

中國文化大學

106 學年度第 1 學期「性別平等劇本徵件」比賽辦法

壹、活動目的

為推廣消除性別歧視與破除性別刻板印象之理念，特舉辦「性別平等劇本徵件」比賽，期透過劇本創作競賽方式，廣邀學生將創意巧思融入性別平等題材中，進而喚起學生對性別平等議題之重視。

貳、徵件主題

徵求能充分傳達「性別平等」旨意，符合消除性別歧視，破除性別刻板印象之主題，並從平等參與權力決策、友善性別職場就業、合理分擔家務及照顧責任、拒絕情感暴力四大面向(請務必參考附件一主題說明，若與四大面向無關，將不符合參賽資格)擇一或擇多面向融入於作品當中，透過與日常生活息息相關的故事情節，喚起師生對性別議題的覺醒，並進而將性別平等概念實踐於日常生活中。

參、主辦單位

中國文化大學學生事務處課外活動組。

肆、參賽條件

- 一、參賽者須具備中國文化大學學籍、不限國籍，惟應以繁體中文寫作；如非中文創作，應附繁體中文譯本。
- 二、參賽者須紙本列印附件報名表、參賽作品及智慧財產授權書與同意書 1 份。
- 三、參賽劇本須未曾於國內、外任何報刊、雜誌、網站等形式公開發表，已輯印成書者亦不得再參賽
- 四、參賽劇本如有侵害他人權利之情事，由報名者自負其責，概與本活動指導單位及主辦單位無涉。

伍、參賽注意事項

- 一、每人參賽以 1 部劇本為限，參賽劇本需為原創劇本，除改編自本人之文學創作作品外，不得為改編劇本；參賽劇本不得為國內外劇本徵選活動得獎作品，且參賽劇本不得為 106 年 7 月 31 日前已簽約攝製或攝製完成之著作。
- 二、參賽劇本以 5 分鐘長度之劇情片劇本為標準。
- 三、參賽劇本應附劇情大綱、人物介紹與劇本內文，請以 A4 直式橫書繕打、雙面列印、左側裝訂且不得署名，參選劇本內文寫作格式，請參考附件二劇本內文寫作參考格式，否則不列入評選。
- 四、為求評審作業之公正，投稿作品或封面均不得書寫姓名或其他記號。
- 五、請詳細填寫報名表，並與參賽劇本一同交件。參賽劇本得獎後，得獎者須提供參賽劇本 DOC 檔案、較詳細之個人資料、經歷、照片及得獎感言等資料予主辦單位。
- 六、參選劇本不得有抄襲、剽竊或其他侵害他人著作權之情形。
- 七、不符前項規定者，不得參加評選；參選劇本不論獲獎與否，概不退件，報名者應自留底稿。

陸、評選規定

- 一、評審作業由主辦單位聘請性平委員及專家擔任。
- 二、參賽劇本如未達水準，得決議從缺或變更獎項名稱及獎額。

三、活動獎項揭曉後，如發現得獎人參賽劇本有抄襲、代筆、應徵條件不符或侵害他人著作權等情事經評審單位重審確定，主辦單位得請求返還所受領之獎金及獎狀，且該得獎人不得參與主辦單位日後所舉辦之各項徵選活動；此外，該獎項得以從缺處理。

一、主題明確表現 40%、創意 20%、劇情 40%。

柒、獲獎劇本之合理使用

一、參賽作品請自行留存原稿備用，均不予退件，並同意將作品著作權轉交主辦單位使用於影音及平面宣導、公開展覽或其他用途權利。主辦單位對於得獎作品之著作權享有無償使用權，得公開播放、公開推廣、重製、編輯之權利，不另提供經費。

二、主辦單位擁有製作電影片之優先推薦製作權。

捌、報名期間

自 106 年 10 月 11 日起至 11 月 3 日下午 16 時前繳件至大恩館 2 樓課外活動組劉佩如老師，逾期不予受理報名。報名文件不全者，得限期補正；逾期不補正或補正不全者，不得參加評選。

