

耐撞與動員：七位女性主義學者在 STEM 領域的性平改革之路

白爾雅、黃淑玲

001

耐
撞
與
動
員

本文在書寫過程受到許多幫助，編委會與匿名審查人的珍貴建議，受訪者的無私分享，淑玲助理潘櫻花女士的協助，在此一併致謝。謹以此文致敬在STEM領域耕耘性別平等的先行者吳嘉麗教授。嘉麗老師有著無比寬廣的胸襟，為學術與婦運努力不懈，溫柔而堅定，不求名位，不計回報，為臺灣婦運者樹立一種高風亮節的典範。

※收稿日期：2024.06.04 接受刊登：2024.10.03

白爾雅(✉)

馬偕醫學大學全人教育中心、輔仁大學社會學系、國防醫學大學通識教育中心

通訊地址：114201臺北市內湖區民權東路六段161號

Email：irispai@gmail.com

黃淑玲(通訊作者)(✉)

國防醫學大學通識教育中心

通訊地址：114032臺北市內湖區成功路二段452-1號2樓

Email：hwangsl1985@gmail.com

摘要

本文探討七位具婦運經驗的女性主義學者在大學、國家、市民社會與學術界進行醫療與科技領域的「修正女性數量」、「修正機構／制度」與「修正知識」等三項性別改革的策略、成果、困境與差異之成因。分析架構參採Bereni的「女性目標場域」(women's cause field)與Meyerson的「耐撞基進者」(tempered radicals)兩項婦運理論。前者強調每一個特定婦運目標皆由多個動員結構，含括國家、市民社會、學術界、企業或政黨等場域相互聯盟而共同推動；後者主張個人在組織中能夠推動性別改革，往往具有雙重鑲嵌的特徵，與採取隨機而動的小贏策略。主要研究發現有：(1)她們在不同場域使用不同行動策略，倡議議題呼應當時婦運脈動而具開創性。(2)臺灣性別平等機制由國家與市民社會共治，使她們可以扮演樞紐角色，動員多個場域合作。(3)歐美婦運推動STEM的性平浪潮、個人學術生涯與學校行政資歷的累積，且具有耐撞基進者／外人內置的特質，皆成為她們促成改革的助力。(4)科技領域較醫療界難以推動改革，乃因缺乏其領域圈內人的參與。本文主張：女性目標場域與耐撞基進者理論可以分析現今臺灣婦運多元動員結構，並建議婦運應培植女科技人與女醫事人員為圈內人，以及女性主義學者在校內應勇於擔任主管職務進行性平改革。

關鍵詞：性別平等機制、STEM、婦女運動、國家與婦運關係、組織改革

A Tempered Radical and Mobilization Structure: Feminist Scholarly Efforts to Advance Gender Equality in STEM

003

耐
撞
與
動
員

Erh-Ya Pai

Center of Holistic Education, Mackay Medical College
Department of Sociology, Fu Jen Catholic University
Center for General Education, National Defense Medical University

Shu-Ling Hwang

Center for General Education, National Defense Medical University

The authors contribute to a better understanding of the current mobilization structures of women's movements in Taiwan. Toward that goal, this paper uses the lived experiences of seven feminist scholars to explore efforts to promote gender equality in science, technology, engineering and mathematics (STEM). Drawing on Bereni's theory of women's cause fields and Meyerson's concepts of tempered radicals, our analysis examines the seven feminist scholars in terms of their strategies, accomplishments, and obstacles they encountered at universities and in scenarios dominated by the state, academia, and civil society. It then discusses some of the key factors that are making these scholars critical catalysts for change. Our conclusion is that engaging a mix of female insiders and influential men in STEM positions will be a major strategic focus for future movement mobilization. In the past, this has been the greatest challenge for feminist efforts.

Keywords: gender equality mechanisms, STEM, women's movements, state-movement relations, organizational reform

一、前言

臺灣高等教育中長期存在「男理工、女人文」的性別隔離現象，不僅理工領域畢業生的男女人數懸殊，高教職場的女性教師、一級行政主管和校長的性別比例更是失衡。¹ 臺灣婦女運動自 1980 年代在民間成立團體，推動婦女權益大都著重在法律、教育、人身安全、社會文化、同志權益等議題。1990 年代，一群女性主義學者成立台灣女性學學會（以下簡稱女學會），為臺灣婦運在校園開創出一股性別革命能量。2000 年政黨輪替，許多女性主義學者除了參與市民社會婦運團體，也轉戰進入國家體制內，大力推動性別主流化，建制起國家女性主義。這些女性主義學者的性平改革已有一些顯著的成果，然仍是以社會與人文領域較多（楊巧玲、張盈堃編 2016），對於以男性為主的 STEM（科學 Science、技術 Technology、工程 Engineering 及數學 Mathematics）領域的改革起步較晚。

2001 年，歐美掀起第一波 STEM 領域性平改革的浪潮，如美國國家科學基金會（National Science Foundation, NSF）ADVANCE 計畫、² 歐盟科技性別平等綱領 PRAGES（Cacace 2009）。歐美的 STEM 性平改善計畫皆是以大學為主要對象，受此影響，臺灣的女性主義學者也開始投入大學校內與校外 STEM 領域的性平改革（彭滄雯等 2015；彭滄雯等 2017；吳嘉麗 2012、2014；蔡麗玲 2020）。

本文探討七位臺灣女性主義學者在 STEM 領域進行性平改革的過去與現況、策略與挑戰。選擇以這幾位女性主義學者做為研究對象，一來因為她們是 STEM 領域性平改革的重要推手與參與

1 參見行政院性別平等處，2023，2023 年性別圖像。https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE，取用日期：2023 年 2 月 26 日。

2 對 ADVANCE 計畫的說明亦請參考吳嘉麗（2012）、彭滄雯等人（2015）。

者；二來因為她們著力改革的場域包括大學、學術界、國家與市民社會。她們的作為包括：運用學術研究成果，協助國家擬定 STEM 性平相關政策；在大學進行倡議，協助校內推動性平議題；以及促成致力於醫療與科技性平改革目標的全國性新興學會與團體成立等等。

STEM 性平改革較少被以社會運動的觀點來分析，本研究的七位女性主義學者進行改革的動員方式，與在體制內進行倡議的策略也鮮為人知。本文嘗試補足此一學術上的空缺，主張本研究案例足以彰顯當前臺灣婦運的動員輪廓。亦即，婦運的性平目標眾多，動員結構不再局限於體制外的婦運團體，也不限於國家場域中的性平機制，參與動員的團體可能橫跨學術、市民社會、國家、政黨、甚至企業界等多種場域。而女性主義學者由於兼具學者、婦團領導人與性別平等政策機制（如行政院性別平等會）委員等多重身分，經常在橫向動員多個場域時擔任串連者的角色。

Bereni (2021) 提出「**女性目標場域**」(women's cause field) 的新婦運理論，主張法國婦運的動員結構是橫跨多種場域，且依照每一個推動的特定目標，參與動員的場域有所不同。本文探討之 STEM 領域性平改革，即是一項促進性平與提升女性權益的特定目標；七位女性主義學者的經驗提供了一個極佳實例，以回應女性目標場域理論是否適用於臺灣脈絡。

STEM 領域包括理工、自然、醫療等學門。本研究發現：醫療領域的性平改革進展超越其他領域甚多，本文將區分**科技領域**（指醫療領域以外的 STEM 其他學門）、**醫療領域**進行分析。本文研究問題為：第一，身為醫學大學與理工學院主導的大學之一份子，驅使這七位女性主義學者在校內進行性平改革的**能動性與策略**為何？第二，她們**如何串連不同場域，橋接與集結資源**，推動醫療與科技領域的性平改革？第三，臺灣脈絡下

有哪些獨特因素，使女性目標場域理論與耐撞基進者理論可以結合起來，運用於**分析臺灣當前婦運動員模式**？要充分回答這些提問，女性目標場域理論仍有不足，本文將結合「耐撞基進者」（tempered radicals）的概念（Meyerson 2004 [2001]）進行分析。耐撞基進者理論強調組織中的行動者由於具有雙重鑲嵌（dual embeddedness）的認同，因而能夠看到所隸屬的組織存在性別不平等，並對此現象抱持批判與改革之心，但不採激烈改革手段，而以漸進式小贏策略（small win）進行。簡言之，本文將以女性目標場域理論，探討七位女性主義學者連結學術、國家與市民社會等場域，進行醫療與科技領域性平改革的動員結構；同時運用耐撞基進者觀點，探究她們推動性平改革的能動性與行動策略。由於她們在校園的改革較能完整呈現耐撞基進者的概念，礙於篇幅，本文只在校園改革單元（「研究發現」第一小節）闡述耐撞基進者的特性如何在她們身上展現，在「研究發現」的其他小節則省略此觀點的分析。

二、文獻討論

STEM 領域中的性別不平等是國際關注的議題，許多先進國家提出相應的政策，以期提高 STEM 領域的女性參與。學術界對於 STEM 性平改革政策、政策如何因應不同的教育制度而設計，或是針對其有效性提出分析，均投入了相當的關注。³ 然而，除了受到國際性平風潮的影響之外，催生這些政策的在地脈絡則較少受到學術研究的關注。少數文獻之一是 Kim 與 Celis（2022）以智利大學為案例，從校園內的社會運動角度來分析。她們認為，這是圈內人的草根婦運，由下而上推動了智利的 STEM 領域

3 例如疫情期間新出版的 *Gender Equity in STEM in Higher Education*（Ro et al. eds. 2022）一書，便分析各國政策與制度面實踐的經驗，以及本文所提及臺灣多位學者對國際趨勢的介紹。

性平改革。這個運動的重點是，它是由一群物理與數學領域女性教職員工自發組織起來的，目的是改變 STEM 領域中的性別不平等。她們串連校內的女性教師，提供了溝通和分享經驗的平臺，進而挑戰大學當局的權威，創造改變。本文稍後將討論的美國 ADVANCE 成功案例，則是從主事者的行動策略進行分析（Meyerson and Tompkins 2007）。這兩個研究雖然都涉及大學校內改革，卻缺乏涵納國家政策面、社會結構面，和個人層面如何相互關連之全面性分析，而這則是本文的研究重點。

為了回應本研究的提問，以期理解臺灣婦運推動 STEM 性平改革的在地脈絡，本節的文獻對話將分成三部分討論：首先，探討婦運與國家的關係；接著，討論女性目標場域理論如何分析連結不同場域的婦運動員模式；最後，闡述耐撞基進者理論強調外人內置與雙重／多重社會鑲嵌的位置，如何有助於本文受訪者在校園內推動組織改革的能動性與策略。

（一）體制內的性平改革：國家與婦運的關係

在傳統的定義下，社會運動是指被排斥群體利用體制外手段，與國家進行對抗的運動。然而，這樣的定義受到越來越多的挑戰。許多社會運動在行動方式上變得較為妥協，並且接受了與國家合作而非對抗的策略；同時，國家對於社會運動的理念和行動者變得更加開放。自 1970 年代，在聯合國倡議下，各國為了回應婦女運動的訴求，在不同級別政府內建立專門推動婦女權益的職位和機構。1995 年聯合國提出性別主流化策略，更多國家設置類似單位，學界統稱為性別平等機制（institutional mechanisms for advancing gender equality，以下簡稱性平機制）。可見婦女運動做為社會運動的一支，挑戰了公民社會與國家、社會運動和體制之間的界線。婦運的研究者亦挑戰了抗

爭政治 (protest politics) 無法存在於主流體制 (mainstream institutions) 的社運學理 (Eisenstein 1995; Katzenstein 1998; Banaszak 2010; Bereni and Revillard 2018 等)。如同 Katzenstein (1998: 195) 所批評，社會運動學者通常忽視了組織內部的社運之聲，社會運動和抗議政治的定義，不能再依賴於行動的地點，在制度內也可以發展「運動政治」(movement politics) 或「制度內的抗爭」(institutional protest)，甚至可以追求激進目標。

國際女性主義學者已經挑戰傳統社會運動的體制內外二分，闡述體制內的行動者在體制內進行社會運動改革，尤其是性平機制對女性主義政策和政治體制產生越來越大的影響力，國家體制內的改革者成為不可小覷的社會運動力量。然而婦運與國家之間的關係應如何界定？體制內與體制外的改革者彼此如何動員與合作聯盟？聚焦於歐洲後工業民主國家性平機制的「國家女性主義理論」，主要關注性平機制與自主婦運之間的聯盟關係，因而仍然將國家與婦運視為兩個各自獨立的結構（如 Lovenduski ed. 2005; McBride and Mazur eds. 2010），但這項觀點並無法勾勒當前臺灣的婦運動員結構，與女性主義學者參與其中扮演的角色。Banaszak (2010) 反對國家女性主義理論的主張，認為國家與婦運是一種交織關係，其透過任職於各種政府機關、又身兼婦運成員的個人行動者默默提供婦運協助。國內也有學者採用 Banaszak 的觀點，指出國家與婦運是經由婦運者個人在性平機制擔任民間委員，或成為女性主義官員而形成交織關係（黃淑玲、伍維婷 2016）。「國家」的定義在 Banaszak (2010) 的研究中，指所有國家機器；在 Lovenduski 編 (2005) 的國家女性主義理論則指性平機制，本文在提及國家時，亦是從性平機制的角度進行分析討論。

