



軍事教育

《北國性騷擾》在性別平權課程上的啟示及運用

副教授 趙淑美

提

要

性騷擾是人類社會中令人不悅的人際行為，其內在本質是「權力」【註1】與「控制」，而且職場性騷擾也是就業上的一種性別歧視【註2】（焦興鎧，2003；焦興鎧，2011）。性騷擾的行為樣態相當多元，在各種場域均有發生的可能性，其中以發生在教育現場以及職場中的性騷擾最常受到關注。每當性騷事件發生後，對受害人所肇生的經濟、精神層面的負面影響深遠，經常需耗費龐大行政資源加以處理【註3】。不論國內外，先進國家多已建置相關的法律體系對性騷擾進行防治及教育，而人數眾多且分工精細的軍事機構，近年亦在行政體系的規範下對推展性別平權投注相當多的關注，除了宣導服膺法令規範外，也對日漸增多的女性軍職人員提供更平權及更安心的就業環境。法律及體制的建置是必要的手段，但從教育著手使平權概念內化於眾人心裡還是最重要的方法。本校除了每季一次有關性別主流化的專題演講外，其餘諸多的通識課程，如壓力調適、心理學、國文課均會在課程中在相關的章節中帶入性別平權的概念，而通識選修課程中也開設了性別平等與生活作為學生的延伸學習。本文即以《北國性騷擾》影片為例，說明如何將影片作為課程授課的教材，以討論與職場性騷擾有關的議題，包括：

1. 在歷史長河中女性勞動參與率不及男性是常態嗎？可解釋的理由為何？
2. 美國女性爭取工作平權的歷史案例簡介。
3. 認識性騷擾以及相關法規介紹。
4. 職場性騷擾的案例探討。



壹、緒論

筆者為空軍官校通識教育中心的一員，不論是在教學、研究(趙淑美2003、2015a、2015b)、教務參與均勉力配合學校政策以達到教學成效之最大化。近年因擔任教學單位二級主管而經常有參與學校相關會議之機會，並因本身教授課程相關而擔任司令部性別平等工作小組之女性文職代表，對於近身觀察軍事機構推展「性別平權」所做的努力有深刻體認。在增進性別平權的諸多作為中，最難的應該是從根本的文化思維改變，矯正長久以來在父權體制中的男尊女卑文化，這必須仰賴長期的教育之效。

在筆者所參與的本軍司令部的第13及14次「性別平等工作小組」會議中，外聘委員嚴祥鸞教授建議將《北國性騷擾》納為研習教材，以使各階層瞭解在職場所發生的性騷擾樣態、肇生原因，以及對於受害者所產生的不良後遺症，更重要是促成大家對於建立及維護友善職場的共識。筆者在101學年度開設的「性別平等與生活」選修課中，就曾選用《北國性騷擾》一片作為上課的教材，針對影片中所指涉的社會文化、職場文化以及家庭等各場域，討論影響性別工作平權的因素，也包括了歷史對於形成職場性別隔離的影響因素。此影片是根據真實案例改編，除了讓修課同學(包含少數女學生)對於女性在職場上的自覺，以及挺身捍衛自身工作權時的艱苦過程有深刻的體認外，也帶入目前國內有關騷擾防治，以及維護職場性別工作平權的法律認識，並引導同學對於性騷擾行為的覺察及避免。由於女主角莎莉賽隆(Charlize Theron)精湛的演出，加上導演舖陳的戲劇張力，同學們觀後反應普遍不錯，是認識職場性騷擾相關議題的入門教材。

貳、影片內容簡介與課程討論議題舉隅

-
- 註1 凱瑟琳·麥金儂(Catharine A. Mackinnon)針對職場所發生的女性困境，認為「性別」就是一種權力，而「性」的表現呈現權力主體的實踐。在職場中的男性，展現其情欲而無視女性意願，將女性性化，造成壓迫，因此性騷擾是因為性別權力不平等而產生的「男/擁權」--「女/無權」的性別歧視，因此性騷擾是權力問題。見蘇滿麗，性別意識培力與實例識讀，元照，2014，頁91。
- 註2 凱瑟琳·麥金儂認為在性別權力不對等的情形下，女性的「性」在經濟生產的職場中，受到男人結合經濟優勢以及社會建構之男子氣概的侵擾與支配，女性被迫接受為次級地位。女人之所以遭受性騷擾，是因為他們身為女人。見蘇滿麗，性別意識培力與實例識讀，元照，2014，頁90。
- 註3 美國白宮「婦女與女童委員會對強暴與性侵採取行動」後續報告(The White House Council on Women and Girls: Rape and Sexual Assault: A Renewed Call to Action, 2014, page 6)中提及，被強暴與性侵的倖存者，通常終其一生都會在範圍極廣的生理和心理健康問題中受苦，包括憂鬱、慢性疼痛、糖尿病、焦慮、進食障礙、創傷後壓力症候群，比一般人有更高的自殺傾向等。很多研究計算過這些事件所造成的醫療照護成本、生產力損失的成本、生活品質降低以及所投入的執法調查行政成本。雖然每個研究所用的方法論都有些許差異，但估計出來每一個案件的整體經濟損失成本都在美金\$87,000~\$240,776元之間。