玖、獎勵辦法

金劇本獎：獎金 3,000 元、獎狀及嘉獎兩次。

銀劇本獎：獎金 2,000 元、獎狀及嘉獎乙次。

銅劇本獎：獎金 1,000 元、獎狀。

優選：獎金 500 元、獎狀，取 3 名。

拾、備註

一、以上若有疑問請洽活動承辦人：課外活動組劉佩如老師，電話：28610511 轉 12208、電子信箱：LPR4@ulive.pccu.edu.tw

二、主辦單位將於評選後一週內，進行得獎者聯繫(公文、電話通知)，如一週內因得獎者聯絡方式錯誤，致無法聯繫得獎者而未能完成領獎，則視同放棄得獎資格，並不予遞補。

三、本辦法有關事項如有疑義或其他未盡事宜，由主辦單位釋疑之。

中國文化大學 106 學年度第 1 學期「性別平等劇本徵件」比賽報名表

姓 名		學 號	
電話/手機		E-mail	
作品名稱：			
劇本大綱：			
人物介紹：			
◇上述報名表僅供「性別平等劇本徵件」比賽活動使用，活動結束後將進行銷毀。			
◆作品著作財產權讓與同意書 本人參賽作品如獲獎，本人同意提供獲獎作品之原始檔案等原件予主辦單位，並轉讓該獲獎作品之著作權。 以上條款本人已完全閱畢，並同意所有活動內容及競賽方式之相關規定，故特立此同意書為憑，以茲聲明。 此 致 中國文化大學學生事務處課外活動組 立書人 簽章：_____			
(法定代理人) 簽章：			
註：20 歲以下未成年人應請所有法定代理人簽章			

106 學年度第 1 學期「性別平等劇本徵件」比賽主題說明

請先閱讀基本概念後，再閱讀主題之四大面向，擇一或擇多面向融入於作品當中。

一、基本概念

(一)「消除對婦女一切形式歧視公約」

「消除對婦女一切形式歧視公約」簡稱CEDAW，其於1979年聯合國大會通過，並在1981年正式生效，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。此一公約可稱之為「婦女人權法典」，開放給所有國家簽署加入，不限於聯合國會員國，截至目前全世界已有189個國家簽署加入。CEDAW內容列舉各項性別平等權利，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。

(二)「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」

「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」於民國100年6月8日通過，101年1月1日施行，全文共9條，內容包括要求各級政府機關必需採取立法或行政措施，消除性別歧視，並積極促進性別平等，各級政府行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，並應籌劃、推動及執行公約規定事項。同時需依照CEDAW規定，每4年提出我國消除對婦女歧視國家報告，並邀請相關學者專家及民間團體代表審閱；各級政府機關執行公約所保障各項性別人權規定所需之經費，應依財政狀況，優先編列；另各級政府機關應於施行法施行後3年內完成法令之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進，以符合CEDAW規定。CEDAW於國內生效是我國推動性別平等的重要里程碑，促使我國性別人權狀況與國際接軌，男女權益均獲得平等保障，性別歧視逐步消除。

(三)性別歧視：

CEDAW第1條對歧視的定義為：「在本公約中，『對婦女的歧視』一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他面的人權和基本自由。」

(四)性別刻板印象：

在社會心理學中「刻板印象」(stereotype)指的是先入為主的觀念，主要是因為我們沒有足夠的時間去瞭解個體，於是會將一個團體全體成員的典型特質套用在這個團體中每一個成員的身上，而無視於他們之間其實有實際的差異，刻板印象本身其實不見得帶有負面的態度，只是我們簡化世界的方式。因此，我們的社會對不同性別也存在刻板印象，如：「女生玩洋娃娃、男生玩機器人」或是「男主外，女主內」、「男生要選理工科系比較好，女生宜選人文科系」、「男生要剛強，女生是柔弱」、「男生較好動、女生比較文靜」、「男性領導能力較強，女性適合當照顧者」等等，都是一種性別刻板印象。這種印象常常造成在工作及生活上對於性別的歧視，我們主觀中會認為有些行業是屬於特定性別所有的，所以沒辦法接受另外一個性別來扮演，例如男護理師在職場中可能會遭受到病人的排斥，而女醫師會被病人懷疑醫術不佳的情形。最後，性別刻板印象常會造成某個性別在社會中發展的阻礙。為消除性別刻板印象，CEDAW第5條即呼籲締約國應採取一切適當措施來改變男女的社會與文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。