不少文獻已指出當前臺灣婦運與國家的關係緊密連結，婦運團體與 LGBT+ 性平團體都將國家當作推動性平的主要場域，婦

運與國家的關係應如何界定？黃長玲（2007）指出，臺灣婦運自 1990 年中後期開始，逐漸在政府體制內取得參與空間，尤其臺灣性別平等機制採取公私合議委員會形式，使得國家與婦運形成「彼此鑲嵌，互相形構」的關係。范雲（2014）則形容婦運人士在國家體制內的參與，是「靜默中耕耘細節的婦運革命」。顧燕翎（2020）採用婦運發展歷程理論，回顧數十年臺灣婦運的歷史，從體制外抗爭適時採取權宜策略，到議題多元、團體增多與立場對立，再到國家女性主義的功能與問題爭議。黃淑玲與伍維婷（2016）對 2005 年至 2009 年之間，行政院婦女權益促進委員會（以下簡稱婦權會）委員的觀察分析，發現許多婦權委員身兼大學教授與婦團領導者的身分，穿梭在婦女團體、學術界與國家性平機制之間，動員體制內外的其他婦運者與女性主義學者，協助公務體系推動性別主流化。

上述文獻都強調國家場域——尤其是公私合治的性平機制——提供許多女性主義學者進入國家進行改革的機會。然而，現今臺灣婦運關注的議題繁多，團體之間的立場多元且分化，每當推動一個特定的性平議題，性平機制是必爭之地，首先發起或參與動員的團體可能來自學界、宗教、政黨、企業等場域，但女性主義學者始終扮演重要的角色是不爭的事實。這種動員方式已經不是國家女性主義理論或 Banaszak（2010）的觀點可以解釋，本研究因此轉向「女性目標場域」理論尋求答案。

（二）女性目標場域理論

Bereni（2021）參採 Bourdieu（1990）的社會場域理論（social field theory），以及 Fligstein 與 McAdam（2012）的策略性行動領域（strategic action field）等概念，提出女性目標場域理論，主張國家與婦運是一種結構式的交織關係。在其理論中，

國家指的是性平機制。她認為國家性平機制與婦運雖各為獨立場域，但經常為了某一特定女性議題聯盟合作，透過融合機制相互交織。「女性目標場域」指的是「團體之間關聯性的結構，在各種社會環境中為了增進女性地位、挑戰性別秩序而集結動員，跨越市民社會和政治體制界線」（Bereni 2021: 209）。「女性目標」（women's cause）是指一系列旨在提升女性權益的廣泛議題，如性別暴力、性騷擾、女性參政人數過少、薪資不公平等。「場域」則是指以女性目標為主的集體動員結構，國家、學術、企業、政黨、宗教等不同場域的組織團體，明確地致力於提升女性地位，或是挑戰既有性別秩序。值得注意的是，女性目標場域分析架構中，動員的基本單位是組織或團體，而非個人。然而，為了同一個「女性目標」而動員集結進入「女性目標場域」的各個團體，雖然在某個議題上可以合作，但在女性主義的立場光譜上可能彼此衝突。Bereni（2021: 216）舉例說明，一個天主教的婦女組織把提升女性地位列為其主要目標，並參與某些婦女權益運動（如性別均等、反性別暴力等），卻對其他女性主義運動（如墮胎、LGBTQ+ 權益等）保持沉默。這反映出女性主義長久以來的百花齊放多元立場；以及，更重要地，婦女權益涉及其他交織性的處境，異質性團體集結動員的核心關懷就是女性權益。⁴

4 Bereni（2021）對女性主義和婦女運動的定義與論點，主要來自 Ferree 與 Mueller（2004: 577, 579）對兩者辯證關係的討論，她們認為婦女運動和女性主義的定義在大部分上重疊，但是婦女運動是更加廣義的，她們將所有針對女性訴求的動員都視為婦女運動，亦是女性社群（constituency）的組織策略。女性主義將「挑戰並改變女性相對於男性的從屬地位」做為目標，然而，所有的婦女運動不盡然在每一個階段、每個目標都符合女性主義。她們認為，婦女運動的發起基本上是根基於性別結構的壓迫，因此，婦女運動實際上或潛在地跟女性主義是有關連的。但婦女運動動員的驅動力可能非關性別，她們談到兩個驅動力的方向性：婦女運動的初始動員可能是為了和平、反種族歧視或是社會正義，然後才逐漸發展出女性主義的成分；另一個驅力的方向是，原先以女性主義的內涵做為運動的號召，進而逐漸擴展出其他的抗爭目標，例如反對種族歧視、殖民主義或是其他的壓迫。

Bereni 認為即使是婦女運動和女性主義兩者不重疊的部分，也可能成為「女性目標」，也就是說，「女性目標」是多樣性的（也可能是彼此具有衝突的），超越女性主義的嚴格定義。她延伸指出：同時為某一個「女性目標」而動員集結的數個婦女團體，可能來自迥異的女性主義立場。僅從 Bereni 有限的文獻，無法判斷她為何選擇 women's cause 而非 gender cause，但本文認為，不論是 Ferree 與 Mueller（2004）或 Bereni（2021），都強調婦女運動和女性主義是具有多樣性的，由女性主義出發的動員行動，也可能擴展到其他受壓迫經驗的關懷。Bereni（2021: 216）使用「支流」（stream）

「女性目標場域」是 Bereni (2021) 從研究法國推動性別均等運動 (the campaign for gender parity)⁵ 發展出來的。她發現性別均等運動之所以成功，除了政治機會之外，另一個重要原因是橫向多元結構 (cross-sectional dimensional) 的動員。此運動吸引各種不同思想背景、體制內外的女性，包括婦運團體、政黨的婦女組織、性平機制、女性主義學術網絡等等。這些行動團體身處在各自的體制內，透過體制內的行動管道參與運動。這些不同場域的組織或團體之所以能夠橫向連結、促成性別均等運動，不可缺少的角色是女性主義學者以專家身分，提供專業諮詢或進行遊說。這種橫向多元結構動員並非無中生有，而是早就存在團體之間的關係結構，持續地致力於女性目標改革。「女性目標場域」提供一個新的架構，來理解婦女權益抗爭的集體性、持續性的動員結構，以捕捉當代女性抗爭的橫向連結圖像。

雖然 Bereni (2021) 的「女性目標場域」是一個相對晚近的論述，但是分析體制內外與婦女社會運動的動態關係，也已受到相關研究領域注意 (Lee 2023: 2029; Petitjean 2023: 28; Mak and Tse 2022: 699)，並且具有應用性的價值。Duplan (2023: 194) 更進一步將「女性目標場域」的概念擴展到「共同 LGBTIQ+ 目標場域」(a shared LGBTIQ+ “cause field”) 與「酷兒目標場域」(queer cause field)，來分析政府與社會運動之間的雙邊關係 (both sides of the governance-activism nexus) 和權力關係。

來敘述女性目標場域中多樣性的意識形態 (或立場)，包括社會主義的、自由的、激進的和酷兒的 (queer)。因此，對於女性目標是否包含多元性別，答案是肯定的。從 Bereni 的觀點來看，多元性別平等做為女性目標，有什麼樣的團體加入集結動員成為女性目標場域、彼此之間的互動「連結關係」(networking) 為何，才是這個理論更重要的部分。遺憾的是，受限於本研究的範圍，無法提出更多案例或分析討論進一步去闡述。

5 性別均等運動起因於 1990 年初期，法國國會只有 5% 的女性議員，有一小群人開始要求國家須制定法律，規範各層級議會皆要有性別均等的確切數據。此運動一開始並不成功，卻在短短十年內促成非常重要的制度改革，包括 1999 年進行憲法修訂，2000 年即設置相關法規，要求政治選舉名單須有 50% 男女各半的性別比例。此運動在法國不但在政治上有所斬獲，兩性要均等的論述到 2000 年初，也變成企業界的訴求。

Bereni 的理論有助於分析國家與婦運之間的動態關係，也期待未來有更多研究能補足本文未能涉及的部分。

1. 橫向多元的動員結構：柱子 (poles)

由於女性目標場域是和國家體制之內或之外各種社會場域相互交織，因此它有一個很重要的特性——多元的橫向連結動員。Bereni (2021) 認為女性目標場域由「柱子」所支撐，婦女運動是位居最中間的「自主性的柱子」(autonomous pole)，具有重要性，是網絡結構中心，而這根柱子中的團體組織，最可能跟其它的柱子相互連結。其他在女性目標場域的柱子則是鑲嵌在多種社會場域中。以法國的性別均等運動為例，其他三個扮演重要角色的柱子為：「選舉政黨柱子」，指選舉政治場域參與者，主要是政黨和選舉產生的議會；「學術界柱子」，指支持女性主義觀點和學術界中的女學者們的團體與體制中的機構；「國家柱子」，指政府體制內致力於女性權益的單位，如在臺灣，指**行政院**的**婦權會／性別平等會**（2012 由婦權會更名，以下簡稱**行政院性平會**）與其幕僚單位——**性別平等處**（以下簡稱**行政院性平處**）、每個**行政院**部會的性別平等專案小組，以及各縣市性平會或婦權會及其幕僚單位。

這些柱子鑲嵌於各種社會場域，如國家、政黨、市民社會、學術、文化、宗教等場域，當這些橫向各自存在的柱子，為了某個特定的性平目標而集結，便形成女性目標場域的動員結構。面對每個性平目標，參與動員的柱子不盡相同，動員結構也有所不同，界線常常流動。例如，科技與醫療領域的性平改革，重要參與者應含括國家、企業、學術、市民社會等場域中的科技與醫療團體；然臺灣女性主義學者在科技與醫療場域進行的性平改革，除了婦女運動做為中心之外，主要是由國家、學術二個柱子所組成，企業界與政黨幾乎缺席。

2. 橫向連結各場域柱子的三個融合機制 (three mechanisms of convergence)

女性目標場域具有高度異質性，因女性主義理論流派眾多，有爭論、分歧、衝突；女性目標場域的動員結構是鑲嵌在各種社會場域裡的，這些社會場域除致力於女性目標，也爭取與自己相關的利益。融合機制的功能便是整合（可能不一致的）多股力量，將各種柱子匯集在一起。Bereni（2021）提出三種融合機制：

其一，個人同時屬於二種以上柱子：行動者藉由各種個人彼此間多重聯繫關係，或隸屬不同組織，可以橫跨不同柱子和意識形態之間的界線，如本文研究的七位女性主義學者皆具有這種特徵。這些行動者個人在生命某一歷程，或在同一時刻，像傳播不同意識形態的支流，是柱子間的橫向連結，像中介者一樣促進思想、策略、目標的流通，因而可以促成聯盟的誕生。

其二，各種柱子之間的連結：不同的團體連結在一起，發展出同樣議題、倡議的網絡。組織之間的連結，可以從各種不同據點發展出女性的動員結構，這些據點可能包括了婦女團體、政黨婦女部、女性主義官僚單位，還有很多不同意識形態，但願意支持特定女性目標的團體。就如本文七位受訪者由於曾同一時間或在不同時間點隸屬於學術、國家、市民社會等不同團體柱子，為不同柱子之間建立信任關係，有助於柱子之間的連結。

其三，地點、場所的連結 (sites of convergence)：透過研討會、工作坊、出版著作等論述創造新的聯繫，可以形塑並流通女性目標的論述。這些活動參與者、書寫者是來自各種不同的社會據點、位置的女性倡議者。以社會運動說服政府、民眾支持所倡議的政策法令，需要強而有力的論述。國家性平機制與國際機

構，皆在這一項融合機制上扮演重要角色，提供融合的場所、據點。本研究的七位女性主義學者就淋漓盡致地使用這項融合機制，透過舉辦研討會、工作坊與出版著作等活動，又引述性別主流化是聯合國政策與國際趨勢，藉此遊說政府，進行 STEM 的性平改革。

雖然很多女性目標場域行動者常有衝突、對立，但融合的機制會讓行動者產生「我在屬於我們自己的小宇宙」的歸屬感，並與其它社會場域因利害關係而有所區隔；也讓團體或組織的行動者有共同的瞭解。

簡言之，女性目標場域有三個重要的定義性特點。第一，它強調多元動員結構，國家場域、政治場域、市民社會婦運組織、學術場域、文化場域、宗教場域等多種柱子合作推動性平改革。它橫跨社運和體制的界線，打破體制內／外二分的傳統社運理論。運用女性目標場域的概念更能描繪現今婦運的輪廓。第二，融合機制可以把一群橫向在各種社會場域、異質性很強的行動者結合在一起。第三，它強調女性動員的持續性，女性目標場域和女性的集體挑戰性別不平等是一直持續的；這些抗爭有時是以低調的、不顯明的方式在進行。

