

## 過年不是女人的戰場

# 全家一起動手才叫團圓！

### 全家一起掃除

**傳統背景：**大掃除源於唐代，當時被稱為「掸塵」或「除塵」，象徵去除舊年不好的運氣，迎接新年的吉祥。

**現代改進：**過去掃除工作常由女性承擔，現代可提倡全家分工合作，例如父母負責高處，孩子整理玩具區，將掃除變成家庭活動，平等分擔勞動量。

### 男女共同下廚

**傳統背景：**南北朝至唐代時期，年夜飯文化逐漸成型，準備團圓飯通常被視為女性的責任。

**現代改進：**改變只讓女性在廚房忙碌的傳統，家庭成員可共同規劃菜單、購物及烹飪，甚至讓男性擔任主廚，鼓勵廚房性別平等。

### 平等包紅包

**傳統背景：**紅包的習俗始於漢代，當時的壓歲錢是用紅繩穿起銅錢，寓意壓制邪祟。後來，這項傳統演變為紅包文化，且由男性長輩主導。

**現代改進：**全家任何成員都可根據能力包紅包，避免認為女性應包得較少或只負責幫忙分發的觀念，營造平等的紅包文化。

### 鼓勵女性發聲的團圓飯

**傳統背景：**中國歷史中，女性在家族中常處於隱性角色，團圓飯的話題多圍繞男性成員的成就或事業。

**現代改進：**在餐桌上，主動邀請女性分享自己的目標或心聲，例如生活趣事或成就，讓每位成員都能平等參與對話。

## 性別中立的年貨採買

**傳統背景：**過去採買年貨多由女性負責，這與她們在家庭中扮演的「內務管理者」角色有關，習俗可追溯至明清時期。

**現代改進：**全家共同列清單，根據興趣與能力分配採買任務，例如父親負責大宗商品，孩子選擇零食，營造參與感。

## 平等的團圓桌座次

**傳統背景：**中國古代，男性在家族中處於權力中心，座次安排通常男性長輩居主位，女性則靠邊服務。

**現代改進：**全家成員可隨意選擇座位，避免固定主次的安排，例如使用圓桌或交替安排用餐方式，象徵平等。

## 鼓勵女兒回娘家

**傳統背景：**回娘家的習俗始於宋代，初二為女兒回娘家團聚的日子，但多由丈夫陪同或主導行程。

**現代改進：**提倡夫妻共同回娘家，甚至改變固定日期限制，女兒可自由安排探望家人的時間，強調雙方家庭的重要性。

## 破除「生男傳香火」的觀念

**傳統背景：**此觀念始於周代宗法制，認為男子才能繼承家族香火，女性則被視為「嫁出去的水」。

**現代改進：**在家族聚會中強調每位子女的重要性，例如長輩主動讚揚女性成員的成就，或平等記錄家族中所有成員的貢獻。

這些習俗的起源反映了不同朝代的社會結構與性別分工，但透過現代改進，不僅能傳遞性別平等的價值，也讓傳統文化融入更具包容性的元素，與時俱進！

我只是跟她要裸照、分享給別人，  
又沒有侵犯她、打她，我犯了什麼罪？

## 虛擬性別暴力是犯罪行為嗎？

本期專刊文字參考：Gender 性別視聽分享站

### 數位性暴力問題日益嚴重，法治教育刻不容緩

2020 年台灣接連爆發「小玉 Deepfake」與「臺版 N 號房」事件，引發社會對數位性暴力的關注。近年來，隨著科技進步，數位性暴力形式更加多樣，從偷拍、散布私密影像、Deepfake 技術製作不實性影像，到網路性勒索、仇恨言論攻擊等，受害者不僅面臨個資外流風險，也承受來自社會輿論的壓力，甚至影響身心健康。

### 數據顯示數位性別暴力影響深遠

經濟學人智庫 (Economist Intelligence Unit) 發現，全球 38% 的女性曾遭遇數位性別暴力，常見形式包括錯誤訊息與誹謗、網路騷擾、仇恨言論、駭客攻擊等。

