

女性主義團體工作實踐-以婦女庇護所為例

游美貴、西蒙·拉皮耶



壹、前言

女性主義觀點認為，女性在社會中呈現弱勢地位，是源自於社會對女性的性別偏見與歧視。女性主義觀點起源於社會對於女性的壓迫，以及使女性失去應有的權益。女性主義來自於人們主觀上感受到男女不平等或女性受到壓迫的事實，故企圖以行動來尋求改變。其中女性受到壓迫的起因，主要來自人為的和制度的設計，而非是生物性的差異，因此才可能以人為的力量加以改變（顧燕翎，2000）。

女性主義也因其不同的時代、地域和文化背景發展出各種不同的學派，如自由派女性主義（liberal feminism）、社會主義女性主義（socialist feminism）、基進女性主義（radical feminism）、文化女性主義（cultural feminism）、後現代女性主義（postmodern feminism）及婦女主義女性主義（womanism）等等，但女性主義觀點強調要能了解主流社會的壓迫結構，並承諾協助讓受壓迫的女性消除社會結構性的壓迫，以及讓她們能夠了解和得到消除壓迫的知能（傅立葉，2002；宋麗玉，2010；游美貴，2011）。不同學派的

女性主義觀點，其實可以綜融運用，也就是擷取女性主義的重要觀念強化了解女性的經驗，讓女性發聲和傾聽女性的聲音（Yllo, 1993; Brooks & Hesse-Biber, 2007; Bui, 2007）。

庇護所在婦女離開暴力的關係時，提供短期住所、個人的支持和與其他機構的聯繫與幫助等等，以避免婦女再次陷入危險的情境。當婦女企圖脫離孤立無援和尋求協助的時候，庇護也是最立即及最實際的一個安全的住處（游美貴，2002）。Dobash 和 Dobash（1992）認為，庇護所不僅提供婦女逃離暴力的安全住所，並給予婦女得以接觸其他處境類似的婦女，使其彼此激勵，因此庇護所不再只是社會服務，而被視為是個人和社會改變的機制。

實務上，無論是在庇護所、社區家庭暴力被害人服務或是家庭暴力及性侵害防治中心的委託方案中，辦理受暴婦女團體是常見和重要的服務項目。受暴婦女透過團體的參與，除分享彼此的經驗外，也提升自我價值與自信達到內在充權，婦女也透過參與團體的過程達到互助的功能（游美貴，2008）。因為婦女居住於庇護所內，在庇護所內操作團體工作，更是提供支持、提升覺察和影響改

變的強而有力工作方法。促使參與者感覺同在一艘船上的團體認同，更可以增加個人充權；以及能夠彼此分享遭遇，讓參與者打破孤獨感受，得到情緒上的支持；更可以藉由團體成員的互動，學習問題解決的策略；這樣的工作方法，可以有效協助遭受家暴和性侵害的被害人（Lundy, 2011）。

因此，社工人員在庇護所內操作進行團體工作，則是希望使婦女可以互相支持和幫助，打破孤立和孤獨感受，也希望可以聽見婦女的內在感受，進而充權婦女。只是目前許多提供受虐婦女及其隨行子女的庇護所，對於女性主義的討論逐漸缺乏，更遑論操作女性主義團體工作；更有可能因為對於婦女母職角色或家庭中心為主的服務概念，導致產生對於婦女有更多的限制和挑戰等等情事產生（Lapierre, 2010）。本文會從女性主義對家庭暴力詮釋觀點談起，再來說明女性主義團體工作在庇護所場域實施的操作議題，最後討論庇護所實施女性主義團體工作可能面臨的挑戰與展望等等，本文書寫主要期待庇護所能透過女性注意團體工作的實施，繼續扮演促進婦女成長和改變的支持角色。

貳、女性主義對於家庭暴力的詮釋觀點

女性主義對於家庭暴力議題的詮釋，建立在性別和權力控制的觀點。認為家庭暴力源自於父權社會中性別權力不平等，暴力往往是具有優勢的男性對於處於劣勢的女性的控制行為。Dobash 和 Dobash (1979)解釋，父權社會的概念使得男女之間呈現不平等。可

