

由女性主義理論發展的理路來分析性別工作平等法的本土實踐 與反思

謝臥龍

摘要

女性主義 Feminism 一詞，最早源於法國，意味著婦女解放，後來傳到英美，帶來風起雲湧之勢；女性主義首先是在爭取女性投票與選擇權，進而追求性別平等，20 世紀之七 0 年代，女性主義傳入我國，婦女運動團體藉此針對著台灣當前社會的父權文化，挑戰男／女權力架構與一切性別不平等的權力關係，意圖消彌性別的壓迫，追求性別平等。

女性主義成為我國性別研究的理論基石，不但深切地影響性別研究的知識論與方法論，更經歷多年本土化的理論辯證與實踐之下，成為當今追求性別平等實務工作，諸如性別平等教育，家暴性侵防治，性別平等工作等領域實踐的圭臬。本文將探討女性主義發展的理路，以及性別工作平等法本土實務上的實踐，進而反思女性主義理論本土發展與實踐之意涵。

關鍵詞：女性主義、性別平等、理論與實踐、性別工作平等法

謝臥龍* 國立高雄師範大學性別教育研究所
(vshieh@nknucc.nknu.edu.tw)

壹、緣起

女性主義 Feminism 一詞，最早源於法國，意味著婦女解放，後來傳到英美各國，帶來風起雲湧之勢；謝臥龍（2004）指出，六〇年代與七〇年代歐美第二波的女性主義（The Second Wave Feminism）孕育儲備著婦女運動與社會參與的能量，也掀起百花齊放波濤洶湧的思潮，而在第三波女性主義更回應與挑戰當今社會中的父權

（Patriarchy）文化與權力關係，反對任何形式的性別壓迫，翻動社會資源不公平的分配方式，追求性別平等。

女性主義旨在批判傳統刻板的性別政治思維，解構父權主流文化中性別從屬關係（Subordinate Status），批判男性主宰的中心／邊緣權力不對等的架構，翻轉性別的二元對立，強調性別多元／多樣性。因此，Beasley(1999)在她所寫的文章 What is Feminism? 特別強調女性主義應透過革新（innovative），獨創（inventive）與反抗（rebellious）的信念，來消瀾性別的壓迫，追求性別平等的政治立場。誠如顧燕翎（1996）歸納女性主義的看法為下列幾點：

- 一、描述與突顯男女不平等與男女主／從地位的現象；
- 二、以女性主義的觀點剖析性別不平等的肇因；
- 三、尋求性別平等變革之道；
- 四、探討根除宰制男／女附庸的權力關係；
- 五、建立共存平等的新文化。

因此，本文將女性主義在台灣本土發展理路的探討，來分析追求職場性別平等，保障女性基本人權之一，工作權的性別工作平等法的實踐與反思。

貳、女性主義在台灣的發展與實踐

性別二分的傳統父權社會，決定了男／女性別位置，框架著性別角色的扮演，因此，父權文化與資本主義姑息了社會文化的性別盲，再製既存的性別角色刻板印象；誠如謝臥龍（2002）所言，性別二分的社會文化傳統，讓男性侷限於養家活口的經濟維持與家庭決策，女性偏重於生育和照顧。然而社會大眾經由眾所公認的性／別角色的認同與呈現，形塑著男／女有別的行為組織，進而強調男／女性別角色的優／劣、剛／柔、支配／被支配的特性，而在社會化（socialization）歷程中，經由學習模仿，強化（reinforcement）與鞏固父權社會中的性別階級。Pedwell（2010）指出，在性別角色規劃與行為不一致之時，性別階級常會引發性別角色衝突（gender role conflict）；而在當今社會中，一個人必須同時兼扮多重性別角色之時，源於局僵化性別偏見的性別角色衝突，常常會為男／女性帶來沉重的性別角色壓力，侷限個人的自我發展，貶抑自己的人格特質，引發人我／己我的緊張關係（Stone, 2007）；不但如此，性別衝突與壓力將會深切影響一個人工作、生活與社交關係，隨之而來的焦慮、不安、無助與恐懼甚至會打擊個人的自信與自尊（謝臥龍，2002）。

然而隨著時空轉移、社會轉型、教育普及、經濟發展，醞釀性別意識覺醒的能量，並在第二波女性主義（the 2nd wave feminism）推波助瀾之下，台灣社會女性主義與婦女運動者開始質疑傳統性別角色的正當與正確性，挑戰既有的性別秩序，鬆動父權文

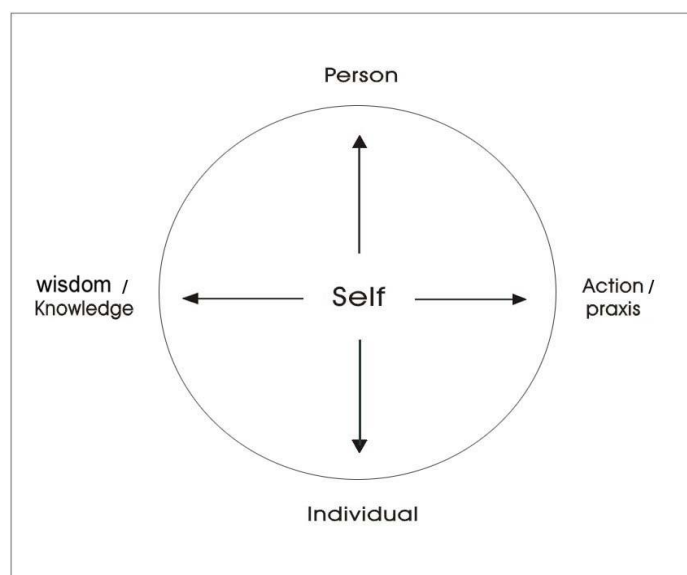
化，藉由一波波的婦女運動，婦運團體整合社會資源，倡議解構性別之間壓迫和宰制的關係，要求資源公平地分配，保障個人的基本人權，進而建構新的性別權力秩序。謝臥龍（2004）特別指出，思潮的澎湃迴響，婦運的發聲鼓舞，衝擊著性別權力的版圖，翻轉著社會資源分配的方式；女性主義若在個人性別意識型塑、學術研究，以及婦女運動中建置理論根基，進而產出本土性的回應（local responses）。誠如劉惠琴（2000）所言，女性主義在台灣本土發展，凝聚出理論觀點的實踐，產生豐碩知識的啟迪。