本文認為在臺灣脈絡下引用女性目標場域理論，至少有兩點可與之對話：第一，在臺灣，國家與婦運確實是兩個相互交織的場域結構，但我們獨特的公私合治的性平機制，從制度性上提供女性主義學者進入國家柱子的位置，讓她們擁有資源與機會去連結多個場域柱子，促成聯盟。第二，女性主義學者個人是三種融合機制形成的關鍵，其角色不僅是 Bereni 提到的專業諮詢者與文化活動舉辦者，除了參與國家性平機制柱子，她們都擔任過二個以上婦運團體理監事職位，也活躍於女性主義與其本學科的學術社群。因置身於學術、國家與市民社會等多個場域柱子中，她們

能夠發起、串連、動員不同場域進行 STEM 性平改革。

（三）體制內改革者的位置與策略：雙重鑲嵌與小贏策略

婦運文獻早已指出體制／組織內進行性平改革的重要性 (Staggenborg and Taylor 2005; Taylor 1989: 761)。體制內的據點或環境扮演很重要的「暫緩結構角色」，在暫不被政治環境接受的情況底下，體制內提供另一個舞臺，讓女性主義者進行動員。本研究中的女性主義學者在體制／組織內的舞臺，除了進入國家體制擔任性平機制委員之外，也在大學校園進行性平改革。本研究關注：從個人行動者的層次來看，有哪些個人因素，促使這些女性主義學者產生改革動機；又使用哪些策略讓大學願意接受其建議。

文獻指出，行動者在組織內的邊緣位置與處境有助於產生批判創新思維。如 Collins (1986) 提出「外人內置」(outsider within) 概念，認為非裔女性學者是學術界的邊緣人，反而能夠從黑人女性集體經驗中，提煉出具有開創性的非裔女性主義理論。Katzenstein (1998) 研究軍隊與教會的女性主義者抗爭，她們沒有選擇脫離組織，而是在組織中成立團體，進而促成組織改革。Banaszak (2010: 6) 使用「體制內的圈外人」(outsiders inside the state)，描述在組織內部受到邊緣化，受制於組織的主流規範，但仍對組織忠誠的改革行動者。這些「體制內的圈外人」在組織裡進行抗議，策略是使用能夠被組織接受的行動方式，在雷達底下隱藏地進行，而不是干擾性或喧譁顯眼的抗議 (Banaszak 2010: 3)。

Meyerson (2004 [2001])、Meyerson 與 Tompkins (2007)

提出「耐撞基進者 (tempered radicals)」⁶ 的概念，進一步從認知心理學與社會制度的角度，解釋這些個人行動者能夠成為組織催化者 (organizational catalysts) 的因素：外人內置或體制內圈外人處於多重或雙重鑲嵌 (dual embeddedness) 的不同制度中，其認知主體也具有雙重性或多重性。這樣的人比較有想像力，可以多方接觸到不同訊息，助益刺激性思考，知道既有的制度安排之缺陷與弱點。她／他們持續暴露於相互衝突的制度邏輯，比較能夠解開宰制性邏輯認知的局限。最後，身為兩種迥異制度中的圈內人與局外人，雙重的身分認同促使她／他們願意站出來改革，挑戰被視為理所當然的制度安排。

Meyerson 與 Tompkins (2007) 的研究與本文極為相關。她們探討密西根大學能夠有效執行「提升女性在科學與工程學術職場的參與和發展」方案 (Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers, ADVANCE) 之原因。⁷ 研究發現：成功的關鍵在於該計畫主持人 Susan Sturm 鑲嵌在多重制度環境，兼具女性主義學者與行政主管的角色，在女性主義與心理學的學術界皆有權威性與可信賴度；又瞭解大學的制度規範、學術標準與行事邏輯，獲得學校高層的正式授權，使行動具有合法性。多重環境的鑲嵌讓她能夠掙脫主流規範的框架，保有女性主義者的批判意識，又能夠與大學領導者和女性主義學者社群同時維持網絡關係。擁有學者與倡議者兩種角色的正當性，使她可以將女性主義的主張與需求和大學主要任務連結起來。她能夠察覺到女性主義對既有的制度安排與權力系統的批評，也可以和大學中的高層菁英們分享她的女

6 譯者李田樹、李芳齡譯為「溫和改革份子」，本文則譯為「耐撞基進者」，因 Meyerson 認為 tempered radicals 也會生氣，但她／他們會將怒氣轉化為推動改革的動力，「在物理界，鋼鐵需反覆加熱及冷卻的鍛鍊過程才會變得更堅硬」 (Meyerson 2004 [2001]: 32)。感謝蔡麗玲教授建議這個譯詞。

7 同註 2。

性主義知識，使得大學高層菁英們發現女性教授處於不利位置的困境。簡言之，多重的網絡與雙重鑲嵌是 Sturm 能夠成為一位成功有效改革行動者的主因。

Meyerson (2004 [2001]) 也觀察到，這些組織內性平改革的「耐撞基進者」經常採取持續性、漸進式小贏策略，建立別人可以學習的範例。小贏「是一種有限的可行方案，能產生具體可見的成果。擬定立即可行的步驟，時間一久，即演變成能產生**擴散效果**的程序，不僅創造成績，也**創造有助於進一步改變現狀的環境**」(Meyerson 2004 [2001]: 151)。小贏策略的具體行動為：掌握各種時機行動進行小改變，尋找機會技巧地運用語言來改變同事的想法與行為、尋找有影響力者的支持、建立策略性聯盟集結力量等等。Meyerson 認為小贏「常能促進組織學習及調適，帶動更大的改革」(Meyerson 2004 [2001]: 168)。小贏並不是目標，也非唯一的策略，如果可能當然希望「大贏」，然而大贏需要負擔更高的風險，也需要更多他人的支持、資源等等。這些從內部創造改變的策略，經常是不得不為之的妥協、折衝，因為當組織裡大部分成員仍缺乏性平的意識與理念，若採取激烈手段進行大幅度變革，很難取得領導者與同僚的支持與接受。文獻發現：臺灣國家性平機制中的女性主義官僚，也具有雙重鑲嵌的認同，自認為是體制內的婦運者，瞭解體制內性平改革很難採取激烈手段，所以選擇採取漸進式的小贏策略（白爾雅、黃淑玲 2022）。

因此，個人行動者採用小贏策略，並非消極僅追求「微小」的改革，亦非長期的「輸」，而是尋求每一個日常中可能的改革，並且透過擴散小贏的影響力，取得更大的改革。Meyerson 認為，避免劇烈改革對組織內部造成威脅、引發更大抗拒，是採取小贏策略的原因之一。本文受訪者的經驗符合這個情況，認同到貿然追求劇烈改革並不太可行，同時也阻擋接續的改革機會，

因此抓準時機採取小贏策略，並循序漸進地再求進一步的改革，也是一種實際的策略。

本文的七個研究對象為大學裡的女性主義學者，符合耐撞基進者的特質——雙重或多重鑲嵌的身分認同，在學校裡或進入國家柱子時，既是圈內人又是局外人，有著「外人內置」、「體制內的圈外人」的批判性思維，經常採用上述所言的各種不急躁、漸進式小贏策略，持續地推動 STEM 性平改革。

三、研究方法

本研究的資料來源主要為深入訪談，並以政府機關會議紀錄做為敘事時間脈絡，與受訪者描述內容參照。訪談為半結構式深度訪談七位女性主義學者（以 G、H、I、K、L、S、T 代號稱之，其中一位是本文作者之一），⁸蒐集她們在國家、市民社會與學術場域所進行的性平改革。受訪者中，三位任教於醫學大學，四位在綜合大學；一位為理工科系教授，一位為護理學系所教授，其餘五位是社會科學學者。受訪期間為 2020 年 8 月至 2021 年 10 月，每人訪談二至三小時。半結構式訪談的大綱詳見附錄 1。政府機關資料包括行政院性平會（前身為婦權會）與衛福部（前身為衛生署）、教育部及國科會（前身為科技部）等三部會性別平等專案小組的會議記錄。

本研究受訪者是立意取樣。因為從作者過往的研究中（黃淑玲 2016；黃淑玲、伍維婷 2016），發現女性主義學者是連結三個不同場域（學術、國家、市民社會）、推動臺灣 STEM 領域性平

8 為避免資料解讀的偏頗並確認研究分析的嚴謹性，另一作者提供相對客觀的分析和書寫角度。這位作者未曾親身參與七位受訪者的改革之路，但充分參與資料分析與詮釋的過程，增加不同的視角，也試圖平衡觀點。同時，兩位作者之間豐富的對話與討論，亦產生歧異和辯證的過程，歷時許久最終才產出合作的成果。

改革的關鍵人物，因此特意選擇在這三個場域長期耕耘，且曾深度參與相關性平政策／法律研擬的七位女性主義學者。她們受訪時的年齡介於 55 歲至 70 歲，在學術界都有 20 至 30 年資歷，擔任過大學行政主管、國家性平機制委員，以及二個以上婦運團體理監事或董監事。七位受訪者的小圖像已取得受訪者們確認與同意刊出，請參見附錄 2。

若僅檢視受訪者年齡，本研究只能呈現 1980、90 年代進入學界的女性主義學者經驗，可能與年輕的女性學者經驗有所不同。本文充分瞭解缺乏年輕世代受訪者可能產生過度推論問題，但也要指出，本文的選擇乃基於研究設計考量與學術界現況。晚近許多大學嚴苛執行教師評鑑，學者唯有在累積一定資歷後方有餘力投入婦運。另一個可能引起質疑的研究方法問題是，受訪者中只有一位理工科系學者，這是因為 STEM 領域自認是女性主義學者的人太少，而且曾在國家、學術與市民社會柱子有深度參與經驗的人更少。STEM 領域推動性平改革困難重重，缺乏圈內人參與就是一大主因。

本文充分瞭解仍有更多符合條件的對象未能納入是本研究的一大限制，然而七位女性主義受訪者在追求性別平等的搏鬥經驗，具有相當的學術意義，在可接受的限制下，足以回應本文的提問。本文也要聲明，本研究僅能呈現七位研究對象所揭露的臺灣 STEM 領域性平改革的一小塊拼圖，並無法展現眾多他人在其他諸多面向的努力與成果。⁹

9 感謝審查人提醒尚有其他重要的 STEM 學者在不同領域中的奮鬥身影。遺憾的是，研究已經告一段落，無法再增加更多的訪談和資料蒐集。本文認為這七位受訪者已經足夠反映出「部分的圖像」。審查人所提及的學者們和其他未參與女學會核心領域的 STEM 學者經歷可能很類似，亦是遺珠之憾。例如臺大城鄉所畢恆達教授在工程領域的性別推廣、在廁所運動的推進（彭滄雯等 2013），尤其是近年來與女建築家學會的合作（畢恆達等 2024），值得更進一步分析討論。

四、研究發現

為了瞭解受訪者串連學術柱子、國家柱子、市民社會柱子進行性平改革的目標、成果與困境，本文將根據 Schiebinger 編（2008）提出的 STEM 領域需要突破的三個性平面向加以檢視：修正女性數量（fix the number of women）、修正機構／制度（fix the institution）、修正知識（fix the knowledge）。「修正人數」目標是提升女性在科技領域的參與比例與數量。「修正機構／制度」目標在藉由研究組織與結構的改變，突破科技界以男性為中心的各種文化、制度與規則，促進職場中的性別平等。「修正知識」目標強調將性別分析納入科學研究，進行科學知識典範的革命性轉移，以活化科學知識生產過程，擺脫「科學性別中立」、「醫學性別中立」等傳統迷思，這即為 Schiebinger 所創的「性別化創新」（Gendered Innovations）之概念（蔡麗玲等 2018）。

本文受訪者所推動的性平改革，是由受訪者的女性主義學者身分、基於對性別平等的關懷、在學術場域所驅動，進而推展其他的橫向連結。因此，本節首先說明在大學校園進行改革的能動性與行動策略。其次，透過受訪者參與臺灣性平機制和女學會的運作，說明連結柱子的融合機制，凸顯出臺灣脈絡下的特殊因素可補充女性目標場域理論。第三，透過案例來說明受訪者如何帶動柱子之間橫向多元的動員，比較上述三個目標改革的成果與困境的差異，並分析女性主義學者進行性平改革使用的策略。最後闡述哪些原因致使哪些改革困難重重。

（一）在大學校內推動 STEM 領域性平改革

雙重鑲嵌和小贏策略是此小節論述的焦點，先討論校內改革的意義，是從「基地」開展至其他場域（並且再回校園進行改

革)的雙向(或多向)發展過程。女性主義學者是三種(女性目標場域)融合機制形成的關鍵者，她們在校內建立融合機制的基礎，為不同柱子之間建立信任關係，連結柱子，舉辦各式活動、產生論述。因此，校園內的性平改革也應該被視為建立融合機制的一部分。

