

# CEDAW與工會團體

-提高工會女性會員參與會務機會

臺中市政府 勞工局



# CEDAW三核心概念

## 禁止歧視

(不歧視 → 禁止歧視)

- 有意的**VS**無意的歧視
- 法律上**VS**實際上歧視
- 政府行為**VS**私人行為歧視
- 基於性別而做的區別、排斥或限制，妨礙婦女行使在政治、經濟、社會、文化等方面的人權及自由

## 實質平等

(形式平等 → 實質平等)

- 機會的平等：不分性別有相同的機會
- 取得機會的平等：不分性別有獲得國家資源的機會
- 結果的平等：國家必須確保權利能實際執行
- 非形式上或保護主義平等，運用矯正式平等，以達成實質平等

## 國家義務

(個人義務 → 國家義務)

- 尊重義務：法規或政策沒有直接(間接)歧視
- 保護義務：法律要防止違法行為、提供救濟
- 實現義務：以積極的政策和有效方案，創造有利環境
- 促進義務：宣傳和提倡CEDAW之原則

# CEDAW 條文

## 第一部分

第1條	對婦女歧視的定義
第2條	消除對婦女歧視的義務
第3條	推動婦女享有人權和基本自由
第4條	暫行特別措施
第5條	社會文化模式之改變與母性保障
第6條	禁止販賣婦女及意圖營利使其賣淫

## 第二部分

第7條	消除政治和公共生活中對婦女歧視
第8條	國際參與權
第9條	國籍

## 第三部分

第10條	教育
第11條	就業
第12條	健康
第13條	經濟和社會福利
第14條	農村婦女

## 第四部分

第15條	法律面前平等地位
第16條	婚姻與家庭生活

## 第五部分

第17條	CEDAW 委員會
第18條	國家報告
第19條	議事規則
第20條	委員會會議
第21條	委員會報告
第22條	專門機構的作用

## 第六部分

第23條	對其他條約的影響
第24條	締約國承諾
第25-30條	本公約的相關行政

# CEDAW委員會通過一般性建議

- 第1 號：締約國的報告
- 第2 號：締約國的報告
- 第3 號：教育和宣傳運動
- 第4 號：保留
- 第5 號：暫行特別措施
- 第6 號：有效的國家機制和宣傳
- 第7 號：資源
- 第8 號：《公約》第8條的執行狀況
- 第9 號：有關婦女狀況的統計資料
- 第10 號：《消除對婦女一切形式歧視公約》通過十周年
- 第11 號：履行報告義務的技術諮詢服務
- 第12 號：對婦女的暴力行為
- 第13 號：同工同酬
- 第14 號：女性割禮
- 第15 號：各國防治後天免疫缺乏症候群(愛滋病)的策略避免對婦女造成歧視
- 第16 號：城鄉家庭企業中的無酬女工
- 第17 號：婦女無償家務活動的衡量與量化及其在國民生產總值中的確認
- 第18 號：身心障礙婦女
- 第19 號：對婦女的暴力行為
- 第20 號：對《公約》的保留
- 第21 號：婚姻和家庭關係中的平等
- 第22 號：修正《公約》第20條
- 第23 號：政治和公共生活
- 第24 號：《公約》第12條(婦女和保健)
- 第25 號：《公約》第4條第1款(暫行特別措施)
- 第26 號：女性移工
- 第27 號：高齡婦女及其人權
- 第28 號：締約國在《公約》第2條之下的核心義務
- 第29號：《公約》第16條的一般性建議(婚姻、家庭關係及其解除的經濟後果)
- 第30號：婦女在預防衝突、衝突及衝突後局勢中的作用
- 第31號：與兒童權利委員會有關有害作法的第18號聯合一般性建議
- 第32號：婦女的難民地位、庇護、國籍和無國籍狀態
- 第33號：近用司法資源
- 第34號：關於農村婦女權利
- 第35號：關於性別的暴力侵害婦女行為
- 第36號：關於女童和婦女受教育權
- 第37號：關於氣候變化背景下減少 災害風險所涉性別方面

# CEDAW條文與一般性建議

CEDAW的運作方式好像一棵樹，公約條文有如樹幹，而一般性建議有如分枝，針對新出現的議題解釋並擴大公約的意義。



# 國內推動CEDAW過程

2007年1月

立法院通過我國  
簽署CEDAW

2007年2月

總統頒布簽署加入書  
透過友邦向聯合國秘書長送存加入書，未完成存放程序

2011年

立法院通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」  
總統6月8日公布，自2012年1月1日起施行

