經濟部產業園區管理局
性別平等電子報

・平權開麥拉 ---------- 1
・大數據看性平 ---------- 2
・女力啟航 ---------- 3
・Girl Power 未來式 ---------- 4
・閱讀三分鐘 ---------- 6
・性平活動放送局 ---------- 8

114.06 第19期

平權開麥拉

端午節也是女兒節
已婚女性終有機會返家探親

資料來源：
自由時報-自由評論網

端午節也被稱爲「女兒節」，來源有三種說法（註），我們就先講多數地方採用的常見說法，如明《宛署雜記》所記載的：「五月女兒節，繫端午索，戴艾葉，五毒靈符。宛俗自五月初一至初五日，飾小閨女，盡態極研，出嫁女亦各歸寧，因呼爲女兒節。」從初一到初五，未出嫁的青少女，應該要盛裝打扮，而此處提到的盛裝打扮，當然仍舊是帶有刻板印象、希望女性如花朵般的「嬌柔」。



已婚的女性則有機會可以返回原生家庭（歸寧）、探望家人，而這對當時許多已婚女性來說是非常重要的！因爲自從農曆二日初二後，已婚女性就沒有回原生家庭的機會（像清明節就有習俗禁止女性回原生家庭祭拜），而直到五月初五的端午節，因爲在卦象中是吉利的「比和」之象，所以女性才得以「端午回娘家省親」。



▲ 圖爲清乾隆，徐揚，《端陽故事圖》冊之「懸艾人」局部

而另一種「避惡月（五月被稱爲惡月，很多瘟疫及惡獸）」、「避惡日（端午節也被稱爲惡日）」、「躲午」的習俗則是從反向而來，爲了趨避惡獸、不吉利、壞事、毒物等等，所以已婚女性才要在端午時回娘家。而不論是正向或負向，重點是，已婚女性在二月初二後，終於有「正當理由」、不被責怪地回原生家庭探親。

註：在另外兩種說法中，第二種說法認爲女兒節是爲了紀念武則天，嘉陵江旁的女性會傳著豔麗的服飾到江邊載歌載舞，希望金龍再出現、多讓幾位女性懷孕、生出像武則天一樣的女性豪傑。但這說法實際上和端午節搭配上且眞的舉辦的地區非常少。（*金龍讓女性懷孕的說法仍帶有父權意涵）

第三種說法則是以時間順序來區分，說古代有三個傳統節日會被稱爲女兒節，五月初五端午節最早，所以屬於未出嫁的「閨女」；接下來是七月初七的七夕，屬於「剛出嫁的女兒」；最後是九月初九重陽節，屬於「老閨女」，也包含所有已嫁出去的女兒。而從名稱即可知道，這種說法對於女性的婚家想像不僅非常狹隘、且帶有濃厚性別刻板印象。

大數據看性平

誰在做家事？
—— 性別平等從一起做家事開始！

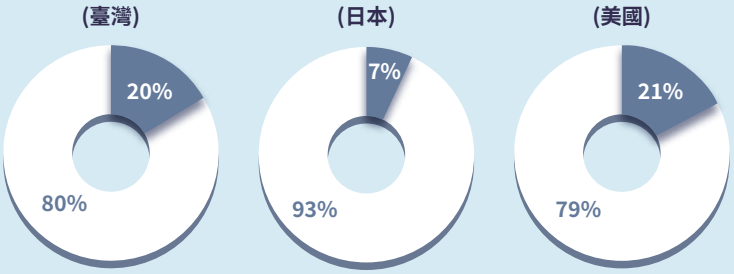
家事工作無形中分男女

國內外研究表示「性別刻板印象」是兩性家務分工不均的重要因素之一，性別刻板印象愈強烈，愈強調「男主外、女主內」傳統性別角色分工模式，而造成現代社會的人們仍會將家事工作概分為男性家事與女性家事。被歸類為男性家事的工作如電器修護、房屋修繕、保養車子等，通常不屬於每日的例行公事，可以在自行安排的時間完成；反觀女性家事，像是煮飯、照顧小孩等，則是每天必須完成的例行事務。因此家事工作性別化的分工，容易導致兩性在家事需投入的時間、心力有所不均等。

