

捌、佳文欣賞

反性騷擾教育：從《玫瑰的戰爭》談起

楊佳矜 (瑞典隆德大學社會學博士生，曾任台灣性別平等教育協會秘書長)

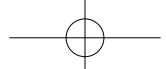
《玫瑰的戰爭》是國內首部本土反性騷擾紀錄片，也讓我們在其中看到四個女人勇敢對抗性騷擾、令人動容的生命故事。

性騷擾的定義及案例舉隅

片中的四個性騷擾案例，分別是女護士多次被男醫生摸手、摸屁股的肢體性騷擾；女總經理遭到同業公會男性諸如「晚上要去跟你睡」、比較胸部大小的言語性騷擾、基層女工在工廠上廁所時被男同事偷窺及北科大女學生被男教授強吻、擁抱的肢體性騷擾。在這裡我們看到性騷擾的形式也括言語及肢體；而受害者的身份可能是女學生、女工、女護士，甚至是一般人認為「在高位」的女總經理。

常有人會覺得「性騷擾定義不明」，但早在1990年，當清大、台大校園連續出現校園性騷擾案件時，除了有女學生在校園發起反性騷擾的行動外，清大的「小紅帽工作群」也在其後出《校園反性騷擾行動手冊》（註1），其中性騷擾的定義是「不受歡迎的性侵犯、性的循私，以及其它具有性意涵的口語、文字溝通、身體行為等」（清大小紅帽工作群，1993：6），它包括五種形式，該片中出現的是前兩種：1. 羞辱、貶抑或敵意的言詞或態度；2. 歧視性或騷擾性的肢體行為（註2）。這項行為是根據當事人的感受，只要是引起對方不舒服、不受對方歡迎的，都是屬於性騷擾的範圍。

它通常是在權力不對等的情形下比較容易發生，如在片中所看



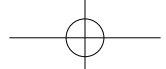
到的教育場域中的師生權力關係、工作場域中醫生、護士不對等的位置，或是較不受重視的低階女工（尤其女工並非台灣籍，更有種族的因素在裡面）。在高階主管中，男性與女性也存在著不平等的關係，像一位女總經理雖然在一個公司中屬於主管階層，但由於該產業大多是家族產業，多由男性繼承，因此女總經理一直是這個公會唯一的女性，再加上社會中常見的性別歧視及男尊女卑的價值觀，使得即使在一個公司中「位高權重」的女總經理，在公會中及大社會環境下，仍有可能受害。

面對性騷擾的反應及處理

受害者

《玫瑰的戰爭》片中，這四位女性分別提到她們面對性騷擾的當下反應及事後處理情形。由於這四個案例都是熟識性騷擾（根據統計，女性所遇到的性騷中有84%為熟識者所犯），其中常見的反應是被嚇一跳，因為不會想到對方竟然會有這樣的言行，所以她們常在當場不知如何反應、愣住、被旁人以為「她當時又沒有怎樣」。有時她們因為權勢的關係，或是害怕破壞團體的氣氛，不敢撕破臉破口大罵，這時甚至會被認為「她還跟人家繼續談笑，笑得很開心。」但其實，她們遇到性騷擾後，都會感到憤怒，像女總經理所說的「沒有辦法睡覺，整個人好像發酵了一樣。」或像女工所說的「回家都一直抽煙」，及女護士所說的「心情都不好，影響家庭生活。」

由於是熟識騷擾，受害者的痛苦還包括之後在生活中還要繼續面對這個加害人。像女學生所說「看到對方大搖大擺，沒有羞恥心，就會很氣、很激動。」而女工也說「一天要忍受廠方廣播這個人的名字

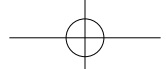


性騷擾 防治宣導手冊

十幾次」；女護士也說「每天早上起來都好想離職，不想去上班。」當她們開始挺身而出時，在制度的層面，遇到的問題是申訴制度的不健全，造成她們在過程中受挫、無助或再次受傷：如校方在調查過程中暴露女學生身份、要求女學生跟男教授道歉、勞工局局長都不知道自已單位的「就業歧視申訴評議委員會」的電話女護士打電話申訴時，電話不斷被轉來轉去，讓她一再覆述、申訴無門。甚至，這樣敵意的環境會逼迫她們轉系、轉職場，甚至離職，嚴重剝奪這些女性的教育權、工作權，甚至生存權！