七零年代新女性主義為台灣社會帶來前所未有婦女運動的能量，透過各種流派女性主義的思辨衝擊，激盪出更為寬廣的社運空間；例如由精神分析女性主義所淬煉出來的女性意識覺醒（consciousness raising）團體，廣泛地為台灣女性主義者用，藉以翻轉女性受壓迫的歷史定位，藉以提升女性的自信與自尊，重塑合宜的性別意識。自由主義與社會主義的女性主義者，在企求改革社會體制與重建社會體制之間，興起了一番的爭辯（黃淑玲，2000）。自由主義者意圖經由倡議與立法，尋求制度與法律的性別平等，這也許台灣許多婦運團體所走的路線，透過倡議與遊說，希望立法與修法來進行對婦女權益保障的法案通過和執行。生態女性主義的思潮，也讓整合社區婦女資源的「主婦聯盟」在讀書會引導之下，帶動社區婦女關懷性別與生態之間的議題。夏曉鵬（2002）指出，自由經濟為前提的全球化熱潮中，不但促使資本主義帶動了人類關係商品化，競爭與剝削的全球化經濟及活動中，開發中國家的女性與兒童提供了廉價的勞動力帶動經濟繁榮，往昔我們所傲的台灣經濟奇蹟，亦是建立於此基礎；所以謝臥龍（2004）與 Hooks（2000）皆認為，透過全球化女性主義的倡議與鼓吹，整合全球所有階級、種族、世代的婦女，追求所有婦女徹底的解放，藉以擺脫全球化資本主義以國際整合（international integration）之名，對婦女進行男尊女卑的父權意識形態與制度上的剝削，建立資源公平分配，同工同酬的就業環境。

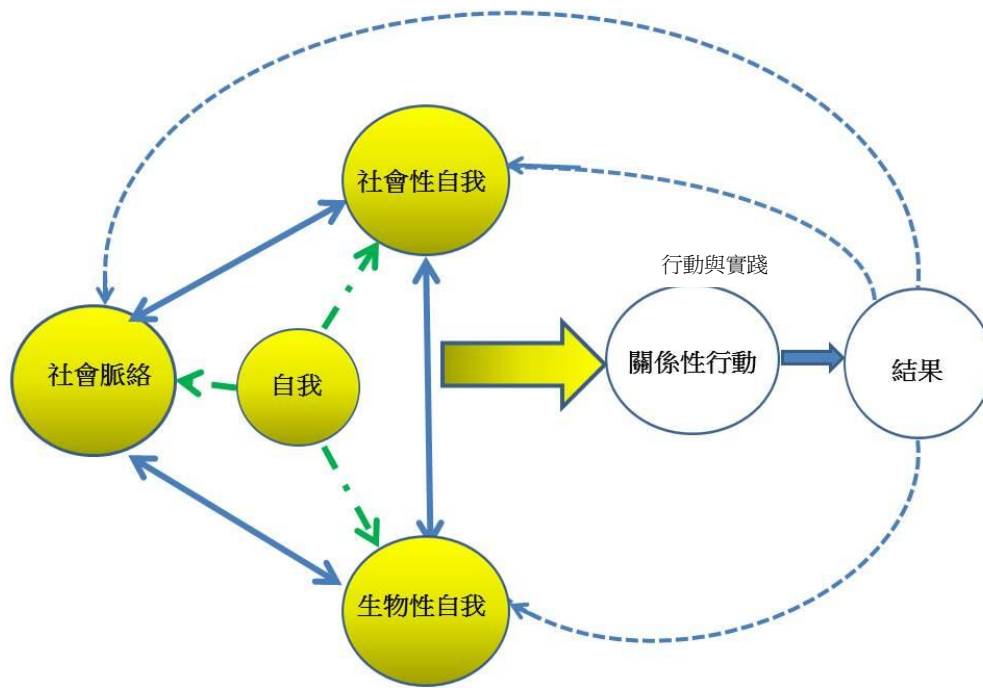
源自歐美第一波與第二波女性主義思潮，在我國開拓了寬廣輝煌的女性主義論述與倡議，更在第三波女性主義的濫觴，引發當今社會，一如謝臥龍（2004）所言，性別角色、性別特質、性取向、身體、情慾、工作權、政治參與權等議題的探討，進而引領性／別權力關係的反思與檢視。七零年代新女性主義思潮，激盪出我國女性主義本土的發展與實踐，並在性別意識覺醒的風潮，為這社會注入性別平等的遠景，而在女性主義的增能與實踐中，產出當今社會文化巨大的衝擊與改變；例如，性別平等教育法、性別工作平等法、家庭暴力防治法，婦運團體經歷多年的努力，終於在立法院三讀通過，全國公告實施，實為女性主義在台灣本土發展與實踐的典範。因此，接下來的篇幅，筆者將以源於歐美西學東進的女性主義在我國本土的辯證之下，對既有傳統父權社會的批判，深切檢視當今婦女的處境與地位，倡議性別平等，推動保障女性基本人權之一的工作權，進而制定性別工作平等法的本土實踐，並反思女性主義本土實踐的未來發展。

後工業轉型與經濟全球化所引發社會結構的變遷，在衝擊著我國當今社會，尋求性別平等的可能性（黃志隆，2008）；越來越多的女性面臨就業、職場的參考、婚姻家庭之間，傳統與現代產生了相當大的變革，傳統性別角色家庭與分工模式，承載著前所未有的改變。誠如黃光國（2014）所建構的自我陀羅模型所言，「自我」與「關係」，家庭結構與人我關係的內涵樣貌，隨著社會文化交錯變動，對於個人與家庭皆產生生理、心理、經驗、知識的累積與變革，人我與家庭行動操演的成效，都會回應到個人

在社會文化脈絡中多元多樣的能動，形成具有情境特徵的性別角色與家庭婚姻關係，當今台灣社會性別角色與婚姻家庭關係變動中，女性職場參與家庭角色與權力結構的流變，具有多元文化社會背景之下性別人我關係的能動，黃光國 (2014)建構的自我曼陀羅模型為「自我」與「關係」的普世性理論，圖二的自我 (self) 處於中心，橫向雙箭頭的一端為行動 (action) 或實踐 (praxis)，另一端為知識 (knowledge) 或智慧 (wisdom)；縱向雙箭頭向上一端為人 (person)，向下一端則為個體 (individual)。自我的曼陀羅模型象徵人類自我普遍的心智，可用來解釋自我行為運作的模式，此模型旨在剖析自我與婚姻家庭關係中如何透過知識的提昇，智慧的結晶的累積，面對傳統/現代社會信念價值的挑戰與改變，在不知不覺/後知後覺的歷程，透過多重管道的運作，在行動與實踐中，建構本土化的學理基礎，因此，本文以源於歐美的女性主義在我國本土性的發展與實踐，與黃光國自我的曼陀羅模型來對話呼應，進而評析女性主義學者專家與婦運團體，倡議與立法實施的性別平等工作，對於當今我國社會文化中傳統性別角色與女性職場參與情況，以為未來施行落實性別工作平等法之參考。



