



02 國際性別新聞

國際重要組織

04 看見與被看見——德意志婦女理事會的成立與未竟的任務

人物速寫

05 追尋銘刻心間的人權 ——聯合國氣候變遷特使Máire Bean Mhic Róibín

APEC視窗

06 2015年APEC婦女與經濟政策夥伴關係 (PPWE) 會議紀實

UN瞭望臺

08 從夫原則或自由選擇？——已婚婦女國籍權規範演變

主軸議題研析

10 兩性薪酬平等議題報告 (下)

國際鄉村婦女大會特別報導

12 國際鄉村婦女大會參與報告

社會企業世界論壇特別報導

14 2015社會企業世界論壇紀實

本會活動花絮

16 母親節慶祝活動：跨步 愛的行動家

16 鄉村性別平等種子師資回流培訓營

17 新書分享

《性平等論爭——麥金儂訪臺演講集》

18 國際活動新訊

活動預告

20 「運用ICT培力女性達到包容性成長」研討會

編輯手札

親愛的讀者，大家好！

不知不覺地邁入酷熱的夏暑時節，本期除了有許多熱騰騰的新訊要與大家分享外，也將聚焦於歐洲，將歐洲的性別相關新聞及活動新訊與大家分享。本期重要組織為大家介紹擁有六十年歷史的倡議型非政府組織——德意志婦女理事會，而人物速寫則介紹聯合國氣候變遷特使Máire Bean Mhic Róibín。「APEC視窗」則為大家帶來今年APEC婦女與經濟論壇最新發展走向。「UN瞭望臺」從幾項重大國際人權公約探討已婚婦女國籍權在臺灣落實的狀況。「主軸議題研

析」則延續上一期「兩性薪酬平等議題」的討論，分析女性在傳統社會及家庭結構下所遭遇的困境，並對此現象提出相關政策建議。除了上述本刊既有的主題規劃外，本期也特別為您帶來今年分別於澳洲及義大利召開之「國際鄉村婦女大會」及「社會企業世界論壇」第一手觀察報導。最後，也將與您分享一本新書《性平等論爭——麥金儂訪臺演講集》，並預告本基金會九月將在菲律賓馬尼拉舉辦的一場難能可貴的國際研討會，歡迎大家共襄盛舉！



國際性別新聞

摘譯 | 陳盈如
(婦權基金會專案人員)

愛爾蘭公投通過同性婚姻

愛爾蘭在今年5月以超過62%的支持率公投通過修憲使同性婚姻合法化。此次公投結果將確保同性伴侶與異性伴侶在憲法中享有平等的權利與保障。根據公投官方網站顯示，有資格投票人數共322萬人，實際投票人數為194萬，投票率為60.52%。

此次公投不僅是同志平權運動在愛爾蘭的一大勝利，也被視為是年輕世代與傳統天主教信仰脫勾的證據，更是測試以天主教為主的愛爾蘭內部的自由派勢力是否已超越保守派的基準。相較於他國的同性婚姻合法化通常交由其政府或法院決定，愛爾蘭是全球第一個透過公民投票來通過同性婚姻的國家。

愛爾蘭總理恩達肯尼更表示「對修正案的通過有信心」，除了表示自己會投下贊成票以外，更認



為愛爾蘭將「創造歷史」。實際上，愛爾蘭已在2010年設立民事伴侶制度，但同志權力倡議團體「Yes Equality」指出，該制度是分離且不平等的制度，目的只在於保障民事婚姻的權利，而非開放同性婚姻。

如今，愛爾蘭成為全世界第19個將同性婚姻合法化的國家。是歐洲地區中第13個保障同性婚姻平等權利的國家，同時也將是第一個以公投形式讓同性婚姻合法化的國家。

資料來源：<http://www.rte.ie/news/vote2015/2015/0523/703205-referendum-byelection/>

圖片來源：<http://www.vancitybuzz.com/2015/05/ireland-legalize-same-sex-marriage-gay/>

G7領袖強調女性培力作為優先項目

今年6月8日於德國南部艾茂宮（Schloss Elmau）召開的G7高峰會上，各國領袖宣言支持聯合國女性培力原則（Women's Empowerment Principles, WEPs）。

聯合國女性培力原則（WEPs）在商業及私部門如何在工作場所、市場及社區賦權予女性上，提供了非常確實的方向。原則內容主要支持企業來檢討既存的政策與措施、或建立新的規範，以幫助他們協助實踐女性培力。

本次G7高峰會上，各國領袖宣言並強調女性企業家是促進創新發展、經濟成長及工作的關鍵因素；私部門更是構築女性能積極參與經濟的工作環境的重要因素。因此，除了加強女性的經濟賦權有其必要性，更必須降低女性在經濟上的貧窮與不平等。方能促進整體的經濟發展。為增加G7成員國內部女性的職業訓練與教育，各國領袖承諾會持續進展並促進女性有平



等的求職權利，並希望持續縮短職場參與的性別落差，使現存落差於2025年降低25%。另一方面，透過G7的實際作為，也預期開發中國家在2030年增加三分之一女性的科技與技職教育的程度。

為了促進女性的經濟權益與整體經濟發展，G7領袖承諾支持聯合國女性培力原則，也呼籲全球企業都應該加入，並將原則整合進企業中。宣言中並進一步表示會建立新的G7女性工作坊以加強合作、推廣此項原則。另一方面，G7各國領袖也對未來將召開的女性相關G7論壇表示歡迎，期望能藉由更多對話促進女性經濟賦權。

資料來源：<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2015/6/g7-leaders-highlight-women-empowerment-as-a-top-priority>

圖片來源：Sven Hoppe/dpa/Corbis



美國最高法院認定同性婚姻合法

美國最高法院於今年6月26日做出歷史性的重大判決，認定同性婚姻在美國50州皆合法。在美國，原本已有36州允許同性婚姻。此判決意味著剩下的14州不論地方決議與否，都必須將同性婚姻合法化。



同性婚姻合法化的爭議在美國討論已久。除了人權，更牽涉到宗教、立法等議題。此次最高法院的表決案以五票贊成、四票反對的些微差距，認為同性婚姻應該合法化。

此項判決激起贊成與反對兩方陣營的激烈辯論。美國總統歐巴馬表示，最高法院的判決是「性別平等的一大步」。原本就對同志持開放態度的美國聖公會（Episcopal Church）最近更准許同性舉辦宗教結婚儀式。然而，也有人認為此項判決是對「公民權利」與「立法體系」的挑戰。部分宗教團體也激烈反對此項決議。

實際上，美國大眾對同性婚姻的態度已逐漸開放。華盛頓郵報與美國廣播公司共同進行的民調顯示，有高達61%的民眾贊成同性婚姻合法化。其中，年輕一代更高度支持同性婚姻合法化。此趨勢更使立場較保守的共和黨陷入「是否支持此法案」的兩難。一方面，多位共和黨員希望發起修憲推翻此判決；另一方面，共和黨也害怕如果堅持反對的立場，可能喪失年輕族群的選票。

從2003年同性性行為合法化到2015年同性婚姻合法化，美國在爭取同志平權的漫漫長路上終於得到了曙光。

從2003年同性性行為合法化到2015年同性婚姻合法化，美國在爭取同志平權的漫漫長路上終於得到了曙光。

資料來源：<http://www.smh.com.au/world/us-supreme-court-legalises-gay-marriage-across-the-nation-20150626-ghz2d6.html>

圖片來源：Reuters

女性足球員的困境

國際足球總會（FIFA，以下簡稱足總）內部對女性足球員的性別歧視政策行之有年。其中，因收賄案自行請辭的前足總主席布萊特（Sepp Blatter）被認為是造成足總內部性別歧視政策的主因。布萊特（Sepp Blatter）曾經公開表示女性足球選手應該穿比較「貼身」的衣服以吸引男性觀眾、對女足毫不關心；並且對於女性足球員的所得遠低於一般男性足球員的現象毫無作為。除此之外，在他任內，足總的決策層級中沒有任何具有影響力的位置是由女性擔任；甚至有男性委員拒絕女性出現在委員的提名名單中。但隨著收賄案的爆發，女性足球員的困境可望出現轉機：收賄事件所造成的高層人事改組，可能足以改變其內部的歧視性別政策。



雖然在布萊特（Sepp Blatter）下台後2015年女子世界杯足球賽才舉行，但足總仍然宣布女子足球世界杯賽將使用人工草皮。足總的決策是非常明顯的歧視政策。因為天然草皮才是國際上正式比賽的主流，男

子世界杯足球賽更是一律使用天然草皮，因為人工草皮容易對在上面奔跑的選手造成生理上的傷害，更對女性足球員不利。然而，當選手提起訴訟以抗議足總的草皮政策時，足總卻對他們施壓、強迫她們撤訴。選手最後只能承受使用人工草皮的不便與危險。

雖然短期內還無法看到國際足總的改變，且長期的歧視政策很難在短時間內扭轉，但足總高層人事的變動的確帶來了改變歧視政策的可能性。

當足總能夠確實轉變其性別政策時，女性足球員的權益才會真正受到保障。

資料來源：<http://www.si.com/soccer/planet-futbol/2014/09/12/fifa-sexism-womens-soccer-sepp-blatter-abby-wambach-alexandra-wrage-julie-foudy>

<http://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jun/03/sepp-blatter-leaving-fifa-sexist-policies#comments>

圖片來源：<http://fifaforums.easports.com/en/discussion/31914/2015-fifa-womens-world-cup>



看見與被看見

德意志婦女理事會的成立與未竟的任務

蘇芳瑩（愛爾朗根·紐倫堡大學人權與人權政治博士生）



1994年德意志婦女理事會成立一百週年，德國聯邦郵局以理事會的圖徽作為特別版郵票。白色底輔以黑紅黃三色的特別版郵票，呈現四個人的側臉。

「婦女人權不是一個抽象的概念，更是個人的事務。不只有跟『我們』有關，也跟我、跟你都有關係。」¹

如今位於首都柏林的德意志婦女理事會²聯合了超過50個德國各邦的婦女協會與團體，是個有著六十年歷史的倡議型非政府組織。作為傘狀組織的最上層平台，看見性別差異的現況、糾正錯誤的社會刻板印象，以達到性別平等，是為其組織的核心目標。自1951年重新成立以來，協會出版自己的婦女訊息雜誌，附上各式的夾頁，以強化婦女相關訊息的傳送與諮詢。此外，德意志婦女協會不僅是德國聯邦議會的諮詢名單，也是在布魯塞爾成立的歐洲婦女倡議（Europäischen Frauenlobby）的聯合創始團體，並在具有聯合國經濟社會理事會的特別諮詢地位。

組織的目標——就是要平等！

德意志婦女理事會負有保障協會成員的共同利益，並且堅守獨立性，以便針對婦女政策對德國政府施壓，並要求其落實。性別平等作為其核心的價值，包含機會均等以及認同女男在工作家庭及社會、政治與經濟文化上的同等價值。這也是德國基本法第三條所保障的平等權利。