二、主題

(一)平等參與權力決策

在很多民主國家政治發展的歷程，女性取得參與政治、公共事務的權力比男性慢很多，且要經歷加倍努力才能與男性平起平坐。有關女性參與國家事務之現況，可從民意代表及公務人員間任官女性所占比率來觀察。我國女性參與國家事務之權力與影響力雖在88年地方制度法制定後有所增長，但與男性相比仍有明顯差距，顯示決策參與的性別平衡仍有待提升。

除了參與國家事務之外，性別權力差距也同樣存在於社會組織及民間企業中。102年各級人民團體(包括職業團體及社會團體)女性理事長所占比率為23.83%，女性秘書長或總幹事為38.54%，女性理事與監事分別為28.35%與34.02%；103年全國社區發展協會理事長女性比率僅為17%；即使在傳統被認為女性參與度較高之社會福利團體中，性別權力差距亦無改善，102年全國831個私立社會福利慈善基金會中，女性董事僅占30.1%。再看民間企業決策領域的部分，102年我國營利事業家數共128.3萬家，其中負責人、代表人或管理人為女性者為46.3萬家，占36%；另依102年臺灣地區就業者之行業、職業與從業身分統計資料，女性民意代表、企業主管及經理人員僅占25%，遠低於男性。

可見在民間企業中，決策的權力仍然集中於男性為了消除政治和公共生活中對女性的歧視，提升女性參與政治與公共生活等方面之決策、權力與影響力，在CEDAW第7條規定應採取一切適當措施，保證婦女在與男性平等的條件之下，擁有選舉權及被選舉權，平等參與政府的政策制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務，亦必須讓婦女平等參加有關公共和政治生活的非政府組織和協會。另外，2014年「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第2次國家報告審查委員會總結意見與建議」第19點建議亦特別提到，臺灣中央層級的女性代表雖已提升，但在憲法法庭與大法官部分是相對較低的，建議應加強增加司法院內的女性人數，特別是憲法法庭與大法官，以及包括設置符合資格之女性候選人資料庫。

(二)友善性別職場就業

我國女性勞動參與率在103年達到50.64%，女性勞動參與率雖逐漸提高，但仍面臨一些問題，如：男女薪資不平衡，以及女性懷孕和生育後，因雇主未依法給予產檢假、產假、育嬰假等，所衍生的懷孕歧視或生育歧視的問題。在兩性薪資差異上，以103年工業及服務業受僱員工每人每月薪資為例，女性平均為42,481元，僅為男性受僱員工薪資51,461元之82.55%，且兩性薪資差距更隨著年齡增加而擴大，2014年人力運用調查資料發現，15-24歲區間之兩性工作收入相當，但25-29歲區間之男性每月工作收入較女性多出1千9百餘元，差距持續擴大至50-54歲區間，男性每月工作收入較女性多出1萬元以上，其後60-64區間之收入差距更達1萬5千餘元。以上數據均顯示女性處於經濟資源相對弱勢的狀態，究其原因可能是職業性別隔離、同工不同酬、女性多從事薪資較低之職務、因婚育而導致就業年資無法累計、中高齡層女性過去教育資源不足，以致較少機會進入高薪工作等。有關職場懷孕歧視和生育歧視情形，實務上許多婦女在懷孕、生育時會遇到雇主、同事等整體職場環境的不友善對待，甚至被解僱。以102年臺北市政府勞動局受理申訴案件為例，65件申訴案中，以懷孕歧視為最大宗，計有32件。另外在勞動部103年育嬰留職停薪就業關懷調查發現，勞工申請育嬰留職停薪前考量的因素，除了「家中小孩無人照料」、「家中經濟壓力」以及「育嬰津貼多寡」之外，按性別觀察，女性勞工主要考量因素為「對同事造成工作量增加之負擔」、「工作職缺被取代」的比率為15.4%及25.9%，高於男性之12.0%及19.7%；在育嬰留職停薪期滿後返回職場工作情形，雖多數勞工認為育嬰留職停薪期滿返回原事業單位後，職等、薪資、工作時間、工作量均維持不變，但按性別觀察，女性勞工認為返回原公司後和育嬰留職停薪前相較，工作量有變多且考績亦有受到影響的比率高於男性較多；有關事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形，根據勞動部103年僱用管理性別平等概況調查，事業單位會同意員工申請生理假、安胎休養假、流產假、產假、陪產假之比