在「人」的層面，她們常遭到異樣眼光或是不被信任。我自己曾遇過的例子是，有一天我在火車上看到兩件陌生性騷擾，當時第一位女性的反應是在月台上大罵摸她屁股的男性說：「你為什麼摸我屁股？你看我是女人就好欺負嗎！」；另一位是在口頭警告對方「請站遠一點」、「請不要碰到我」兩次後，最後很大聲地說：「先生，請你不要再碰我了，放尊重一點。」但當場眾人的反應並不是指責這個行為者，反而是以異樣眼光看位勇敢的女性。另一個例子是，有一個國中女生在放學時被她班上的男生摸胸部，她回家後十分生氣，也怕其它女生被這個男生的優異功課及斯文長像所騙而受害，所以她一一打電話給班上女生。但是大家竟然覺得她的反應「不像受害者」而不相信她（林昱貞，2000：107-121）。

這裡很值得討論的一個心態是，我們到底認為什麼樣才「像」受害者？我們總假想受害者應該是忍氣吞聲、暗自流淚，認為只有這種姿態的受害者才是「值得同情」的。揭發性騷擾的女性常被誤會「為什麼要把事情搞大」、甚至被扯上各種「陰謀論」。其實，在片中我們可能看到，受害者都是在「沒有想太多」的情況下，只為了「不想

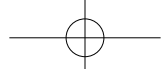


再有人受害」、「要讓對方知道這是錯的」，勇敢挺身而出。由於她們願意談出這樣的性騷擾經驗，讓更認識性騷擾的具體情境，以避免性騷擾的發生。我們應該拋開對於受害者想像，讓這些女性可以在更友善的情境下發聲或行動。

另外，值得注意的是性騷擾也有男性受害者。像在各校巡回放映《玫瑰的戰爭》的座談會時，分享性騷擾經驗的有的是男生，他們曾遭到電話性騷擾及打工時被老闆肢體性騷擾。我自己以前的男學生也在高中時，述及一件被鄰居伯伯以「按摩」為名，進行肢體性騷擾的詳細經過。由於這些男學生把他們被騷擾的經過說出來，讓我們知道男性也是有可能的受害者。但我們對於男性被騷擾常有不正確的認知，例如在某個節目中也有男性提到他被騷擾的經驗，卻被主持人問「你是同性戀嗎？」在《費城》這部討論愛滋病患人權的美國電影中，一個原先對男同性戀有刻板印象的男律師也說道，小時候都覺得男同性戀是「兒童之狼」。在這裡要說明的是，目前性騷擾的比例中90%以上是男性對女性的騷擾，是我們在報導新聞時不不會強調「異性戀男子性騷擾」，也不會去問這個受害者「妳是異性戀嗎？」，因為異性戀與否並不會使他/她一定成為性騷擾；同樣的，「同性戀」與否也不是造成性騷擾的理由。

加害者（或是不自知的行為人）

在片中我們看到女護士當場對男醫生說「請你不要再碰我了」，但男醫生的回應竟是「我是看得起妳才摸妳」；或是表面道歉後，私底下對其它同事有另一套說法。也有朋友跟我說，她同事在摸了女同事屁股後，還說「妳這麼老了還有人要摸妳，我是在日行一善耶。」



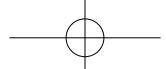
性騷擾 防治宣導手冊

像這些話，不但無法解釋自己之前的「無心」，反而更讓人覺得這個行為者的惡意。

根據性騷擾的定義，由於重點是在受害者的感受，如果是並無惡意的行為者，當對方有不舒服的反應時，就應該立刻停止當下的言行，跟對方說「對不起，我不知道這會讓妳/你不舒服，我不會再犯了。」就是一個很好的解決方式，既不會造成進一步的傷害，同時也保護自己不會成為「不自覺的加害人」。由於每個人有不同的身體距離，或因為情境的不同，可能有人認為好笑的黃色笑話，另一個人會覺得不舒服。我們要尊重每個人不同的感受，而不是「人家都沒覺得怎麼樣，妳/你就大驚小怪，太沒幽默感了。」或者，我們是不是可以運用巧思，有些自我解嘲的幽默，而不是一再重覆具有貶抑意味的笑話？我們對於對方表示關愛的方式，是不是有除了肢體接觸以外的其它方式？