性別不平等的處境應該被看見，並且透過倡議的政治行動，積極尋求改善的可能。因之，德意志婦女理事會選擇以四個女性的側臉作為組織的徽章，意在看到權利被侵害的個人，而不是混合在團體中的「我們」。

組織的運作——多元

德意志婦女理事會是公認的非政府組織，由公共基金支持其運作，亦即由聯邦家庭事務、老人、婦女和青年部資助。每年舉辦一次會員大會，由會員組織的代表參加。大會中針對政治立場、工作方針和討論的措施及事項作裁決。這些決議是日後九名執委的工作基礎。執委會每兩年選舉一次，為榮譽職。當前的理事長來自德國工會聯合會（Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB）。副主席兩名，分別來自德國新教婦女（Evangelische Frauen in Deutschland, EFiD）及德國奧林匹亞運動協會（Deutscher Olympischer Sportbund, DOSB）。其他六名委員來自：網路女孩（webgrrls e.V.）、女性在科學與技術之中（Frauen in Naturwissenschaft und Technik, NUT）、女記者協會（Journalistinnenbund, jbb）、德國天主教婦女團體（Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands, kfd）、德國鄉村婦女協會（Deutscher Landfrauenverband）、以及德國女性學術工作者學會（Deutscher Akademikerinnenbund, DAB）。德意志婦女理事會以婦女倡議為其核心工作，珍視會員組織的多元性，相信

藉由組織間協同的效果，能夠發揮一加一大於二的效果。

組織的歷史——獨立性的堅持

成立於1894年的德國婦女協會聯合會（Bundes Deutscher Frauenvereine, BDF）為其最早的前身，並以促進女性政治利益為其主要目標。由於當時的政權不允許積極的政治活動，使得原先以婦女政策為核心議題的聯合會，轉做社會工作以及婦女教育的支持工作，並提供多種計畫以增加會員數及婦女參與。自1919年開始，聯合會擔任法案的委員及工作小組，並共同起草威瑪國民議會的草案。然而，1933年希特勒上台，聯合會為了避免被國家社會主義工人黨（NSDAP）整併，自行解散。

十八年後，1951年連結了在聯邦層級聯繫了14個婦女協會，以作為婦女問題訊息服務的平台。當時由英國和美國的高級專署所支持。其後由於德意志工會聯盟（Deutschen Gewerkschaftsbundes, DGB）與德意志職業工會（Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, DAG）的加入，開啟了與自由公民和社會主義者婦女運動聯合的道路。

七年之後聯盟有了根本上的轉變。如今，組織成為「混合社團法人的婦女協會和團體之訊息服務與行動聯合」。團體的行動必須獲得一致的同意方能成立。能夠真正落實的僅有少數全部同意的行動。1969年，協會改名為「德意志婦女理事會：混合社團法人之德意志婦女協會和團體聯盟」，此名稱一直沿用到今天。針對一致同意所造成的組織行動困境，1984年德意志婦女理事會之會員大會決議，以簡單多數決作為行動的基準。促進董事會決定對於政府、議會、政黨和其他組織進行婦女的遊說。

如今，德意志婦女理事會與來自各邦的會員團體聯合，面對多樣的社會政治議題，以自成一格而超越黨派的作法，成為德國最大的婦女政策倡議團體。其中包含有宗教團體、職業協會、政黨的婦女團體、工會和德意志奧林匹亞運動協會。

當前任務

德意志婦女理事會在平等的組織目標之下，針對四大主題：工作與薪資、性別比例、永續經濟以及暴力，定期更新訊息，並且提供有用的連結資訊。此外，以倡議作為主軸任務，定期針對當前議題表達立場，最近一次的聲明稿中，就直截的表達「家務工作就是一項工作」的立場。

參考資料：<https://www.frauenrat.de>

https://de.wikipedia.org/wiki/Deutscher_Frauenrat

1 <http://www.frauenrat.de/deutsch/verband/selbstverstaendnis.html>，中引自美國作家與諾貝爾文學獎得主的一句話“Frauenrecht ist nicht nur ein abstrakter Begriff; es ist vor allem eine persönliche Sache. Es geht dabei nicht nur um 'uns', sondern ebenso um mich und um dich.”

2 組織名稱，德文Deutscher Frauenrat 英文National Council of German Women's Organisations



追尋銘刻心間的人權

顏詩怡（婦權基金會研究員）

聯合國氣候變遷特使 Máire Bean Mhic Róibín

2014年7月，聯合國秘書長潘基文任命非洲大湖區事務特使Mary Robinson（愛爾蘭名為Máire Bean Mhic Róibín）女士出任氣候變遷特使，借重其能力為9月的氣候變遷高峰會（UN Climate Summit 2014）「動員政治意願和行動」；在高峰會前的女性領導人論壇中，Robinson鏗鏘有力地指出：「氣候變遷議題的重點在於讓女性、青年和最貧窮者的聲音被聽見……我們必須將發展、氣候變遷與人權相連」。



肩負凝聚全球高層領導人面對氣候危機政治意願的任務，同時堅持人權是永續發展的核心，正彷彿Mary Robinson一路行來的縮影。現年71歲的Robinson於1944年出生於愛爾蘭西部梅奧郡巴里納（Béal an Átha）的天主教家庭，曾分別於都柏林及法國巴黎就讀私立中學，越戰期間，Robinson於美國哈佛大學法律學院取得碩士學位。1969年，25歲的Robinson成為都柏林三一學院最年輕的憲法教授，同年並以獨立候選人身分當選參議員，開始了從政生涯，二十多年參議員任內，Robinson積極推動各項人權倡議及性別平等的法律變革，包括獄政改革、憲法離婚禁令的廢除、女性參與陪審團與婚後繼續任公職的權利，以及避孕用品的合法販售等，後者使她遭受教會責難、樹立許多敵人，甚至波及雙親，但Robinson未因此退卻，而是重新思考如何突破愛爾蘭社會無法談論「性」的文化。

Mary Robinson女士最為人所知的經歷是愛爾蘭史上第一位女總統。1990年，獲工黨提名的Robinson受到跨政治光譜選民的支持，當選愛爾蘭共和國第7任總統。呼應冷戰的結束，Robinson的就職演說也昭示著愛爾蘭政治新時代的到來：「分隔東、西歐的意識形態疆界正以驚人速度消融中，東歐國家嘗試以夥伴身分參與重新建構及經濟繁榮的歐洲，歐洲的共同家園將建立在尊重人權、多元、寬容與開放心態之上」，其後，Robinson的施政未負眾望，對外，她與達賴喇嘛會

面、走訪內戰後的索馬利亞與盧安達，領導愛爾蘭看見並走進國際社會，也為自己寫下93%的支持率紀錄；而對內，在愛爾蘭成為全球第一個透過公投讓同性婚姻合法化國家的2015年，人們仍未遺忘，這位二十年前將同性戀除罪的總統。

1997年總統任期結束前三個月，Mary Robinson女士獲聯合國前祕書長安南邀請擔任第二任人權長——人權事務高級專員，在任內致力於界定人權高專角色、推動「人權主流化」，將人權提升為聯合國與國際關注的議題。懷抱著「人權遠在立法者起草第一份宣言的許久之前便已銘刻於人們心中」的理想，她不僅對自己國家的移工政策提出批判，也質疑中國政府未經審判程序便將被羈押者送入勞改營，更在美國對謀殺罪犯執行死刑時指出「美國及其他國家死刑數量的增加已成為嚴重問題」，為繼任者樹立了捍衛弱勢人權的典範。

卸下人權高專職務後，Mary Robinson女士不停止關注仍未被看見的邊緣，2006年，她與29位國際人權工作者共同推動保障性傾向與性別認同人權架構——「日惹原則」（Yogyakarta Principles）的通過；2007年，加入已故南非總統曼德拉倡議、世界各國卸任領袖共同組成的和平與人權組織「前輩」（The elders）；

2010年底，更感於氣候議題的迫切而創立「瑪麗·羅賓遜基金會——氣候正義」（Mary Robinson Foundation – Climate Justice）；而今，Robinson如何在氣候變遷特使的職位上，實踐其一貫的人權與性別正義主張，讓人充滿期待。

參考資料：

Mary Robinson Foundation – Climate Justice

RTÉ

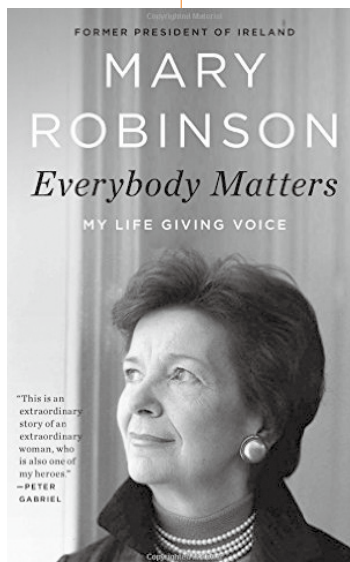
The Elders

UN OHCHR

WIKIPEDIA – Mary Robinson

圖片來源：

amazon, SuperheroYou



Mary Robinson著作*Everybody Matters*。

2015年APEC婦女與經濟政策夥伴關係 (PPWE) 會議紀實

陳羿谷（婦權基金會研究員）

- 會議時間：2015年5月3-5日
- 會議地點：巴布亞紐幾內亞，莫爾茲比港
- 與會代表：

楊參議筱雲（行政院性別平等處）、陳科長嘉琦（行政院性別平等處）、張教授靜貞（中央研究院）、陳研究員羿谷（財團法人婦女權益促進發展基金會）

壹、會議說明

婦女與經濟政策夥伴關係(APEC Policy Partnership on Women and the Economy, PPWE)自2011年以來，每年於婦女與經濟論壇(Women and Economy Forum, WEF)期間舉辦工作會議，內容為各經濟體分享計畫執行經驗、商討次年度工作重點，以及草擬當年度WEF宣言等；2013年PPWE會議提出策略性計畫構想且於翌年設定目標雛型，提出2015-2018年的三大方向：「提升跨論壇性別相關議題及計畫合作」、「藉由五大支柱(資本取得、市場准入、能力建構、婦女領導力、創新與科技)增進女性經濟參與」、「強化PPWE及WEF的基礎及運作結構」，並強調PPWE每年應召開兩次會議。

巴布亞紐幾內亞自1993年加入APEC後，即將於2018年首次擔任APEC主辦國；2015年APEC主辦國菲律賓為回應上述決議並實現經濟體之友好夥伴關係，而協助巴布亞紐幾內亞召開2015年PPWE首次會議，以增進其辦理APEC議事之經驗。

貳、活動紀要

2015年APEC主題為「建立包容經濟，打造美好世界(Building Inclusive Economies, Building a Better World)」，共涵蓋四項優先目標：