圖一 黃光國(2014)建構的自我曼陀羅模型



圖二 性別角色與婚姻家庭關係流動的自我曼陀羅模式

近年來，不只台灣甚至全球婦女在就業職場與經濟角色方面，有著鮮明而強烈的變化，職場參與不僅是學以致用，才能表現，自我意識提昇，更是經濟獨立自主的表現的機會，這當然也關聯到婚姻家庭關係中，性別角色的定位，以及婦女的處遇地位（莫藜藜，2011）。婚姻家庭具有情感聯與共同生活的親密關係，婦女意識的覺醒，走出婚姻家庭，追求自我實現與經濟獨立，挑戰當今社會文化中性別角色的定位，婚姻價值，家庭的關係，而在這變動的歷程，更因添加了傳統/現代的時間歷程，以及女性主義衝擊所帶來的脈絡，而展開種種現實社會中女性職場參與，家庭角色與性別權力關係各種面向的討論。黃光國（2014）自我曼陀羅模式加上時間軸的延展，來詮釋婚姻關係中性別角色的流動與轉變的歷程，並在自我反思與能動的核心架構中，探討生物性自我（preson）、社會性自我（individual），以及社會脈絡（available and accountable resourcer）與自我核心連結，使得西學東進的女性主義理論。能透過台灣社會婦運團體與女性主義學者在倡議、實踐與反思過程中，呈現生生不息的歷程進展，在傳統/現代二元對立中，拓展性別角色的侷限，單一價值的婚姻家庭框架，強調人我與婚姻家庭關係性的變革，建理本土化的理論的發展與實踐，打破性別僵化的界線，檢視性別權力的關係，提昇性別平等意識。黃光國（2009）特別強調如若僅止於個人關係的討論，那將失去理論實踐的脈絡性，而喪失其行動與實踐歷程的意義。

筆者就以黃光國（2014）自我曼陀羅模式，來探討性別角色、婦女就業、與婚姻關係的流動，來回應女性主義在我國本土的發展與實踐，透過倡議與制訂性別工作平等法，保障婦女工作權，追求新社會的性別平等，謝臥龍（2004）認為可藉此建構沒有性別區隔與歧視職場氛圍，翻轉職場中女性的角色地位。

一、生物性自我 (person)

「個體」(individual) 是一種生物學層次 (biologic) 的概念，是把人 (human being) 當作是人類中的一個個體，和宇宙中許多有生命的個體並沒有兩樣。生物性自我包括生理與心理上自我的態樣，例如：身體健康、情緒穩定程度，而在性別角色定位，婚姻與家庭親密關係中更包括了性與性別的因素；疼痛、疲倦、懷孕、重大疾病威脅等生理壓力或者是心因性的衝動、不安全的依附行為、焦慮、憂鬱等心理狀態，都會是影響自我在婚姻家庭關係中對配偶狀態的回應，對於要進入或已進入職場的女性自我身心狀態與感受產生直接的影響與回應。

二、社會性自我 (individual)

「人」(person) 是一種社會學層次 (sociologic) 或文化層次的概念，社會性自我包括了各種個人在家庭社會中的角色，以及對於維持角色的行動。但在婚姻家庭關係中，社會性自我因為關係的互動而更包含了配偶之間相互的期待與認定，這也就是婚姻家庭關係會明顯在社會脈絡中，與其他外在事物情境明顯界線劃分的身心活動狀況。丈夫和妻子、父親和母親、兒子和女兒等都代表著一個人所同時扮演的不同社會身分，而會產生相互的社會性影響。「男主外、女主內」的傳統性別定位讓許多女性在職場和家庭中造成「蠟燭兩頭燒」的結果，謝臥龍 (2004) 指出，資本主義的興起，讓越來越多的婦女投入職場，卻也因為父權結構與資本主義的聯手，使得職場上的女性承受著不公平的對待。因此女性主義者與婦運團體紛紛強調工作場域的性別互動中，應藉由社會性自我的再建構破解性別權力的迷失，以能力來獲取相同的性別待遇，訴求法律與政策上的對婦女權益的保障，更努力在家庭與工作中取得平衡點，創造婦女在職場上更大的空間。相對的，男性更應以尊重的態度處理工作中男女的互動，以男性為主導的工作階層中，更得放下權力的束縛，讓性別區隔、歧視與壓榨的符碼在工作職場上消失，工作職位的薪資與升遷更也以能力為指標；女性主義者與婦女社運者認為，職場上婦女地位處境既存的性別權力關係，隨著性別意識的覺醒，性別權力關係的反省檢視，再建構沒有性別區隔與歧視職場氛圍的呼籲，將翻轉職場中女性的角色與地位。

三、社會脈絡 (available and accountable resources)

每一個社會對於個體應該怎麼做才算扮演好各種不同的角色，都會作出不同的界定，並賦予一定的意義和價值，並藉由各種社會化管道傳遞給個人；除了這些意義價值與定位之外，社會脈絡中的體制運作與資源分配使用，在社會作為一個機制的範疇中，持續評價、支持、抑制在社會脈絡中的自我。當今我國父權家長制的社會文化，使得男性掌控了婚姻家庭的主導地位，女性在家中不僅成為男性的私有財產，連家務中的勞力也由丈夫所支配 (黃淑玲, 2000, 63)。婦女解放運動於婚姻家庭中的努力目標也聚焦於夫妻親密關係/家務分工等的互動。夫妻間的刻板性別角色態度可以在情愛的經營中得到翻轉，婚姻中的家庭關係的繫維其影響因素也因此而更趨多元，夫妻間

的親密關係也可以不再固著原有的形式。凡此種種的轉變，不僅鬆動家庭中性別權力的階層，也因夫妻間親密關係的經營，而拓展更開闊且不受性別角色刻板態度的影響。因此，透過性別角色認同，婚姻家庭親密關係的翻轉，台灣社會在女性主義的衝擊之下，產生婚姻與家庭意識形態在傳統/現代價值拉扯之下的轉變，女性職場參與的比率也節節升高，保障性別平等的工作權呼聲也越來越高。雙職家庭比率遽增，家務分工與親職教育（joint parenting）男性參與撫育照顧子女，讓女性更有機會可進入職場，發揮所長。

謝臥龍（2004）強調，女性可從育兒之沉重禁錮中解放，享有更自主與平等之權利，男性則經由與孩子之親密互動中，學習情感依附與照護能力，並自僵固之男子氣概枷鎖鬆綁，經由女性主義思潮之衝擊與迴盪，父/母職將可以有多元多樣與更合宜的選擇。七〇年代引領新女性主義運動的呂秀蓮（1990）呼籲，女性要以破釜沈舟的決心和魄力追求平權地位，而形成當時白領階級女性追求性別平等的時尚。

四、行動/實踐（relational practice/praxis）

無論是生物性自我、社會性自我、或是社會脈絡等面向因素對於自我的影響相當深遠，作為一個生活中的行動實踐而言，如何面對各面向的因素，進行統合匯整社會資源網絡，與行動實踐有著強烈的關聯性。

黃志隆（2008）引用 Crompton 的研究來說明：「社會結構的變遷，使得人們對傳統家戶分工的態度出現的變化，個人及其配偶不得不在家戶中調整選擇的策略，以積極適應環境的轉變，當女性逐漸在勞動市場上佔有一席之地之同時，將有助於男性在家務勞動上的分擔；也因此，使女性能有更多的時間進入勞動市場，這遠比家庭福利政策更能達到男性與女性在性別平等上的訴求。」國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)於 2005 年會議時特別指出，「貧窮不僅是來自缺乏所得，同時更是來自缺乏公平的機會與權利，這方面女性特別嚴重」，ILO 進而倡議會員國要落實性別平等工作的目標，確保女性在職場的尊嚴（Decent work）的實現，劉梅君(2008)引用世界銀行 2006 年的報告「性別平權是聰明經濟學」（Gender Equality as Smart Economics），強調女性經濟培力是提昇勞動參與率，降低貧窮社會處境，造成經濟快速成長的社會實踐；因此協助女性在增能培力之下，脫離既有性別框架，以及傳統父權「男主外女主內」的婚姻家庭關係，健全勞動與經濟政策的治理之下，保障工作權營造性別有善的工作環境，建治同工同酬的薪資結構，打破升遷天花板效應，這都是女性主義學者專家與婦女社會運動這極力關切的議題。