大學是七位受訪者建立融合機制(如舉辦演講、研討會)的場所與贊助者，也是她們實踐婦運、積累行政資歷、擴展學術人脈，以及連結學術、國家與市民社會的基地。本節探討受訪者們在大學校內的性平行動，分析她們身為組織一份子，在組織中推動改革的能動性與所採取的策略。前述提到兩個研究，探討提高大學 STEM 領域的女性教師人數(Meyerson and Tompkins 2007)與決策參與權(Kim and Celis 2022)。本文討論的議題更廣泛，包括「修正機構／制度」與「修正知識」的目標。七位受訪者在校內的一些倡議作為請參考附錄 3。

受訪者們都認為性平改革是她們的學術本業。她們有志改革的能動性來自受到女性主義感召；也源自她們處於外人內置的處境與雙重鑲嵌的位置——她們是大學裡少數的女性主義者，而且她們的學科專長被視為比不上醫學與理工科系。G 雖任教於理工學系，卻是系上唯一的女教師，很早就看到女性教師在理工學院的艱難處境。H 執教的大學以理工科技為主導，視人文社會學院為邊緣單位。L 任教的性別研究所被醫學系認為專業較低，但是 L 隨時找機會挑戰醫學教授。K 任教的性別研究所被校方認為是麻煩製造者，但她們常申請到研究計畫，表現不俗，校方不敢小覷她們。I 是護理科系教師，在專業上同樣被醫學系視為低一等。S 任教的人文社會科系長期被學校邊緣化，直到 2000 年通識教育與醫學人文被列為醫學院評鑑重要項目。T 任職頂尖大學的社會科學系所，其單位似乎沒有被邊緣化的問題，但她與醫學系合作教學與研究，從女性主義觀點批判生物醫學，使她具有外

人內置的特性。

外人內置與雙重鑲嵌的處境，使得七位受訪者具有三個重要特質：她們知道她們的學科專長與 STEM 科系之間存在優劣與壓迫的位置；她們非常清楚自我定義和自我價值是什麼；她們熟知女性主義論述，瞭解婦運的重要性。這些認知讓她們無法對校內的性別不平等狀況保持靜默。

七位受訪者推動校內性平改革大致有三種策略：爭取高層支持、提出有力論述、採取小贏策略。這些策略也是她們在國家、學術、市民社會柱子推動性平目標時經常使用的。第一，尋求高層支持，Sturm 在密西根大學能夠成功推動 ADVANCE 計畫，就是因為獲得校長與學院高層的支持。本研究中有三位受訪者明顯善於使用這項策略。H 認為她於 1990 年代就能夠成功在校務會議提議成立校內性侵害與性騷擾防治小組，主因是校長沒阻擋，且得到資深老師支持。L 擔任主管時，因為校長對她性平專業的認可，請她在校務會議上發言，而改善了校內同志教師的權益。S 表示她能夠在《性別平等教育法》實施之前就在校內成立性別平等委員會，後來又設置性別與健康研究室，即是受到歷任校長的支持。

第二種策略是提出有力論述，引用政府政策或國際之趨勢來說服校方回應，即所謂的「迴旋鏢」(boomerang) 策略 (Beckwith 2007)。醫學大學較容易接納這套性別論述，因為醫學教育評鑑強調醫學生應有性別敏感度，還有《醫事人員繼續教育辦法》規定性別課程為必修學分，而且晚近國科會與衛福部開始建置醫學研究考量性別的政策指引。相對地，科技領域經常讓受訪者們無法發揮論述策略，如 H 表示，女科技教授本身「也不認同我們的性別論述，因為她們沒有被歧視，單位對她們很好，她們是因為能力而當教授，認為自己做得到，別人應該也做得

到。」

第三，採取小贏策略，受訪者們如同 Meyerson (2004 [2001]) 觀察到的耐撞基進者，在組織內推動改革時無法採取激烈手段，而是以漸進的小贏策略，持續地、堅定地進行倡議。如致力於科技領域性平改革的受訪者 G 深信，唯有漸進方式方能贏得支持，她表示「我是一個溫和改革者，科技用激烈手段，別人不會想和你合作，都跑掉了。改革不要過度激烈，激烈反而壞事」。小贏策略的特色，就是行動者掌握各種時機（短暫或長期）行動，尋找機會技巧地運用語言來改變同事的想法與行為。如 H 就利用圖書館館長的職位，努力從內部創造改變：

我沒有特別標榜女性主義，而是在工作上賦權女性職員……讓我這一群女性同事們，她們都很優秀，讓她們做的東西更被大家看到，她們的成就可以呈現出來，獲得大家的承認、認可。

H 表示在以理工科系為大的學校裡，只能利用時機或案例才能夠宣傳女性主義，她曾經利用在教評會時，有男老師為家庭緣故請育嬰假，她抓住這個機會發言，說明國外的情形以及女性主義論述來支持這位男老師。在醫學大學任教的 L 也經常運用主管的角色，在校務會議發言挑戰醫界性別盲、改善行政上的性別不平等政策，或利用在校內對醫師教授演講時，增進他們的性平觀念：

我一直在學校給教授演講，演講的時候就會發現他們瞧不起同志，講一些很可怕的事情，……不對的事情一大堆，就告訴他們碰到可以怎樣做。這就是一直講一直講。我在學校就是扮演這種角色。

又如 S 與 T，不會預設反對阻力的存在，而是會運用「建立策略性聯盟」，如 T 與醫學系合作教學與研究、S 協助醫學系人文教育評鑑、與醫學系合作，將性別醫學與多元文化融入醫學系的專業課程。

另外，H 與 S 明顯因為處於多重鑲嵌的位置，讓她們從外人內置轉為組織中圈內人，開始改變改革策略，選擇與校方一起工作，而不是站在校方的對立面。H 表示自己剛任教時對學校沒有認同感，經常帶領學生進行校園性平抗議活動，後來被校長指名擔任「性別歧視與性騷擾防治處理小組」的召集人之後，漸漸對學校產生認同，轉而主動協助學校推動性平業務。同樣地，S 因具有女性主義的批判性，曾與立法委員一起召開記者會，批判學校違反民主的措施；在校多年後，開始協助學校推動性平業務，又經歷行政主管一職，與校長及各系所主任建立信任關係，最後認同自己也是學校一份子。雙重鑲嵌的身分認同讓 H、S 從反抗轉為協助學校，對學校的影響力也漸增。受訪者 I、K、L 對校方的認同度則始終不高，而 G、T 在校內的改革較多是在本科系或與醫學系合作。

簡言之，這七位女性主義學者具有外人內置的特質，又有耐撞基進者堅持在組織內進行小贏改革的理念，加上對學校與女性主義產生雙重鑲嵌的認同，所提出的性平措施更容易被校方高層接納。此外，本研究發現：受訪者的外人內置特質除了在校內改革的案例中出現，在國家場域（後續第三小節的案例討論）中也持續發揮作用。受限於篇幅，僅在此小節進行討論。

（二）性平機制與女學會：連結柱子的融合機制

本研究發現，七位女性主義學者推動 STEM 領域性平改革的動員模式與融合機制，符合 Bereni（2021）的女性目標場域理

論，然而明顯不同於法國國會議員性別均等推動案例。臺灣的學術、國家與市民社會的三根柱子（如圖 1 所示）有幾項獨特之處，影響了橫向動員驅動與三種融合機制產生的方式。也因為她們橫跨三根柱子，而具有外人內置、耐撞基進者、雙重／多重鑲嵌的特性，這樣的特性又有助於她們的能動性、批判性、敏感度，幫助她們在每個柱子推動改革。

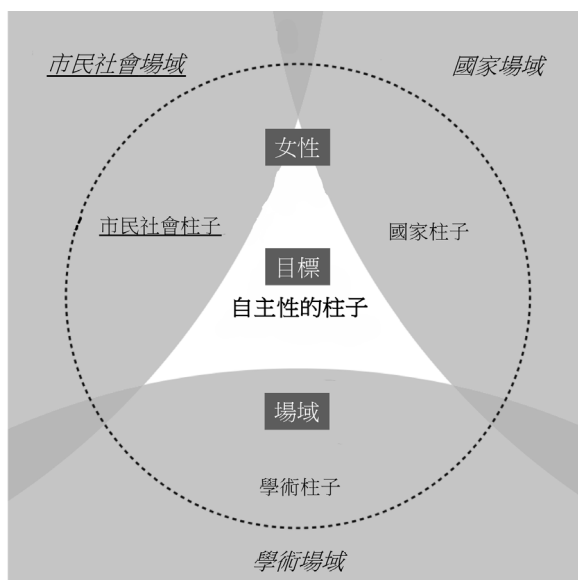


圖 1：橫跨學術、國家、市民社會柱子的性平改革
（作者修正與改寫自Bereni〔2021: 217 Figure 1.〕）

首先，臺灣國家場域的性平機制柱子，在中央與地方政府皆採公私合治委員會制——包括行政院의婦權會／性平會、地方的婦權會／性平會，以及與 STEM 領域最為相關的教育部、國科會、衛福部等部會性平專案小組——允許婦團代表與學者專家直接參與決策。這項制度賦予女性主義學者機會進入國家柱子。七位研究對象就是因為橫跨國家、學術與市民社會三個場域柱子，而擁有位置與資源促成三種融合機制產生。相對地，在法國、瑞

典等歐美國家，官僚主掌性平機制（黃淑玲 2017），女性主義學者只能在體制外監督，不會成為國家柱子的一份子。

第二，女學會橫跨學術柱子與市民社會柱子，是七位研究對象建立融合機制最初與最重要的基地。¹⁰ 七位都擔任過女學會理監事，有四位曾任理事長。女學會創立於 1993 年，主要由大專院校女性教師組成，宗旨與任務是推動臺灣社會與校園婦運，以及推廣性別研究。雖然近年來女學會的婦運團體角色漸淡，然而在七位受訪者擔任理監事的 20 多年期間，經常透過記者會、遊行、實體抗議、投書報章、連署聲明，以及行函國科會與教育部等機關進行倡議。實施性別主流化與設置專責性平機制，都是女學會聯合其他婦團共同推動的議題（范銘如等編 2023）。此外，早在 80、90 年代，七位受訪者即開始推動校園性平改革（參見附錄 3）。女學會也是重要的「地點與場所」的融合機制，七位受訪者皆透過女學會舉辦過全國性學術活動，串連其他學門與性別研究學者合作，發展性別研究在科技與醫療領域的女性主義論述；成立性別與醫學文獻的網路平臺；出版性別與科技／醫療的著作與教科書；推動大專院校將性別納入醫學教育、醫事人員繼續教育與通識課程；更成立了四個新的學術／婦運團體。這些都是女學會建立融合機制，形塑及流通女性目標論述，以達成「修正知識」目標的作為。受訪者們在跨校性學術柱子的一些作為請參考附錄 4。

第三，七位受訪者皆擔任過女學會之外的婦運／同志團體的理監事，讓她們不但是市民社會團體之間的串連者，也有人脈去連結學術與市民社會兩根柱子，又在國家性平機制擔任委員。如此一來，她們就扮演樞紐角色，在不同柱子之間互相挪用資源、連結三根柱子，三個融合機制於焉形成。

10 有關女學會歷年來的學術與婦運活動，參見《女學而立：臺灣女性學學會 30 年紀念文集》（范銘如等編 2023）與《發聲與行動：大學教師的學術勞動與性別運動》（楊巧玲、張盈堃編 2016）。

第四，七位研究對象採用多元的融合機制連結國家、市民社會與學術三根柱子。如 S 經常擔任媒介者角色，在中央性平機制委員位置上，一方面聯合婦運者出身的立委分進合擊，施壓行政院、國科會、衛福部與教育部；一方面在委員會正式提案 STEM 性平政策建議（如提案通過國科會研擬「國家性別與科技前瞻發展白皮書」），並決議由（主責性平會業務的）政務委員，連同性平會委員去拜會科技部、衛福部等部會首長當面溝通、尋求支持。K 則認知到以性平專家角色聯盟國科會性平機制官僚的重要性，透過協助她們推動科技性平計畫，培養文官成為女性主義者。另外，受訪者們經常擔任其他固定或臨時委員會諮詢專家，即使 T 喜歡由下而上的市民組織方式進行改革，還是非常樂意協助政府機構，「比如說我參加衛福部人工生殖諮詢委員，……我花很多力氣跟科長討論。我出席委員會議都會準備好資料、各種表格，確保每個人都收到。」