- (1)投資於人力資本發展，使其活化而有助於經濟成長。
- (2)鼓勵微型與中小企業參與區域及全球市場，提升競爭力與創新能力。
- (3)形塑永續且具韌性的社群，以成就全面、包容且具有意義的經濟成長。
- (4)提升區域經濟整合，於安定的政策與體制下謀求最大貢獻。

重要文件修訂

組織章程

將積極參與並偕同PPWE的主要成員共享資訊，包括私部門成員、APEC企業諮詢委員會(APEC Business Advisory Council)，與其他國際組織等利益相關者，以

提高婦女經濟賦權。

2015年工作計畫

透過婦女經濟賦權五大支柱而使各經濟體之目標、分工與計畫更加明確聚焦，主題涵蓋科技創新、培養與增進領導力、網絡連結、健康，以及交通運輸等。

2015-2018策略性計畫

肯定婦女於非正式經濟的貢獻，應協助其培養技能、智識與領導力，有效運用於工作場域。其三大目標為：

目標 I：提升跨論壇性別相關議題及計畫合作

(1)於2016年整合政策建議、性別觀點至APEC相關活動與年度宣言中；

(2)今(2015)年底前就指標建構達成協議，測量APEC經濟體的女性參與進度；

(3)今(2015)年底前發表報告，探討PPWE五大優先領域的特定行動建議。

目標 II：藉由五大支柱增進女性經濟參與

(1)由領導經濟體向PPWE與經濟暨技術合作指導委員會提出報告，針對五大支柱說明執行成果與後續行動；

(2)於2016、2017年，形成至少一項合乎五大支柱且由PPWE支持的聯合行動；

(3)於2018年，整合性別觀點回應政策至10項APEC跨論壇方案與活動中。

目標 III：強化PPWE及WEF的基礎及運作結構

(1)一年2次的固定會議；

(2)每年通過PPWE年度工作計畫並呈報經濟暨技術合作指導委員會；

(3)建置工作進程，說明年度計畫的發展情形與結果，以及參與外部計畫的溝通情況與代表團責任。

APEC提案性別評估指標準則

性別議題本涉及不同領域，需要藉由具體目標以形成跨單位的合作；APEC提案性別評估指標準則之作用為各經濟體於提出計畫案時，應透過案例、研究、統計數據等確認該案如何裨益於女性。

婦女與經濟論壇年度宣言

本次會議並未全面修訂內容，惟目前已融合數項重要概念：

- 婦女經濟賦權五大支柱；
- 薪資與工作平等；
- 達成永續經濟成長的目標；
- 搭配2015年WEF子題：婦女與包容性經濟、婦



女與全球價值鏈、婦女與永續發展；

● 透過變革達成交通系統的安全性、可及性與可購買性。

各經濟體發表計畫內容與執行進展

a. 中華臺北：女性經濟創新發展計畫

本多年期(2013~2016)計畫獲得14個經濟體支持，以婦女經濟賦權五大支柱為研究重心，陸續完成以下工作：

● 第一階段(2013~2014)：(1)進行APEC區域內以資通訊科技工具協助女性創業或經營之公私部門計畫盤點；(2)與智利、韓國、菲律賓等經濟體合作，蒐集計畫相關資訊並建置資料庫；

● 第二階段(2015)：(1)邀請女性企業主進行線上測試與訪談；(2)藉由觀察女性運用資通訊科技拓展商機之個案研究以彙整知識工具包；(3)為女性企業主研發行動裝置學習應用程式。目前提出研究發現：(1)女性企業主偏好人力資源管理、金融知識、行銷技巧與市場拓展能力等課程題材；(2)透過目標設定、顧問或助教的支援，可提升學習效果；(3)以應用程式學習商業與經營方法，有助於打破時間與空間的限制。

● 第三階段(2016)：(1)完成行動裝置學習應用程式並進行實際運用；(2)與其他經濟體合作開辦訓練課程，透過成效評估以完整瞭解女性企業主學習與使用狀況，俾妥適規劃推廣方案的各種可能性。

b. 日本：50大女性領導傑出企業

關切企業中隨著階層提高但女性就業人數卻遞減的現象，因此尋求有效方法增進女性的經濟參與、培養創業精神與領導才能，逐步提高女性的百分比。該計畫之主要發現為：(1)透過領導力承諾增進企業的內部多元性；(2)尊重員工生活與機會平等；(3)徵募與晉升女性員工實為參與決策的重要工具；(4)重視人際關係與溝通；(5)進行評估是邁向多元化的重要步驟；(6)與外部夥伴共同追求成功的性別平等方案；(7)由傳統社群或工藝尋求支援婦女經濟的機會。

c. 美國：亞太區域女性企業網絡

為加強女性企業主的能力，助其開創與發展業務，首要工作便是建構完備的生態系統，使融資、技能培養、接觸市場等更加容易。為支持APEC經濟體女性創業、形成最佳的連結並擴大取得資源的管道與機會，本計畫主旨在於鼓勵女性建立與參加各種商業網絡，透過創業導師輔助等，形成商業合作夥伴關係。

d. 美國與菲律賓：健康女性，健康經濟體

隨著人口高齡化、出生率下降，勞動力的充份運用更顯重要；然而亞太地區女性的健康狀況相較於男性而言更為低落，因而影響參與經濟的機會與表現；此方案目的係消除不公平的狀態，強調各國公私部門、學術單位、非營利組織應重視衛生、勞工、性別等議題，透過檢視清單與知識工具包的研擬，而為工

Government focuses on women's issues



Delegates at the APEC Policy Partnership on Women and the Economy meeting in Port Moresby over two days.

By GYNNE KERO
THE Government is focused on addressing gender issues in the country, Department of Commerce Trade and Industry assistant secretary Richard Vakum says.
He said international institutions promoting women's participation. He said the level of participation and commitment differed with regards to government policies. Vakum was speaking at the opening of the three-day Asia Pacific Economic Cooperation Policy Economy meeting in Port Moresby yesterday. He said gender was a cross-cutting issue in sectors such as education, labour and employment, health, agriculture, forestry and financial sectors. "Recognising gender equality gender policies and laws to address issues affecting women socially, economically and political, across the globe are important as mainstreaming women and disabilities groups into main policies is a programme in inclusive growth."

▲巴布亞紐幾內亞當地新聞報導。

作場所相關政策與行動提出建議。

e. 美國：交通運輸領域的女性

女性於區域與國際的基礎建設、通勤系統及物流管理的代表性不足，將對於經濟參與形成更加劣化的差距。APEC運輸工作小組開啟「交通運輸領域的女性(Women in Transportation)」計畫，期消除障礙、擴大參與可能性，增加女性於交通運輸業之就業機會或管理能力，以及透過女性消費者的角度逐步改善基礎設施和服務方式。

f. 日本：災後重建中的女性企業家精神

以2011年日本東北地區震災為例，原為家庭主婦或兼職者的女性於災後因失去親人而頓失依靠，甚至遭遇財務危機或流離失所；如何藉由最佳範例支持女性並使其於重建過程中成為觸發改變的重要推手，重點即在於加強以女性為導向的服務與支持網絡，包括為中小型、微型企業規劃訓練與培養、融資管道，助其提高管理技能以接觸跨域商機並增長利潤。

g. 澳洲：協助女性中小企業主進入全球市場

於協助中小企業的女性經營者進入區域性及全球市場時，應考量：(1)知識傳播與互動；(2)跨部會合作、資訊統整及資金取得等，對女性企業主而言皆至關緊要；(3)建構性別統計資料庫，並協助女性企業主參與商展以瞭解趨勢、建立品牌，尋求投資者或合夥對象；(4)體察女性企業主的需求、時間運用的窘迫，提供適合的輔導；(5)回應既存的文化價值並累積典範；(6)確切瞭解現況對於女性企業主所造成的影響。

婦女與經濟衡量指標

美國於2014年在PPWE五大支柱架構下提出「婦女與經濟衡量指標(Discussion and review of Women and the Economy Dashboard)」之倡議，用以測量女性參與經濟活動的發展情形，透過數據瞭解目前需要被解決的問題，以及後續應規劃的目標與工作重點；期以之於各優先領域挑選領導經濟體，使其負責制定與協調該領域的行動計畫草案，規劃與其他APEC相關單位的合作；惟此機制在PPWE尚未有執行前例，其運作及分工有待建立共識。



從夫原則或自由選擇？

——已婚婦女國籍權規範演變

陳怡文（婦權基金會研究員）

國籍的法律規制建構了個人與國家的連結，而其所展現的經常是一種性別不平等的關係，全球皆然。

18世紀末至19世紀初，各國已將國籍作為立法的重要內容。1930年在國際聯盟（聯合國的前身）的促成下，各國於海牙簽署《關於國籍法衝突若干問題之公約》（即《國籍法公約》），是國際社會首次嘗試確保人人擁有國籍，且規範授籍之准駁雖屬各國獨立行使的權力，仍應該符合相關的國際法（§§1-2）。此公約亦是國際上首次規範已婚婦女的國籍議題，卻仍未將夫妻國籍各自獨立。如第三章規定，婦女若因本國法規定成為外國人之妻而喪失國籍，此項效果必須以取得丈夫之國籍為條件（§8）；若婦女之本國法規定，在婚姻關係中夫之國籍變更，妻因而喪失國籍時，此項效果應以其取得夫之新國籍為條件（§9）。

1933年由19個美洲國家在蒙特維多（Montevideo）簽署的《女性國籍公約》，是國際法上首次明文提及國籍相關立法和慣例不得因性別而有所區別（§1）；然而在全球層次，國際聯盟並未進一步通過以性別平等為原則的相關國籍立法。1945年聯合國成立後，女性國籍權再度成為優先議題，1948年《世界人權宣言》承認國籍作為人權以及實現性別平等、反歧視中，扮演重要的角色。¹

一直到1957年聯合國大會通過《已婚婦女國籍公約》，將夫妻國籍獨立原則化為具有約束力的條約（§§1-2），與外國人結婚之婦女，不再因婚姻關係之成立或消滅、或婚姻關係存續中夫之國籍變更，而自動影響該婦女之國籍。惟其第3條卻規定（對外籍妻子）國籍之授予，「得因維護國家安全或公眾政策加以限制」。1967年聯合國大會通過之《消除對婦女歧視宣言》重申，「與外國人結婚不應當影響妻的國籍使其成為無國籍或強其取得夫的國籍」（§5）。

1979年，聯合國大會通過《消除對婦女一切形式歧視公約》（以下稱CEDAW），於第9條規定：「1.締約各國應給予婦女與男子有取得、改變或保留國籍的同等權利。締約各國應特別保證，與外國人結婚或於婚姻存續期間丈夫改變國籍均不當然改變妻子的國籍，使她成為無國籍人，或把丈夫的國籍強加於她。2.締約各國在關於子女的國籍方面，應給予婦女與男子平等的權利。」

CEDAW立基於《世界人權宣言》、《已婚婦女國籍公約》和《消除對婦女歧視宣言》，但不再採納允許締約國基於國家安全及公共政策來限制歸化程序的提案，而是強調婦女自由選擇國籍的權利，並消除已婚婦女國籍的從屬性。又，CEDAW第9條第1項允許已婚婦女在她丈夫和小孩居住的地方生活和工作，同時保有她的原國籍，故有促進雙重國籍的效果，不再置入20世紀