因此，上述所言生物性與社會性的自我，連結當今傳統/現代交集的社會文化脈絡，將呈顯於女性主義裡本土性的行動研究/實踐中，進而可讓我國女性在「性別工作平等法」實施之後，排除經濟參與的障礙，讓我們女性勞動力能在經濟全球化的時代裡，扮演經濟效益提昇的重要角色；又如劉梅君（2008）所言，「女性經濟參與機會快速擴張，但這些擴張的機會是否能為其帶來較高的社會安全保障，較大的生命自主空間及不同於傳統婦權規範的性別關係，一直是不同領域的研究者關注的課題。因此，健全的總體經濟政策、負責任的政府治理、友善的經營環境、機構制度的透明度與責信能力、影響貿易的政策及法規等，都有助於女性經濟培力的目標達成。」

五、結果 (outcome)

根據黃光國(2014)的自我曼陀羅模型，生物性自我、社會性自我以及社會脈絡環環相扣於自我主體的成長，而這自我的增能賦權正是行動與實踐的原動力；如 Beasley(1999) 指出女性主義在批判傳統性別刻板印象的社會文化思維，經歷結構與變革，建立女性主體性，解放根深蒂固的性別壓迫，不斷衍生發展一種社會行動與實踐，並在辯證反思過程，進化出如 Harding (1992) 所言更寬廣務實，強調多元包容的女性主義學理基礎，隨著婦女運動產出追求女性權益行動實踐的方略與結果。法國女性主義與婦權健將 Delphy (1999) 認為，女性主義中的不確定性，是對不同時空脈絡之下而產生的變異性，女性主義意識不是垂手可及，而是一個漫長而永不停止的自我成長與意識覺醒(conscious raising)；楊美惠(1999) 指出女性主義來自女人承載的壓迫，而在婦女解放運動變異創新的歷程，消彌內化的性別角色刻板印象所產生的各種型態的假意識(fale conscious)，並藉此興起革命性婦女運動，追求婦女解放的行動與實踐。黃光國(2014) 主張，自我主體意識的提昇，整合社會資源網絡，產出在地行動與實踐的方略，始可將源於西方的學理，發展成本土化的理論與實踐，並為後續在地回應的發展；雖然女性的處境地位有著跨越歷史時空的共同性，女性主義受到各種主流思潮理論的影響，進而發展出各具歷史文化脈絡的主張，但如顧燕翎(1999) 所說的，各流派女性主義在歷史背景、文化差異以及行動實踐方略固然都有所差異，但其本質上都在透過辯證批判，改變父權文化，追求性別平等。而在今日女性主義已由早年的社會禁忌蛻變為今日顯學，我們不得因此自滿，更應將源自西方的女性主義，在經歷四十年我國婦女運動引用而發展出來本土化的學理基礎與行動策略，透過不斷的思辨反省，整合學界與婦運多年來的成果與資源網絡，精進女性主義理論與實務工作的本土發展。在持續成長(ever-growing)、多變(volatile)與流動(fluidity)的思維下，讓女性主義在台灣當今社會文化政府政策體制發展中，更能與本土社會文化扣連回應，貼近我國女性的期待需求，持續為性別平等而努力。

參、性別工作平等法的發展、實踐與反思

近幾十年來，台灣教育普及，經濟結構轉型，因應就業市場的需求，提高了女性的就業機會，許多婦女紛紛投入了就業職場，根據行政院主計總處 102 年人力運用調查統計分析，我國婦女就業參與率有史以來第一次突破 50% (請參閱表一)。然而誠如劉梅君(2008) 所言，國際主流社會思潮的引進，以及國內女性主義學者與婦女運動團體的努力，保障女性就業權益法制化，「性別工作平等法」通過實施之後，女性工作權逐漸受到保障，即是促進婦女就業參與率之重要因素之一；然而，父權社會的觀念與國家的政策制度卻未適時因應此一變遷，使得職場上的女性仍然承受著許多不公平的對待。謝臥龍(2004) 指出，父權社會的意涵，決定了性別的位置，資本主義的利益與價值，姑息著性別偏見與性別盲，性別區隔，同工不同酬，升遷制度中玻璃天花板現象(class ceiling phenomenon) 充斥職場，婦女工作權益不僅被剝奪，更因此而被正常化與合理化；隨著性別意識的覺醒，性別權力關係的反省檢視，建構性別平等友

善職場氛圍的呼籲，在婦運團體努力之下，終於由婦女新知在 1989 年 3 月提出「男女工作平等法」草案，至 2001 年 12 月 29 日完成「性別工作平等法」三讀通過；尤美女（2002）指出，此法經歷漫長的 12 年歲月始得以通過，一方面保障女性在就業市場的權益，另一方面也宣示育兒是國家大事，應由父母與國家共同承擔。「性別工作平等法」是國內第一部由民間婦女團體所草擬，經過許多場公聽會，凝聚民間心聲與共識的法案，更是婦運團體在倡議之後，參與立法與公共決策的第一部法案。

表1

勞動力參與率按年齡及教育程度分

單位：%

項目別	82 年	87 年	92 年	97 年	101 年	102 年
總計	58.59	57.84	57.13	58.25	58.21	58.25
男	72.42	70.22	67.53	67.00	66.90	66.61
女	44.68	45.57	46.88	49.72	49.84	50.23
年 齡						
15~24 歲	38.58	34.20	33.11	29.64	28.26	28.75
25~44 歲	77.50	79.55	80.28	83.80	86.33	86.60
25~34 歲	76.79	79.74	81.44	84.61	88.89	89.17
35~44 歲	78.35	79.36	79.18	82.96	83.76	84.07
45~64 歲	60.58	60.87	59.48	60.98	60.42	60.60
45~54 歲	69.76	70.97	69.26	71.32	73.20	73.84
55~64 歲	49.70	46.05	40.94	44.02	43.80	44.05
65歲以上	9.52	8.35	7.76	8.03	8.09	8.26
教育程度						
國中及以下	55.06	50.47	46.73	42.44	40.36	40.82
高中(職)	60.41	61.45	62.08	63.70	62.47	61.94
大專及以上	66.80	68.60	66.32	69.00	68.67	68.16