台灣 2024 年首度進行數位性別暴力調查，發現 18 至 74 歲民眾，遭受數位／網路性別暴力的 1 年盛行率為 47.4%，其中影像性暴力終生盛行率達 10.4%，受害者多在即時通訊軟體、社群媒體及成人論壇等網路平台遭受侵害。

受害者往往不僅要承受私密影像外流的壓力，還需面對社會對被害人的責難，甚至影響日常生活，如恐懼外出、失去對人際關係的信任，甚至出現憂鬱、自我傷害的行為。

### 法律逐步強化，但民眾法治觀念仍待提升

面對日益嚴峻的數位性暴力問題，台灣政府於 2023 年修訂《刑法》，增訂「妨害性隱私及不實性影像罪」，加強對不法攝錄、散布、製作假性影像等行為的處罰。2024 年 4 月，「資深藝人」持有未成年性影像案更進一步促使《兒少性剝削防制條例》加重刑罰，將「持有、支付對價觀覽兒少性影像」正式納入犯罪。然而，社會大眾的法治觀念仍未完全跟上，部分行為人仍存有「只是分享影片，不算犯罪」的錯誤認知，甚至在相關論壇揚言報復被害人，讓受害者陷入「數位性暴力循環」。

### 數位性暴力犯罪防治，需全民教育與跨國合作

儘管台灣已強化相關法律，並加強執法力度，但網路犯罪的跨國特性，使得防治工作仍面臨挑戰。聯合國婦女署建議，應透過強化政府與科技業者合作、訂立更嚴格的法規、推動數位公民教育、強化司法與警政資源等方式，全面提升數位性暴力防治能力。

婦女救援基金會也提出「數位身體隱私權」概念，強調個人有權決定自己的數位 / 網路性影像運用方式，任何未經同意的使用皆屬侵犯人權行為，應受到法律制裁。

面對日益嚴峻的數位性暴力問題，除了政府與司法單位加強執法外，最根本的解決方案仍是提升大眾的法治與數位隱私權意識，從教育著手，讓每個人都能認識到數位性暴力的嚴重性，共同防範此類犯罪的發生。

# 三大數據看性平

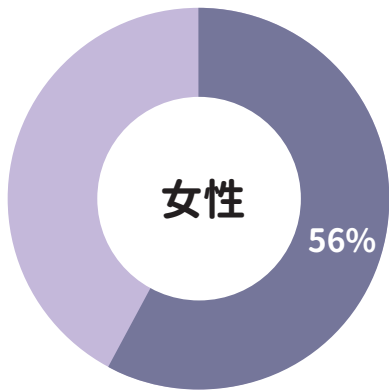
## 從數據看性別不平等 孩子的出生如何影響媽媽與爸爸的就業率



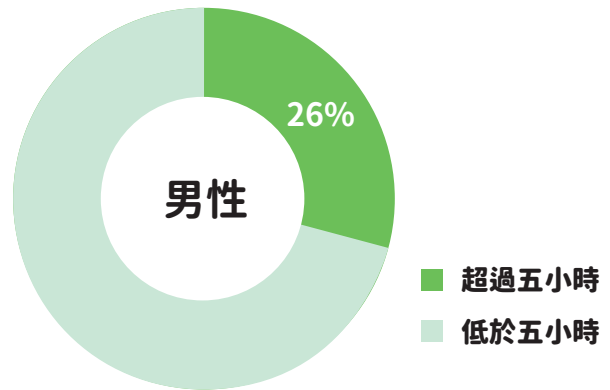
### 育嬰假後重返勞動市場的性別分析

育嬰假有助新手父母平衡工作與家庭責任，但女性在家庭分工中的角色使其在重返職場時面臨挑戰。為實現性別平等，建議改善托育服務的品質與可及性，並消除經濟障礙，推動更具平等性的育嬰假政策。

### 家務與就業的性別差距



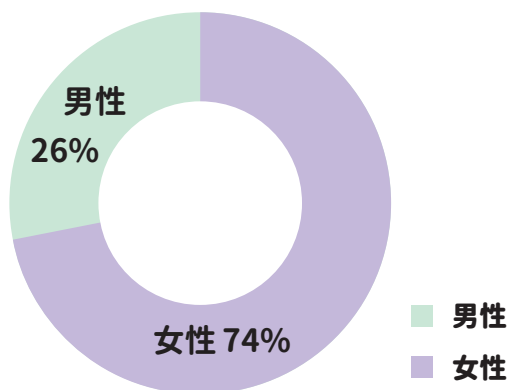
有12歲以下孩子的家務時間(女性)