前期所堅持的「國籍唯一原則」。而CEDAW第9條第2項是國際條約中，首次承認對於子女的國籍，婦女和男子有平等的權利。CEDAW委員會在1994年的第21號一般性建議以及對各國的總結意見中，逐漸趨向對子女雙重國籍的支持，主張締約國不能因為擔心孩子有可能具有雙重國籍，而合理化僅以父親的國籍加諸孩子。²

1997年的《歐洲國籍公約》規定，各締約國有關國籍之立法應遵守四大原則：（1）人人享有取得國籍之權利。（2）無國籍狀態應予避免。（3）任何人之國籍不得任意剝奪。（4）與外國人結婚者，不管婚約之締結與解除，或是婚姻存續期間配偶之國籍變更，皆不當然影響另一方之國籍等（§4）。該公約除了重申「國籍必有原則」，更進一步主張「非歧視原則」，亦即締約國有責任禁止國籍上的差別待遇和歧視（§5），並已放棄「國籍唯一原則」，不反對多重國籍，強調國籍的自由性（§§14-17）。³

綜上可知，19世紀末至20世紀前期，即使因民族主義意識高漲，國際公約同意「國籍唯一原則」，但也要各國政府必須符合相關的國際法；而整個20世紀，尤其在二戰後，國際公約愈發強調「擁有國籍的權利」，國家主權與基本人權之間有一最大公約數，即應避免製造無國籍者；而女性的國籍權也自「從父」「從夫」的傳統身分法則，趨向性別中立的「自願選擇」，女性逐步取得獨立國籍資格、並可以將其國籍傳予子女。

2000年以前，我國舊《國籍法》規定，男性公民的外籍妻子可以當然取得中華民國國籍，而女性公民的外籍丈夫則必須申請歸化。在婦女團體、寶珍珠基金會和洋女婿自救聯誼會等共同推動修法下，2000年立法院通過新《國籍法》，刪除了性別的差別待遇，本國人之外國配偶皆須經由相同的歸化程序和要件，才能取得中華民國國籍，並在立法理由及其審議中，提出應落實男女平等的保障。

陳昭如指出，這些法律改革雖有助於改善女人與國家的關係，但形式上的相同待遇，並不必然帶來實質的性別平等。例如，理論上外國妻子可以「自由選擇」是否申請取得（2000年以前）或歸化（2000年以後）中華民國國籍；然在以國籍權作為公民權的前提下，外籍配偶有多少自由可以選擇「不」當中華民國國民？陳昭如建議，應該思考拆解國籍權與公民權之間的必然關聯，讓移民身分也可以享有一定的公民權保障，跨國通婚的外籍配偶便不至於因為保留原國籍而遭受種種的不利益。如此，放棄原國籍、取得我國國籍才能是一種相對自由的選擇。⁴

依據內政部統計，2013年因歸化取得我國國籍者有5,004人，女性有4,825人，歸化原因又以「為國人之

配偶」占94.3%最多，也就是說女性是《國籍法》歸化規範的關鍵影響群體。在「不受保障的外國人」和「享有權利的國民」二元區分的現實下，《國籍法》所設定的歸化要件和程序，便關乎絕大多數的女性新移民究竟要付出多大的代價來換取平等的保障。

現行《國籍法》規定，外國人申請歸化之共同條件包括「品行端正，無犯罪紀錄」（§3）、放棄原國籍（§9）；若為外籍配偶之歸化，其居留年限依第4條規定：「每年合計有183日以上合法居留之事實繼續3年以上」，且需有財力證明（§3）。若其配偶死亡或與配偶離婚、但有未成年子女監護權者，居留年限則依第3條：「每年合計有183日以上合法居留之事實繼續5年以上」，且需有較高的財力證明。《國籍法》另規定，「歸化、喪失或回復中華民國國籍後，5年內發現有與本法之規定不合情形，應予撤銷」（§19）。

此一歸化程序及要件之難、而駁回或撤銷之易，造成新移民淪為無國籍者之案件接連發生，且易使新移民受到夫家控制甚至家庭暴力威脅，民間團體亦提出修法建議，委由立法委員提案修正。而2013與2014年分別受邀來臺審查我國兩公約初次國家報告、CEDAW第2次國家報告之審查委員，相繼對婚姻移民的國籍議題提出建議：

專家關切來自東南亞的「婚姻移民」在享受其經濟、社會和文化權利方面正面臨諸多困難。……專家力勸中華民國（臺灣）政府採取立法或其他措施，來避免婚姻移民陷入無國籍的狀態……（兩公約結論性意見與建議第46點）

審查委員會敦促政府修正國籍法，在婚姻移民取得臺灣國籍之前，不可要求外籍配偶放棄其原屬國籍。審查委員會也建議，對於丈夫死亡、失蹤或是被丈夫施暴的妻子，應被允許留在臺灣、可有工作許可以及必要的社會保險措施……

（CEDAW審查委員會總結意見與建議第20點）

至於行政院版及各立委版本之《國籍法》修正案，業於2014年12月17日由立法院內政委員會併案審議，⁵該次會議之決議以及部分委員的發言，曾引發輿論批評。⁶觀諸本次修法方向，內政部同意修正第9條，讓婚姻移民先取得我國國籍後，再放棄原屬國籍；惟仍有若干涉及歸化條件以及歸化後權益等規定，引起國內移民／住人權修法聯盟（以下稱移盟）抗議是「換湯不換藥」的修法，更無法有效減少無國籍案發生。爭議條文包括：

第3條：內政部堅持保留「品行不端」歸化要件，並加註無以下行為：違反《社會秩序維護法》第二章（妨害善良風俗）相關規定，妨害婚姻或家庭經檢察官提起公訴，查獲走私或運送、販賣違禁品，自願施用毒品，以及其他經內政部認為品行不端行為。移盟則主張應刪除「品行不端」此一抽象要件，而應回歸到較明確的「無犯罪紀錄」，且不應「要求女性以貞操和道德換取國籍，換取生存權」，更反對擴大行政權，以「道德」之名剝奪人民國籍權，繼續製造無國籍案件。

第4條：內政部版本針對特殊移民歸化資格，除仍要求外配需提出財力證明，更新喪偶的外配必須「未再婚」且須「扶養其配偶之父母」方能適用。移盟認為喪偶或無公婆可奉養，皆非可歸咎外配，豈能排除她們適用特殊歸化之資格。

第10條：內政部仍維持歸化10年後才能任公職及參政之限制；移盟則主張歸化者凡屬公民，均應有權利及機會擔任公職、進行政治參與，限制其不得擔任特定公職即是歧視性差別待遇，應予刪除。

第19條：內政部仍規定5年之內可撤銷已授予之國籍；移盟認為已遠超過《行政程序法》2年撤銷期限之規範，應依《行政程序法》予以限縮。⁷

自第7屆至第8屆立法院會期之間，內政部在各場公私部門舉辦的《國籍法》修法相關會議上，不斷援引1930年的《國籍法公約》，強調國籍的准駁或撤銷係屬國家主權行使範圍，又表示現行《國籍法》並無任何條文強制要求外配非申請歸化我國國籍不可，且所有條文並無歧視婚姻移民婦女。然如前所述，女性是《國籍法》歸化規範的關鍵影響群體，現實上國籍權與公民權間亦有必然關聯，婚姻移民如無法取得國籍，其家庭團聚權、經濟生活權、甚至基本生存權等隨時可能遭到威脅；而1945年以後國際公約的發展趨勢是愈加強調人民擁有國籍的權利，以及應極力避免製造無國籍的國家義務；更何況同樣具國內法效力的CEDAW，並非僅止於要求形式平等，亦要求實質平等。

立法院內政委員會原訂2015年6月11日召開的黨團協商會議，在沒有任何立委出席的情況下，宣告流會；隨後，6月16日第8屆第7會期休會，《國籍法》修正案的相關爭議，要至下一會期才可能有新的發展。

{本文修訂自〈女性、婚姻與國籍：國際公約與婦女國籍權的發展〉一文，《信——溝通平台電子報》第3期，104年3月。}

1 〈婦女地位委員會簡史〉，聯合國網頁；Savitri W. E. Goonesekere, 'Article 9' in Marsha A Freeman, Christine Chinkin, and Beate Rudolf (eds), *The UN Convention of All Discrimination against Women: A Commentary* (NY: Oxford University Press, 2012), p. 235.

2 Savitri W. E. Goonesekere, op. cit., pp.266, 241-244. 2014年CEDAW第32號一般性建議文再次建議締約國，「考慮准許與外籍男子結婚的婦女以及此種結合所生的子女擁有雙重國籍」；並提醒在跨國婚姻中，女性比男性更有可能將自己的國籍改為配偶的國籍，如果國籍法有缺失，婦女就會面臨無國籍的危險；而許多國家禁止雙重國籍，也會提高無國籍的風險。

3 蔡碧家（2006）〈國籍取得與喪失之研究〉（台北大學法律學系碩士論文），頁25-26。

4 陳昭如（2005）〈國籍的法律規制與性別不平等：一個歷史觀點的檢視〉（國科會研究成果報告），頁42-59。

5 該次內政委員會之決議詳見：《立法院公報》，第104卷第1期（2015/1/6出版），頁133-164。

6 黃揚明，〈審《國籍法》 尤美女嗆吳育昇違反善良風俗〉，《蘋果日報》，2014年12月17日。

7 詳：移盟，〈反對換湯不換藥的《國籍法》修法！〉，2015年5月11日移盟記者會新聞稿；林佳禾，〈國籍法修正協商流會 移民團體籲重擬歸化規定〉，苦勞網，2015年6月11日。



兩性薪酬平等議題報告（下）

李立璿（婦權基金會研究員）

社會傳統價值與家庭照護

隨著經濟實力的發展，教育及就業機會的逐漸開放，有越來越多女性參與勞動市場內的有酬工作、留在勞動市場、持續就業等情形也越來越普遍。然而，現實的狀況是，很少有女性能晉升至公司的高級管理層，就算是投入職場的女性，也同樣承擔家庭中大多數的家務工作。

回顧婚姻、教育程度分析的結果與前段王錦的論述，不論是兩性薪資差距或是女性升遷限制，問題可能是隨高階主管職／年齡而出現升遷障礙。

（1）女性無酬時間明顯較長

雖然協助家務的「新好男人」與工作獨立自主的「女強人」觀念已逐漸被大眾所接受，但男主外女主內的社會印象仍不易動搖，女性還是被要求承擔較多的家庭工作，而加班賺錢的生計則交給男性負責。調查顯示，我國15-64歲已婚就業女性，平均每日在下班後，花3.45小時在家務上；而男性每日的家務工作時數則不到1小時。