2012年

函頒「性別平等大步走-落實【消除對婦女一切形式歧視公約】計畫」

# 國內推動CEDAW過程

2013年

檢視各級政府機關主管之法律、法規命令及行政措施，計33,157件不符合、228案持續列管修正  
撰寫第2次國家報告

2014~2015年

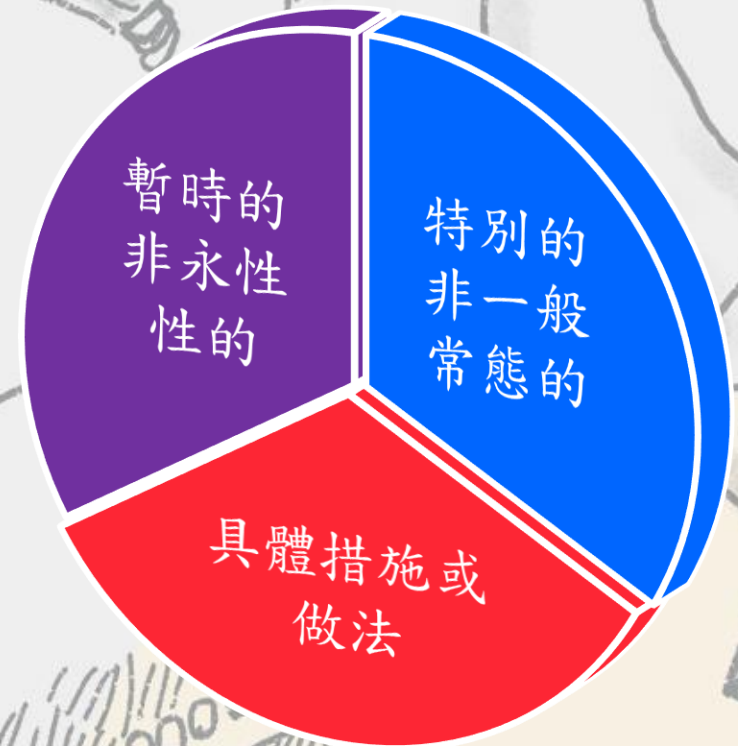
辦理第2次國家報告國外專家審查暨發表會  
召開24場次「審查各機關對CEDAW總結意見初步回應會議」

2015~2016年

函頒「【消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)】教育訓練及成效評核實施計畫」，作為督導及指引本院所屬各部會及地方政府擴大辦理CEDAW教育訓練之依據

# 暫行特別措施之性質與意涵

- CEDAW 第4條第1項
- 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。





# 暫行特別措施常見採行類型

## 設定配額比例

- 如在委員會、理監事會等組織規範，明訂女性人數不得少於總數的三分之一，以提高女性參與決策之代表性。

## 提供優先或優惠待遇

- 如針對女性較少有機會參與的領域，鼓勵並提供女性優先參與機會。

## 重新分配資源

- 如提供女性民意代表參選人相關物資及經費，以期具體鼓勵並支持女性對於公共事務之參與。

## 採取彈性作為

- 如提供彈性工時或職務分配制度，以使女性不因家庭的角色責任而被剝奪勞動參與的機會。

# **CEDAW**與業務關聯之運用

## 勞工局 **CEDAW** 案例



# 勞工局案例-

## 提高工會女性會員參與會務機會

### 案例內容：

- 過去在職場上，女性幹部比例過低，男性主導的刻板印象被強化，就像大家常常會聽到「男主外、女主內」的傳統觀念，認為女性，尤其是婚育婦女就是應該在家相夫教子，所以無論是職場上或家庭中，都是以男性為尊，男性擔任領導階層；然而近年來隨著社會及經濟發展快速進展，女性經濟自主意識提高，超越性別藩籬的局限，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？



# 勞工局案例-

## 提高工會女性會員參與會務機會

### 案例內容：

- 多數就業中的女性工會會員表示，因工作與家庭的雙重負荷，同時面臨家庭經濟的需求及母性家庭職責，對於參與工會事務或擔任幹部較不積極，若要參與工會活動，需要家庭、配偶及小孩的支持，否則變成第三重負荷。
- 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。