有12歲以下孩子的家務時間(男性)

孩子出生後，女性全職就業率顯著下降，2023年女性就業率因育兒責任低於無孩女性10.5個百分點，而男性就業率反增8.2個百分點。

### 育嬰假性別不平等



有薪育嬰假的申請者

經濟因素和缺乏工作保障使男性育嬰假使用率偏低。

### 育嬰假政策的改進空間

- 彈性假期安排和更高補助額度有助於提高男性的參與意願。
- 擴大政策適用範圍，保障年輕父母、同性伴侶及非典型工作者的請假權益。

### 職場重返的壓力與挑戰

- 母親因育兒離職後重返職場時薪資減少，職涯發展受阻，並承受心理壓力和社會期待。
- 父親則因請育嬰假面臨職場歧視的風險。

# 女力 啟航

印度女工到香奈兒執行長：

## 好好照顧員工

## 他們就會照顧你的事業

圖文引自天下雜誌



**“我希望世界上有更多真切照顧員工的領導人，  
如果老闆為人惡劣，事業才能成功，那有多麼可怕。”**

香奈兒首位非白人執行長奈爾 (Leena Nair)，與經營家族毫無關聯、曾是聯合利華首位印度女工。她角逐大位時，和所有人一樣想著：「我不行。」

但她的導師盧英德問她：「你有什麼優勢？」這句話讓她重新審視自己，她發現自己有豐富的全球管理經驗，領導過大型併購和轉型計劃，還成功推動聯合利華女性主管比例從38%提高到50%。這讓她有了信心去面對這份挑戰。

奈爾相信，職場中的性別平衡必須被當成和業績一樣重要的目標來推動。她要求每次招聘和升遷，都必須有平衡的性別名單，並在決策時公平競爭。她認為，數字上的平衡和包容的企業文化同樣重要，兩者結合才能讓員工有心理安全感，勇於表達意見，挑戰現狀。

她也提到，野心一詞放在男性和女性身上，往往有不一樣的意涵。在聯合利華和香奈兒，我不斷鼓勵女性克服總是認為自己不夠格的「冒牌者症候群」，同時協助男士理解，這個舞台夠大，足以讓女性與男性都盡情揮灑。追求好業績，老闆不用當壞人作為女性創辦的非上市企業，香奈兒有條件開拓新型領導力。我深切讚揚同情心、同理心、善良與仁慈。超級英雄領導者已過時，我更相信集體心聲、集體智慧及多元觀點。對我來說，每個人的意見都很重要。開會時，我會請每一個與會者發言，而不是誰氣勢強、誰說了算。



## 「誰該洗碗」貼文成網路熱點， 引爆女性「父權創傷」

### 在家裡誰該洗碗？

——這個經典命題最近再次，成為台灣網路上的熱門話題。

近日，一則「丈夫不想洗碗」的貼文在網路上掀起熱烈討論。貼文中，一位男子回憶結婚十多年來，因為洗碗分工問題經常和太太爭執。他坦言不想洗碗是因為希望太太能像他媽媽一樣，包辦廚房家事，讓他感受到「被愛的感覺」。但太太不願意照做，讓他感到失落和悲傷。

這篇文章在1月7日甚至讓「洗碗」成為 Facebook 熱門關鍵字，吸引超過3萬人討論。男子提到，每次吃完太太煮的飯，太太都希望他洗碗。他雖然答應了，但卻哭了，因為覺得這好像讓他失去了小時候媽媽給的愛。

不過，最後他說服自己找到「洗碗的新意義」，認為這代表對太太的體諒和愛。然而，這種說法也讓一些網友不滿，認為他仍然把家事當成是太太的責任，流露出父權思維。

學者認為，現代女性雖然可以用金錢減輕家務壓力，比如送小孩去安親班或買外食，但社會仍普遍認為育兒、家務應該由女性負責，讓雙薪家庭的女性背負更多隱形壓力。

美國社會學家霍希爾德在《第二輪班》中提到，現代職場女性不僅要在工作崗位上努力，回家後還要接著打理家務，彷彿每天都在上「第二輪班」。在台灣，雖然雙薪家庭已占六成，但根據主計處 2019 年的數據，35 至 44 歲女性每天花在無償家務的時間，仍是同齡男性的三倍。