以從兩個基礎元素來看：結構和意識形態。父權是一種文化的型態，其允許男性擁有較大的權力和特權，或是給予男性支配婦女和兒童的權利。再者，父權社會下，女性較容易為成為妻子和學習成為一個妻子而生的，女性自幼被教導的成為妻子和母親重於一切；性別角色刻板化，使得女性除在家中成為丈夫的附屬品外，還必須擔負服務家中其他成員的角色。另外，父權社會的意識形態創造出，女性在家中的不平等地位、性別角色的刻板和僵化，使得婦女成為家庭照顧者，即使有較高的學歷和專業的工作，當身處家庭暴力的婚姻關係時，也有可能難以脫離。

其次，女性主義者對於家庭暴力的詮釋，還探討男性在家的支配地位，使得男性較容易成為權力支配者和資源的控制者。Mullender (1996)指出，男性通常被鼓勵要具競爭性、侵略性、不要感性、要有男性的雄風和威嚴，用以證明其與女性不同。這些支配性格，在親密關係中成為權力支配者。Levinson (1989)的研究呈現，男性掌控了財富、家中決定權和資源的權力。因此，依賴男性維生的婦女，會比其他婦女較難得到離開暴力環境的資源，使得她們停留於暴力時間較長。

在女性主義者的觀點下，家庭暴力呈現父權社會使得男女之間呈現不平等，在家中男性的權力超越女性的狀態。但這樣的狀況，也提醒我們在專業的福利服務輸送體系中，或在相關的政府部門中，以父權支配觀點的意識形態，也可能存在，亦即對於女性的角色仍停留於傳統的父權價值觀下的狹隘

定義。所以在幫助婦女的同時，我們可能又不斷的拿出這一套規定去要求婦女。如果我們漠視這些父權思維對我們的影響，或者我們沒有體察到自己落入這樣的謬誤中，助人者可能會無形中犯了責備被害人錯誤，及造成對被害人的二度傷害。例如，庇護所原先是以幫助婦女為本意，但若庇護所不斷以層層規定，限制居住於庇護所的婦女及其子女，這些就有可能是無形的控制，而在其中的工作人員又不自覺，無非這是對於婦女二度的傷害。因此，實踐以女性主義觀點的庇護所，要盡量減低科層規定，提供婦女自主的環境，所有的服務都要堅信婦女是擁有能力的等等（Lapierre, 2010）。

採取女性主義的社會工作人員而言，強調應注入性別觀點來檢視婦女日常生活處境，瞭解「性別」對於婦女價值觀的形塑；了解社會化的過程對於婦女的歧視和壓迫；以及權力結構與社會制度的影響等等（Baines, 1997）。社會工作人員要能協助被邊緣化的婦女，並且強化婦女的尊嚴與價值；幫助婦女發現優勢，並且提供選擇讓婦女自決，可以開拓出婦女自己的路徑，以協助婦女走出自己的路。社工人員透過協助婦女覺察自己的主體性與自主性，並增強婦女應有的權力與能力，藉以破除生物性及社會性因素所帶來的性別不平等（Sprague & Hayes, 2000; Rapp & Goscha, 2006; van Wormer, 2009）。甚至社會工作人員應積極採取社會行動，以爭取受壓迫婦女應有的權益等等（Belknap, 2007）。

參、女性主義團體工作在庇護所的實施

對於帶領受暴婦女團體時，團體領導者首先需要了解團體如何影響婦女成長與改變；其次，團體領導者要能夠經營一個有效的團體歷程和情境，使婦女產生改變的功效；第三是團體領導者的自我準備與工作計畫，包括了解婦女的需求、評量婦女的狀態以決定團體目標、發展團體的歷程、設計適合婦女的團體活動等等；最後是加強領導者的身心狀態準備和自我訓練等等（內政部，2007）。