註：資料來源：行政院主計處102年人力運用調查統計結果綜合分析

施銀河（2008）指出，根據我國憲法茲為保障國民人權，明文揭示「中華民國人民，無分男／女，在法律上一律平等」，第15條又規定「人民的生存、工作與財產權，都應予保障」，第152條也明文規定「人民具有工作能力者，國家應給予適當的工作機會」；然而，保障人民權益的規定，顯而易見地並未落實在我們現實日常生活當中，尤其是職業參與的就業市場。陳威龍（2009）從憲法平等的原則探討性別平等法之適用，特別提出性別平等之法理論基礎：

一、平等權，我國國民不能因為種族、性別、社會地位、宗教信仰的差異，而遭受到排擠、區隔與不公平的待遇，平等權成為人類不可被剝奪的基本人權。平等權已從立足點的形式平等，隨著時代的進步，已轉變成為要求結果平等之實質平等，而讓我國國民享有平等的待遇，消彌一切形式與結構上的偏見與歧視，才能真正的落實平等權；

二、工作權，實質上是一種社會基本權利，我國社會大部分的人均以職場勞動獲取合理的薪資報酬，維持家庭個人生活所需；然而現實生活中如王如玄（1999）指出，當今我國社會中，就業職場的女性除了要面對男主外、女主內父權文化的性別壓迫之外，還要與重視經濟效益的資本主義社會對抗拉扯，職場中的女性是社會與經濟上的雙重弱勢，因此憲法應保障我國人民，無論男女性別、性取向、世代年齡、社會地位公平的工作權，雇主在招募、任用、配置、升遷、進修或解僱等階段，都不應有性別上的歧視與差別待遇；

三、勞動權，係指國家應在實質的契約自由原則上，竭盡所能維護經濟與社會文化弱勢勞動者的工作環境、工作內容、工作尊嚴與勞動權益。陳威龍（2009）強調，憲法不但要賦予和保障人民的平等權與工作權，更要具體地落實於職場的勞動權。因此，於今我國女性勞動參與率有史以來突破50%之際，如何立法保障父權社會文化中，傳統女性的勞動權，讓女性走出私領域無償的照顧與家務工作，進入職場發揮所長，一展人生抱負，獲得職場社會尊嚴對待，是我們國家社會當務之急。

隨著社會文化急遽變遷，少子與高齡化社會的來臨，教育水準提升，家庭組型結構改變，性別意識覺醒，越來越多的女性投入就業市場，勞動市場的結構與文化也隨之改變，女性對於自己福利與權益的自覺也跟著提升。然而我國婦女勞動參與遠低於歐美先進國家，不但是女性屈從於私領域的家務與照顧工作，參與職場的女性也常遭遇同工不同酬與升遷瓶頸的性別不公平對待；王如玄（1999）指出，女性就業在職位上有「縱向區隔」，在職業別上有「橫向區隔」，女性受雇者大都集中在低報酬、易替代、無發展的停滯職業中。劉梅君（2008）指出，我國高達75%的女性在「生活所需」與「貼補家計」之下成為無奈的選擇工時的市場就業，而這種工作型態的抉擇，更讓女性深陷於父權文化的性別規範和壓迫，以及凸顯資本主義社會市場機制的剝削，讓女性面對家庭與職場「蠟燭兩頭燒」的窘境。從往昔業界與政府機構的單身禁孕條款，人員招募進用的性別歧視，職場性別權力不對等之下的性騷擾，屢屢道出女性投入就業市場的困境，難怪劉梅君（1999）指出，當我們以婦女勞動為題進行研究之時，唯有將「性別視野」帶入探討，才能深刻的分析造成女性身處低劣勞動市場深層結構的性別文化因素。

1975年聯合國婦女會議時，即決議將1975~85年訂為「聯合國婦女十年」，要求各會員國在十年內，廢除歧視女性的法律，並積極判定政策保障女性權益，女性平等工作權即為一大重要訴求；過去半世紀以來，茲為保障全球婦女基本權益，促進性別平等，聯合國先後召開四次重要的世界婦女大會，並在1979年聯合國大會通過消除對婦女一切形式歧視公約（Committee on the Elimination of Discrimination against Women；CEDAW），1981年經聯合國20個會員國簽署後正式生效，至2013年一月已有187個締約國參與簽署實施，CEDAW僅次於兒童權利公約，成為全世界第二大國際人權公約。

我國雖然不是聯合國會員，但仍遵守此重要的CEDAW公約，茲為促進與維護婦女權益，1997年行政院設置婦女權益促進會，2007年於立法院通過參與CEDAW公約的簽署，2011年立法院三讀通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，並於2012年正式實施。我國在2002年制定施行的性別工作平等法即是，消除婦女在工作上的性別歧視，保障婦女平等權、工作權與勞動權的法案。因此，性別工作平等法立法的源起為，從憲法保障人權述及勞動人權平等權觀念，及兩性、性別工作平等立法條法之環境刑事，

明文禁止雇主對求職者或受僱者不得因性別或性傾向而有差別待遇，茲以保障我國國民公平的工作權。性別工作平等法可區分為四大部分，「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進就業措施」與「申訴救濟」。

國內外許多女性主義者在談到女性投入職場工作的議題時，常常特別強調經濟獨立是女性爭取生活上獨立的第一步，有著經濟獨立為支持的後盾，男／女平等才能實現。因此，王如玄（1999）、謝臥龍（2000）、Pedwell（2010）都認為消彌職場上的性別歧視與區隔，建置性別友善的就業環境與氛圍，協助女性進入性別平權的勞動市場，不但可讓女性適性適材投入就業職場，也讓我們人力資源可充分利用，增加國本與國力。因此，回應聯合國婦女署「聯合國婦女十年」的訴求，我國首先制定「性別工作平等法」消除一切女性就業上任何形式上的歧視，例如：懷孕歧視、年齡歧視、外表歧視、性取向歧視等，進而保障兩性平等工作權，落實工作權即為基本人權的訴求。

性別工作平等法第七條、第十一條、第三十一條到第三十五條所關切的「差別待遇」，則是指雇主因性別因素而對求職者與受僱者有直接／間接不利的對待即構成性別歧視（郭玲惠，2005）。至於性別平等法禁止性別歧視的範圍包含從招募、就職到終止勞動契約，諸如昇遷、分發、獎懲、降調、在職訓練、薪資結構、職業類別、福利、退休，甚至所有的勞動條件皆不能因為性別因素而有不利之歧視行為。除了禁止因性別而產出的不利歧視之外，性別工作平等法第四章更有「促進就業措施」之規定，茲以建置性別友善與平等的工作環境情境，特別是受僱者在結婚、懷孕、分娩或育兒時，特訂制育嬰留職停薪、部份工時、產假、生理假、陪產假等措施，以保障女性因生／育兒女而面對工作不利的威脅。而如施銀河（2008）指出性別工作平等法的制定，還有賴政府大力宣導，帶動社會風氣形成，始能克竟其功，當然民間企業的配合態度也是重要關鍵。