即使是女性傳統家務觀念較輕的美國，可能也存在上述問題。下圖為美國勞工統計局2005年到2008年間，15歲以上兩性的每日時間分配調查結果。相對於男性，女性依然花費較多時間在無酬的勞務上。

紐西蘭的兩性工時調查也得到類似趨勢。在一份約以30歲上下之紐西蘭人民為對象的調查中發現，女性每周工作時數明顯低於男性，而在家務的時間分配上，女性則為男性的兩倍左右。

圖一 1 | 兩性每周平均工時分配—紐西蘭

單位：小時 (hour)

	Male (樣本數478人)	Female (樣本數509人)
Paid employment	40.3	28
Child care	7.7	23.7
Housework	6	10.6
Total hours	54.2	61.5

（2）女性職涯規劃受家庭因素影響

麥肯錫報告中，約有30%的受訪高級經理人提及，大多數在升到中高管理層後又主動離職的女性，其離職因素都是出于家庭原因。故，女性薪酬障礙，不只職場上有天花板，多數職業婦女也會陷入在事業與家庭間的「天人交戰」。另外，據國內人力銀行調查顯示²，高達八成已婚或有兒女的受訪婦女曾因婚育而改變職涯計劃，包括39.41%「轉換能配合家庭的工作／職務」，37.06%則選擇離職，另有3.55%

「留職停薪／請育嬰假」。

除了家庭工作，傳統觀念亦認為女性在工作上的類型與工時，應受到保護(限制)。在早期勞基法修正之前，內容即規定女性在深夜工作的禁止、女性加班時間的限制等³。雖然上述的限制在勞基法修正後已不再以保護女性的角度限制女性就業，但仍可觀察到傳統觀念對女性工作可能產生的限制／障礙。

因此，傳統觀念與家務工作，或許就是造成女性薪資同工不同酬的因素之一。例如，在彈性工時或責任制的工作環境下，相同的工作職位與工作內容，男性較女性擁有充裕的時間與心力在工作上，而身負家庭照護責任的職場女性，可能因家庭看護而必須犧牲掉更多的工作表現機會，或是領取加班費等的額外薪資。同時，在工作交付與分配的時候，女性亦可能因傳統觀念或無法全心投入工作(需分身照顧家庭)，被下意識的留在晉升或重要管理職層的門外。

結語

1. 小結

（1）工時與工資

近年來兩性平均工作時數差距擴大來自於非經常性工時部分(即加班)，顯示女性加班時數較短，非經常性薪資累積不易，使兩性的非經常性薪資差距增加。

兩性平均薪酬平等微幅進步；女性平均薪資占男性薪資比例由79.2%上升至80.9%；兩性經常性薪資比例由81.7%上升至83.4%⁴。

（2）女性職場天花板

據統計，事業單位在調薪幅度與升遷上，仍有4.6%與2.4%有性別考量；亦有約5%~6%的女性員工表示，會因婚育因素而影響升遷；在管理職位比例上，我國101年底女性董事1,958人(占12.26%)，較男性董事14,007人(占87.74%)為少，性別比例為715.37%⁵。故除了女性本身家庭與事業難以平衡外，企業文化或是性別均衡觀念仍未受重視，也是薪酬不平等因素之一。

（3）傳統觀念與家庭勞務

家務工作常阻礙婦女進入勞動市場，或中斷其就業，為婦女薪資無法累積或女性在企業領導階層比例偏低的根本原因之一。不論是雇主或是員工本身，均存在受家庭、婚育等因素，而影響對員工或自身薪酬與晉升的不平等。故建議從推動男性主動分攤家務、協助女性取得工作家庭平衡、破除傳統女性負責育兒

1 Sheree J. Gibb, David M. Fergusson and Joseph M. Boden, 2013, Gender Differences in Paid and Unpaid Work - findings from a New Zealand birth cohort, Policy Quarterly, Vol. 9, PP. 65-71.

2 兩性平權還差一截！34%女性認為升遷有「玻璃天花板」，2013，鉅亨網。

3 朱柔若，2001，從企業社會運動的角度談性別工作不平等的問題，第六屆全國婦女國是會議。

4 資料來源：依行政院主計總處，人力運用調查報告，97年-101年數據計算。

5 資料來源：金融監督管理委員會，政府公開資訊，性別主流化專區。



多數家庭工作等觀念，立法或以政策協助促進兩性薪酬平等與建立職場性別均衡化觀念。

2. 相關建議政策

OECD的資料顯示，即使做著同樣的工作，女性的薪資也低於男性，尤其在撫養小孩後。在34個已開發國家的數據中，相似的工作下男性的工作薪資多出女性達16%。有趣的是，當調查對象為單身或已婚無小孩時，這項差距可縮減至7%；然而當對象已養育至少一名孩子時，差距則跨大致22%。缺乏適當的托育制度、女性不連續的就業生涯與中斷就業等，是導致女性工資較低的因素之一⁶。

OECD秘書長Angel Gurría即建議：各國政府應有進一步的作為並提升教育品質、提高福利制度、讓實惠的托育制度更普及，幫助女性投入經濟參與與成長，並對社會作出更大的貢獻。

建議有關單位應提倡消弭性別歧視、提供女性適當的托育制度、提倡兩性的家務平衡、強調性別平等的企業文化，亦可借鏡國外經驗並朝下列三項措施著手，透過政府的政策措施推動，破除傳統的性別分界與印象。

(1) 托育制度

北歐的福利、教育、經濟與財政制度，一直以來備受各界所推崇與學習⁷，其中托育與就業政策的結合，被視為同時具生產性與積極性的福利制度模式，「雙親必須就業才能享受托育服務」的托育制度，不但減輕了家庭／婦女的育兒負擔，也增進女性在家庭中的性別平等地位⁸。

以丹麥為例，其托育政策原則是：鼓勵就業、增加家庭收入，以及提高生活水平。為了讓雙親安心工作，丹麥對於托育品質控管有一套嚴格的比例制度，並提供家庭保姆、托兒所、混齡托育中心等多重選擇⁹。在丹麥所有托育服務系統中，約70%屬公立經營，而即使是私人托育或家庭保姆，亦需受政府相關人員督導¹⁰。

考量我國財政現況，若採擴大現行育兒津貼方式，將產生龐大財政負擔，故建議可藉由建立積極鼓勵女性就業的托育制度，以同時達到鼓勵女性就業、提高生育率與促進性別平等等多重目的。

(2) 工作生活平衡政策

除了適當的托育制度，新加坡政府以鼓勵各事業單位施行工作生活平衡措施為提升就業的主要政策，而這項措施亦能協助女性同時兼顧家庭與工作，助於提升女性工作的自主權利。新加坡政府設立多個組織

機構，專職協助企業提供相關服務，或是對企業的照顧小孩或老人的服務費給予補貼。

相關制度包含如遠距工作(tele-working)、在家工作(home-working)。鼓勵雇主不限制在固定的上下班打卡制度，改以靈活的工作時間制，例如彈性工時(working a full-time working week at non-standard hours)，在維持週工作時數或月工作時數固定的前提下，自由安排工作開始和結束時間。

(3) 兩性家務分擔

在提倡兩性的家務平衡上，日本與新加坡已透過政府計畫，增加父親照顧家庭的責任，以平衡男女之間家務工作的分配。挪威政府亦大力提供男性育兒相關假，讓兩性能平均分配家務分擔與家庭照護時間¹¹。

其相關計畫有：

Ikumen Project

日本近年推出的「男性育兒計畫」(Ikumen Project)¹²即鼓勵男性負擔家務照顧，並設立網站提供育兒相關資訊，以及每月選出優秀爸爸加以表揚。

新加坡的愛心爸爸(Dads for Life)

因婦女走入職業市場與雙薪家庭的社會趨勢，新加坡的男性被期待承擔其他有別於「傳統養家活口」的角色。

在新加坡Ministry of Social and Family Development(MSF)的支持下，「Dads for Life」於2009年成立，倡導兩性分擔子女照顧責任、協助婦女妥善管理工作與家庭的雙重負擔、改變男性參與家庭網絡的心態，與鼓勵父親主動積極參與子女的生活。其中一項「父親到學校」的計畫，就是鼓勵父親成為子女的典範，更主動參與子女的學校生活。最後，兩性薪酬不平等議題的背後，涉及包含婦女勞參率、婦女二度就業、兼職／全職工作、家庭照護工作等眾多面向。當政府目標設立為全面性的提升兩性薪資平等時，勢必須連同前述問題一起考量，而並非只著眼於單純的如年資、工時、產業等問題。建議未來相關政策可依短中長期，或中間目標、最終目標等階段方式進行。例如先提升婦女勞動參與率、改善婦女就業／二度就業的工作類型(非兼職或短期工作)，同時搭配社會福利與推動家務平衡；接著再著手提升婦女就業品質(破除職場天花板)與企業文化，以達到促使兩性薪酬平等之目標。

6 在OECD調查中，單身或已婚無小孩的兩性薪資差距，可將平均薪酬差距由16%縮減至7%，而有養育小孩的兩性薪資差距則擴大至22%。

7 2008年世界經濟論壇(WEF)評論：「北歐各國持續在全球競爭力排行榜上名列前茅。其巨觀經濟環境最佳，政府財政皆有盈餘；其施政效能最高；其教育成效亦優於多數國家」。

8 劉毓秀，2008，透視保母托育管理與補助制度。

9 保育員和兒童比率規定嚴格，托育中心的比率，0-3歲以一個保育員平均負責二、七兒童(1:2.7)。3-6歲幼兒，一個保育員平均負責5.5個兒童(1:5.5)。家庭托育則為1:5或2:10為原則，保姆的未成年子女也計算在內。

10 邱貴玲，2003，托育服務的國際觀：從丹麥經驗談起，社區發展季刊，Vol. 3. P. 266-275。

11 李濠仲，2012，北歐超完美丈夫的秘密：做家事帶小孩不過是份內的事而已。

12 <http://ikumen-project.jp/index.html>



國際鄉村婦女大會參與報告

蔡培慧（世新大學社會發展研究所助理教授）

「國際鄉村婦女大會」（International Rural Women's Conference）為一企圖提供各公私部門農業工作者討論溝通、網絡建立、知識與技術分享的平台，自1994年起於澳洲墨爾本召開第1次會議，其後分別由美國、西班牙、南非等國主辦歷屆會議。

本屆大會於2015年3月23至24日於澳洲阿德雷德（Adelaide）舉行，會議主題為培力女性（Empowering Women），邀請「南澳健康與醫療研究機構健康與韌力中心」負責人Gabrielle Kelly、環境議題倡議者暨「2014年鄉村產業研發組織鄉村婦女獎」得主Pip Job、「農民電影專案」製片Sarah Gayton，及「澳盛區域商業銀行」總經理Tonia Motton等不同專業面向的女性延此主軸進行專題演講。

