

桃園市近年度工會幹部性別落差及工會幹部成長營實施計畫-性別平權培力課程參訓狀況

壹、前言

為遵行「性別平等政策綱領」，落實性別平等，使工會幹部在參與會務跳脫制約框架，實際參與決策事項，並強化女性勞工領導，並宣導性別主流，使女性能參與工會決策性事務。本局調查近3年桃園市女性及男性工會幹部人數差距雖已縮短至30%-40%，惟仍存在性別落差，為縮短此性別落差，本局辦理工會幹部成長營實施計畫-性別平權培力課程，培養參課學員性別意識，促進學員所屬工會幹部之性別平等概念，致力縮減本市工會幹部性別落差率並逐年降低性別落差。

貳、統計分析

一、107-109 年工會幹部之性別統計

107-109 年本市工會幹部性別落差率分別為 36%、35.6% 及 35.6%，顯示本市工會幹部成員存在性別差距，其原因大部分為傳統觀念上，認為工會幹部屬男性所擔任，而工會會務人員屬女性擔任，形成性別制約框架或僵化期待較高導致。為縮短女性及男性工會幹部性別落差，爰規劃工會幹部成長營以落實性別主流化。

年度	女性/男性 幹部人數	女性/男性 幹部比例	性別落差
107	1,273 人/2,705 人	32%/68%	36%
108	1,310 人/2,761 人	32.2%/67.8%	35.6%
109	1,341 人/2,821 人	32.2%/67.8%	35.6%

二、107-109 年工會性別平權培力營學員之性別統計

為縮短本市女性及男性工會幹部性別落差，本局辦理工

會幹部成長營，藉由邀請專業性別平等講師授課，提升學員性別意識，又為鼓勵女性工會幹部參加，並施行暫行特別措施，優先錄取(1/3 名額)女性學員參課，俟女性學員優先名額額滿後，依報名順序依序錄取，並鼓勵工會幹部將性別意識實際運用於日常生活。

年度	女性/男性學員人數	女性/男性學員比例
107	19 人/30 人	38.8%/61.2%
108	52 人/38 人	57.8%/42.2%
109	73 人/49 人	59.8%/40.2%

參、推動方案

一、宣導及追蹤工會幹部性別比率方案：

- (一)每季請桃園市轄內工會填妥工會動態統計表，定期追蹤其工會幹部性別比例是否達 1/3，以提升女性工會幹部參與工會決策性事務之機會，縮短桃園市女性及男性工會幹部性別落差。
- (二)考量參加工會幹部成長營之工會幹部人數有限，將於工會召開會員/會員代表大會、辦理勞工教育及理監事會議時入會宣導。

二、工會幹部成長營優化方案：

- (一)聘請具有性別主流化、性別平權及性平閱讀等專才講師授課，並輔以性別平等教材及宣導影片，透過互動學習以預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之參與工會會務性別制約框架或僵化期待。
- (二)積極聯繫女性工會幹部比例較低之工會派員參加、新增女性工會會務參與經驗分享相關課程等。
- (三)提供桃園市轄內不同性別、性傾向或性別認同者之工會幹部、會員、會務人員平等參課機會，並宣導工會幹部任一性別比例達 1/3，使女性工會幹部能提升其參與工會決策性事務之機會。

肆、結論

爾後本局將持續透過參加工會會議之機會，宣導性別平權概念，並藉由調整工會幹部成長營辦理方式，或於疫情結束後恢復辦理規模，加速促進工會幹部了解 CEDAW 公約內涵，將性別平權

分享至所屬工會、落實於日常生活中以帶動工會內部轉型。