婦女為成年人，情緒敏感且細膩，因此在團體中領導者需具備的帶領技巧有傾聽、觀察非語言的行為、適時的回應、摘要的能力、總結的能力、詢問適當的問題、處理沉默、面質、直接溝通及自我表露等等（Price, 2007）。團體帶領者在進行團體時，依據婦女的需求而有不同的目標和歷程。如團體初期考量成員的關係是陌生，成員間可能會有焦慮感，為了降低焦慮感，可能使用破冰遊戲等等，讓團體氣氛較親切和熱鬧，目的是使成員轉移焦慮注意力，把焦點放在彼此成員關係的建立上。等到團體關係穩定後，則放慢進行結構，可充分運用成員出現的話題，作為團體的素材；領導者給予成員充分的空間，成員就有可能自由談論，變成團體討論的題材。團體領導者需要觀察和體會團體動力現象，加以判斷團體進行的情形，適時調節團體的步調，是領導者非常重要的功能（內政部，2007）。

女性主義團體工作依據女性主義觀點重視婦女發聲的機會，女性主義團體工作看待婦女遭遇家庭暴力的情形，信賴婦女個人對事實的敘說、不採二分法而是以整體觀點看

待婦女經驗、聚焦於婦女的選擇和選擇權、了解性別與權力關係的本質、強調個人充權和尊重個人尊嚴等等 (van Wormer, 2009; Keeling & van Wormer, 2011)。女性主義團體工作進行，帶領者需要了解所謂「關係中的自我」，意即女性的自我概念與價值，常是從與人的互動中建構而成，故稱之為「關係中的自我」(self-in-relation) (Collins, 1993)。若團體能夠營造讓婦女有安全和信賴的關係，婦女透過參與團體，則可以使自己有價值和受到尊重，就能促進婦女的成長和改變，重新修復婦女的自我，充權婦女找回自我的力量。

爰此，操作女性主義團體工作的團體目標，則可以包括促進婦女自我肯定和增進自尊、促使婦女獲得能力、降低或治療婦女在父權社會受到的傷害、挑戰父權思想、充權婦女參與行動改變、發覺婦女的優勢、建構正式或非正式社會支持網絡、促進女性主義意識覺醒、給予情緒支持、發展婦女潛能等等 (Bulter & Wintram, 1992; 宋麗玉, 2010)。

然而因為在庇護所，婦女可能處於不同的階段，有些是剛進庇護所，還在慌亂或甚至是危機階段；有些婦女可能已經在穩定期，漸漸適應在庇護所的生活；有的婦女也可能要準備離園等等。所以庇護所操作團體時必須要了解婦女目前所在的歷程，從婦女的角度，討論不同的議題。當然團體動力也可能會有不同的展現，所以女性主義團體工作在操作時，團體歷程和活動強調具彈性的重點。婦女透過在團體中的參與，在團體中進行有關自尊和自信的提升。如團體可以進行自我價值引發活動，設計自我專長展現，

了解自我被消權的過程，以及自我夢想實踐計畫研擬等等主題。還有團體也可以設計，讓婦女互相協助完成的活動，讓婦女體驗彼此幫助完成活動的成就感，強化自我相信的認知和減少無助感等等。

當婦女可以覺察出自身的價值後，婦女內在的力量逐漸充足，則有可能進到另一個階段，也就是帶領者讓婦女自主發展自助團體或半自助團體，因為女性主義團體工作的目標，也是期待婦女能夠產生行動策略和改變的動力。團體帶領者就成為促進者，促進婦女以自己的力量彼此支持，進而延續團體的效能至婦女離開庇護所，形成社會支持網絡。

肆、實務的挑戰與展望

Lundy (2011)提及社工人員在團體工作的挑戰，包括缺乏參與 (Lack of Participation)、促進合作 (Promoting Co-operation)、多樣化和衝突 (Diversity and Conflict) 等三部分。同樣的，在庇護所實施女性主義團體工作，除面臨上述的挑戰，還加上庇護所工作模式及母職角色的迷思等等的專業服務隱憂。以下分別討論這些實務挑戰及展望。

一、對於性別角色的迷思和覺察

雖然社工人員與受暴婦女工作需要具有溫暖、尊重、不批判、傾聽、平等對待、可信賴的、開明和真誠、溝通良好等工作價值 (Beresford, 2007)。但是婦女有可能在接受社工服務的過程中，容易被指責因為不離開受暴環境，導致兒童陷於危險或受到傷

害；或者是婦女沒有扮演好母職，保護孩子等等；社工人員若不能覺察到婦女與兒童都是被害，或者不了解權力結構和性別的關係，很容易使婦女再受到二次傷害（Sandel, 2003; Dominelli, 2009; Lapierre, 2010）。