率均已達8至9成以上，惟家庭照顧假及育嬰留職停薪之比率較低，分別為7成2及7成6。

CEDAW第11條即明定應消除在就業方面對婦女的歧視，保證婦女平等享有工作權利、就業機會、工作保障、同值同酬、社會保障，以及在工作條件上享有健康和安全的保障，並應避免婦女不因結婚或生育而遭受歧視，以及提供必要的支持系統，包含：禁止以婚姻狀況、懷孕或產假為由予以解僱；實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假；提供必要的托兒設施，以使父母兼顧家庭和工作責任並參與公共事務；對懷孕期間從事有害健康工作之婦女，要給予特別保護。爰此，事業單位也應持續共同營造友善性別職場，依法給予相關福利與保障措施，使員工能兼顧工作與家庭。另為提升女性參與經濟就業之機會及改善男女薪資不平衡之困境，2014年「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第2次國家報告審查委員會總結意見與建議」第25點及26點則建議應提供具便利及可負擔的托育服務，及進行全面性的研究來發展提升女性勞參率之政策。並可收集不同性別、技術程度、部門、職業、年齡及族群的薪資比較資料，制定具特定目標的具體措施和實施機制來解決薪資差距和其他無法實現同值同酬的障礙。

(三)合理分擔家務及照顧責任

囿於傳統社會角色之刻板印象，家務勞動及家庭照顧工作被視為女性責任，儘管女性投入職場之比例增加，但職業婦女之家務與照顧負擔仍十分沉重，甚至有蠟燭兩頭燒的情況。內政部(2011)婦女生活狀況調查發現，在家庭照顧部分，當婦女家庭中有12歲以下孩童，或有65歲以上老人，由婦女本人擔任照顧者的比例分別為69.60%及39.51%；再從一般家務工作分配狀況來看，無論女性有無工作，第一主要家務提供者皆為女性本人擔任，重要度分別為77.81及79.37，與其配偶(同居人)之重要度分別為21.25及16.33差距甚大。又根據102年婦女婚育與就業調查報告指出，15-64歲已婚女性每日平均處理家務4.22小時，其中就業女性處理家務時數仍達3.41小時。

CEDAW第16條指出應消除在婚姻與家庭關係中的一切事務上對婦女的歧視，保證婦女於婚姻中的平等地位和責任，另為呼籲兩性共同分擔家務及照顧工作，2014年「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第2次國家報告審查委員會總結意見與建議」第13點，特別提及我國家庭及社會中仍存有傳統性別分工及性別刻板化印象，應運用多媒體方式設計全面性的性別意識提升方案和教育活動，以突顯女性成就並鼓勵男性平等分擔家庭責任。因此，唯有兩性平等享有家務及照顧之權利和責任，才能共同在工作與家庭間獲得平衡。

(四)拒絕情感暴力

近來發生多起分手暴力或約會暴力事件，且暴力樣態遍及殺人、傷害、跟蹤、騷擾、散布隱私照等，有關臺灣分手暴力之普遍性與嚴重性，早在婦女新知基金會提出之「分手暴力調查報告」即指出，2000年1月到2001年7月之新聞調查，每月平均有3件因分手暴力而致死案；另現代婦女基金會2008年之調查即發現，每月平均有14.7件戀愛暴力、分手暴力和情殺的新聞事件被報導，而平均每月至少有3件情人間的殺人未遂與殺人致死的致命案件發生。另外，有44%民眾曾在交往中遇過愛情恐怖份子，顯示民眾在戀愛交往中便發生戀愛暴力情形。

CEDAW第19號一般性建議即強調傳統認為婦女處於從屬地位或具有傳統定型的角色任務，助長了性別暴力的發生，並嚴重阻礙婦女平等享受權利與自由，應採取積極措施防止性別暴力。而2014年「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第2次國家報告審查委員會總結意見與建議」第18點亦建議為消除對女孩及婦女的暴力，應徹底實施《家庭暴力防治法》並評估家庭暴力現況、政策措施有效性、挑戰及克服挑戰之方法等，並提出未來行動方案。因此，有必要加強民眾學習性別平等之兩性互動與交往、營造健康情感關係、學習辨識危險情人、拒絕性別暴力，並瞭解求助管道等。