# 勞工局案例-

## 提高工會女性會員參與會務機會

性別統計(一)：截至109年底勞動部統計年報數據

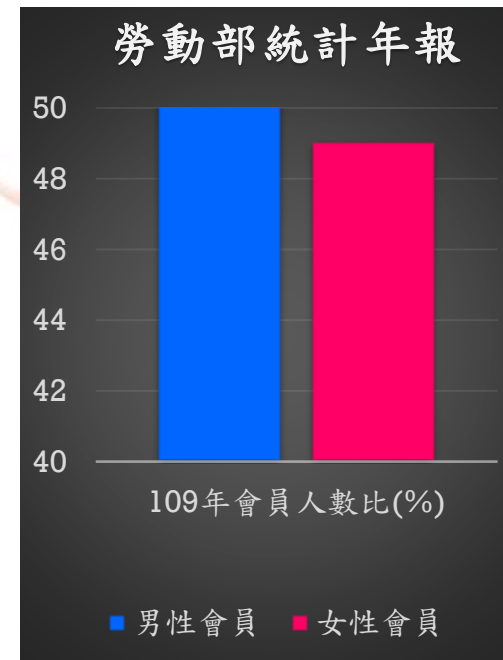
工會團體共5,655個  
會員共336萬3,998人

男性會員

171萬3,969人  
(50.95%)

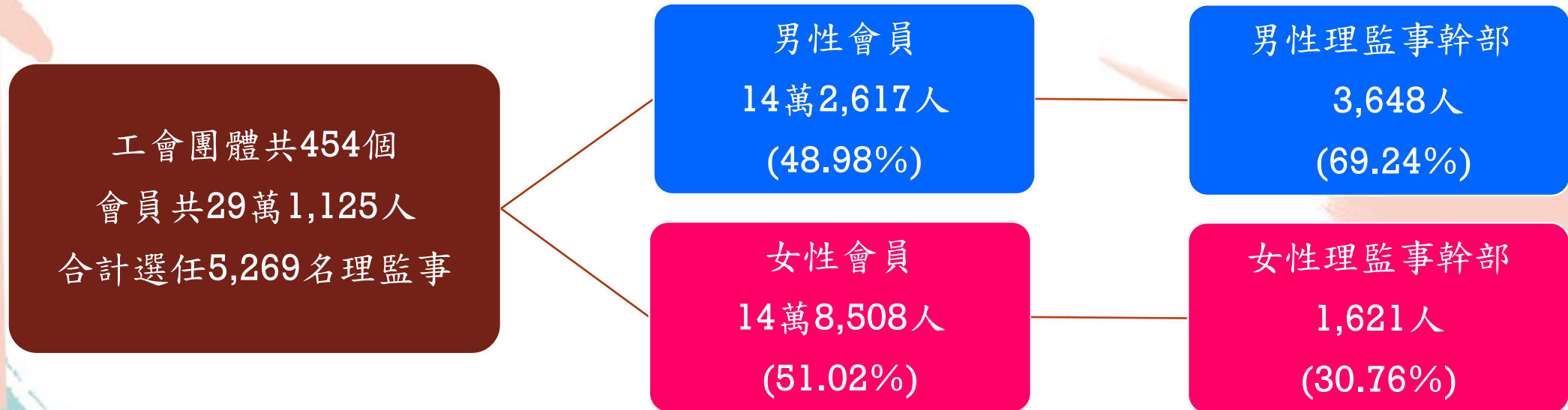
女性會員

165萬29人  
(49.05%)



# 勞工局案例- 提高工會女性會員參與會務機會

性別統計(二)截至109年底臺中市統計年報數據：

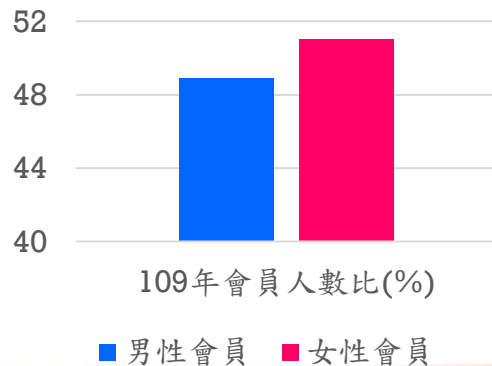


# 勞工局案例- 提高工會女性會員參與會務機會

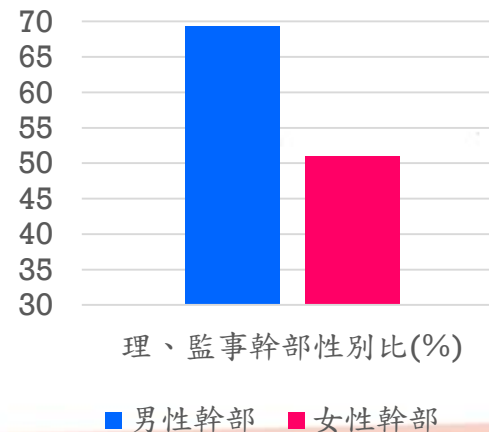
## 性別統計(三)