在婦女和兒童的安全之間，其實並非拔河，而是如何充權婦女，使其能夠清楚這個議題；社工人員應該要提供選擇和好的服務，充權婦女對於安全的觀點和想法；以及使婦女理解各項選擇，傾聽婦女的疑惑和了解其選擇的困難等等，協助其能夠發展同時可以保障婦女和兒童的安全計畫。

二、女性主義團體工作專業能力

在臺灣實務社工人員工作量大，個案負荷重，往往無法花太多時間在建立關係。現今庇護所的工作往往重於個案管理，對於團體工作的實施，並非所有的庇護所都會施行。更何況就算有操作的庇護所，多數的團體帶領者都是外聘的情形下，社工人員多數是協同領導，甚至只是行政角色，對於帶領的團體的經驗和訓練可能不足，社工工作人員更難累積團體工作經驗。對於所謂女性主義團體工作實踐，可能也有許多庇護所甚至不談論以女性主義為基礎的服務策略，或者工作人員很少接受專業訓練，這是值得反思目前庇護所服務令人擔憂之處。倘若沒有充分的專業訓練，在操作過程可能容易造成社工人員的挫折感。

不過目前無論國內和國外，都有針對社工人員在團體工作，或性別觀點的提升訓練方式。如目前聯合勸募協會與社工專協合作，針對直接服務三大工作方法，藉由基礎

的訓練期望提升專業人員的能力，雖沒有直接討論女性主義團體工作，但至少開始計畫性提升社工人員團體帶領能力。亞洲婦女研究協會（AAWS）則有韓國梨花女子大學（Ewha Womans University）每兩年針對亞洲和非洲非營利組織的工作人員辦理梨花全球充權方案（Ewha Global Empowerment Program, EGEP），這個方案主要是希望可以提升參與者在理論和實務能力上具性別觀點；同時擴大對於亞洲婦女生活、婦女議題和婦女權益的了解；藉由建構本土、國內和跨國際的婦女合作，婦女的強化參與者領導能力等等（Asian Center for Women's Studies, 2012）。

總之在職訓練雖然重要，但是在學校的社會工作養成教育，才是專業能力打基礎的根本。如何使社工人員願意和有能力帶領團體工作，回歸社工教育對於團體工作在學校內的學習，可能也是非常重要的一環，值得更多的關注和提升。

三、如何讓團體成員不流失

以目前臺灣庇護所的服務，婦女在庇護所的時間偏向短暫，要能在尊重婦女的參與意願考量下，如果採封閉式的團體，容易面臨團體成員的流失；因此似乎採行開放式的團體，可能較適合庇護所的特性。不過開放式的團體，可能面臨每次成員的不同，團體動力無法預期，以及團體目標和團體的設計需要高度彈性等等。通常開放式團體執行時，領導者要充分瞭解每次團體進行，從開始到結束的歷程，應該熟悉團體新舊成員在團體過程中所有的經驗；有效的使用團體活動，增加團體的合作性，以協助新成員融入

團體，減低新舊成員磨合的焦慮；團體討論主題，每次都是獨立而不採連續劇般的方式，使得成員無論是在哪一次加入團體，都可以進入團體討論分享經驗；再者鼓勵多次團體參與的舊成員，讓其可以帶領討論或擔任活動示範者的角色等等，並且鼓勵舊成員分享參與團體的經驗，帶領新成員逐漸融入團體，讓舊成員不失去參加團體的動機等等。

女性主義團體工作強調非階層化的關係，在團體進行過程中參與者是協同合作；因此團體歷程需要有彈性的，團體活動則端視個別婦女參與情形；並且過程中要避免過度要求婦女融入團體，應該給婦女多一點時間，處理婦女內在感受；也要避免團體中壓迫婦女發言，或強迫婦女發言和操控婦女的發言等等；進行過程雖然重視婦女的發聲，但要避免團體成員間過度批判，以及要挑戰偏見以符合婦女的需求等等，這些都在在挑戰社工人員的專業能力。另外，如要防止團體成員流失，其他行政事項還需要注意的是，如對參與婦女的兒童托育需求，合適的辦理時間，以及對於進住庇護所婦女在日常的了解等等。假設庇護所讓婦女覺得受到尊重和歡迎，工作人員與婦女平常相處的氛圍充滿真誠和信賴，則婦女參與團體的意願自然提高，進而透過團體的力量達到庇護所協助婦女的成效。