此外，本屆會議並規劃了四個平行論壇時段，每個時段皆有以下四項子題的經驗發表同時進行：女性影響農企業（Women Influencing Agribusiness）、鄉村社群的健康與福祉（Health and Wellbeing of Rural Communities），以及科技激發創新改變（Technology Inspiring Innovative Change），讓各子題可在短短兩天的大會中充分開展討論。

2015年3月在澳大利亞南方城市阿德雷德舉辦之「國際鄉村婦女大會」參與者以已開發國家為主，臺灣參與其中並發表二篇論文，分別是婦女農企業經營，及婦女運用網路建立從土地到餐桌的消費連結。本文將於前言說明臺灣鄉村婦女特質，並於下一節說明所參與會議的討論重點，最後一節則說明報告主題。

前言

相較澳大利亞地區鄉村婦女的教育普及與已開發國家對農業、家庭農場的協助，臺灣顯然仍在努力。二十一世紀臺灣鄉村婦女的平權運動，歷經日本時代的現代化基礎教育及建立現代性社會，特別是國民政府之後完成教育普及、現代化基礎設施完備（包含水、電、通訊及媒體）已然完備，尤其是二十一世紀的智慧型手機、通訊設備及相關軟體，臺灣則超越廣闊的澳大利亞鄉村。在鄉村社會發展上，臺灣社會以經濟導向、以農養工，長達五、六十年經濟發展的外部成本都由農業承擔，致使臺灣農業萎縮、鄉村蕭條，在此現實中，以2010年底的統計為例，農業生產

毛額占臺灣全體GDP為1.58%，2008年農家平均可支配所得為NT\$753,776，約當臺灣一般家庭的八成左右。2009年底臺灣地區農牧戶數為74萬4千多戶，占總現住戶數的9.6%；農牧戶人口為298萬餘人，占總人口數13%。根據行政院主計總處所進行的農村漁牧業普查則指出農牧戶耕地所有權屬全部自有者占84.9%，耕地全部非自有者（他人委託經營）占3.8%。農業勞動人口為744,147人，其中女性為140,644人，男性為603,503人，女性農業勞動者年齡分佈、學歷以及在農業生產中的位置請參考表1。可見臺灣鄉村女性社會處境的經濟能力較為薄弱。

指出前述官方統計數字，旨在說明為了鄉村性別平等並非只是單項的指標，應從總體結構看待生產關係、生產技術及社會整合形式。觀諸澳大利亞辦理國際鄉村婦女會議所呈現的資料，顯示出政府部門、鄉村銀行、辦理鄉村保險公司、製作水資源、科學創新及生產技術開發等相關單位的投入，值得臺灣借鏡。

一、98年底農牧業指揮者744,147人；其中男性指揮者603,503人（佔81.10%），女性指揮者140,644人（佔18.90%）。依年齡結構觀之，以45-64歲之43.20%及65歲以上者之50.98%為最多，二者合計占94.18%，顯示農牧業指揮者高齡人口比率偏高。

二、98年底農牧業指揮者依教育程度分，小學及以下學歷者437,401人（占58.77%），高中職以上學歷者180,550人占（24.26%）。農牧業指揮者兼主要工作者659,377人（占88.60%），純粹指揮者36,209人（占4.86%）。

一、會議摘要

此次會議的主題「培力女性」（Empowering Women），貫穿了每一個時段的專題演講與平行子題分享。第一天早上的主題演講，是由南澳省研究機構「健康與韌力中心」（Wellbeing & Resilience Center, SAHMRI）的負責人Gabrielle Kelly女士來談她們在做的事，W&RC關注每一個人的健康，她們發現在澳洲，每四個人就有一個人有心理疾病，儘管大多數人都不願意承認。心理健康表現在不同面向上，有韌性、正向、身體活動、營養與健康。婦女在自我、家庭、對外的多元角色上，壓力與挑戰經常是不為外人所知的，因此能夠適時理解自我的狀態，自我肯定與培力是非常重要的。

Kelly女士為社會企業經營者，該公司主要在於關注心靈平和，在意精神病患的處境，並研發相關的精神治療階段（循序漸進階段課程）。在她的演講中，



強調培力女性、女性自主，並且強調社會結構變化中之「女性系統改革」，其所強調的社會結構的變化，不管未來如何，在何時具體變革：女性主義未來一定有重大的變化，女性的未來正在到來(is coming)，如果未來變得更好要花時間，在此時此刻就要變得更好，我們（包含企業及所有鄉村婦女工作者）正在建造女性結構的調整，理解動力來源而且了解一步一步的轉變。Kelly短講過程中，也透過小遊戲運用，讓參與國際鄉村婦女會議的各國人士，花一些時間自我介紹，同時相互交集。

另外專題講者：Kris Lloyd女士創辦自家的起司工坊、也是南澳特製起司協會創辦人，以及Tania Motton女士是ANZ區域商業銀行部門的總經理，她們的生命經驗，再再呼應了女性的韌性，如何在充滿壓力的環境下，扛下自我、家庭、工作的多元角色，一路走到今天的成功。每一段的分享，主講人總是鼓勵著臺下的聽眾要愛自己、傾聽自己的聲音，雖然路途不會永遠平順，但共通的特點是，不要害怕未來的挑戰，要勇敢、正向的面對每一天。

二、報告內容

報告主題為：「婦女運用網路建立從土地到餐桌的消費連結」(Internet and Delivery Service Work! How Rural Women Break Through Conventional Farm Produce Marketing Channels)，旨在說明臺灣在網路普及與女性非商品化勞動的網路媒介運用中開啟了從土地到餐桌嶄新連結。

發表之後，現場提問與討論的過程，讓筆者意識



▲歡迎晚宴後，大會主席Carol（於中間兩人形立牌間隙前）、臺灣代表團、及其他與會者合影。



▲阿德雷得中央市場一處有機蔬果攤，店家將蔬果的等級分為綠藍紅三類。

到臺澳網路通訊普及的差異，澳洲國土廣大，但是地廣人稀，城鄉發展差異很大，農村、內陸地區的通訊基礎建設不如臺灣普及。舉例來說，與會的工作人員對於臺灣3G、無線上網的服務感到相當驚訝——普及、低價，以及取得服務的方便性，工作人員說在南澳許多非城市的地方，沒有光纖電纜，想要使用網路的人，得乖乖到圖書館排隊；更令人驚訝的是，在阿德雷得是三十公里以外的地方，竟然有還在使用轉盤電話的小鎮，而且還不是家戶都有電話號碼，就像回到三、四十年前的臺灣，得透過鄰居轉接，才能以電話聯絡得到。對於3G、甚至4G覆蓋率普及的臺灣，這是很難想像的數位差距。

表一 | 農牧業指揮者一依年齡及性別分(民國98年底)

單位：人

	總計		15-19歲		20-29歲		30-44歲		45-64歲		65歲以上	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
依教育程度												
總計	603,503	140,644	—	—	1,039	596	35,950	5,695	270,142	51,342	296,372	83,011
大專及以上	47,778	4,700	—	—	146	159	8,541	1,310	28,580	2,787	10,511	444
高中(職)	116,057	12,015	—	—	576	166	17,678	2,765	75,331	8,214	22,472	870
國(初中)	110,808	15,388	—	—	248	159	8,409	1,331	73,682	11,074	28,469	2,824
小學及自修	287,991	74,843	—	—	69	112	1,322	289	92,549	29,012	194,051	45,430
不識字	40,869	33,698	—	—	—	—	—	—	—	255	40,869	3,443
依工作性質												
總計	603,503	140,644	—	—	1,039	596	35,950	5,695	270,142	51,342	296,372	83,011
指揮者兼主要工作者	547,034	112,343	—	—	970	596	34,500	4,834	51,717	46,090	259,847	60,823
指揮者兼經常幫助者	14,319	5,788	—	—	—	—	835	214	6,418	1,748	7,066	3,826
指揮者兼農忙幫助者	18,860	9,594	—	—	69	—	431	513	6,880	1,576	11,480	7,505
純粹指揮者	23,290	12,919	—	—	—	—	84	134	5,127	1,928	17,979	0,857

一、98年底農牧業指揮者744,147人；其中男性指揮者603,503人（佔81.10%），女性指揮者140,644人（佔18.90%）。依年齡結構觀之，以45-64歲之43.20%及65歲以上者之50.98%為最多，二者合計占94.18%，顯示農牧業指揮者高齡人口比率偏高。

二、98年底農牧業指揮者依教育程度分，小學及以下學歷者437,401人（占58.77%），高中職以上學歷者180,550人占（24.26%）。農牧業指揮者兼主要工作者659,377人（占88.60%），純粹指揮者36,209人（占4.86%）。



2015 社會企業世界論壇紀實



張琬琪（婦權基金會研究員）

社會企業世界論壇（Social Enterprise World Forum，以下簡稱SEWF）為國際社會企業領域的一大盛事，每年的論壇總聚集了全球各地社會企業生態圈的相關從業人員、專家學者等，透過彼此分享交流創造社會影響力與改變的價值。該論壇濫觴始於2008年，於英國愛丁堡舉辦，至今已邁入第八個年頭。在經過五大洲（2009澳洲墨爾本、2010年美國舊金山、2011年南非約翰尼斯堡、2012年巴西里約熱內盧、2013年加拿大卡加利及2014年韓國首爾）巡迴舉辦後，今年重返歐洲，於7月1日至3日在義大利米蘭召開，由長期致力於發展社會企業以協助第三世界國家發展的ACRA-CCS基金會主辦。

面對全球性的社會變遷，例如：貧富差距極化、氣候變遷、糧食安全以及青年失業等問題，主辦單位將論壇主題定為「扶植新經濟」（Growing a new economy），並從以下幾個子題切入討論，包括：社會企業發展之生態體系、影響力投資、社會企業在「消除貧窮」中扮演的角色、食物與農業，透過社企餵飽全球、如何為社會企業設計有效的溝通管道等，並將青年與社會企業設定為跨領域主題。綜觀主辦單位的主題與議程設定，不難發現本屆論壇重點為「透過扶持社會企業躋升主流經濟，以弭平區域發展不均、糧食安全問題以及普遍存在於各國的世代資源不平衡的狀況」。

2015 SEWF會期適逢米蘭世界博覽會（以下簡稱世博），又論壇子題恰巧與本屆世博主題¹相呼應，因此主辦單位受世博贊助，將7月1日的論壇開幕式移師世博會場的大禮堂舉行；而接下來兩日的論壇則回到SEWF主會場—米蘭傳播與語言大學（Università di comunicazione e lingue, 以下簡稱IULM）舉辦。綜觀今年SEWF的議程安排，短短3天，包括了3場專題演講、6場座談、9場平行座談和25場平行工作坊。主辦單位巧妙地帶領與會者由淺入深，先從宏觀的角度論社會企業，提供社會企業最佳案例分享；再進入以大會設定的子題為討論主軸的平行座談或工作坊，提供與會者更專業與細節的討論空間；最後則以青年與社會企業為主題，為論壇畫下具有永續發展意義的完美句點。