再者，校內與校外的學術柱子是受訪者們進行改革的起點，也是她們與其他柱子相互結盟的基石，尤其跨校的學術活動是建立融合機制的關鍵。例如 G 以台灣女科技人學會名義，向科技部申請經費舉辦國際研討會，科技部與性平處都有文官來參加。這便是女性主義文官、市民社會，還有學者，匯集在一起的論述融合機制。I 則與國家柱子合作建立論述融合機制，她受邀參與教育部通識 STS 領域課程前導計畫，主導醫療領域將性別概念放入課程，「後來我們出了《護理與社會》這本書，很多教案，有很多性別意識的課程，讓老師在護理課程上課用。」此外，後文將討論 G、I、K、S、T 成立四個新的倡議團體，連結學術、市民社會與國家三根柱子進行改革。

簡言之，七位女性主義學者積極參與學術活動與婦運團體，並選擇與國家性平機制同行，多重身分反映出性平改革的多元進路與橫向合作之必要，僅以圈內／外或體制內／外的二元界線來

分析已是不足。Bereni (2021) 所提出的女性目標場域，可以幫助我們理解這種機動性的穿梭。女性目標場域鑲嵌在各種其他社會場域中，與其他社會場域之間產生出交叉區域。位處女性目標場域核心位置的柱子是市民場域的「自主婦女運動」，雖然具有相當的重要性，然而這僅是其中一個柱子。Bereni (2021: 216-217) 認為，女性權益抗爭的主導力量並非總是來自「婦女運動柱子」，其也不一定是抗爭行動的起源或驅動力。Bereni 與 Revillard (2018: 425) 進一步指出，當婦女運動較為不活躍，或是婦女平等議題受到政府政策重視時，女性目標場域中的其他柱子（她們所舉的例子是法國婦女政策機制，women's policy agencies，或可理解為國家柱子）就可能發揮關鍵作用。本研究證明她們的論點是正確的。

值得注意的是，在臺灣脈絡下，七位研究對象是「個人」置身於三種不同場域柱子，因而能夠順利建立融合機制，連結三根柱子動員起來。她們擁有多重位置的原因，包括臺灣性平機制採取公私合治體制、女學會橫跨市民社會與學術兩個柱子而自成一个融合機制，受訪者們長期耕耘「地點與場所」的論述融合機制，並積極參與多個市民社會團體，而且能夠靈活運用多種策略去結合三種場域柱子。這些因素正是本研究可以補充 Bereni 理論之處。

（三）女性主義學者橫向連結動員的案例

女性主義學者能夠穿梭學術、國家與市民社會三根柱子進行橫向連結動員，受惠於其雙重鑲嵌、外人內置的「位置」，而得以在其中穿針引線。下列案例的重要性在於，呈現出女性目標場域理論與耐撞基進者理論互相補足的分析視角：耐撞基進者理論強調外人內置與雙重／多重社會鑲嵌的位置，以及她們所採取的

小贏策略；而女性目標場域理論則指出研究對象如何地將柱子連結起來，形成共同的力量。

這些案例中有些涉及二個柱子，也有橫跨三個柱子，即使案例中只提及橫跨兩個柱子，對於另一個場域亦可能產生潛在的影響。附錄 3、4、5、6 分別呈現在學術柱子（校內與跨校）、國家柱子、市民社會柱子，推動「修正女性數量」、「修正機構／制度」與「修正知識」三項性平目標的一些進展。

1. 案例一：推動國科會實施性別主流化

2005 年在行政院婦權會委員提案下，行政院首次提出四年期性別主流化實施計畫，一開始，許多部會懵懂不知如何進行（黃淑玲、伍維婷 2016）。國科會實施計畫，是受訪者們連結學術、國家與市民社會場域三根柱子，橫向動員促成政府機關推動的一個案例。受訪者 S 表示，2005 年，女學會有鑒於國科會經費分配的性別比例極不平衡，且不重視女性研究員的懷孕與育嬰權益，因而提出國科會性別主流化說帖。S（時任理事長）、K（時任理事）聯袂 G（時任考試委員）及另一位女學會理事與一位婦權會委員，一道拜會主委吳茂昆，爾後再致函國科會，提出兩項要求：研討會與讀書會等活動應列有托育經費、女性研究人員懷孕生產期間，研究表現評比應放寬為過去七年；獲得國科會同意實施。後來 S 以女學會理事長名義受聘為行政院婦權會委員，她利用委員身分，與女學會理事 K 至當時主委陳建仁主持的一級主管會議，簡報國科會應如何進行性別主流化，現任國科會主委吳政忠（時任副主委）也參與其中，隨即國科會提出「性別與科技研究計畫」。S 表示：「國科會性別主流化是新的創制，從那裡開始才會有資源，才有性別與科技專題研究計畫，才有性別與科技相關規劃推動計畫（GIST）一到三期。¹¹ 這是我們從國家場域

11 科技部的 GIST 三期計畫為：「促進科技領域之性別研究規劃推動計畫」（2014/11/01-

去創造出來的。」¹²

行政院各部會設置性別平等專案小組，是性別主流化實施計畫的項目之一，公私合治的性平機制由此往下扎根到部會層級。2007 年國科會性平專案小組成立，S 為第一屆委員，在會議上提案通過邀請女學會與其他婦女團體列席小組會議，但此項決議僅實施了兩屆。2007 年之後，I、K、G 相繼成為婦權會／性平會委員，與行政院性平會許多委員共同努力推動各項性平議案，2012 年國科會要求「性別與科技研究計畫」申請者必須進行性別影響評估，性平會也於 2012 年新增「環境能源科技小組」。

2018 至 2022 年間，S 又受聘為行政院性平會委員，與其他委員先是通過「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」提案，列入行政院性平處 2022-2025 年重要性別平等計畫六大議題之一，¹³ 又提案通過國科會制訂「國家性別與科技前瞻發展白皮書」，¹⁴ H、K、S 等人皆參加過白皮書諮詢會議。Schiebinger 在史丹佛大學創置的 Gendered Innovation 網站，由 K 主持的國科會 GIST 計畫同步翻譯成「性別化創新」中文網站，提供許多運用性別觀點開創科技與醫療研究新視野的案例。性平會委員與性平處女性主義官僚吸收了這項論述，方有上述兩項提案通過。依據「性別平等重要議題（院層級議題）（111-114 年）」的工作項目，2023 年國科會成立「性別化創新規劃小組」，¹⁵ T 受聘為工作

2018/01/31）、「促進科技領域之性別友善與知識創新規劃推動計畫」（2018/10/01-2022/03/31），以及「性別化創新的應用與推廣」（2021/08/01-2024/07/31）。

12 漫長的遊說過程可以參考蔡麗玲編（2021: VI-VII）。

13 參考行政院性別平等會，2021，性別平等重要議題（院層級議題）（111 至 114 年）。<https://gec.ey.gov.tw/File/40EC70A336D713CA/32a1fc05-81e5-4e17-824b-74c70f663c19?A=C>，取用日期：2024 年 6 月 1 日。

14 根據行政院性別平等會「環境、能源與科技組」第 25 次會議紀錄，載自 <https://gec.ey.gov.tw/File/FD87E7EAFCEB93E9A/850a6d17-25bb-43d7-a4b1-ed755b093bf8?A=C>。取用日期：2024 年 5 月 23 日。

15 資料來源如註腳 9。

小組成員，開始建置「科學研究學術領域性別化創新操作指引」。

綜上所述，國科會推動性別主流化，多位受訪者是重要參與者，她們以學者或婦團代表身分進入國家性平機制，先後都曾提案、傳承經驗，延續關切 STEM 性平改革的三個目標。從國家柱子要求政府提出政策方案、釋出資源經費，從上而下進行改革，如 S 所說「從那裡開始才會有資源」。受訪者們在國家柱子能夠有所建樹，是因為她們成功地連結學術、國家、市民社會三根柱子，而女學會的倡議則是柱子之間橫向動員的最早驅動力。女學會長期耕耘「地點與場所」這項融合機制，提煉出有力的論述，說服行政院實施性別主流化；受訪者們協助各機關推動，因此與性平機制的文官產生連結。此外，女學會與其他婦團之間久有合作關係，亦有助於市民社會柱子同心在國家柱子使力。

2. 案例二：推動醫事人員繼續教育辦法、醫學教育融入性別觀點，與醫學研究的性別分析

醫療領域的性平改革歷經幾個階段，一樣始自衛生署實施性別主流化。¹⁶ 在第一個階段，受訪者們致力於醫療院所實施「修正機構／制度」與「修正知識」的目標。2007、2009 年間，衛生署陸續以行政法促成醫師執業登記及繼續教育辦法，於後擴大範圍到各類醫事人員，將性別議題課程列為繼續教育之必修學分。醫療院所因此不得不啟動防治性騷擾和性別議題繼續教育。S 時任婦權會委員，她說：「這個法案通過是當時 2006、2007 年我們在第五屆婦權會催促各部會實施性別主流化，結合黃淑英立委推動，當然黃淑英立委著力最多，她在立法院要求衛生署要制訂這法案，來來去去很久。」七位受訪者與許多婦團及同志團體都曾到醫療院所演講授課，主題大都聚焦在性騷擾防治、性別友

16 更有 2002 年《兩性工作平等法》通過，第三章規範「執行職務」時之性騷擾防治，醫療院所開始注重此議題。該法於 2008 年更名為《性別工作平等法》，2023 年修正名為《性別平等工作法》。

善（同志與女性）就醫環境、女性被過度醫療化、女性墮胎自主權、新生兒性別比例失衡等議題。¹⁷

除了上述醫事人員繼續教育辦法可發揮效果之外，這個時期另有一個成果對醫學界的影響亦大，亦即，H 參與草擬的《性別平等教育法》在 2004 年頒布實施。2007 年 I 與 S 擔任第六屆婦權會委員，力促教育部醫學教育委員會（醫教會）必須積極落實該法，並與第二屆教育部性別平等教育委員會委員聯手，經多次溝通，¹⁸ 醫教會執行秘書賴其萬教授開始意識到性別議題對醫學教育的重要性，在其任內贊助並親自出席多屆「性別與健康研討會」。例如，2008 年他委託 L 辦理「性別與醫療工作坊」，由醫教會出面廣邀各醫學院的醫師與教授參加，L 將工作坊論文彙集為「性別與醫學教育」專輯，登載在她主編的《性別平等教育季刊》（第 43 期）。這個案例再度展現受訪者們在國家柱子聯盟學術柱子、市民社會柱子，成功說服有公權力與影響力的醫界大老支持「地點與場所」的融合機制，將具有性別觀點的醫療論述流傳給醫事人員。

進入 2014 年，受訪者們開始另一階段結合市民社會、國家與學術三根柱子，推動「修正機構／制度」與「修正知識」的性平目標。驅動力起於婦運團體與第三、四、五屆行政院性平會關注多項醫療領域的性別議題，包括孕婦友善生產模式、女性障礙者權益、生產事故賠償等等。每項議題推動都仰賴多個場域柱子的橫向動員與結盟。以推動多元友善生產計畫為例，最先有婦女

17 參考《性別平等教育季刊》第 43 期（教育部 2008）。

18 根據受訪者 S 提供的當時參與各項會議的資料，2006 年 8 月 21 日，她在婦權會教育文化媒體會議上提案，要求教育部舉行婦權會、醫教會的聯席會議，並邀請包含婦女新知在內的幾個婦女團體與會。2007 年 4 月 27 日，受訪者 S 以教育部性平教育委員會「政策規劃組」召集人身分，邀請賴其萬教授至該小組會議討論。又，2007 年 12 月 10 日，受訪者 I 在婦權會提案，要求召開婦權會委員與醫教會各組主委交流會議，受訪者 S 以婦權會「教育文化媒體組」召集人身分擔任主持人（此次會議過程亦可參考盧孳艷 [2023: 99]）。

新知連同女性立委召開記者會，引發話題熱燒，媒體廣為報導，電視臺甚至製作紀錄片報導。¹⁹ 同一時間，「生育改革行動聯盟」理事郭素珍在行政院性平會與其他委員施壓政府回應。²⁰ 她們的論述都是引介受訪者 T 與其他女學會學者長期投入助產士與生產研究的成果，可見女學會做為融合機制的影響力。

在此時期，另一個值得注意其未來成效的成果，是推動醫學研究的性別分析，以達到醫療領域「修正知識」的性平目標。如附錄 5 所列，先有 2016 年科技部補助專題研究計畫要求凡涉及臨床試驗者，應填寫性別分析檢核表（黃淑玲、蔡麗玲 2019）；以及 2020 年以降，國科會與衛福部陸續發展醫學促進性別考量的相關政策指引（蔡甫昌、莊宇真 2023）。此外，2020 年，衛福部發函各醫院人體試驗委員會應修習性別議題，此舉無疑將醫事人員繼續教育必修性別課程，導向醫學研究也要進行性別分析主題發展。這波重視將性別分析注入醫學研究的政策風潮雖是由行政院性平會發動，然性平會委員也聯合臺灣女人連線，請立委李麗芬發函給國科會。而 K 主持的國科會 GIST 計畫建置「性別化創新」網站，則發揮融合機制功能。這個案例再度顯示：女性主義學者推動醫療領域「修正知識」的性平目標，無論驅動力最初源自哪根場域柱子，成功的關鍵仍在於學術、國家與市民社會三根柱子一起動員起來。