旁人

當有性騷擾的情形在我們身邊發生時，我們能做的是不要成為那個情境中的共犯。例如，在前述例子中，當做出這個行為的人說「我在日行一善耶」，如果在旁邊的人的反應是哄堂大笑，我們便不自覺地成了性騷擾情境的「共犯」。我們可以有的反應是覺得不好笑、或是說「你怎麼可以這麼講」，來協助制止性騷擾的發生。但這些是需要學習及練習的。就像我雖然常在做這方面的演講、教育活動，可是當前述火車上的例子發生時，我其實連講幾句話附和鄰座的女生說「先生，這位小姐已經跟你提醒過兩次了，這個車廂又不是特別擠，你一定得維持這樣的站姿嗎？」都說不出來，我所做的，只有去瞪那個男的。在之後，雖然在心中練習很多次，我卻連一句「小姐，妳真是太勇敢了！」的讚美都說不出來。除了當場的反應需要大家一起討

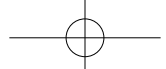


論、練習，突破阻礙我海「見義勇為」的心理因素外，我們還可以支持、相信受害者。不要去問「妳當時穿什麼樣的衣服」、「幾點回家」、「為什麼那麼笨」之類指責受害者的問題；不要認為「為什麼同一個老師/同事，他不會騷擾我，卻會騷擾妳，可見妳有問題。」因為一個人有可能只在我們面前展現其中一個面貌，他沒有對我們性騷擾，但有可能對其它人性騷擾；而且就像前述，每個人感覺不同，身體界限不同，所以自己沒有感覺的，不表示它沒發生。我們能給予的是完全的相信及支持，這才是真正反性騷擾的具體實踐。

前述性騷擾雖有男性受害，但根據統計，性騷擾加害為男性，受害者的比例也以女性居多。這時，男性也可以加入反性騷擾的行列。像在揭發美國醫界性騷擾的《不與男孩同一國》一書中，提及一個麻醉醫師在面對那些對女性頤指氣使，嫌惡女性的外科醫師時，他們會居間緩衝，以輕鬆的口氣指責對方「夠了吧！」（Conley著，何穎怡譯，1999：213），這就是一個十分成功的男性旁觀者制止性騷擾的例子。之前台大舉辦的「白絲帶運動：男人參與終止性（別）暴力」也是男性可以採取的反性騷擾的行動策略。

機構

通常一個機構中出現性騷擾的案件時，許多人的反應是覺得好丟臉，有損這個機構的「名譽」。以學校為例，有很多學校會想要趕快把事情壓下來，以免「有損校譽」；而當某校爆發出性騷擾案件時，許多對該校的師生開玩笑，而讓該校的師生為了捍衛所謂的「校譽」，反而把反性騷擾的當事人視為「麻煩製造者」，甚至覺得「蒙羞」。其實，一個機構或學校處在社會的大環境中，會發生性騷擾的

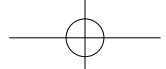


性騷擾 防治宣導手冊

機率在哪個地方都會有。這時，除了要反省這個機構內是否有造成性別敵意的環境、缺乏性別平權及反性騷擾的教育外，更可以檢視學校內的申訴處理制度是否健全，以及讓加害知道這是錯誤的並且為這個行為負責，同時也藉機教育全校其它師生，讓潛在的性騷擾者知所警惕、讓其它受害者知何面對性騷擾。而且，只有當這個環境中的氣氛夠友善時，我們才可能讓性騷擾的經驗浮上檯面，所以如果這個學校中出現性騷擾案例，反應的是受害於學校的信任，學校可以藉此打造一個性別平權的環境，讓每個人好好安心學習、工作、生活的教育機會，透過一次次案例的學習中，讓我們通知道所謂的「尊重」要如何在生活中具體落實。

反性騷擾教育持續前行

反性騷擾教育必須和反歧視教育一起進行，因為性騷擾本身就是性別歧視或是權力的展現。而反性騷擾的行動，對個人而言，也是一種「磁場」（註3）的培養及能量的激發。因為我們的言行會不自覺流露出個人對於性別、階級、性傾向、種族的態度，而這些態度就是會影響我們是否能夠看到問題的關鍵因素。就像如果我平常對別人說「妳長得這麼『愛國』，一定沒有人會騷擾妳的。」當我的朋友遇到性騷擾的，她/他就不會來找我談，而讓我誤以為「我的身邊都沒有人有受到性騷擾」。當我們有了這方面的體認時，會發現自己身上漸漸有了一種「磁場」--也就是看見性騷擾/性別問題的能力—身邊的朋友願意來告訴我們：她/他受了性騷擾、她/他是同性戀，或是討論階級歧視、種族歧視的問題。我也發現，性騷擾的受害者在經歷性騷擾後，常會出現這樣的能力，因為她/他更能對性騷擾的處境感同身受，進而