7月1日，論壇第一天是三天論壇當中唯一沒有平行論壇，所有與會者一同全程參與的時刻，因此主辦



▲2015社會企業世界論壇臺灣代表團於開幕式後全體合照。

單位安排了較為概論性的講演內容。在開幕致詞後，3場專題演講搭配3場座談緊接登場，其談論主題分別為：政府與社會企業、義大利社會企業最佳範例分享、世界各地社會企業最佳案例分享。以下分享兩場令筆者印象深刻的場次：

專題演講：Reframing Progress: Social Progress Index

講者開場即開宗明義指出，我們用以衡量一國發展程度的成長的指標—國民生產毛額（GDP）基本上僅關注經濟層面的發展，而忽略了社會成長的面向。因此使得大多數國家的發展政策過度強調經濟的成長，而偏



▲Michael Green,英國Social Progress Imperative。

廢了社會安全網絡的建構。導致隨著經濟成長而衍生的社會問題，阻礙了國家進一步的發展。講者呼籲，在衡量各國發展程度時應納「社會進步指標」（Social Progress Index²），確保各國在追求國家發展時，能同時重視社會層面的成長，以達成全面性的發展。

英國社企案例分享：hiSbe

「Good Food Affordable」是hiSbe的經營理念。



▲hiSbe創辦人Ruth and Amy Anslow。

hiSbe是英國一家提供當季、當地食品的超級市場，由一對姊妹Ruth and Amy Anslow所創立。這個超級市場成立，從一個部落格的倡議開始，藉由群眾募資的方式籌措創業資金，發展至今成為英國良心食品業的典範。hiSbe強調與在地的連結，在開設第一家超市時，她們與超市預定地的社區居民對談，了解居民的需求；另一方面，也和供應商保持良好的溝通管道，確保雙方沒有資訊不對稱的問題。憑著用心經營與客戶、供應商暢通的溝通管道，實踐了hiSbe成立之初所希望達成的「Good Food Affordable」理想。

論壇第二天到第三天上午的議程是最為緊湊且紮實的，上述的9場平行座談與25場工作坊，全都結集在這1.5天內完成。討論的主題以大會所設定的子題為框架，內容豐富多元，礙於篇幅限制，筆者以下簡要分享兩個場次：

基金會改變策略，從提供補助轉為支持社會企業

該場次邀請到數個基金會的工作者說明其基金會如何從單純提供補助，到提供貸款再到投資社會企業，以形成一個可以自給自足的生態。荷蘭DONE基金會的Nina Tellegen女士分享了DOEN所投資的社企案例，其中一個名為Brewery de Prael的荷蘭釀酒公司非常特別，他們提供遊民到釀酒公司服務的工作機會，原本擔心讓遊民在工作中接近酒精是否會造成，沒想到他們反而因為工作的內容是他們喜愛的東西，而認真工作，擺脫遊民身份。

挑戰玻璃天花板——為何女性在社企發光發熱

義大利非營利組織PianoC的Riccarda Zezza女士在該場次的發表中，提供與會者一個反向思考的起點。她提到，每當討論女性如何突破職場玻璃天花板時，總是在既有的制度下，檢視相關政策與規定，但如果這個制度本身的出發點就是以男性為主呢？講者以自身的職涯經驗提醒我們，婦女難道一定要在家庭與



▲挑戰玻璃天花板——為何女性在社企發光發熱工作坊現場。

職業中二選一嗎？如果我們希望同時擁有職業和母職呢？因此，講者在義大利發起「maam(motherhood as a master)計畫」，積極倡議，目標是改變大家對於母職的看法，將其視為職場優勢；並同時提供婦女二度就業機會協助以及相關培力課程等。

7月3日下午，進入論壇的尾聲，最後2場座談會主辦單位邀請到尤努斯教授，首先與英國Divine巧克力公司的Sophi Tranchell女士討論有關社會企業是否應該營利；再與世界各地的青年社會企業創業家對話，為論壇畫下句點。

除了上述的正式議程外，今年的論壇周邊活動也相當豐富。包括：參觀頗具歷史意義的卡拉斯劇院，以及觀看奧賽羅歌劇排演、社會企業攤位展示、晨跑活動、小型演唱會、最後一天的傍晚文化交流散步行程等等。主辦單位更提供多達6種社企參訪路線，積極推廣義大利的社會企業。

本會延續去年與勞動部勞動力發展署創新中心之合作，今年持續擔任我代表團之幕僚單位，除負責製作我代表團相關文宣品；協助勞動部處理相關團務工作外，亦擔任代表團參與大會攤位展示之總策劃。今年一同前往米蘭參與社會企業世界論壇之我國代表團成員共87位，分別來自46個不同的單位，包括公、私部門以及民間組織，其中17個單位參與攤位展示，兩天的展示期間，吸引不少的與會者至展攤與我團員交流，提高我國社會企業在論壇期間的曝光率。



▲2015 SEWF社會企業展覽會臺灣展攤現場。

1 Feeding the Planet, Energy for Life

2 有關Social Progress Index細節介紹，請參考大會官方網站提供資訊：http://sewf2015.org/wp-content/uploads/2015/07/Keynote_Green.pdf



母親節慶祝活動：跨步 愛的行動家

- 時間：104.05.02
- 地點：臺北市長官邸

成為母親對女人而言，是一種特別的生命經驗，可能帶來生涯上的改變，但也可能是充權的過程，創造生命與分享喜悅的來源。在今日公民素養蓬勃發展的社會，許多母親也積極關心與參與公共議題，不斷自我充實，善盡與發揮人母的影響力，正所謂「幼吾幼以及人之幼」，母愛不再侷限在自己家中，而是能擴大到社會與國家的大愛。

5月2日，衛生福利部社會及家庭署與本會於臺北市長官邸舉辦「跨步 愛的行動家」活動，邀請7位母親代表暢談投入社會公共事務的心情點滴，包含自身罹癌經驗投入病友關懷服務的黃麗月媽媽、積極投入醫療改革擔任標準化病人志工的曾美雲媽媽、長期關心教育環保及弱勢經濟等公共議題的潘偉華媽媽、戰勝更年期憂鬱完成學業後投入社區的陳高素鳳媽媽、為了社區公共安全及老人照護投入政治的趙鳳南媽媽、陪伴單親弱勢樂於助人的王惠敏媽媽、拓展對罕病孩子的愛和更多孩子念故事的王怡鳳媽媽等。透過行動劇及座談會的方式，她們分享自己如何把對家人的愛，轉化為關懷整個社會，成為推動社會前進的力量、積極參與公共事務，



▲衛生福利部部長暨本會董事長蔣丙煌與社會參與的母親代表合影。

帶來另一種生命的蛻變及自信。

衛生福利部部長蔣丙煌於致詞時也支持並鼓勵母親們，以母親的力量來推動社會與國家的政策，讓家庭與社會形成一股正向的循環。母親的愛，已不再侷限於個別家庭，更是跨出家門，進而影響整個社區、社會與國家。而今年的母親節，我們聆聽了這些母親不同的故事，也從她們的故事中，找到母職的生命力量與時代意義。

鄉村性別平等種子師資回流培訓營

- 時間：104.06.15~06.17
- 地點：台灣國家婦女館

由於我國鄉村性平師資不足，而鄉村居民又因農事繁忙不便到外地參與全天候會議，因此培訓性平種子師資，藉以結合在地人力資源共赴鄉村辦理性別意識推廣活動，以使各地居民得以就近參與性平工作坊、分享其人生經驗，及其對性平的看法，藉以找出性別歧視的根源，不僅有助於來年課程設計，並協助種子師資了解鄉民生活背景，以利日後教學時參考運用。

本會自103年起開展鄉村性別平等種子師資培訓計畫，課程以2年為1屆次，第1年（階段）以強化學員性別平等觀點，熟悉我國農業與鄉村發展軌跡等知識性資訊為主；第2年（階段）則著重教學方式、資料搜集彙整及課程設計的操作與運用。2階段過程中，各有2次以上的個人模擬報告、擔任分組討論帶領人，及完成成果報告書面資料等任務。來自不同背景的師資群，必將活化性別議題的授課內容，加速性別意識的傳遞。

本（104）年度第1屆種子師資回流培訓，結合



▲鄉村性別平等種子師資回流培訓營參與學員合影。

「課程設計工作坊」、「專題演講分組演練」、「性別平等工作坊」、「團體動力工作坊」、「世界咖啡館」，及「教材教案運用」等課程，並將擔任「鄉村居民性別意識培力工作坊」分組討論之帶領人，藉由結合知識性資訊與帶領工作坊的經驗，鄉村性別平等種子師資的列車即將駛入城鄉，共同為性別平等而努力。



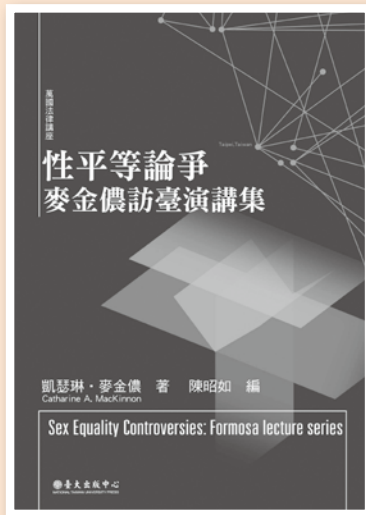
《性平等論爭》集結女性主義法律學者 ——麥金儂訪臺演講全紀錄

臺大出版中心推出的《性平等論爭——麥金儂訪臺演講集》，為法學家凱瑟琳·麥金儂（Catharine A. MacKinnon）於2013年訪臺演講之全紀錄，本書編者為國立臺灣大學法律學院陳昭如教授。

凱瑟琳·麥金儂教授是英語世界最具影響力及最常被引用的法學家與運動者，她擁有耶魯大學法學博士及政治學博士學位，目前任教於密西根大學法學院及哈佛大學法學院。麥金儂教授是基進女性主義法學的代表人物，她的宰制論法學理論，在平等議題、性騷擾、色情與性暴力等議題上，在美國及其他許多國家的立法、理論與運動等各方面，都產生深遠的影響。麥金儂教授的法學理論在我國亦為人熟知，特別是性騷擾與色情理論。她的性騷擾法學理論，影響了包括我國在內的世界各國的反性騷擾立法，她的色情理論更是法理學與憲法上言論自由與平等權論辯的重要課題。

然而，麥金儂的觀點卻也飽受來自自由派、後現代主義論者的攻訐。麥金儂認為，如果要以具有啟發性的方式來討論女人，就不可能不具爭議性。她的理論與經歷就是最好的證明：她所提出的嶄新平等理論獲得廣泛的接納與迴響；她致力於對抗性壓迫，性騷擾、反色情與娼妓制度的法律對策影響深遠，也面臨強烈反對；她身體力行的踐行理論試圖拓展法律創造改變的限度，卻遭到要求國家過度干預的批評。在認識麥金儂的理論與行動之前，必須穿越這些指控，才能真正瞭解其思想之精神。