儘管台灣在聯合國性別不平等指數中排名全球第七、亞洲第一，但學者張晉芬指出，家務分工仍然深受原生家庭的影響。如果要改變這種現狀，男性需要主動參與洗衣、煮飯等傳統上被視為「女性的工作」，一起分擔家庭責任，才能真正減少性別不平等。



### 身心健康關鍵數字

# 近八成

## 女性身心健康挑戰 主軸在**能量管理**

女性面臨壓力、焦慮、沒自信挑戰

成長與身心健康面臨的挑戰和擔憂是？

能量管理挑戰：壓力/焦慮/沒有自信

No.1 79.9%

經濟狀況和生活條件困難

No.2 48%

身型外貌挑戰

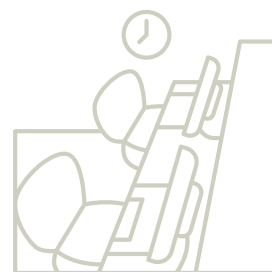
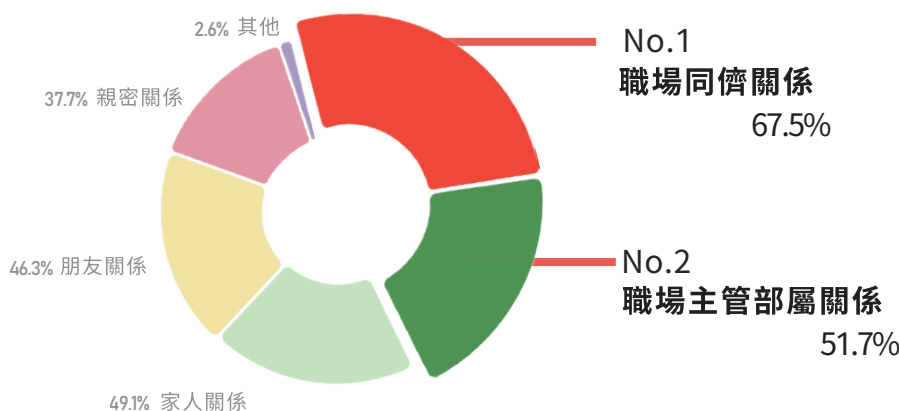
No.3 45.8%