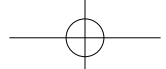


把這種同理心放在其他遭歧視者的困境中，也更能為別人抱不平，期待社會的公義。這常常是我在受害者身上看到的珍貴能量。

臺灣反性騷擾的歷史已經超過十年了！從前述清大、台大等女學生反校園性騷擾行動、1995年5月22日大規模的「女人連線，反性騷擾大遊行。」到1996年底，彭婉如事件發生後，對全國所造成的震驚及「性侵害犯罪防治法」的通過，回顧這十年，不禁要悲哀的地說，我們的社會總是在一再的悲劇中得到教訓。正如片中的北科大女學生所說的，她覺得國內反性騷擾制度的健全，其實是靠許多受害人的犧牲，來促進反性騷擾的教育與行動的。我相信有，所以我提筆寫下這篇；而我也相信，目前正在閱讀這篇文章的妳/你也正加入這樣的行列中！

註1：這本書是台灣本土第一本對性騷擾有明確定義、舉例及相關資源的反性騷擾專，也因為這個「小紅帽工作群」，使得「小紅帽」成為台灣反性騷擾運動的重要標幟。這也是為什麼在《玫瑰的戰爭》片中，當女學生組織及婦女團體到教育部抗議時，其中的行動劇會以「反抗校園性騷擾的生紅帽」當作主角的原因。

註2：這5項分類引自《如何防範性騷擾》摺頁，清大性別歧視與性侵犯防治與處理小組印製。本文於《性別平等教育季刊》刊登後至今，台灣在性騷擾與性侵害的法令制定與修改上有許多改變。首先，刑法221至227條，將性侵害的定義加以修正；一九九七年性侵害犯罪防治法公布；二〇〇四年的性別平等教育法及二〇〇五年的性騷擾防治法，都對性騷擾有更清楚的定義。可參考《性別教育大補帖》上冊2008年改版第四章。其它相關書籍可參考《工作場所性騷擾完全杜絕手冊》、《性騷擾與性別歧視》、《愛我，請別傷害我：約會強暴的真相》、《這就是強暴》等書。



性騷擾 防治宣導手冊

註3：這個概念引周雅淳於清大「性別與教育」課中談到的概念，她的碩士論文題目以強暴受害者為主題。

參考書目

Conley, Frances K. (1999), 《不與男孩同一國》，何穎怡譯。台北：女書文化。

Mackinnon, Catharine A.. (1993), 《性騷擾與性別歧視—職業女性困境剖析》，賴慈芸、雷文玫、李金梅譯。台北：時報文化。

謬森·柯瑞生(1995), 《愛我，請別傷害我—約會強暴的真相》，朱淑芬譯。台北：幼獅。

Warshaw, Robin(1996), 《這就是強暴》，張慧英譯。台北：皇冠。

王如玄主編(1999), 《女人六法—婦女權益法令彙編實用手冊》。台北：婦女權益促進發展基金會。

台大人口與性別研究中心婦女研究室(2000), 《白絲帶運動—男人參與終止性(別)暴力》。

林昱貞(2000), 《性別平等教育的實踐：兩位國中女教師的性別意識與實踐經驗》。師大教研所碩士論文。

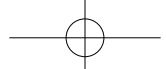
清大小紅帽工作群1993(1998), 《校園反性騷擾行動手冊》。台北：張老師。

清大性別歧視與性侵犯防治與處理小組，《如何防範性騷擾》。《如何防治性侵害》。

婦女新知基金會(1999), 《校園性騷擾完全拒絕手冊》(國小適用)。

婦女新知基金會(2000), 《工作場所性騷擾完全拒絕手冊》。

楊佳玲(2002 [2008改版]), 《性別教育大補帖》上冊。



請產假，考績受損，荒謬無理的性別歧視！

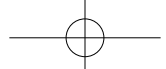
劉梅君 (政大勞工研究所專任教授)

請產假，考績被打乙等，這個向來在公務機關及民間私人企業中，行之久遠的做法，最近引起輿論的注意。對該做法，有持肯定態度者，也有極不苟同者。究竟請產假，考績應不應該受到連累？作者認為這是一個顛倒是非，且情、理及法上佔不住腳的性別歧視陋規。