四、團體成員多樣化和衝突

庇護所的主要服務對象，除本國籍婦女，尚包括一定比例的新移民婦女，這些新移民婦女的經驗和遭遇，可能與本國籍婦女有所不同，加上語言和文化的差異，意謂庇

護所服務的對象具多元文化的性質。再者，目前臺灣的庇護所，雖沒有對於非異性戀者拒絕，但不可諱言都是以異性戀為主的服務思維。庇護所是否具備接受性少數的婦女，更挑戰對於非異性戀者的接受度。進行團體時，這些多樣化是否有被考量在團體的設計中，還有面臨衝突時如何處理，這恐怕都是執行團體工作預先要能討論的問題。Bulter 和 Wintram (1992)提及，團體成員也可能反應出他們在性別、族群、性傾向和社會階級的偏見和信仰；倘若領導者無法覺察到性少數或少數族群婦女感受到的無助和邊緣化，將無法達到個別成員的需求。

實際上，女性主義取向架構在反壓迫和強調不平等，如對抗如性別主義、異性戀主義、種族主義和階級主義等等的社會不平等；和提升對於這些不平等的覺醒；倡議多元讓婦女多元的生活和經驗有發聲的機會，避免一般化和刻板化加諸於婦女的經驗（Merlis & Linville, 2006）。女性主義團體工作並不希望增加壓迫，因此當團體討論時，應該要開放使不同的聲音都可以被聽見，尤其是少數群體的婦女應該要有發聲的機會，更要鼓勵婦女去聽見不同的聲音，讓團體減少焦慮和產生婦女被邊緣化的情形（Nelson, Gizara, Hope, Phelps, Steward & Weitzman, 2006）。

伍、結論

Scholz (2010)提及第一波女性主義，促進男性對於女性暴力的解決方法，除點出女性遭受家暴的社會現象，也指出法律的不周

全，並且促進新立法以保障保護婦女在家的安全；第二波女性主義，認知家庭暴力不僅僅是身體權益的侵害，而且也是影響婦女的動力和自我認同的重要因素；第三波女性主義反省和批判女性主義理論和模式，未能將種族、階級、性傾向、身心障礙和其他因素進入家庭暴力的經驗；而且也覺察到家庭暴力的處置，必須進入婦女主觀經驗了解其和施暴者的關係等等；所以女性主義不斷的檢視和精進討論家庭暴力。正如庇護所的服務對象的多元，庇護所不但需要具開明的服務

方式，也需要滿足不同文化背景婦女的需求。女性主義團體工作也依據女性主義不同時期對於家庭暴力的詮釋，持續發展兼具多元和讓婦女被看見和發聲的服務模式。因此，期待庇護所可以成為女性主義團體工作實踐場域，持續發揮協助婦女的方法之一。