3. 案例三：創立醫療與科技領域推動性平目標的四個新團體

本研究中，有五位女性主義學者催生了四個以推動 STEM 領域性平目標為宗旨的團體：「臺灣護理產業工會」、「生育改革行

19 如 2014 年 5 月 9 日，婦女新知與尤美女立委、林淑芬立委合辦的「拒絕過度醫療化，給我生產計劃書」母親節記者會。2014 年 1 月 4 日「【民視異言堂】孩子可以這樣生『臺灣產婦出走記』」影片。<https://www.youtube.com/watch?v=sBZV3V9M66Y>，取用日期：2024 年 5 月 12 日。

20 參見衛生福利部，2014 年 10 月 16 日，友善多元溫柔生產醫院試辦計畫起跑記者會。<https://tinyurl.com/4yjufvnm>，取用日期：2024 年 5 月 12 日。

動聯盟」、「台灣女科技人學會」、「臺灣性別醫學學會」。前兩者隸屬於市民社會柱子，整合學界和實務界，支持第一線人員發聲，傳播女性主義意識，促使草根力量的壯大，透過基層組織遊說國家與民眾。後兩個學會的性質較偏向學術柱子，其重要性在於整合跨校與跨領域的圈內人，累積與傳布 STEM 性平論述。這四個團體能夠成立，都是奠基在受訪者們本身的學術研究成果，與擁有論述的專業能量，加上她們能夠申請到國科會與其他機關經費資源，並受益於「地點與場所」融合機制，即女學會與其他婦運團體產出的 STEM 性平論述。四個團體無論是成立過程或運動策略，都是動員國家、學術與市民社會三根柱子聯盟合作——在性平機制發動提案，又聯合立委與婦女／性平團體舉行記者會，採取體制內外雙路夾攻策略。

「臺灣護理產業工會」（「護工會」）的創立來自特殊的背景。2003 年 SARS 爆發期間，衛生署公布發給「醫生 10,000、護士 3,000」抗煞獎金的措施，引發婦運與護理界人士憤怒。I 是護理系教授，她與當時女學會理事長 H 及婦女新知、社區護理學會，共同舉辦「正視護理人員犧牲的代價」記者會，批判政府歧視護理人員。L 也投書報社，指出民眾不該將護理人員當作代罪羔羊。²¹ 記者會之後，看見更多護理師在不友善醫療環境中的困境，I 於 2004 年催生「台灣護理人員權益促進會」並擔任理事長。2012 年法令修改後，轉向勞動部申請成立「臺灣護理產業工會」，I 說：「護工會會員大多是護理師，老師很少，我希望會員是第一線人員。」「護工會」的目標在於修正機構／制度，改善護理人員在醫界的邊緣處境，也會採取體制外運動，與工運聯盟上街頭抗議，促使政府改善護理人員的權益。改革成功的有：修改《勞基法》84 條之 1 排除護理人員責任制、合理工時認定、改善護理師契約書不得有不合理的違約金、修改《醫療法》

21 過程詳見范銘如等編（2023：92）。

保護醫療人員免於醫療暴力等等。I 表示，護理界很多人缺乏女性主義思維，並不支持工會。例如護理人員依法皆應加入的「護理師護士公會」，雖然受到「護工會」刺激，權益意識漸強，但仍不參與工會舉辦的抗議活動。

研究專長為性別醫療的受訪者 T 一直關注助產士與生產過度醫療化等議題，她與婦女新知以及一群注重此議題、非學術界的新生代媽媽合作，在 2015 年成立「生育改革行動聯盟」（「生動盟」）。一開始，她們聚焦在公部門的「修正知識」和「修正機構／制度」的改革，但發現由上而下催促公部門，帶來的改變非常有限，於是改以由下而上的方式進行改革。「生動盟」推動助產士生產模式的困境，來自於圈內人（醫師界）不支持，所以必須啟蒙孕產婦發聲，從草根做起，合作對象不是醫療專家，而是新一代媽媽，扎根社區生育教育，由此慢慢推動修正機構和修正知識的目標。這個團體之所以能夠成立，主因是推動者 T 本身對該領域有長期深入的學術研究基礎，以及結識許多居家生產的實踐者與支持者：

我們推動的事情造成的影響都很有限，所以和我一起工作的媽媽就希望由下而上……比較以社區裡面的訪談啊，包括是討論會生產……藉討論會一個方式來瞭解助產士，媽媽們也喜歡做這樣的事情。現在很重要的，我們在做一個有性別平權概念的生產教育。（受訪者 T）

「台灣女科技人學會」於 2011 年成立，G 是創會理事長，它能夠創立是因為國科會實施性別主流化，推出性別與科技相關規劃計畫，G 與 K 接續承接推動計畫。學會本來的目的含括「修正知識」，但是目前推動「修正知識」、「修正機構制度」的目標都受到阻礙，因為號召圈內人來進行改革較為困難。之所以如此，一方面是因女性在科技領域本身就是邊緣弱勢；二方面，在企業

界要進行改革不易，而且缺乏法令的協助，很難要求科技界、企業界接受性別教育課程。G 表示學會目前的成效大都在女科技人聯絡感情：「女科技人學會，主題談自己、家庭、工作、環境等問題，還不可能提出像女學會、新知那樣的性別議題。但是我會在那裡連署女學會或新知的議題，像同婚，有人看到會退出，不同意我的做法。」K 加入學會的主要任務則是「將性別的論述和學術領域帶進來，我們兩人相互支援」。經過多年的努力，並且在女性主義學者有意識地引導下，目前成員已經慢慢具有性平概念，逐步培養圈內人，但在生產研究論述以達到「修正知識」的進展相當緩慢。

「臺灣性別醫學學會」是 S 於 2022 年催生成立的，宗旨在推廣性別醫學及生物醫學、公共衛生等領域的性別研究。當前學會的主要工作是舉辦研討會與工作坊，以及到各醫院與各類醫事人員公會，進行醫事人員繼續教育性別課程演講。S 表示她能夠說服其校校長支持成立學會，又能夠邀請到國家衛生研究院院長與其他大學的校長、院長，與醫界資深教授等圈內人擔任學會理監事，雖有個人在校內外已累積充沛人脈之助力，主要還是因為有國內外大環境因素推波助瀾。包括前述提到的國內相關醫療法規與政策、婦運在性平機制施壓國科會、衛福部與教育部建置 STEM 領域性別化創新手冊；歐盟、美國、加拿大等國家衛生研究院已實施計畫申請者必須考量性別的政策；以及頂尖醫學期刊紛紛要求作者提供性別分析的國際趨勢（黃淑玲、蔡麗玲 2019；蔡甫昌、莊宇真 2023）。

上述三個案例，展現七位女性主義學者推動 STEM 領域性平改革的婦運動員模式——透過建立三種融合機制，連結學術、國家與市民社會等多個場域柱子彼此結盟。在這過程中，女學會橫跨學術與市民社會兩根柱子，扮演關鍵角色；而公私合治的性平機制，則從制度面提供受訪者國家柱子的位置與資源，讓她們能

夠帶著性平目標自我動員，與也有同樣性平目標的婦女團體和立法委員、考試委員密切合作，共同施力，促使目標達成。由於三根柱子均位於國家體制、市民社會組織、學術團體之中，她們無論身處哪個柱子，採取的都不是激烈手段，而是持續、堅定、合作、適時應變的小贏策略。且因為已經被賦予上述場域中的正式位置，她們的行動並非如 Banaszak (2010: 3) 所言，「在雷達底下」悄悄進行。

(四) 較難推動的性平改革

受訪者們推動 STEM 性平改革遭遇最大的阻難為何？本文發現：相較於科技領域，醫療領域由於直接與民眾攸關，且與社會科學的關係極為緊密，並有法規與政策規範醫事人員重視性別議題，故而受訪者們在學術、國家與市民社會三根柱子較能夠有效地倡議改革。反觀理工科技領域，既缺少圈內人參與、亦沒有相應國家法規，而且社會科學較難介入，使得受訪者較難提出有力論述來做批判改革，更是無力動員學界、企業界與政府機關的科技圈內人投入改革。G 與 H 皆表示，要在大學的理工或自然科系裡進行「修正女性數量」、「修正機構／制度」、「修正知識」的改革非常困難，主要是因為理工大學以男性為主，而且這些科系的女教授並不重視性平的觀念。H 說：

這是個理工的學院，以男性主導，性別不被重視，女性主義學者說不上話。不可能在公開場合提倡理工學院多聘女性教師，只能說這位女性老師很優秀、可以聘她。而且女性教師不認同性別，連多聘女性教師這種議題，女性教師都會反抗。

即使有女科技教授願意做性別的研究，動機也往往是想拿研究補

助，而非認同性別研究在科技領域的重要性。G 說：

女科技人大學時有修性別課程的人是少數。2020 四月我和○○（按：受訪者 K）辦研習會，如何將性別納入科技研究，只有兩、三個來參加。她們是私立科技大學的，拿不到科技部專題研究補助，想拿性別與科技計劃。

有兩個例子可以說明無論是醫療或理工科技領域，即使在國家柱子推動也困難重重。第一是致力於提高科技領域的女性教師人數。受訪者 S 表示，她在行政院性平會曾多次提議，由教育部提供專款，讓大學增聘科技領域女性教師，每回皆被否決，理由為教師聘任是大學自主事務。第二是復興助產士制度，1970 年代，政府認定婦女生產由醫師接生代表醫療進步，助產士則是國家落後的象徵，而關閉助產士科系。即便倡議者援引國外例子——如荷蘭、英國、日本等國的助產士制度，這類論述在國家柱子仍會碰到困境，因為醫院生產制度在臺灣已深植人心，難以撼動。

Meyerson 與 Tompkins（2007）指出，女性主義學者能成為促成組織改變的耐撞基進者，是因為她們具有雙重鑲嵌的認知系統，能夠洞察到組織中不公平、不正義的情境。如果科技與醫療領域圈內人只有單一學術專業認同，就很難突破主流的認知模式與思考邏輯，繼而認同性平目標。再從女性目標場域的理論觀點來看，能夠促使集體動員的前提是行動者具有明確的性平目標，若是相關政府單位、學術界、企業界等場域的 STEM 領域圈內人沒有性平意識，國家亦不積極介入，女性目標場域的結構動員機制便無法啟動。

五、結論

本文研究七位醫學、理工大學的女性主義學者，在校內、校外的醫療、科技領域進行性平改革的狀況，並以婦運的女性場域目標理論與 STEM 領域的「修正女性數量」、「修正機構／制度」、「修正知識」三大目標，以及外人內置特性與耐撞基進者的策略來進行分析。這七位女性主義學者的經驗，僅能展現臺灣 STEM 領域性平改革的一小部分，無法呈現其他眾多人士的努力與成果，更遑論足以勾畫數十年的完整歷程。但本文仍主張本研究提出新觀點來分析當前臺灣婦運動員結構有其開創意義。本研究的理論關注有兩個層面：一方面是這項婦運串連盟友的動員方式，是否反映了當代臺灣婦運的動員結構；另一方面是個人行動者推動改革的能動性、策略，與其個人在學術、國家、市民社會柱子參與的資歷，以及對女性主義理念與任教大學的認同度之間的關連性。女性目標場域理論與耐撞基進者理論，分別回應了這兩個層次的理論關懷。臺灣性平機制的獨特性——各種層級政府都建立了國家與社會合議委員會——使得專家學者在性平政策國家治理中扮演重要角色，更強化本研究與這兩個理論對話的有效性，與對發展本土理論的潛在貢獻。

從這些女性主義學者推動性平改革的經驗來看，她們是具有性別意識、改革動機的行動者，身處於多重鑲嵌的位置，更能善用整合橫向多元的資源，動員不同領域的合作。做為組織的圈內人、又是企圖在組織內進行性平改革的局外人，她們符合耐撞基進者「外人內置」的定義，利用特殊的雙重位置進行改革。行動者的位置是促成從內部造成改變的關鍵，「體制內的圈外人」的位置，指的是在內部受到邊緣化，而不是她們被有權力的機構所排除於外，她們在雙重鑲嵌的位置上產生出批判性與創造性。