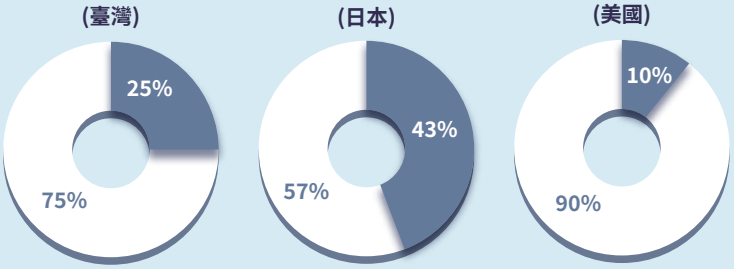
資料來源：
少年報導者 - 小讀者連線
作者：文字／郭媗蓁、黃世瀞、岑宣蔚
蘇昀萱；指導老師／蔡佩伶、郭小翠



丈夫家務時間／夫妻總家務時間



丈夫完全沒做家事的比例



台灣比上不足比下有餘？

根據統計，以「丈夫家務時間／夫妻總家務時間」做為家務分攤的衡量指標，家庭中丈夫對家事的貢獻，日本為 7%、美國為 21%、台灣 20%；而丈夫完全沒做家事的比例，日本最多為 43%、美國是 10%，台灣則是 25%。在台灣，與日本、韓國等亞洲國家相比，家事工作落在女性身上的壓力相對較小，但跟美國比較仍有努力空間。

結論與發現：性別平等從一起做家事開始

家事工作無所不在，只要與家庭有關的事務就是家事。台灣早期的家事分工呈現男主外、女主內，但在 1950 年工業化之後，女性開始進入就業市場，使原本的家務分工有所改變。近年來，即使男女雙方都有正式的工作，女性做家事的比例依舊比男性高。台灣丈夫對家務工作的貢獻約占夫妻總家務時間的 20%；丈夫完全沒有做家事的比例約有 25%。而家事內容的分工也在無形中形成男性家事（例如房屋修繕、機械修理）和女性家事（例如料理三餐、照顧孩童）。

在 2002 ～ 2012 年間，台灣女性認為家務分工不公平的比例大幅增加，然而如果做家務的人覺得結果具有價值的話，就會找些合理化的理由認為家務的分工是公平的，大部分的理由都是來自家人的感激，而且在家庭上女性會比男性有更多的腦力和情感付出。

除了台灣，亞洲國家如日本和韓國，女性每天花在做家事和育兒的時間遠遠超過男性的 4 倍，反觀美國的家務分工受性別角色的影響則較低，瑞典則是因為政策和勞資雙方的努力，提升了男性願意參與家務工作和育兒的意願。如何落實家事分工的性別平權？不要以性別來分類家事工作，從家人一起做家事開始吧！







勞力士雄才偉略大獎得主 SukkhaCitta 創辦人丹妮卡・莉亞汀尼 - 費雪（右）位於印尼中爪哇省的一個農場。她與身旁的女工匠圖恩（Tun）與黛爾（Dair）所種植的棉花用於製作高品質傳統工藝服裝，真正實現「從農場到衣櫥」的理念。© Rolex ／ Sébastien Agnetti

從農場到衣櫥，追求時尚也能實踐永續！勞力士雄才偉略大獎得主保護地球、恒動不息

才剛在二〇二三年獲得勞力士雄才偉略大獎（Rolex Awards for Enterprise）肯定的丹妮卡•莉亞汀尼 - 費雪（Denica Riadini-Flesch）是一位經濟學家，而她所成立的道德時尚服飾品牌 SukkhaCitta，為印尼在地也帶來了相當正面的影響。