人際關係困擾

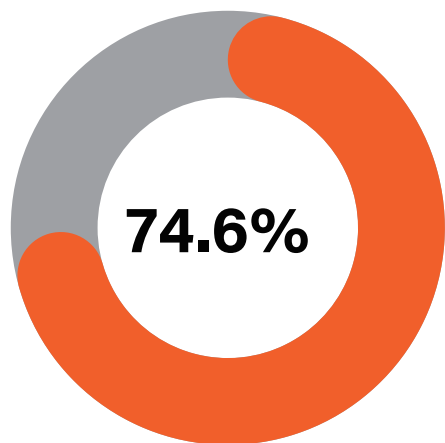
No.4 35.5%



## 影響成長與身心健康的主要成因來自人際關係 前兩名為：職場同儕關係、職場主管部屬關係



## 職場關鍵數字



超過 7 成的女性認為  
現有工作無法支持自己到退休

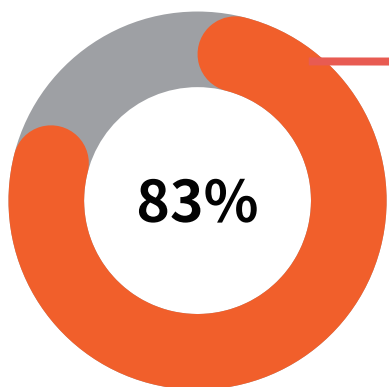
## 女性對未來工作 永續性沒有信心



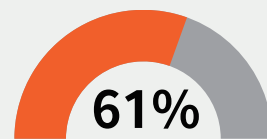
### 工作無法留任的原因 Top3

1. 工作強度太高太累
2. 薪資過低 / 收入不穩定
3. 工作模式缺乏彈性

## 職場福利針對女性仍不夠友善



八成女性希望公司提供  
「彈性工作模式」或「遠  
距工作選項」，將增加留  
任的意願



只有六成的所屬職場  
有提供相關政策

# 74%

## 女性因為照顧育兒或長照與 「工作」之間處於兩難



### 職場真實經驗

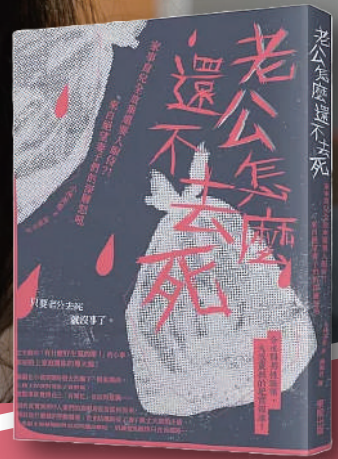
期待職場多元共融真正落實在所有公司企業，不只限於部分工作、也不只是企業包裝的工具。

希望公司可以支持彈性上下班，可以配合小孩接送時間以外，寒暑假也可以讓需要的員工申請遠距上班，想多點時間陪伴小孩成長，不想只是丟給補習班或安親班照顧。

職場媽媽為了配合孩子的時間（孩子為特殊兒），在工作的時間安排與職務內容，即便再有能力、工作態度再好，都只會是一個“人力”，沒有機會在這之中獲得新的可能。

## 老公怎麼

# 還不去死



圖片來源：博客來

資料來源：Gender在這裡-性別視聽分享站

小林美希的《老公怎麼還不去死》（日文書名：夫に死んでほしい妻たち）是一部既震撼又深刻的作品。透過真實的訪談案例與量化數據交織，本書的訪談故事，彷彿一幕幕的日本家庭劇場，呈現許多日本妻子的在婚後的處境，許多人被迫轉而選擇較為低薪的兼職工作，或是完全放棄職業發展以全心全意照顧家庭。這樣的角色轉換與放棄個人職涯的背後有著根深蒂固的社會不公平結構，而丈夫往往未能意識到這一點。書中描寫了丈夫們在外界看似是「好男人」，但在家庭中卻常拒絕分擔家務，對妻子的付出視而不見。這些不平等的家庭分工讓妻子們感到被孤立，婚姻生活逐漸成為壓力的來源。書中揭示了日本現代婚姻中女性面臨的多重困境。從丈夫缺乏情感支持、家務與育兒責任不均到經濟依賴與社會壓力。

過去，婚姻被視為家族延續的重要手段，強調家族利益和社會責任，重視配偶間的社會地位和經濟條件；有時候，婚姻與宗教和文化傳統有密切的關聯，涉及複雜的儀式和慶典，是種重要的社會聯繫。後來，「為愛結婚」逐漸成為主流觀念，強調個人自由和情感連結，而非單純的經濟或社會考量，現代婚姻被視為個體間的深厚情感連結，伴隨著對平等和相互尊重的企望。此外，年輕族群出現「試婚」、「隱婚」、「閃婚」等新型態選擇，離婚率也顯著上升，這些變化反映這個世代對於個人自由、責任以及物質條件的重新思考，這本書不僅引發了廣泛討論，也促使人們重新思考婚姻中的性別平等議題。

### 反思與結語

- 婚姻中的幸福基石：責任分擔與情感支持缺一不可。
- 社會與政策的責任：推動性別平等立法，改善家庭與職場的制度性不平等。
- 小林美希的《老公怎麼還不去死》為我們提供了重新審視婚姻與性別平等的契機，也呼籲社會正視女性的聲音與需求。

### 從控訴到反思

《老公怎麼還不去死》揭示的不僅是個人婚姻的困境，更是整體社會對性別平等議題的省思。婚姻的幸福不應只是責任的分擔，更需要情感的支持與平等的對待。希望透過法律保障、社會觀念的轉變，以及夫妻間共同努力，能為每個婚姻創造更多尊重與和諧的可能性。