茲為推動性別工作平等法與促進性平等就業措施，政府除大力宣導之外，施銀河（2008）指出必須針對僱用30人以上的民間事業機構辦理「性別工作平等專業檢查」，此乃有助於此法之推動與落實；第二為「性別工作平等會之設置與運作」依據性別工作平等法第五條第一項之規定，性別工作平等會之設置旨在審議與處理性別工作歧視的案件；第三則是「推動友善職場認證活動」，建置性別友善的職場環境對女性、不同性取向、高齡者、身心障礙者是一大福音，友善職場認證活動是透過評選指標的研議，建立一套評選與認證機制，積極鼓勵民間企業單位打造性別友善的工作環境，促成產官學永續經營的合作模式。然而，政府的宣導與民間企業機構的配合不盡理想，與性別工作平等法既定的目標尚有段相當大的差距，如何配合母法修正施行細則的子法，規劃產官學合作模式，始能全面落實性別平等工作的績效。

性別工作平等法的第三章即為「性騷擾防治」，而在此部份對性騷擾有下列之定義：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

性別工作平等法第五章「救濟與申訴程序」旨在建立救濟與申訴程序，確保職場

工作者可免於性歧視、性騷擾與性侵害的恐懼，並在安全友善職場環境的考量之下，受僱者因特定性別因素受到歧視、騷擾或傷害之時，雇主應建立申訴制度協調處理。雇主需負起舉證責任，釐清受僱者是否受到性別差別與不友善的待遇，而雇主將因受僱者的身心的傷害和損失，負起賠償責任，同時雇主也應針對工作職場性騷擾需有事先防治與事後救濟的義務。

性別工作平等法在第五章「救濟與申訴」的部份明確地規範受僱者應擁有一個安全友善的工作環境，乃雇主需遵守勞動契約而生之附隨義務，無論是勞工安全衛生法所規範的職業災害，性別歧視與不友善的對待，甚至職場性騷擾與性侵害之預防救濟與申訴，都應包含在其中。然而，性別工作平等法如此明確地規範，必會對民間機構與企業之人事管理產生相當深遠的影響。因此，如劉志鵬（2002）所言，性別工作平等法第五章之「救濟與申訴」的設計，現行勞資爭議處理法、民事訴訟法與行政訴訟法，仍是相當值得探討的，如此才能政府大力宣導，民間機構與企業大力合作之下，落實性別工作平等法設置救濟與申訴程序的意義。

女性在就業職場受到性別歧視與性騷擾的案例層出不窮（尤美女，2002），女性遭此相待常是投訴無門或是宿命地接受。直到「性別工作平等法」公告實施之後，政府、企業與社會大眾才開始正視職場性別友善與性騷擾相關議題。性別工作平等法除了將「職場性騷擾」明文界定之外，並釐清工作場域性騷擾防治由單位善盡保護義務，維護友善的工作環境。因此，在預防勝於治療的概念之下，性別工作平等法第十三條特別規定雇主應提供受僱者免於遭受性騷擾工作環境之義務，防治職場性騷擾行為之發生。

基於父權社會文化與傳統觀念的影響，「男主外，女主內」直接影響女性在家庭勞動角色吃重之餘，也承擔職場工作的過勞，不但面對「天花板效應」的職場昇遷，也有家庭和職場必須兼顧的蠟燭兩頭燒之勞累；然而，隨著我國女性投入職場比率日益提昇，至今首次超過五成，少子化與高齡化社會趨勢日益顯著，處處可見性別工作平等法未全然落實，導致相當多女性必須因家務、托老與育兒離開職場，甚至面臨職場中性別不友善的待遇；因此，如何將勞動權視為人民的基本人權而入憲，修正性別不等工作法施行細則，確實實施生理假、家庭照顧假、育嬰假、育嬰津貼等措施，消弭同工不同酬與昇遷天花板效應之藩籬，建立性別平等與友善職場環境，如此才能落實性別工作平等法的精神，提昇職場人力資源的質量，促進我們經濟的發展。

人力資源的素質與有效能的運用關係著國本，性別工作平等法的規劃與實施，旨在從憲法保障勞動人權到建構性別友善的工作環境與情境，茲以保障勞動人權以及提昇我國人力資源的有效運用。二十一世紀之時，性別主流化成為全球各國推展性別平等的重要方針，而在置定與推動性別工作平等法多年之後，如何檢視此法執行成效，並在各政府部門如何將性別觀點積極融入政策思維與主流施政，正是性別工作平等法未來努力的方向。

肆、結論與建議

1960年代，歐美女性主義思潮澎湃興起，歷經三波的女性主義運動，孕育婦女社運能量，扣擊著父權社會文化的性別疆界與權力版圖。謝臥龍（2003）在女性主義思

潮下性別權力關係重建的省思一文中指出，七〇年代新女性主義在台灣社會的濫觴，繼之而起，各種流派女性主義的風起雲湧，因此這一波波女性主義理念的激盪，透過更寬廣的思辨當前社會文化中既存已久「男尊女卑」之性別區隔與不平等的現象，遭受前所未有嚴厲地質疑與批評，追求性別平權，已蔚為現今社會一般風潮。

女性主義的思潮深切影響我國學術研究本土的實踐與發展，例如婦女／性別相關研究機構紛紛成立，當然，最重要的是性別研究相關的研究所成立；筆者有幸擔任台灣第一個性別研究相關研究所之創所所長，此所之創立旨在培育性別教育相關教學、研究與社會服務的專材，整合國內外性別研究理論基礎，發展本土性性別研究的學理，並將本土實踐的典範與世界學術主流交流接軌。隨著性別意識覺醒，性別相關議題，諸如：情慾、性別角色、性取向、性別主流化、性別暴力的研究，也帶動了女性主義在我國學術範疇深化的本土性發展，意圖翻轉性別傳統角色地位，反思父權文化之權力結構，建立性別平等的社會環境與情境。

本文僅就女性主義理論對我國學界、婦運界與實務工作界所注入的理論養分，而在充權與實踐之下，終在社會殷殷期盼之下，將立法院三讀通過公告實施，保障勞動人權與追求性別工作平等的法案，性別工作平等法之時代脈絡、本土發展與未來展望一一加以說明，旨在闡述當今我國父權社會文化中性別權力關係的男／女性別角色處境地位，剖析女性主義思潮的衝擊，對性別平等工作議題產生的迴響，進而探討性別工作平等法通過之後，本土實踐的時代意義。當然，本文作者也以後女性主義的思維對性別工作平等法進行反思與展望，凝聚出女性主義理論本土實踐的典範，以為未來本土建構知識更進一步的基石，更為國家推動「性別主流化」的重要依據。