資料來源：天下雜誌
文 ROLEX 整合傳播部企劃製作

成立社會企業落實公平薪資、傳承工藝

時尚產業的背後，擁有龐大的經濟規模。過去在城市長大的莉亞汀尼 - 費雪，曾造訪印尼最落後的鄉村社區，那是她首次遇見在印尼製衣產業下的鄉村婦女工匠。然而，獲利如此龐大的產業，最基層女工匠們的經濟卻沒有獲得改善，只有百分之二的人可以達到收支平衡，於是她決定成立社會企業 SukkhaCitta，推動「從農場到衣櫥」的再生服裝供應鏈，她積極幫助鄉村女工匠與顧客建立更直接的聯繫，所生產的服飾在網路或少數商店出售，免去中盤商的剝削，讓大家能獲得公平薪資。

不僅如此，她還在印尼設立四所工藝學校，其中 Rumah SukkhaCitta（幸福之家）是印尼首家紡織工藝學校，婦女可以在此接受培訓，在前輩的帶領下學習如何憑手藝賺取收入，了解營運業務。如今，第五所工藝學校也即將完工。

從耕種開始即對環境友善，保護地球、恒動不息

「我希望保護的不只是縫紉工藝，還有確保產業背後每個環節都能綠色環保。」原來，莉亞汀尼 - 費雪曾在旅程中認識女農，學習了她們家族的棉花耕作技術，然而這個家族已不再種植棉花，改種收入更高的玉米。為此，她向女農們提出方案，透過保證採購製作服飾所需的棉花，鼓勵他們採用再生農業技術，包括在棉花旁種植辣椒以吸引害蟲、種玉米為棉花遮蔭，不再使用除草劑，對地球友善、也對人類友善，達到真正的「從農場到衣櫥」。

在印尼，SukkhaCitta 的影響深遠，不僅已改善約 1,500 人的生活，也幫助在地恢復超過 30 公頃的退化土地；此外，由於她們的製衣過程堅持採用全天然染料，也免去了逾 300 萬公升的有毒染料流入印尼的河流中。

當她獲得雄才偉略大獎時，莉亞汀尼 - 費雪難掩激動地說：「感謝勞力士給了我一個舞台，讓我能大聲訴說對綠色先驅理念的追求，從而啟發他人一齊投身永續。」SukkhaCitta 成立至今員工數已成長超過 400 人，與 SukkhaCitta 合作的女性收入平均大增 60%，讓她們的家庭與社區都受惠。莉亞汀尼 - 費雪深信透過勞力士「保護地球・恒動不息」計劃的支持，能讓工藝學校的數量擴展三倍；並期望改善 10,000 人的生活及恢復 1,000 公頃土地，以及持續接觸及幫助更多位處偏遠地區的女性。



在東爪哇省 Rumah SukkhaCitta（幸福之家）紡織工藝學校，女工匠斯里甘迪（Srikanthi）正在指導兩位年輕女學員繪製印尼傳統蠟染圖案。

蘇姿丰

創新需要多元人才！

AI 時代女性領導者，帶領 AMD 轉虧為盈｜AI for DEI

在 2024 年 6 月 3 日，AMD 董事長暨執行長 蘇姿丰博士（Lisa Su）於台灣舉辦的電腦展 Computex 上擔任開幕主題演講者。在所有 KEYNOTE 講者陣容中，是本次唯一的女性講者。蘇姿丰作為全球科技領域中最具影響力的亞裔女性之一，也是 AI 科技時代的代表性人物。她的故事體現多元共融（DEI）在科技領域的重要性，特別是對於女性和亞裔領導者的正向影響。

根據 NGCP 的研究，女性僅佔科學、技術、工程和數學 (STEM) 領域勞動力的 34% ，而大學中大多數 STEM 領域的男性人數遠遠多於女性。在未來一些成長最快、薪水最高的工作中，例如電腦科學和工程，性別差距尤其嚴重。

來自美國大學婦女聯合會 AAUW 研究，造成 STEM 性別差距長期存在的關鍵因素，其中「較少女性榜樣」是一個重要原因，無論是在書籍、媒體和流行文化中，能看到的女性科學家和工程師的有限。