然而，這七位研究對象根據其學科領域特殊性和工作環境氛圍，推動改革的成果仍顯示出差異。本文發現：第一，臺灣科技與醫療領域的性平改革，人文社會女性主義學者仍是主要推手。這些改革能成功的特色是，兼具學術、國家、市民社會三根柱子聯盟動員的角色，同時採用尋求高層支持、論述與小贏的行動策略。第二，臺灣科技與醫療領域的性平改革參與者缺乏國家、企業、學術、市民社會等場域的科技與醫療圈內人。沒有科技圈內人，尤其是女科技人起來推動性平改革，致使「修正女性數量」的目標充滿困難；而在醫療領域，則缺少醫學界的圈內人倡議性別醫學的重要性，「修正知識」的目標難以達成，性別醫學的新知識無法在臺灣扎根。第三，女性主義學者的行政資歷有利於進行校內改革，女性主義認同與外人內置的批判視野，是激發她們進行改革的動力。她們在校內資深且經歷主管經驗，與高層關係緊密；在校外又是婦運界資深領導者；並參與婦權會／性平會，做為國家女性主義推動者。她們運用外面的國家組織力量再回到學校，由上而下，告訴學校國家法令的重要性，進而在校內進行改革。她們採取緩慢的說服策略，顯示出耐撞基進者的小贏策略是有效的，也印證她們在結構與能動的拉扯之下，尋求「可行的」改革策略，以漸進、不顛覆的方式行動，才有機會產生影響力。²²

本研究的受訪者新創了四個全國性團體：「台灣女科技人」、「臺灣性別醫學會」、「生動盟」、「護工會」。這些團體能夠成立的

22 感謝審查人提問小贏策略的有效性與外推應用的可能條件。礙於篇幅，本文無法更精緻說明小贏策略的所有細節。然而，小贏策略並不是某些組織工作者所獨有的工具，行動者具有改革的能動性是必要條件，而判斷要採取何種改革的策略，必須考慮結構和組織的特性。小贏策略恰好是一個觀察組織特性的試紙，「小小的行動可以讓未知的盟友與資訊曝光，讓當事人知道隱藏的抗拒來源，以及更多推動改革的機會」（Meyerson 2004 [2001]: 156），因此小贏既可促進對話，也能降低伴隨改革努力而來的焦慮，進一步挑戰組織容忍度。至於小贏的行動能多大、多小？從正式演講、會議、書面和口頭溝通，或是象徵性的溝通，例如標語 T 恤、貼紙或徽章等，都是可用的視覺表達工具（Meyerson 2004 [2001]: 166-167）。選擇在辦公室貼上彩虹圖案，或是使用彩虹識別證的組織工作者，也是在實踐一種不著痕跡的小贏策略。因此，若要擴大小贏策略的參與範圍，仍須回到行動者的改革能動性，並且判斷出如何採取「可行」的策略。

共同因素，都是因為受訪者有參與和經營婦運團體的豐富經驗，她們又在大學任職多年，長期耕耘研究，人脈資源除了女性主義學者與婦運團體，也包括校內外醫療與科技學界人士、散布在專業領域的學生、政府機關、公益團體，甚至擴及她們的研究對象。此外，這些團體的成立，印證國內外婦運助力、耐撞基進者特質等因素，影響了每個團體能否橫向動員多個場域、獲得圈內人支持，以及能夠採取的行動策略。而上述這四個組織的形成與困境，恰好能夠說明圈內人支持程度與國家場域是否有效作用，對於性平改革的關鍵性。亦即，學術、市民社會推動改革，需要國家場域發揮有效作用，才能產生正面影響；反之，則改革較為困難。同時，這四個組織之所以能夠創建，豐富的人脈、行政資源和婦運經驗，是受訪者們能夠做出成果的原因，也顯示 Bereni (2021) 所提三種融合機制存在的重要性，而受訪者於其中扮演樞紐角色。

本研究也發現，改革成功或遭遇困境的關鍵，都與多元領域的橫向連結有關。從校內到校外，學術、國家或市民社會領域，若能成功動員合作，成功的可能性較大。由於臺灣特殊的性平機制，專家學者參與國家的性別平等改革，同時又是積極參與市民社會的婦運者，造就橫向領域的動員合作。除了女性主義意識帶來的動力，與「外人內置」產生的批判力，七位受訪者因有女學會為基地而能夠順利建立三種融合機制，也是促成多種場域柱子聯盟動員的關鍵。

在理論觀點方面，本文雖然僅以 STEM 為分析案例，並以女性主義學者做為連結多種場域柱子的行動者，但「女性目標場域」的架構確實能反映出——無論是推動哪一個性平議題目標——臺灣婦運現今的多元結構動員、相互聯盟的策略。例如，在公共托育政策「社區大家庭的整體照顧——托育、長照、就業三合一政策」的倡議過程中，行政院婦權會、婦運組織與女性主義

學者借鏡北歐的直接民主制度，也實踐了「雙向民主」，亦即融合「由上而下」與「由下而上」的多元結構動員與聯盟（劉毓秀 2015）。

因此，在實務上，我們建議：第一，臺灣婦運應著重倡議並培植女科技人與女醫事人員的女性主義意識，使其具有雙重或多重鑲嵌的身分，並參與科技與醫療領域的性平改革。國科會主委吳政忠在 2023 年新春記者會上，表達對培力與支持科研女力的重視，²³ 不僅凸顯出培養圈內人的重要性，也顯示所有性別的盟友都具有重要影響力。第二，女性主義學者參與公部門聘任的各種職務時，應積極運用女性目標場域的聯盟策略，與立委、監委或是女性主義文官聯盟，皆是推動國家性平政策的有利途徑，同時也是培養女性主義文官的好機會。第三，女性主義學者在校內應勇於擔任主管級職務，並運用尋求影響力、論述、小贏的策略進行性平改革。

雖然本文聚焦 STEM 領域的性平改革議題，但其他性平議題（例如防治性／別暴力、工程領域的女性參與等）也可能循此分析路徑，做為「議目標」進行討論。例如本文前述，「女性目標場域」已擴展至「共同 LGBTIQ+ 目標場域」與「酷兒目標場域」。從體制內外參與者的結構位置、能動性所（能夠）採取的策略等角度，來討論改革的路徑與困難；或是更擴展本文未能觸及的其他社會場域（例如企業界、宗教團體等）與婦女運動、國家場域的關係，都是未來研究可能的方向。此外，國內外對於 STEM 領域尚有其他諸多性平改革行動，以及更多重要的案例，例如，來自科技產業內部的改革力量（Menon and Shekhar 2025; Kuschel et al. 2020; Moore 2024），已超出本文目前能夠處理的範圍。本文試圖採取橫向動員的角度分析臺灣婦運，亦期待更多後

23 「科技臺灣 前瞻永續」記者會新聞稿（2023 年 2 月 13 日）。<https://www.nstc.gov.tw/folksonomy/detail/dd96f618-8473-42ac-a2d8-69249b5a6f84?l=ch>，取用日期：2024 年 5 月 12 日。

續研究的出現。如何從體制面進行改革、如何評估其成效、如何創造出更多圈內人及啟動效應，都是未來值得關切的研究議題。

作者簡介

白爾雅

馬偕醫學大學全人教育中心、輔仁大學社會學系、國防醫學大學通識教育中心兼任助理教授。研究興趣圍繞在性別社會學、同志研究和女性主義社會學，並努力以性別視角和其他學科對話。

黃淑玲

國防醫學大學通識教育中心退休教授。現任臺灣性別醫學學會理事、臺北市婦女救援基金會董事、考試院性別平等委員會委員、臺灣民主基金會監察人。近期研究領域為：國家女性主義、婦女運動、性別主流化。早期研究聚焦於酒色應酬文化、性社會學、原住民研究。

附錄1：訪談綱要

1. 學術生涯的生命史：妳在工作場域外推動過的性平改革工作內容是哪些？或是成立過哪種組織？做了哪些改革？
2. 是在何種機緣、動機之下妳推動這些性平改革工作？
3. 妳有參與哪些公部門的委員會？在推動過程，面對公部門的官僚體系，妳如何保有女性主義的批判性？
4. 妳在推動改革過程是學者也是女性主義者，妳認為這種圈內人（insider）與圈外人（outsider）兩種身分有哪些優點？又有哪些缺點？
5. 妳認為妳在自己的工作場域外推動性平改革工作最成功的經驗是什麼？妳用了什麼策略？
6. 妳如何運用在工作領域內的核心地位的權力與資源推動校內改革，包括改革者的位置、困難與成功的關鍵？
7. 是什麼理念讓妳願意堅持在自己的工作場域外從事性平改革？
8. 妳推動的這些性平改革，以 *tempered radical*、制度興業者（*institutional entrepreneur*）稱呼妳，妳認為適當嗎？

附錄2：受訪者小圖像（僅列出主要參與的活動）

代號	任教大學屬性	學術場域參與（包括校內倡議行動）	市民社會場域參與	國家場域參與
G	綜合大學理工科系	建議系所增聘女性教師 主辦性別與科技國際研討會 成立女性科技人學會	婦女新知 女性學學會理事長	考試委員 參與婦團協助國家組織改造，催生「性平處」 行政院性平會委員 提案科技部臨床實驗計畫應有性別分析 承接科技部的「促進科技領域之性別研究規劃推動計畫」
H	理工大學	兩性與社會研究室召集人 在《性別平等教育法》頒布之前，協助校內性平委員會之成立 防治性別歧視與性侵犯的處理小組召集人	女性學學會理事長 人本基金會理監事	《性別平等教育法》之四位草擬者之一
I	醫學大學	主編具有性別意識的專業領域教科書 推動護理人員換照需有性別學分	女性學學會理事長 催生台灣護理人員權益促進會與擔任理事長 催生臺灣護理產業工會與擔任理事長	行政院性平會委員 衛福部護理相關諮詢委員會委員

續上頁附錄 2

代號	任教大學屬性	學術場域參與（包括校內倡議行動）	市民社會場域參與	國家場域參與
K	綜合大學	性別研究所成員 成立性別化創新網站 協助催生台灣女科技人學會，並擔任首屆及其後多屆理事	高雄市女性權益促進會理事長 女性學學會理監事	行政院婦權會委員 國科會、教育部性別平等專案小組委員 高雄市性別平等教育委員會委員 科技部「性別與科技計畫」 科技部「性別與科技相關規劃推動計畫」（GIST）第2-3期
L	醫學大學	創立性別研究所「性別與醫療工作坊」創始者之一 主辦性別與健康國際學術研討會 成立「性別、醫療／健康與社會研究」網站 台灣科技與社會研究學會籌組人之一 主編醫療與性別教科書	女性學學會理監事 高雄市女性權益促進會理事	教育部性別平等教育委員會委員 教育部《性別平等教育季刊》總編 教育部醫學教育委員會委員 高雄市婦女權益促進會委員 高雄市政府衛生局性平委員 高雄市政府研究發展與考核委員會性別平等委員

續上頁附錄 2

代號	任教大學屬性	學術場域參與（包括校內倡議行動）	市民社會場域參與	國家場域參與
S	醫學大學	在《性別平等教育法》頒布之前，協助成立校內性別平等教育委員會 成立校內性別與健康研究室 催生臺灣性別醫學學會並擔任理事 主辦性別與健康國際研討會	女性學學會理事長 婦女救援基金會董事長	行政院婦權會委員 行政院性平會委員 教育部的性別平等教育委員會、醫學教育委員會委員 國科會、教育部、衛福部的性別平等專案小組委員 衛福部「人體研究領域性別化創新操作指引」工作小組成員
T	綜合大學	婦女研究室成員 《女學學誌》主編 「性別與醫療工作坊」創始者之一 籌組東亞STS國際期刊 ²⁴ 主編性別與科技專書 台灣科技與社會研究學會籌組人之一	女性學學會理監事 婦女新知董監事 愛滋感染者權益促進會理監事 台灣同志家庭權益促進會理監事 參與創辦台灣生育改革行動聯盟並擔任常務理事	衛福部人工生殖委員會與相關議案諮詢與審查 國科會性別化創新規劃小組成員 國科會性別平等專案小組委員

047

耐
撞
與
動
員

24 期刊完整名稱：East Asian Science, Technology and Society: An International Journal (EASTS)。

附錄3：學術柱子大學校內的性平改革²⁵

種類	醫療		科技	
	年代	內容	年代	內容
成立新組織	2001	性別研究所	1989	兩性與社會研究室
	2003	性別平等教育委員會	1997	性別歧視與性騷擾防治小組
	2014	性別與健康研究室	2000	性別研究所
發展校內科技／醫療的性別觀點	1990年代後期迄今	開設性別與健康、醫療相關課程；舉辦校內的性別與醫療、性別與護理相關的演講、座談會		
改善校園性別平等友善環境	1998-迄今	協助處理性騷擾／性侵害／性別歧視案件	2004	擔任主管在行政會議上論述，賦權女性職員、改善學生學習課程、為學生社團加入性平議題；要求系所聘任女老師
	2004-迄今	擔任主管在校務會議發言挑戰醫界性別盲、改善行政上性別不平等政策、為護理人員受到醫師歧視發聲		

25 附錄1 醫療與科技領域係以受訪者個人專長或任職大學做區分。醫療領域包括三位任教於醫學院為主的大學；與一位在綜合大學任職，其專長為健康領域，科技領域指在綜合大學任教的三位受訪者所推動工作。