一、貫徹性別主流化的施政理念

1985年在肯亞舉行的第三次世界婦女會議，首次提出「性別盲」(gender blind)，並將婦女議題視為全人類的問題；在1995年北京舉辦的聯合國第四屆世界婦女高峰會議，與會者通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」為名組織了一個行動方案，以檢視並督促聯合國諸會員國政府在決策和施政上必須將性別當成一個重要指標，藉此達成公共領域中性別平等之目標。茲為呼應聯合國性別主流化行動宣言，行政院在2004年1月19日通過「婦女政策綱領」，並將下列6大議題列為性別主流化之政策綱領：(1)婦女政治參與；(2)婦女勞動與經濟；(3)婦女福利與脫貧；(4)婦女教育與文化；(5)婦女健康與醫療；(6)婦女人身安全，而政策綱領，在「婦女勞動與經濟」的部分，特別註明中央與地方政策，必須落實下列5點：(1)落實兩性工作平等法及就業服務法，消除婦女職場就業障礙，營造友善、尊重兩性平權之就業環境；(2)建立多元管道，開發女性勞動力，並輔導女性創業，以促進女性就業能力之延伸與發展；(3)訂定彈性工時制度，反應女性勞動參與之特性；(4)強化家庭支持體系，累積女性勞動參與之人力資本；(5)加強婦女勞動力研究分析，強化婦女勞動力投資，提升婦女人力資源與勞動素質。莫藜藜(2011)對於性別主流化在婦女勞動與經濟區塊也特別強調下列兩點理念的重要性：(1)充分就業是性別平等與和諧的基礎；(2)照顧工作是兩性與社會的共同的責任；因此筆者認為婦運團體必須結合社會網絡資源，共同監督政府確實貫徹性別主流化施政理念，為職場女性爭權公平就業機會，移除女性在職場上遭遇

不平等與不友善的待遇與障礙，培養女性就業競爭力，提昇女性經濟地位，督促中央與地方政府必須嚴格執行。

二、落實女性就業的培力計畫

「男尊女卑」，「男主外、女主內」性別角色二分法的傳統社會文化，侷限了性別的跨越，查甫人性別角色的扮演，以養家活口的經濟維持以及家庭決策為主；查某人的角色任務，偏重於生育、家務料理以及全家老少的照顧。但是台灣邁進一個快速變遷與經濟高度發展的社會之後，這一波源於工業化與都市化的經濟功能，促使台灣婦女試圖掙脫家庭的束縛，邁入職場，親身經歷這股風起雲湧的經濟發展浪潮(Shieh, Lo & Su; 1997)。隨著我國社會經濟快速發，女性教育知識水準的提昇，就業能力與機會也隨之增加，女性就業人口已在2013年突破50百分比，女性勞動參與與廣大勞動市場的供需，呂玉瑕(1983)認為女性積極參與與就業市場的趨勢，對於台灣經濟發展有著相當大的影響和貢獻，成為我國當今轉型社會中不可或缺的人力資源。由此可知，性別工作平等法之立法精神，旨在保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等，而其中「辦理各類職業訓，就業服務與再就業訓練」是培力女性就業，提昇工作能力，開發新的職種，此乃相當重要的措施；如此一來，才能擴展女性參與職場的機會，確保女性就業品質，協助女性經濟自主，擺脫經濟弱勢的惡性循環，性別工作平等法中，女性就業培力計畫的落實將為保障女性工作權相當重要的措施。

三、執行就業促進相關措施

自從「性別工作平等法」在2001年實施育嬰假以來，育嬰津貼辦法的制定一直是眾所矚目的議題，此政策的制定是在消除女性參與職場就業的不利條件；劉梅君(2008)指出，如若產假、育嬰假與育嬰津貼政策的設計，直接雇用懷孕生育勞工的雇主被課以產假工資的責任，必然造成雇主努力將此責任外部化的後果，導致懷孕婦女面臨雇主的懷孕歧視，而育嬰假措施如不能確實落實，在資本主義社會所標榜的社會功能論，以及自由經濟得市場價值，女性很容易因育嬰問題，而落入職場不利的困境，喪失就業的競爭力，就如劉梅君(2008)所言，這會對女性就業產生負面影響，其一，原本就業市場對女性勞工原以存在「以家為重」、「不敬業」等的刻板印象，其二，請育嬰假而暫時離開職場，對女性未來職業生涯的發展及技能知識的累積甚為不利，甚至當婦女要回歸就業市場也會困難重重，讓女性落入失業的窘境，而不得學以致用，追求經濟自主。

四、解除蠟燭兩頭燒的窘境

女性就業參與比率日漸增加，但這趨勢並不意味著女性得以從傳統性別角色與婚姻家庭中脫離性別刻板印象的威脅；莫藜藜(2011)以內政部「婦女生活狀況調查」的資料說明，家庭中無酬工作與家務勞動女性化，讓很多女性無法投入職場，尤其是

家中的老人、兒童、身心障礙者，大多數由女性擔任照顧工作，莫藜藜根據勞委會勞工安全衛生研究所（2011）的調查，表示將近4成女性勞動者扮演家庭主要經濟的供應者，而近一半的女性也必須同時成為家庭照顧，推估當今台灣職場上約有25萬女性面臨蠟燭兩頭燒的窘境。因此，如何建構性別友善就業市場機制與勞動參與機會，保障女性工作權益，促進經濟安全，是未來性別工作平等法落實必須謹慎思考與規劃措施，例如：結合教育資源，設置公共化課後照顧服務；整合社政系統，推展長期照顧與居家服務系統；規劃托育與托嬰社區保母設施與措施；彈性工時，設定合宜的「同值同酬」的認定標準等等，都是解除家庭職業兼顧女性蠟燭兩頭燒的窘境。

五、打破職場玻璃天花板效應

根據美國勞動部「聯邦玻璃天花板委員會」的規定，認為職場常見的玻璃天花板效應，應是針對弱勢少數族群所設置的障礙與分界線，玻璃天花板反映著職場上薪資、升遷或在職進修上不平等的要求與對待，長成為女性在職場上面臨無以突破和攀越的隔閡，造成生涯選擇與發展上的困境，而不得發揮其所長，而讓女性就在業市場的制度與結構上被邊緣化與廉價勞動化。女性主義主與婦運團體領導都相當重視如何打破職場玻璃天花板效應；因此，非常審慎地監督性別工作平等法的實施，必須建立一個公平合理的規範與措施，鼓勵企業建立性別友善的工作環境，性別平等的薪資結構與升遷管道；不但如此，政府更應帶頭規劃一些措施，打破公部門與私人企業存在已久的職場玻璃天花板效應。

社會變遷與女性主義思維的衝擊影響之下，性別工作平等法公布實施至今已有14年，如何保障女性工作權益，正視職場上性別的差異性，建置性別友善職場，提昇女性就業能力，消彌不利女性投入職場發揮所長的不利因子，正是我們未來必須努力的重要課題。莫藜藜（2011）強調，台灣人口結構在少子化與高齡化下所造成相當嚴重的影響，就業人口的質與量將有斷層之慮，女性投入職場會為國家未來發展注入另一股新生力；然而女性所面臨性別角色威脅與婚姻家庭的束縛，創造女性平等友善的就業環境，正是性別工作平等法制定的本義，但是有法不表示問題都解決了，往後我們更應督促性別工作平等法的落實，加重國家責任健全福利制度，提高婦女勞動參與率，協助兩性充分就業，乃是目前當務之急。