「考績」，顧名思義是「績效考核」，為什麼要考核績效呢？翻開任何一本人力資源管理的經典課本，都不外指出，績效考核的是員工的工作能力，因此考績不好，也就意味著該名受雇者也許工作能力不足，或違反公司規定，或做錯事，致公司聲譽受損或不利益結果，換言之，決定考績好壞的因素是，工作的表現及是否有違規犯錯，因此，當請產假，使得當年考績受到連累時，這無異宣告「請產假」這件事，反映的是「工作能力差」，或「違規犯錯」，問題是：請產假違反了什麼規定，又犯了什麼錯誤？它跟工作無能有何干係？

女性生養新一代社會棟樑的這個能力，關係著家族香火及國家種族命脈的延續，因此這是個「積極性能力」，無論如何都無法和「無能」或「能力差」聯想在一起；或許老闆會反駁：家族香火和國家延續，關我何事？這當然有關係，企業難道不是社會的一份子，取之社會用之社會，又，為企業日夜打拼的勞工，難道不是這些女性生養栽培出來的？因此，女性請產假，以便在一個較佳的環境裡，生養並哺育未來的社會棟樑，以便未來勞動力後繼有人，繼續為企業打拼。因此，在提供產假這點上，企業當然有責任。

既然「產假」與績效考核中的「能力不足」無關，那麼接下來



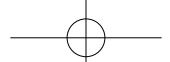
性騷擾 防治宣導手冊

我們要繼續追究的問題是：它是否是一種違規行為或做錯事？生產請假，既無損公司聲譽，也不侵害公司利益，頂多影響的是屬於管理上人力調度的麻煩而已，注意這只是麻煩，但絕不是做錯事。對於雇主而言，既然企業也是女性生育下一代的受益者，基於權利義務對等原則，自然有責任承擔該麻煩，現行企業將考績與產假扣聯在一塊的做法，擺明了就是不要承擔該責任，而將該責任轉嫁在女性身上。

將考績與產假扣聯的這種不負責任的惡劣做法，簡單說，就是在懲罰請產假的女性員工。

請產假要受罰，這就涉及了性別歧視的問題了，因為在如此陋規下，所有被懲罰的人不會出現男性，清一色全是女人，因為，幾乎所有成年女性，絕大多數都會走進婚姻，走進婚姻的絕大多數，也都會生養子女，那些不走進婚姻的也有生養子女的可能，因此這樣的陋規是讓生養子女的女性，無一倖免地遭到不利影響。當一個制度只對某一性別產生不利影響，而絲毫無損另一性別時，這就犯了所謂「差別影響歧視」(disparate effect discrimination)，就是歧視。這不啻是另一種形式的「禁孕條款」。

女人生孩子要被處罰，這又牽涉到一個相當吊詭的事：女人生孩子會被處罰（考績被打乙等），因此，若要避免被罰，似乎只能選擇不生孩子，但，女人能有生不生孩子的選擇嗎？向來女人就是做為父權香火繁衍的工具，不能生孩子，或拒絕生孩子的女人，似乎會面臨的懲罰，比考績打乙等，還更大更嚴苛。這無異是陷女人於極度兩難的處境裡，要女人如何是好？當然對大多數女性而言，基於為家庭奉獻犧牲是傳統尊崇的美德，因此考績被打乙等，也都逆來順受了。但我們今天要在觀念上講清楚的，如果生孩子這件事是不僅個別家庭



得利，企業及社會也是受益者，那為何要女性做了對大家都有利的事後，卻要處罰她？

附帶澄清一個似是而非的觀念，有人以請產假期間，帶給其他同事「額外」的工作責任為由，而主張考績受影響，但請想一想，生育如果是絕大多數女性都會面臨的事，那表示大家都會碰到請產假的機會，因此，看待這件事難道不應該是從一個「社會連帶」的概念下來思考，今天你請產假，我來幫你，明天我請產假，你來幫我（也適用男性員工，今天別人太太生孩子，你幫她，明天你太太生孩子，別人幫你太太），在這種連帶關係下，沒有被佔便宜或佔便宜的問題。其實，職場若因有人請產假，而多出一些工作待解決時，現行以其他員工分攤的做法，是雇主不願負起「社會再生產」責任的做法，實不足取。面對企業是項陋規，做為被考核的勞動者，特別是女性勞動者，更應團結起來拒絕接受該項無理的待遇。總之，以考績來處罰請產假員工，是性別歧視之舉，有待剷除。