（本文作者：游美貴為中國文化大學社會福利學系副教授；西蒙·拉皮耶為加拿大渥太華大學社會工作學院助理教授）

關鍵詞：女性主義、女性主義團體工作、婦女庇護所、家庭暴力

參考文獻

- 內政部（2007）。如何帶領受暴婦女團體。臺北：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會。
- 宋麗玉（2010）。女性主義與社會工作，收錄於宋麗玉、曾華源、施教裕&鄭麗珍著，社會工作理論-處遇模式與案例分析，第三版。臺北：洪葉。
- 傅立葉（2002）。婦女福利服務，收錄於呂寶靜主編，社會工作與臺灣社會。臺北：巨流。
- 游美貴（2011）。婦女福利服務，收錄於呂寶靜主編，社會工作與臺灣社會，第二版。臺北：巨流。
- 游美貴（2008）。臺灣地區受虐婦女庇護服務轉型之研究，臺大社工學刊，18期，頁149-190。
- 游美貴（2002）。從庇護所到社區－談英國對受虐婦女的庇護服務，社教雙月刊，112，28-32。
- 顧燕翎（2000）。導言，收錄於顧燕翎主編，女性主義理論與流派。臺北：女書文化。
- Asian Center for Women's Studies (2012). Ewha Global Empowerment Program 2012 Winter: Transnational Feminisms and Women's Activism. Retrieved September 18, 2012, from http://itlboard.ewha.ac.kr/ys_board/view.htm?oid=26&mcode=77&serial=78717
- Baines, D. (1997). Feminist social work in the inner city: The challenges of race, class, and gender. *Journal of Women and Social Work*, 12(3), 297-317.
- Belknap, J. (2007). *The Invisible Women: Gender, Crime and Justice*, Belmont, CA: Thomson.
- Beresford, P. (2007). *The Changing Roles and Tasks of Social Work from Service Users' Perspectives: A Literature Informed Discussion Paper*. London: Department of Health.
- Brooks, A. & Hesse-Biber, S. N. (2007). An invitation to feminist research, in S. N. Hesse-Biber and P. L. Leavy (eds), *Feminist Research Practice*, Thousand Oaks, CA: Sage.

- Bulter, S. & Wintram, C. (1992). *Feminist Groupwork*. Newbury Park, CA: Sage.
- Bui, H. (2007). The limitations of current approaches to domestic violence, in R. Muraskin (ed.), *It's a Crime: Women and Justice*, 4th ed. Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.
- Collins, B. G. (1993). Reconstructing codependency using self-in-relation theory: A feminist perspective. *Social Work*, 38 (4), 470-476.
- Dobash, R. E. and Dobash R. P. (1979). *Violence Against Wives: A Case Against the Patriarchy*. New York: The Free Press.
- Dominelli, L. (2009). *Introducing Social Work*, Cambridge, UK, Polity Press.
- Keeling, J. & van Wormer, K. (2011). Social worker interventions in situations of domestic violence: What we can learn from survivors' personal narratives? *British Journal of Social Work Advance Access published September 28*, 1–17, doi:10.1093/bjsw/bcr137
- Lapierre, S. (2010). More responsibilities, less Control: Understanding the challenges and difficulties involved in mothering in the context of domestic violence. *British Journal of Social Work*, 40, 1434–1451.
- Levinson, D. (1989). *Family Violence in Cross-Cultural Perspective*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Lundy, C. (2011). *Social Work, Social Justice & Human Rights: A Structural Approach to Practice*, 2nd Edition. Toronto, Canada: University of Toronto Press.
- Merlis, S. R., & Linville, D. (2006). Exploring a community's response to lesbian domestic violence through the voices of providers: A qualitative study. *Journal of Feminist Family Therapy*, 18(1/2), 97-136.
- Mullender, A. (1996). *Rethinking Domestic Violence: The Social Work and Probation Response*. London: Routledge.
- Nelson, M. L., Gizara, S., Hope, A. C., Phelps, R., Steward, R. & Weitzman, L. (2006). A feminist multicultural perspective on supervision. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 34, 105-115.
- Price, M. (2007). Communication skills. In A. Mantell. (Edited). *Social Work Skills with Adults*. Exeter: Learning Matters Ltd.
- Rapp, C. A. & Goscha, R. J. (2006). *The Strengths Model: Case Management with Psychiatric Disabilities*, 2nd ed. New York: Oxford University Press.
- Sandel, M. (2003). 10 things every social worker needs to know about domestic violence. *The New Social Worker*, 10(3), Retrieved May 12, 2012, from <http://www.socialworker.com/domesticviolence.htm>
- Scholz, S. J. (2010). *Feminism: A Beginner's Guide*. Oxford: Oneworld Publication.

- Sprague, J. & Hayes, J. (2000) Self-determination and empowerment: A feminist standpoint analysis of talk about disability. *American Journal of Community Psychology*, 28(5), pp. 671–95.
- van Wormer, K. (2009). Restorative justice as social justice for victims of gendered violence: A standpoint feminist perspective, *Social Work*, 54(2), 107–16.
- Yllo, K. A. (1993). Through a feminist lens: Gender, power, and violence, in R. G. Gelles and D. Loseke (eds), *Current Controversies on Family Violence*, Newbury Park, CA: Sage.