蘇姿丰在 STEM 領域的領導力展現

蘇姿丰作為電機工程學博士和 AMD 第一位女性執行長，她帶領公司在半導體技術和 AI 領域取得重大突破，激勵年輕女性投身 STEM。在 2015 年加入 AMD 時面臨營運危機，透過發表 Zen 微架構和推出 Ryzen 處理器，使 AMD 在 2017 年轉虧為盈，展示她在危機管理和技術創新上的卓越能力。

2021 年，獲頒 IEEE 半導體最高榮譽羅伯特・諾伊斯獎章 (Robert N. Noyce Medal)，被拜登總統任命為總統技術顧問委員會成員（簡稱「PCAST」），並持續服務於多個重要委員會和董事會。

打破全球半導體業玻璃天花板

蘇姿丰的影響力，反映在她在財務與職涯上的成就。2019 年，她成為美國 500 家最大上市公司標準普爾 500 指數中薪酬最高的 CEO 之一，打破了全球女性薪資玻璃天花板，2023 年獲選 2023 年《富比士》全球百大最有權勢女性 (The World's Most Powerful Women) 與 工作的未來 50 位傑出人士 (The Future of Work Top 50)。同年，她也入選亞裔名人堂 (Asian Hall of Fame Inductee)。



AMD 董事長暨執行長 蘇姿丰博士，作為全球科技領域中最具影響力的亞裔女性之一，也是 AI 科技時代的代表性人物。她的故事體現多元共融（DEI）在科技領域的重要性，特別是對於女性和亞裔領導者的正向影響。

2015

要達到創新，特別需要多元背景的人才，尤其是在技術工程團隊與領導團隊中。

——蘇姿丰

2018 全球半導體聯盟 GSA 的訪談中呼籲：

半導體產業的高層應該有更多的女性，整體上應該有更多的多樣性。現在確實已取得一些進展，但顯然還有更多的機會。

——蘇姿丰



圖片來源：天下雜誌

運用影響力，提升女性在 STEM 的發展

蘇姿丰長年致力倡議推動 STEM 產業中的 DEI，致力女性投入科技產業。

AMD 在招聘實踐上，推出「Advancing Women in Tech」計畫，培訓女性在技術工程領域的技能。這個計畫招募職業生涯初期的人才，提供支持設施，包括指導和發展計劃，而蘇姿丰作為女性領導者能激勵這些人才，讓大家看見「代表性（Representation）」對於支持女性在技術領域成長的重要性。

蘇姿丰也長年贊助 GSA 女性領導計畫，該計畫資助旨在鼓勵女性工程學生，考慮在半導體行業發展職業的獨特項目。

2024 年，蘇姿丰榮獲了年度 imec 創新獎。imec 執行長 Luc Van den hove 讚揚她對科技趨勢的敏銳度和具有遠見的領導力，並指出她賦予女性在 STEM 領域可能性：「蘇姿豐是女性在半導體產業中的倡導者。她積極鼓勵並賦予女性攻讀工程學位，並在該領域從事有價值的職業的事實引起了我的深深共鳴。」

她的成就打破了種族和性別的天花板，讓更多人關注和推動亞裔女性在高科技領域中的更多參與和代表性、激勵女性追求對 STEM 的熱情。

閱讀3分鐘

資料來源：
Gender 在這裡



我是女生？男生？還是「我」～雙性人的奇幻之旅

導讀者：陳宜倩
書名：中性
作者：傑佛瑞．尤金尼德斯

「我出生過兩次：第一次，是個女嬰；然後重生成為十來歲的男孩。」本書以〈銀湯匙〉為序，展開主角卡莉歐琵轉變為卡爾的生命旅程，串起家族三代的移民經歷與跨文化認同探索。從希臘小島到美國底特律，穿越戰亂與漂泊，書中交織性別、種族、階級等議題，深刻描繪「我是誰」與「我是如何成為我」的追問。這是一部關於認同、流離與接納的壯闊史詩，也是一場孤獨卻燦爛的自我探索。