附錄4：學術柱子跨校學術活動的性平改革

種類	醫療		科技	
	年代	內容	年代	內容
舉辦全國性學術活動、發展論述	1999	性別與醫療工作坊→2012年性別與健康研討會→至2016年第14屆止 ²⁶	2017	性別與科技國際會議
	2008	STS、東亞STS 期刊、書籍、女學學誌專輯	2020	2020 亞太女科技人會議暨國際女科技人研討會
	2018	性別·醫療網路平臺		
對醫療與科技界倡議性別議題	2002	至各醫院授課防治性騷擾議題		
	2007-迄今	至各醫院授課醫事人員在職教育性別課程學分（2007年起） 至醫療單位給醫事人員與人體試驗審查委員會委員授課性別分析（2019年起）		
成立新組織	2022	臺灣性別醫學學會	2011	台灣女科技人學會

26 L、G、T 自 1999 年與一群關心醫學界性別盲的社會科學女性主義學者舉辦第一屆「性別與醫療工作坊」，以性別在醫療相關領域研究探討為主，之後由各大學、醫學中心及縣市衛生局輪流主辦，受到人文社會學界的重視，成為臺灣性別與醫療相關領域的年度學術盛會，2012 年起進一步關注性別醫學，只可惜 2016 年第 14 屆之後沒再舉辦。

附錄5：國家柱子的性平改革

種類	醫療		科技	
	年代	內容	年代	內容
參與公部門性別平等機制推動相關法規、重要計畫與政策	2000-迄今	《性別平等教育法》、《性別工作平等法》、教育部兩性教育委員會與性別平等教育委員會、行政院婦權會、行政院性平會、衛福部、科技部、教育部相關委員會、地方政府婦女權益促進委員會、衛生局、推動衛生署性別主流化、教育部醫學教育性別主流化	2007	國科會性別平等專案小組成立，推出「性別與科技專題研究計畫」
	2007	「醫師執業登記及繼續教育辦法」	2012	行政院性別平等會之下新設「環境能源科技小組」
	2009	「醫事人員執業登記及繼續教育辦法」	2011-2022	科技部性別與科技相關規劃推動計畫（GIST）第1-3期
	2016	科技部：「補助專題研究計畫要點」修正，凡涉及臨床試驗者應進行性別分析，填寫性別分析檢核表	2018	科技部：女性科技人才培育計畫（STEM領域教育）
	2020	衛福部：發函各醫院人體試驗委員會，鼓勵審查委員及工作人員參加性別分析相關課程	2021	科技部：鼓勵女性從事科研領域研究——女科技人輔導推動計畫

續上頁附錄 5

種類	醫療		科技	
	年代	內容	年代	內容
	2021	衛福部研擬「人體研究領域性別化創新操作指引」 衛福部食藥署公告「藥品臨床試驗納入性別考量指引」	2022	教育部：補助大專校院STEM領域及女性研究人才培育計畫要點 行政院性平處2022-2025重要性別平等計畫六大議題之一「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」 國科會研擬「國家性別與科技前瞻發展白皮書」 ²⁷
	2022	國科會生科處草擬「促進研究中的性別考量參考指引」		
	2023	衛生署食藥署公告「醫療器材臨床實驗性別差異評估指引」 國科會公告新版的「研究中的性別考量（生理性別）檢核表」		
	2024	衛福部草擬「衛生福利領域性別化創新操作手冊」	2023	國科會研擬「科學研究學術領域性別化創新操作指引」

27 同註 13。

附錄6：市民社會柱子的性平改革

種類	醫療		科技	
	年代	內容	年代	內容
成立 新組織	2004	台灣護理人員權益促進會		
	2015	生育改革行動聯盟（2018年10月立案）		
	2021	臺灣護理產業工會		

參考書目

- 白爾雅、黃淑玲，2022，〈漸進改革者：臺灣女性主義文官初探〉。
《T&D 飛訊》288: 1-18。
- 吳嘉麗，2012，〈科技領域的性別主流化——他山之石〉。《性別平等教育季刊》59: 96-103。
- 吳嘉麗，2014，〈美歐積極推動科研納入性別分析〉。《國際性別通訊》16: 16-17。
- 范雲，2014，〈靜默中耕耘細節的婦運革命〉。頁 133-153，收錄於吳介民、范雲、顧爾德編，《秩序繽紛的年代：1990-2010（2014 年新版）》。新北市：左岸文化。
- 范銘如等編，2023，《女學而立：臺灣女性學學會 30 年紀念文集》。臺北：臺灣女性學學會。
- 教育部，2008，《性別平等教育季刊》第 43 期。臺北：教育部。
- 畢恆達、葉庭瑜、莊詠竹、洪文龍，2024，〈何以女性主義在建築教育中缺席？〉。《ta 台灣建築雜誌》342: 20-25。
- 彭淦雯、呂依婷、江郁欣，2015，〈學術界如何促進女性科技研究人力之發展？美國 ADVANCE 計畫介紹〉。《婦研縱橫》103: 52-63。
- 彭淦雯、林書仔、畢恆達，2013，〈男女廁之外的「其他」：世新大學「無性別廁所」之經驗評估與省思〉。《女學學誌：婦女與性別研究》32: 43-96。
- 彭淦雯、蔡麗玲、呂依婷，2017，〈科技領域的性別主流化：歐盟作法對臺灣的啟示〉。頁 215-242，收錄於黃淑玲編，《性別主流化：臺灣經驗與國際比較》。臺北市：五南。
- 黃長玲，2007，〈彼此鑲嵌，互相形構：轉變中的國家與社會關係〉。頁 289-323，收錄於錢永祥編，《自由主義與新世紀台灣》。臺北：允晨。
- 黃淑玲，2016，〈運動與研究雙向結合之路——一個體制內搞婦運的例子〉。頁 187-200，收錄於楊巧玲、張盈堃編，《發聲與行動：大學教師的學術勞動與性別運動》。臺北：女書店。
- 黃淑玲，2017，〈臺灣與瑞典性別主流化實施模式之比較〉。頁 11-42，收錄於黃淑玲編，《性別主流化：臺灣經驗與國際比較》。臺北市：

五南。

黃淑玲、伍維婷，2016，〈當婦運衝撞國家：婦權會推動性別主流化的合縱連橫策略〉。《臺灣社會學》32: 1-55。

黃淑玲、蔡麗玲，2019，〈臨床研究納入性別分析：國際趨勢、國內現況與執行建議〉。《醫療品質雜誌》13(6): 84-88。

楊巧玲、張盈堃編，2016，〈發聲與行動：大學教師的學術勞動與性別運動〉。臺北：女書。

劉毓秀，2015，〈他山之石到台灣——普及照顧及民主決策的台灣實踐〉。頁 201-286，收錄於劉毓秀編，〈北歐經驗，臺灣轉化：普及照顧與民主審議〉。臺北：女書。

蔡甫昌、莊宇真，2023，〈醫學研究性別考量之國際進展及我國指引建置〉。《台灣醫學》27: 537-551。

蔡麗玲、吳嘉苓、王秀雲，2018，〈性別與科技〉。頁 297-318，收錄於黃淑玲、游美惠編，〈性別向度與臺灣社會〉。高雄市：巨流。

蔡麗玲，2020，〈性別化創新作為科技性別主流化新技術〉。臺北：巨流。

蔡麗玲編，2021，〈哇！原來這是性別與科技！？〉。臺北：巨流。

盧孳艷，2023，〈婦運與護運的交織〉。頁 98-104，收錄於范銘如等編，〈女學而立：臺灣女性學學會 30 年紀念文集〉。臺北：臺灣女性學學會。

顧燕翎，2020，〈台灣婦女運動：爭取性別平等的漫漫長路〉。臺北：貓頭鷹。

Banaszak, Lee Ann, 2010, *The Women's Movement Inside and Outside the State*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Beckwith, Karen, 2007, "Mapping Strategic Engagements: Women's Movements and The State." *International Feminist Journal of Politics* 9(3): 312-338.

Bereni, Laure and Anne Revillard, 2018, "Movement Institutions: The Bureaucratic Sources of Feminist Protest." *Politics & Gender* 14(3): 407-432.

Bereni, Laure, 2021, "The Women's Cause in a Field: Rethinking the Architecture of Collective Protest in the Era of Movement Institutionalization." *Social Movement Studies* 20(2): 208-223.

- Bourdieu, Pierre, 1990, *In Other Words: Essays Toward a Reflexive Sociology*. Redwood City, California: Stanford University Press.
- Cacace, Marina, 2009, *PRAGES: Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*. Rome: ASDO.
- Collins, P. Hill, 1986, "Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought." *Social Problems* 33(6): S14-S32.
- Duplan, Karine, 2023, "Pinkwashing Policies or Insider Activism? Allyship in the LGBTIQ+ Governance-Activism Nexus." *Urban Planning* 8(2): 187-196.
- Eisenstein, Hester, 1995, "The Australian Femocratic Experiment: A Feminist Case for Bureaucracy." Pp. 69-83 in *Feminist Organizations: Harvest of the New Women's Movement*, edited by Myra Marx Ferree and Patricia Yancey Martin. Philadelphia: Temple University Press.
- Ferree, Myra Marx, and Carol McClurg Mueller, 2004, "Feminism and the Women's Movement: A Global Perspective." Pp. 576-607 in *The Blackwell Companion to Social Movements*, edited by David A. Snow, Sarah A. Soule and Hanspeter Kriesi. Oxford: Blackwell.
- Fligstein, Neil and Douglas McAdam, 2012, *A Theory of Fields*. New York, NY: Oxford University Press.
- Katzenstein, Mary Fainsod, 1998, *Faithful and Fearless. Moving Feminist Protest Inside the Church and Military*. Princeton: Princeton University Press.
- Kim, Jeongeun and Sergio Celis, 2022, "Women in STEM in Chilean Higher Education: Social Movements and Institutional Transformations." Pp.165-120 in *Gender Equity in STEM in Higher Education: International Perspectives on Policy, Institutional Culture, and Individual Choice* (1st ed.), edited by Hyun Kyoung Ro, et al. Oxfordshire: Routledge.
- Kuschel, Katherina, Kerstin Ettl, Maria Díaz-García, and Gry Alsos, 2020, "Stemming the Gender Gap in STEM Entrepreneurship – Insights into Women's Entrepreneurship in Science, Technology, Engineering and Mathematics." *International Entrepreneurship and Management*

- Journal* 16: 1-15.
- Lee, Yena, 2023, "Meso-level Leaders as Brokers of Horizontal and Vertical Linkages in Feminist Networked Social Movements." *Information, Communication & Society* 26(10): 2015-2032.
- Lovenduski, Joni, ed., 2005, *State Feminism and Political Representation*. New York: Cambridge University Press.
- Mak, Macau K. F. and Hans Tse, 2022, "Institutional Actors' Participation in Social Movement: Examining the Roles of Perceived Damage to Work Reputation, Collective Efficacy, and Communication Patterns." *Social Movement Studies* 21(5): 697-715.
- McBride, Dorothy E. and Amy G. Mazur, eds., 2010, *The Politics of State Feminism: Innovation in Comparative Research*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Menon, Maya and Prateek Shekhar, 2025, "Developing a Conceptual Framework: Women STEM Faculty's Participation in Entrepreneurship Education Programs." *Research in Science Education* 55(1): 81-102.
- Meyerson, Debra and Megan Tompkins, 2007, "Tempered Radicals as Institutional Change Agents: The Case of Advancing Gender Equity at the University of Michigan." *Harvard Journal of Law and Gender* 30: 303.
- Meyerson, Debra E. 著，李田樹、李芳齡譯，2004，《改革不造反：成功不必出賣自我》。臺北：天下雜誌。（Meyerson, Debra E., 2001, *Tempered Radicals: How People Use Difference to Inspire Change at Work*. Massachusetts: Harvard Business School Press.）
- Moore, Chris, 2024, "Young Women In STEM: How Businesses Can Help Close The Gender Gap." In *Forbes*, Mar 27, 2024. <https://reurl.cc/NIAWNm> (Date visited: Aug 19, 2024).
- Petitjean, Clément, 2023, "Discreet Fermenters: Community Organising, Professional Ethos, and 'Grassroots Lobbying' in Chicago." *European Journal of Cultural and Political Sociology* 10(1): 17-40.
- Ro, Hyun Kyoung, Frank Fernandez, and Elizabeth J. Ramon, eds., 2022, *Gender Equity in STEM in Higher Education: International Perspectives on Policy, Institutional Culture, and Individual Choice* (1st

- ed.). Oxfordshire: Routledge.
- Schiebinger, Londa, ed., 2008, *Gendered Innovations in Science and Engineering*. Stanford: Stanford University Press.
- Staggenborg, Suzanne and Verta Taylor, 2005, "Whatever Happened to the Women's Movement." *Mobilization* 10(1): 37-52.
- Taylor, Verta, 1989, "Social Movement Continuity: The Women's Movement in Abeyance." *American Sociological Review* 54: 761.