- 以本市所轄工會團體目前所屬會員人數，分析出男性、女性會員人數比例相當均等，而又以工會幹部之性別比例來看，各工會選任出由女性擔任幹部比例約3成，顯示幹部性別比例差距較大，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議題。

臺中市統計年報



臺中市理、監事



# 勞工局案例-

## 提高工會女性會員參與會務機會

性別觀點綜析

工會團體的女性幹部相較少於男性，原因是？

女性在工會團體中扮演的角色？

未來有機會的話，是否有意願擔任幹部呢？



# 勞工局案例-

## 提高工會女性會員參與會務機會

### 性別觀點綜析(一)

#### 工會主體結構

長期以來，工會都是以**男性為主體**，幹部全是男性擔任，但工會本身並未意識到性別結構上比例的問題。

#### 工會職業型態

工作職業型態亦具有性別差異，例如美容業女性從業人員較多、而營造業女性從業人員相對較少，故幹部比例會呈現單一性別比例偏高。

#### 分析本市工會性別比例

例如，本市廣告服務業及廚師職業工會的男女性會員人數來看，會員數各占**5成**，但女性幹部比例僅有**1成**。

# 案例-

## 提高工會女性會員參與會務機會

### 性別觀點綜析(二)

分析本市工會性別比例

例如，銀樓業職業工會的會員數以女性居多，占總會員人數五成以上，然而工會幹部全都是由男性擔任。

被貼標籤

工會的女性幹部擔心，積極參工會運作或決策，會被冠上「女強人」，或被批「強出頭」。

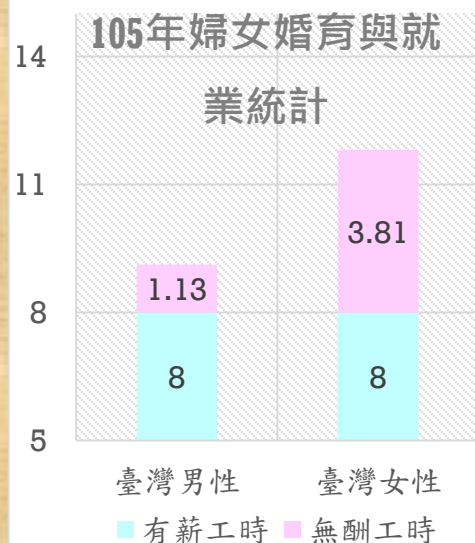
工作與家庭

女性勞工進入婚姻，面臨工作與家庭職責，沒有時間也無意願參與工會運作。

# 勞工局案例- 提高工會女性會員參與會務機會

## 性別觀點綜析(三)

### 無酬勞動時間



### 女性未來規劃

工作與家庭職責之外，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，會思考經濟收入現況，開始安排退休生活，種種因素均可能影響參與意願。

### 法規政策面向

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，且大多數工會團體的章程，也未特別訂定幹部之性別比例配額。

# 勞工局案例-

## 提高工會女性會員參與會務機會

### 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。

### CEDAW 第7條

- 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。

# 勞工局案例-

## 提高工會女性會員參與會務機會

### CEDAW 第11條

- 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。

### CEDAW 一般性建議第3號後段

- 促使各締約國有效的採用教育及大眾資訊宣傳方案藉以消除會妨礙女性在社會上平等原則的偏見與現行習俗。

### 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。

# 勞工局案例- 提高工會女性會員參與會務機會

縮小性別落差之特別措施或做法：

加強工會會員性別平權意識

- 每年度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，落實職場環境性別工作平等，打造優質勞動環境。

落實性別平等政策宣導

- 每年度於本市所轄各工會召開會員(代表)大會時，派員列席並宣導性別主流化政策，使各工會重視性別平等相關議題。

納入年度工會評鑑加分項目

- 每年度辦理工會評鑑時，將「理監事幹部中，任一性別所佔比例不低於三分之一」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。

現行輔導工會多以宣導或獎勵等措施方式...

# 勞工局案例-

## 提高工會女性會員參與會務機會

縮小性別落差之特別措施或做法：

### 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，規劃多元化性別主流化課程，加強培訓女性工會幹部領導能力，倡導性別平權並鼓勵女性參與工會決策。

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。

### 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，於備查函加註提醒並鼓勵工會於下屆改選時理監事任一性別比例達三分之一，以促進性別平等。

107年 30%  
108年 30.63%  
109年 30.67%

➤ 本市工會女性擔任幹部比例逐年上升