陳昭如教授在〈踐行的法學：凱瑟琳·麥金儂的女性主義理論與行動〉導讀文章中，指出麥金儂的女性主義理論是一種基進女性主義，又稱為宰制論女性主義，因為她認為性別壓迫的關鍵是男性宰制，而非差別待遇。宰制論與主張廢除性別差別待遇的自由女性主義，以及基於對自由女性主義的反省批判所萌生



性平等論爭——麥金儂訪臺演講集

作者 | 凱瑟琳·麥金儂

編者 | 陳昭如

出版單位 | 臺大出版中心

出版日期 | 2015年5月

ISBN 978-986-350-071-1

定價 | 380元

的文化／關係女性主義並列為三大女性主義法學理論，這些既是女性主義法學理論發展的基礎，同時也是批評與對話的對象。宰制論的平等理論，也是在與自由女性主義、文化／關係女性主義的對話中生成。

宰制論的理論核心是性的不平等，而平等觀則是了解其性議題主張的關鍵。然而，相較於其平等觀的廣泛影響與被接納，宰制論在性議題上的主張卻遭到諸多撻伐與排拒。這或許是宰制論的平等觀與性立場被分割看待的結果。宰制論戮力於邁向一個反對性壓迫的平等國度，在那裡，把女人視為男人性物的異性戀男性宰制就是一種不平等，弱勢者的性平等不是透過爭取「和優勢者相同」的性自由來達成，因為平等不是誰和誰相同的問題，而是宰制與臣屬的問題。因此，如果不連結宰制論的平等觀，就無法真正了解其性立場。

本書除陳教授的導讀文章之外，亦收錄麥金儂納入臺灣觀察闡述其理論的兩場演講〈非道德問題：論色情與性騷擾〉、〈從瑞典到臺灣：人口販運、娼妓制度與不平等〉和精彩的聽眾對話，以及她與臺灣性別平等法律運動者共同分享運動倡議心得與建議的〈追求性平等的訴訟立法：內國與跨國觀點〉。

本書論述主題涵蓋性別平等、性騷擾與性產業等議題，引進麥金儂的理論觀點，對於臺灣的現實情境，諸如「性侵害是否採告訴乃論」、「性交易應罰娼還是罰嫖」等具體問題，都具有可參照的積極意涵。本書集結成冊的成果，是一場跨國與跨學科觀點的對話。書前的導讀讓讀者對麥金儂教授的理論及貢獻有所認識。三篇專題演講不僅是演講的全紀錄，麥金儂教授更增加相當篇幅的註解，書末並有原文對照。不論是曾參與過麥金儂教授訪臺演講的讀者、曾閱讀其著作的讀者、或是初次接觸其思想的讀者，都可藉由此書深入認識她的理論與實踐。



第五屆牛津女性領導力研討會 Oxford Women's Leadership Symposium

🕒 2015.08.05-07

📍 英國，牛津

📖 本研討會主要探討女性在經濟領域與社會上參與領導的公平性，但同時也歡迎探討政治、軍事、

學術中、跨性別中的性別政治以及女性主義未來發展的文章。

🌐 <http://www.oxford-womens-leadership-symposium.com/>

當代論述中的父親與父職國際研討會 Focus on Fathers. Fatherhood in Contemporary Discourse.

🕒 2015.09.04-05

📍 波蘭，弗羅茨瓦夫

📖 本會議聚焦在當代視野下，不同媒體中呈現的父職。舉凡電視節目、廣播、小說、報章雜誌、電影、電玩等，發掘在現代媒體中對父職與父親的想像。除了討論各式媒體視野中的父職，並安排

從不同視角：女性主義視角、親職、國家等觀看父職的數場演講。會議亦廣徵各領域文稿，不克出席者也可將研究成果製成海報，郵寄至當地由會務人員張貼在現場與其他學者分享。

🌐 <https://focusonfathers.wordpress.com>

第五屆性別與愛國際研討會 Gender and Love / The Gender and Love Project

🕒 2015.09.20-22

📍 英格蘭，牛津

📖 「性別與愛」國際研討會希望探討「愛」與「性別」之間的交互作用，並瞭解這種作用如何影響自我認知、能力與障礙、道德觀點、宗教、親密關係、情感連結、民族認同、全球化以及環境。會議主要議題為：愛與性別的建構如何影響人的

認同與社群建構；並特別著重在愛與性別是如何被建構、相互建構，且兩者在文化中如何被呈現。今年的特別議題則是全球化如何影響親密關係與人際關係的互動。

🌐 <http://www.inter-disciplinary.net/critical-issues/gender-and-sexuality/gender-and-love/call-for-papers/>

2015 WIN 全球高峰會 The WIN (Women's Insight on the art of Negotiation) Global Summit

🕒 2015.09.30-10.01

📍 美國，紐約

📖 「WIN」為「女性觀點的談判技巧」(Women's Insight on the art of Negotiation)的縮寫。本高峰會由談判基金會(Negotiation Institution)主辦，邀請世界各地的專家來分享最新的談判技巧與策略，

探討女性如何利用談判增強在職場中的領導技巧與工作成果。希望藉由對談判技巧與談判策略的掌握，能夠幫助解決女性企業家在工作上日漸複雜化的挑戰。

🌐 <http://winsummit.com/>



聯結、反省與擁抱個人與性向差異國際研討會

Connecting, Rethinking and Embracing Difference: The Persons and Sexualities Project



2015.09.24-26



英國，牛津



我們如何理解我們所處社會中定義的渴望與歡愉，他人又是怎樣定義自己並且與他人互動？我們認知的「差異」是否已成為牢籠？我們能否超

越LGBTQ這個標籤？本研討會關注認同與性向、欲望、禁忌、人際關係、行為與性別/性向實踐等不同領域在全球脈絡下的交互作用。



<http://www.inter-disciplinary.net/critical-issues/gender-and-sexuality/persons-and-sexualities/call-for-papers/>

規範及其缺陷：性與國家

Regulation and its Discontents The Sex and the State Project



2015.09.20-22



英國，牛津



社會脈絡所建構的「性」(sexuality)反映了文化、經濟、教育、立法、宗教信仰及其實踐。這些「反映」成現在國家及其對性的規範之中：哪些公民有「好」的性？哪些公民的性是「非法」

的？本次會議思考近代國家是如何規定「性」公民權、如何定義「色情」以及性犯罪；並且進一步討論這些法律規定或政策確立了哪些新的「性」規範或加重了哪些既有缺陷。



<http://www.inter-disciplinary.net/critical-issues/gender-and-sexuality/sex-and-the-state/call-for-papers/>

關鍵時刻：文化、腦及行為的跨領域性/別研究

A Critical Moment: Sex/Gender Research at the Intersection of Culture, Brain, & Behavior



2015.10.23-24



美國，加州，洛杉磯



本次會議主要聚焦在神經科學、人類學、心理學以及相關領域中的性/別研究。隨著新理論問世，學界對神經科學及行為學的認知視野不停改變；性/別造成的神經、行為差異被認為可能是

影響生物、社會、文化環境的重要因素。因此本會嘗試將神經科學與社會科學作聯結，並探討三個議題：為何是現在？什麼是固定/改變/可變？什麼是現在的重要議題？本會議期望能進一步擴展此嶄新的跨領域研究。



<http://www.thefprconference2015.org/>

歐洲第七屆性別高峰會

Gender Summit 7 Europe 2015



2015.11.06-07



德國，柏林



會議第一天探討既有的研究脈絡及未來的研究展望，第二天則探討現行性別相關政策，重新檢視

政策影響及成效。值得一提的是，本會特地在慶祝柏林圍牆倒塌前召開，以提醒性別不平等是一道如柏林圍牆般必須推翻的高牆。



<http://www.gender-summit.com/g7-about>



活動預告

「運用ICT培力女性達到包容性成長」研討會

- 時間：2015年9月16日
- 地點：菲律賓國際會展中心
- 參考網址：<http://apec2015.ph/women/parallel-events/seminar-on-empowering-women-through-ict-for-inclusive-growth>



亞太經濟合作(APEC)自1998年首次召開婦女事務部長會議後，至今已發展為正式常設官方論壇「婦女與經濟論壇(WEF)」以及「婦女與經濟政策夥伴關係(PPWE)」，而我國自2012年起即積極在APEC的婦女議題架構下倡議「APEC女性經濟創新發展」多年期計畫，期透過公私部門夥伴及跨國與跨論壇之密切合作，建構婦女對資訊科技的政策需求清單，找出APEC區域運用ICT工具提升女性生計發展的有效模式。這項倡議最終獲14個經濟體支持共同提案，於2013年5月順利成為APEC婦女與經濟政策夥伴下唯一的多年期計畫。

自多年期計畫啟動後，我國分別於2013年6月與2014年10月舉辦國際研討會與公私部門夥伴網絡會議，與各經濟體的代表、專家學者等，一同研擬協助

女性企業主運用ICT工具創業與拓展商機的建議對策。去(2014)年在與智利、韓國與菲律賓等經濟體的合作及協助下，我國蒐集了APEC區域內34個以ICT工具協助女性創業／經營計畫的相關資訊，並出版「善用資訊科技工具以培力婦女企業家—APEC四經濟體個案研究」報告，供各界後續研究使用。

2015年，我國與菲律賓共同攜手合作，於APEC婦女與經濟論壇(Women and the Economy Forum, WEF)會議期間，9月16日假菲律賓馬尼拉舉辦「運用ICT培力女性達到包容性成長」研討會，以推廣計畫執行成果。今年的會議重點內容包含婦女企業家線上學習的跨國成果評估報告、運用ICT工具協助女性拓展商機計畫的知識工具包，以及針對女性設計的手機創業學習應用程式等。



徵稿啟事

本通訊每年4、8、12月定期出版，刊載國際社會與婦女或性別相關之新興議題、政策研析、重要組織與人物，並介紹國際性別新聞及活動。本通訊讀者群為各級公務機關人員、學者專家、實務工作者及社會大眾。為擴大參與層面，開放讀者來稿，歡迎各界投稿，來稿文字請以深入淺出為原則。

稿件範圍

- 一、與提昇性別平權或婦女權益密切相關之國際議題趨勢，並提出與我國發展呼應之建言。
- 二、稿件性質可包含：議題研析、觀察評論、研究報告、趨勢前瞻，請避免心得分享式陳述或夾雜個人情緒性文字。

稿件須知

- 一、全年徵稿，採隨到隨審制。
- 二、文稿中徵引之中英文資料應詳列出處。若有相關圖片，歡迎併附。
- 三、稿件若經採用，將致贈稿酬及通訊致謝。著作人投稿而經本通訊收錄，即視為同意本會以文字或電子出版品方式發行，為符合出版形式或版面需求，本會得以要求作者增刪原文。
- 四、投稿方式：請逕電郵word檔至fcllee@wrp.org.tw，主旨「國際性別通訊文稿」，並註明作者姓名、現職、聯絡電話、地址，以便後續聯繫。