參考文獻

- 尤美女（2002）。讓兩性工作平等法之良法美意真正落實。**律師雜誌**，271，2-4。
- 王如玄（1999）。又見性別招募歧視－還我工作權，儘速通過男女工作平等法。**律師雜誌**，242，2-15。
- 王如玄（1999）。社會正義的最後防線？－法律與兩性關係。載於王雅各（主編），**性屬關係：性別與社會、建構**（405-447頁）。台北，心理。
- 呂玉瑕（1983）。婦女就業與家庭角色、權利結構之關係。**中央研究院民族學研究所集刊**，56，111-142。
- 呂秀蓮（1990）。**新女性主義**（第四版）。台北：前衛。

- 施銀河 (2008)。性別工作平等法實施現況與展望。**研考雙月刊**，**32**，22-31。
- 夏曉鶯 (2002)。騷動流移的虛構商品：「勞工流移」專題導讀。**台灣社會研究季刊**，**48**，1-13。
- 莫藜藜 (2011)。兼顧家庭與工作之婦女就業輔導政策—台灣經驗。「社會福利模式—從傳承到創新」研討會，北京中國社會科學院、中華文化社會福利事業基金會主辦。
- 郭玲惠 (2002)。兩性工作平等法面面觀—性別歧視之禁止與促進就業措施。**律師雜誌**，**271**，28-38。
- 郭玲惠 (2005)。兩性工作平等法實施成效之檢討—以司法實務為核心。**國家政策季刊**，**4** (1)，5-20。
- 陳威龍 (2009)。從憲法平等原則探討性別工作平等審查標準——兼論性別工作平等法之適用。國立高雄大學法律學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 勞工部勞動及職業安全衛生研究所(2011)，「台灣女性工作保護與國際接軌」～支持女性擁有平等與健康安全的工作環境。2015年4月30日，取自：
<http://laws.ilosh.gov.tw/Publish.aspx?cnid=16&P=1971>
- 黃光國 (2009)。儒家關係主義；哲學反思、理論建構與實微研究。台北市：心理。
- 黃光國 (2014)。倫理療癒與德性領導的後現代智慧。台北市：心理。
- 黃志隆 (2008)。女性就業、經濟獨立與性別平等。**臺灣社會福利學刊**，**6** (2)，213-217。
- 黃淑玲 (2000)。烏托邦社會主義／馬克思主義女性主義。載於編者顧燕翎 (主編)，**女性主義理論與流派** (63-64 頁)。台北：女書文化。
- 楊美惠 (1999)。「女性主義」一詞的誕生。載於編者顧燕翎、鄭至慧 (主編) **女性主義經典** (31-35 頁)。台北：女書文化。
- 劉志鵬 (2002)。兩性工作平等法之申訴及救濟體系。**律師雜誌**，**271**，57-69。
- 劉梅君 (1999)。性別與勞動。載於王雅各 (主編) **性屬關係：性別與社會、建構** (253-303 頁)。台北：心理出版社。
- 劉梅君 (2008)。性別與就業：前瞻與省思：兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象。**研考雙月刊**，**32** (4)，54-66。
- 劉惠琴 (2000)。性別議題與社會改變。**應用心理研究**，13，243-249。
- 謝臥龍 (1997)。追求兩性平權，教育應扮演的角色。**學生輔導雙月刊**，48，50-57。
- 謝臥龍 (1999)。從兩性平權教育的觀點探討教學互動歷程中的性別偏見。**教育研究**，54，37-43。
- 謝臥龍 (2001)。**解讀凝視與偷窺下的性別關係**。第六屆全國婦女國是會議區域論壇—人身安全議題，高雄市政府，高雄市。
- 謝臥龍 (2002)。查某人／查甫人性別角色衝突的抗拒與跨越。載於謝臥龍 (主編)，**性別：解讀與跨越** (37-47 頁)。台北：五南。
- 謝臥龍 (2003)。**國際婚姻的婚姻本質與性別權力關係的探討：以受暴的東南亞國際新娘為例**。性別、暴力與權力研討會，國立高雄師範大學性別教育研究所，高雄市。
- 謝臥龍 (2004)。**如何撰寫質性研究論文**。性別經驗質性研究研討會與工作坊，國立高雄師範大學性別教育研究所、台灣社會改造協會主辦，高雄市。
- 謝臥龍 (2011)。**男女共學新軍事文化中女官校學生就學經驗之探討**。國防與性別平等：

- 百年回顧與前瞻學術研討會，國防部人力司，台北市。
- 謝臥龍、張乃千、黃志中、阿部媄（2006）。從原住民家暴的認知和求助需求建構以部落為主體的整合模式。建構以實證科學為基礎之原住民家庭暴力防治研究計畫，行政院衛生署。
- 顧燕翎（主編）（1996）。*女性主義理論與流派*。台北：女書文化。
- Beasley, C. (Ed.) (1999). *What is feminism? An introduction to feminism theory*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Delphy (1999). Feminism's difference form traditional social and political thought. In Beasley, C. (Ed.) *What is feminism? : An introduction to feminist theory* . Thousand Oaks, CA: Sage.
- Harding, S. (1992). 女性主義、科學與反啟蒙批判（江珍賢譯）。*島嶼邊緣*，1(2)，7-76。
- Harding, S. (2004). The logic of a standpoint. In S. Harding (Ed.), *The feminist standpoint theory reader: Intellectual & political controversies* (pp.17-20). New York: Routledge.
- Hooks, b. (2000/a). *Feminism thought: From margin to center*. Cambridge, MA: South End Press.
- Hooks, b. (2000/b). *Feminism is for everybody*. Cambridge, MA: South End Press.
- Pedwell, C. (2010). *Feminism, culture and embodied practice*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Shieh, V; Lo, A. & Su. E. (1997). Families of employed mothers in Taiwan. In J. Frankel (Ed.), *Families of employed mother: An international perspective* (pp. 213-236). N. Y.: Garland.
- Stone, A. (2007). *Feminist philosophy*. Cambridge, UK: Polity Press.
- World Bank. (2006). *Gender equality as smart economics: A World Bank group gender action plan* (Fiscal year 2007-10).

Development of Feminist Theories, Analysis of Practice, and Reflection of the Act of Gender Equality in Employment in Taiwan.

Vincent Shieh

Abstract

Originating from France, the word “feminism” implies women liberation. Introduced in Britain and the US later, the concept resulted in major revolutions, where it was first used to advocate for women’s right to vote and right of choice, then gender equity. Feminism was introduced in Taiwan around the 70s. Various women's movement groups utilized the concept to challenge the male/female power framework and sexually unequal power relation in Taiwan’s patriarchal culture at that time, to eliminate gender oppression and pursue gender equity.

Feminism has become a fundamental concept in domestic gender study theories, and has not only deeply affected the epistemology and methodology of gender studies but also the practice of gender equity. It has become the standard in fields such as gender equity education, domestic violence and sexual assault prevention, and Act of Gender Equality in Employment. This study aimed to explore the indigenous development of feminism and its implementation in Taiwan, particularly in the formulation of the Act of Gender Equality in Employment. Implications in indigenous development and implementation of feminism theories are also discussed.

Keywords: feminism, gender equity, theory and practice, Act of Gender Equality in Employment Employment

Vincent Shieh

Graduate Institute of Gender Education Associat, National
Kaohsiung Normal University(vshieh@nknuc.nknu.edu.tw)