性別

「…我那不止一個的性器官一直是我所有過最重的東西。有人繼承了房屋；也有人繼承名畫或保了很高險額的小提琴琴弓。…我得到的卻是在第五對染色體上的一個突變基因，這可是稀有的傳家之寶。」

依照小說故事情節的發展主人翁大約是學理上所稱之「陰陽人」或「雙性人」，「出生過兩次，第一次是女嬰，第二次是男孩」。出生時由醫師肉眼觀察判斷為生理性別「女」，接著家庭與學校的女性「性別化」的教養，讓他覺得自己是女性，但是在青春期月經遲遲未來，之後一次意外經由急診室醫師診斷發現並轉給紐約市醫師確診為在生理上其實是兩性兼具但偏向男性，而在醫師建議家長為其「手術治療」之際，趁父母晚間外出逃跑了，他直覺的認為不要動手術，也不需「治療」。自此選擇以「男性」面貌裝扮面對世界，究竟他是男是女?其實讀完書後，讀者便會明瞭這個問題太簡化了人類，他既是女性也是男性，就是那個不願也不須經手術治療的他，接受了自己，也以此樣貌開始新生活。過去對於雙性人小孩，在早期通常會由醫師診斷建議父母經由「手術」治療，成為單性人。目前國際社會運動團體的趨勢則是建議讓其以自己的樣貌成長，不需經由「手術治療」，這個去病理化的過程雖緩慢但逐漸獲得認同。在台灣的國際陰陽人組織中文版台北辦公室社運工作者丘愛芝多次演講，說明自身的生命經驗，也是如此倡議。但是讀者也許可以想像，在一個以男女二元為主流社會生活安排規範的社會中，「可男可女」其實會被視為「不男不女」日常生活十分辛苦。要如何打造一個能夠讓不同性別主體自由自在做自己的環境？肯認「多元性別主體」的性別平等教育，也許是個好的開始。

台灣在地的性別平等運動發展蓬勃，2004 年「性別平等教育法」與其細則的公布施行可算是台灣婦女運動、女性主義理論與社會實踐快速轉化為立法政策之重要成果，法律體系首度將包括不同生理性別、社會性別、性別特質、性傾向的多元主體納入法律體系，宣誓「不歧視」原則，而且是以行政法立法、教育方式希望能在學校體系中傳遞這個超越傳統男女二元框架的概念，透過教學、校園活動與學校環境等方面進行。法律明文要求各級學校必須尊重不同多元性別主體（包含國小、國高中至大專院校）並進行相關同志教育、情感教育、與性教育。

性

「直到現在，我都將自己的直覺深深壓抑。我還能壓抑多久，誰也不知道。可是最後這事由不得我，所有的大事都向來由不得我的。我是說，生與死。還有愛。以及在我們出生之前愛所留給我們的一切。」

另一方面，國際上的發展 2011 年 12 月聯合國教科文組織（The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization）召集聯合國第一個國際會議討論教育體制中，因 LGBTIQ（Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer- 女同志、男同志、雙性戀、跨性別、雙性者與酷兒）學生性傾向與性別認同而生的校園霸凌。當次會議促成里約宣言（Rio Statement on Homophobic Bullying and Education for All），呼籲全世界的政府消除教育體制中的對 LGBTIQ 學生的校園霸凌。隨國際公約針對性傾向與性別認同訂立的原則、會議、宣言，可說在國際公約中對於性別的意涵，已經從兩性的生理性別，討論女性與男性，拓展到性傾向、性別認同面向，肯認 LGBTQI 現代公民的基本權利。更重要的是，國際社會與人權組織已經清楚地看見了性 / 別歧視 (包括在生理性別 / 社會性別 / 性傾向 / 性別認同等) 在學校體制內必須面對與處置。