中國文化大學

106 學年度第 1 學期「性別平等劇本徵件」劇本內文寫作參考格式

請以 A4 直式橫書繕打(中文字體：標楷體、英文字體：Times New Roman、字型大小：12、固定行高：16pt，頁碼設於頁尾置中。)、雙面列印、左側裝訂，為求評審之公正，投稿作品或封面均不得書寫姓名或其他記號。

參考格式：

場景標題格式 (粗體)：

1. 內景/外景 地點 日/夜/晨/昏

場景/動態描寫 (△)、對白：

△置左，次行皆與首行△齊頭，對白亦同。

1. 內景 阿強家客廳 夜

△一棟老舊的公寓客廳中，沒有太多家俱，只有一套復古的懷舊沙發與茶几，陳設簡陋，連電視機也沒有。

△阿強，男，三十六歲。阿嬌，女，三十歲。阿強跟他的妻子阿嬌坐在沙發上聊天，漸漸變成像是在吵架。

△阿強激動的站起來。

(空一行)

阿強：妳這什麼態度？

阿嬌：你才什麼態度？叫你洗碗盤，幹嘛拖拖拉拉？

阿強：我剛說了我等一下就會去洗，妳煩不煩要用這種語氣對我講話？

(空一行)

△阿嬌順手拿起一本雜誌，往阿強的身上丟。

△阿強有點被嚇到，下意識的閃過了雜誌。

(空一行)

阿嬌：你兇什麼？什麼事都不做，還敢兇？

阿強：明明是妳比我更兇，居然還反咬我很兇？妳這人講不講理呀！

(空一行)

△阿嬌氣沖沖地離開客廳，進入臥房，大力的甩上房門。

△阿強把掉在地上的雜誌放到茶几上擺著，默默的走向臥房門口。

(空兩行)

2. 內景 阿強家臥房 夜

△阿嬌走進臥房後，立刻拿起手機撥號。

(空一行)

阿嬌：雅慧嗎？我阿嬌啦！妳知道嗎？我家那個阿強實在是……

(空一行)

△阿強在這個時後打開房門。

(空一行)

阿強：妳又在跟誰告狀？

阿嬌：要你管啊？我愛打給誰，我高興！

(空一行)

△阿嬌粗魯的把阿強推出門外，阿嬌關上門並上鎖。

(空兩行)

3. 內景 阿強家客廳 夜

△阿強被鎖在房門外非常生氣，提高了音量。

(空一行)

阿強：我要去找妳媽！請她過來評評理，妳不要只會出口罵人。

阿嬌：我哪裡罵你了？把我媽都搬出來，妳也太沒出息了吧。有種就把我媽叫過來呀！

(空兩行)

4. 內景 阿強家臥房 夜

△阿嬌再回頭跟雅慧講電話。

(空一行)

阿嬌：雅慧，我先不跟妳說了。不然我等一下再打給妳，掰掰！

(空一行)

△阿嬌深呼吸了幾口氣，平緩一下怒氣，打開鎖著的房門。

(空兩行)

5. 內景 阿強家客廳 夜

△阿嬌與阿強面對面怒目相視。

(空一行)

阿嬌：就只是洗個碗而已，為什麼你就是做不到？

阿強：從什麼時候開始，我們就在為這種小事情吵的翻臉不認人？真的要為這種小事情斤斤計較嗎？

阿嬌：拜託！這種小事情就是大事情，會把婚姻毀滅的事情就是大事情。

阿強：所以我們的婚姻正在毀滅嗎？

(空一行)

△阿嬌突然情緒一來，眼淚止不住的落下。

(空一行)

阿嬌：看起來就是你在毀滅我們的婚姻。

阿強：不要把錯都怪在我一個人頭上，一個巴掌拍不響，難道妳就完全沒有責任嗎？我上班一整天壓力已經很大了，為什麼就不能多體諒我一下。

(空兩行)

6. 內景 黃律師辦公室 日

△黃律師，女性，五十歲，是業界知名的離婚律師。

△阿強跟阿嬌安靜聽坐在對面的黃律師解釋程序。

黃律師：其實，離婚的手續不會很複雜，收費也不會很高。