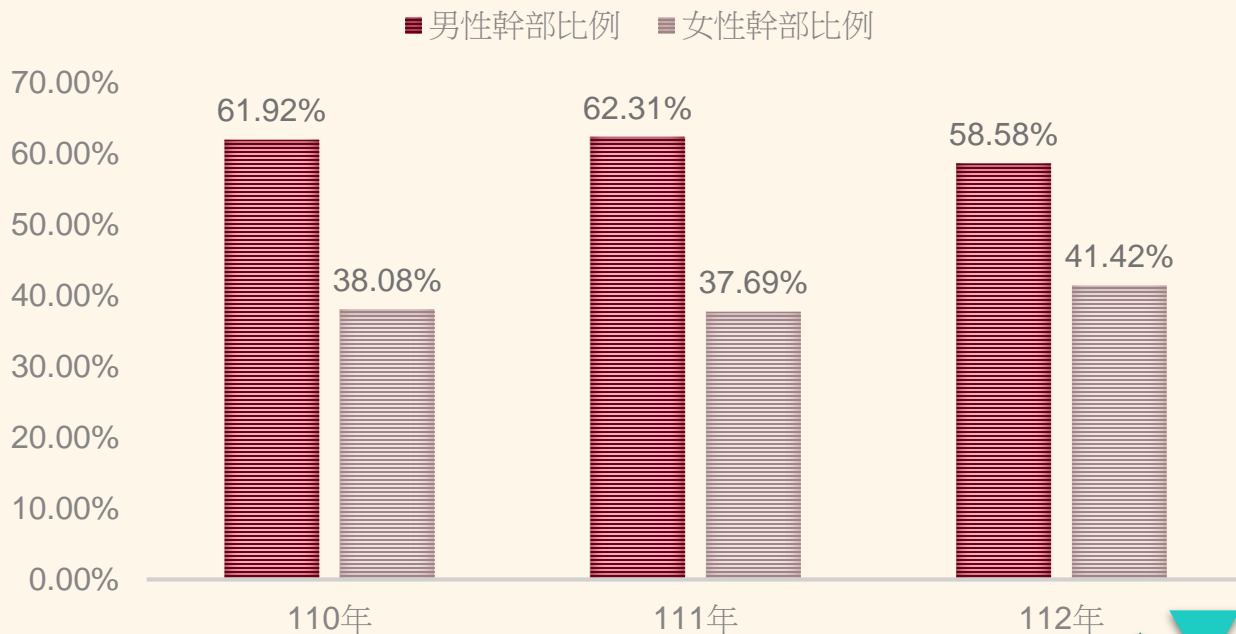




## 02

# 目前現況分析

### ➤ 近3年本市所轄各產業工會幹部性別比例統計表





03

---

具體作為



## (一) 政策宣導 (含大會及勞工教育性平相關課程)

1、出席工會會員 (代表) 大會、勞工教育研習或工會活動時，持續宣導辦理性別平等相關課程，以及鼓勵女性會員積極參與工會會務並擔任幹部，增加女性進入決策階層之可能性。並對於女性工會會員或男性工會會員為多數之工會，加強宣導性別平等政策，鼓勵性別翻轉並積極參與公共事務及決策參與。

## (一) 政策宣導 (含大會及勞工教育性平相關課程)

### 2、性平納入勞工教育核心課程

(1)強化勞工教育性平相關核心課程，並設計課後滿意度調查表，藉由互動式教學、分組討論，讓女性會員可表達想法參與，以及問卷反饋滾動式調整成效。

(2)工會辦理勞工教育時，要求將提升工會女性理監事比例相關性平課程納入核心課程，如認識消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、性別主流化與工作平權等，進而教育女性理監事如何進行有效溝通、工會會務運作實務(含經營與管理)、如何建立工會內部民主、如何進行工會選舉等，建立工會會員性別平等觀念，促使女性會員參與決策之意願及機會提升。

## (二) 舉辦工會幹部研習會

補助工會辦理新進幹部研習，尤其是新進之女性或青年幹部，以提升其性別平等勞動權益意識、促進發揮領導及管理知能、參與公共及勞動議題，及增進其工作知能。

107年至今每年辦理1次工會新進女性及青年幹部培訓營，累計共6場次，男性147人次，女性211人次，共358人次、242家次工會參訓。

### (三) 年度新北市優良工會選拔計畫

(暫行特別措施：運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制。)

1. 「選舉及會議運作」項中之「選舉」項，明列「是否將幹部單一性別不得低於 1/3 納入章程或選舉辦法及幹部單一性別是否達 1/3 以上？」細項配分。(比例隨市府政策目標滾動式調整)
2. 「會員管理及服務積極化」項中之「福利措施」項，明列「是否推薦性別翻轉模範勞工」細項配分。


3. 「勞工教育及職能提升化」項中之「勞工教育」項，明列「是否有辦理性別平等意識課程」細項配分。
4. 「社會參與及資源整合」項，明列「是否指派女性及年青工會幹部參與研習活動？」細項配分。
5. 「持續追蹤改善及創新」項，明列「是否推動性別平等創新作為？」細項配分。並增加「性平卓著獎」，擇優錄取1名。



03

## 具體作為

112年度獲性平卓著獎之工會—新北市汽車美容人員職業工會在男性會員人數較多的環境下，仍能選舉出女性理監事比例達66.67%，並推舉女性性別翻轉之模範勞工接受表揚，平日亦徹底落實辦理性別平等意識課程深化性平理念。





# 04 策進作為及結語



- 一、持續辦理性平教育政策宣導 (含大會及勞工教育市政宣導)
- 二、滾動式修正優良工會選拔評鑑性平指標項目
- 三、鼓勵及持續推動性別平等打破職業性別刻板印象之模範勞工表揚
- 四、性平課程列為勞工教育核心課程
- 五、持續推動幹部(理事長、副理事長、監事會召集人、理事、監事、常務理事、常務監事)單一性別不得低於 1/3 納入工會章程或選舉辦法

- 目前輔導本市所轄工會女性擔任理監事比例更達36.43%
- 未來將鼓勵已達成工會幹部任一性別比例不低於三分之一者，提高任一性別比例至不低於40%，未達成任一性別比例不低於三分之一者，往這目標前進，推動性別平權理念。



結束簡報 謝謝聆聽