主角稱心儀的女孩為「我的對象」。卡莉歐琵初時不覺得自己不是女孩，認為女生愛女生自古有之。然而在一次四人約會中，當她目睹對象與男伴的親密互動，便開始幻想自己是那個男孩，從而意識到：自己的存在，或許不只是「女孩」，而是介於男女之間的某種狀態。（頁 416）



LGBTI QQ 性別少數族群

LGBTIQQ（Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer- 女同志、男同志、雙性戀、跨性別、雙性者、酷兒與置疑者）因為無法或不認同傳統的男女二元性別規範，或因「性傾向」（喜歡誰，包括女同志、男同志、雙性戀），或因「性別認同」（認為自己是誰，跨性別）與主流異性戀順性別者不同者，目前我將之統稱為性別少數族群。其中雙性人其實最為國人所不理解。置疑者則是泛指所有懷疑男女二元性別規範者，尚在吸收性別相關資訊，重組自身對於性別的想像，與自身性別定位的人們。

I（Intersex）根據「國際陰陽人組織」的定義，陰陽人是指生理性別無法明確歸類於男性或女性的人。一個陰陽人可能擁有雙性的特徵或者缺乏被定義為某一性別所必須有的生理特徵。陰陽人是天生的，源自於基因、染色體或賀爾蒙的變化，環境的影響如內分泌干擾也可能扮演導致某些陰陽人差異的角色。國內陰陽人丘愛芝出生登記是女兒身，長有喉結、鬍鬚，一路成長飽受「不男不女」的歧視困擾，直到認識了國際陰陽人組織OII，與相同處境的國際陰陽人相見，丘愛芝決定走出陰霾「做自己」。丘愛芝曾說，身為陰陽人最困難的是自我接納，「她不想當男生，也不想當女生，決定做自己」，目前經營「國際陰陽人組織中文版」網站，並積極發起組織「OII中文陰陽人互助團體」，希望能幫陰陽人找回性別主體性與尊嚴。

筆者進行性別與法律研究多年，聽聞或閱讀許多不同性別主體的人生故事，時有感觸，人在世間本有眾多挑戰，生活其實相當不易，能夠在茫茫人海尋著理解並吸引你的人其實很不容易，如果對方也能回應你的情感，更是不易。人們應當互相珍惜彼此，通常當人們越能夠接受自己樣貌，也越能對他人寬容，對他人處境能越敏感理解，也會相對地珍惜接受也許尚不完美的自己。期待台灣這一個新興憲政民主法治國家，透過公共政策、與教育或社會倡議，性別少數主體在性別人格養成過程可以自由、平等地生活，不受歧視、不受霸凌的成長茁長。

看完動動腦

1. LGBTIQQ族群：你知道這是指什麼嗎？
2. 性別平等教育法，你知道其立法目的與保障內容是什麼嗎？

性平活動 放送局！

#實體活動-名人講堂

主講人：
樂樂 檢察官

「在愛中無畏 做自己無設限」

掃我報名

活動地點

國立高雄科技大學
楠梓校區-國際會議廳
(高雄市楠梓區海專路142號)

獎勵辦法

凡事先報名且全程參與，就可以在活動結束後領取：餐食及宣導禮品1份（每人限拿1份），還有機會獲得精彩好禮！

活動時間

114年
6.20 (五) 18:30-20:30

報名時間

即日起至 6/11 (三) (17：00止)



性別意識培力系列活動-多元心角色

有獎徵答

職家共贏小尖兵

(每人最多僅有1個抽獎名額)

活動時間

114
06.02 (一) 9：00 AM
｜
06.27 (五) 5：00 PM

活動獎品

正確答題即可獲得抽獎資格，抽中者可獲得200元禮券

報名掃我



活動對象 科技產業園區及產業園區從業人員

主辦單位 經濟部產業園區管理局
承辦單位 京承創意行銷顧問有限公司
聯絡窗口：(07)361-1212 分機412(廖小姐)
電子信箱：kingdom.pj007@gmail.com

LINE

經濟部 產業園區管理局 Bureau of Industrial Parks, Ministry of Economic Affairs