以下分《北國性騷擾》內容簡介以及性別平權討論的議題舉隅兩節分別說明。

一、《北國性騷擾》內容簡介：

《北國性騷擾》電影的原片名為《North Country》，推想國內譯者是因片中所指涉性騷擾發生地的苦寒意境，本片是由Clara Bingham以及Laura Leedy Gansler所著之《Class Action》一書改編而成，於2005年上映。原書是依據美國首宗員工對公司提出集體性騷擾訴訟案：詹森訴埃弗萊斯礦案(Lois E. Jenson v. Eveleth Taconite Co.)所寫之記實小說，描述少數女性員工控告鋼鐵公司(雇主)未處理員工之間的性騷擾事件，與未善盡在職場中保護女性員工免於性騷擾之責的過程，致使性騷擾事件一再在不同的女性員工之中發生，造成受害員工的身心受創。整個訴訟過程由1985年起到1998年共計十四年，最後是以鋼鐵公司同意和解，對十五名女工賠償美金350萬元收場，寫下集體訴訟且勝訴的一頁。(紀建文譯，2006)

在整個訴訟進行過程中，弱勢及少數女性員工除了需冒著被解職的風險對抗雇主(公司)外，還要面對其他女性礦工恐受波及而工作權不保的不理解、不支持，更需面對男性礦工和工會的警告、威脅。吊詭的是，工會原先應以爭取職工的福利為存在的價值，但是對於女性職工權益的爭取卻與男性有差別待遇，顯示出職場性騷擾多層面的結構現象以及隱含的性別歧視意識。由於性騷擾議題從來就不僅只是「性」或「性慾」的議題，而是關乎「權力」與「控制」，所以不難想像任何挑戰父權體制以及既有權力者的行動，必定招致希冀維持體系穩定力量的反撲。除此之外，原先一般人認為應會支持女兒的職工父親，也受限既定的社會刻板印象(女性不要與男性爭奪工作機會，在職場上的女性閉嘴好好工作，不要爭取權利等)，加上身處職場同儕壓力以及社區氛圍，初始時也未能及時對女兒伸出援手，直到護女心切的媽媽以離家出走抗議他的不作為後，行為才有所改變。明明同屬礦工身份的父親，卻不准女兒跟他比擬處境，也點出女性身處父權體制職場中的配屬及下層位階，其受歧視的場域何止在「職場」或「外人」間，而且也在「家人」間。父親對女兒的打壓 雜著「性別」與「輩份」的雙重迫害，顯示出性別騷擾中「性別」、「輩份」、「階級」的多元複合性。至於其他女性也在許多場合中成了再製性別歧視的幫兇，例如有女性職工在公開場合指責女主角勾引她丈夫，事實則是男性礦工對女同事性騷擾，但為了卸責反倒指控是他人的引誘。

影片中所未呈現但卻是真實發生的情況是：由於遭受各種形式性騷擾的恐



懼，女主角在過程中精神疾病發作，而好友在訴訟進行中的病逝更使失去戰友及依靠，顯示這個冗長過程中的磨人程度。小說中描述這場冗長的訴訟一共經歷四個法官，最重要的分水嶺是1991年11月16日時，聯邦地區法院法官詹姆斯·羅森鮑姆(James E. Rosenbaum)所做出的歷史性判決，使詹森訴埃弗萊斯礦案成為性騷擾訴訟歷史上第一起集體訴訟案。相較於成案的個別訴訟案-1976年威廉斯訴薩克斯(Williams v. Saxbe)已相差15年。在該案中，聯邦地方法院首度判決交換性騷擾行為構成一種違法之性別歧視(焦興鎧，2011，224頁)。過程中我們也看到持有不同立場的法官對判決結果所造成的影響，例如其中某個明顯具有父權思維的法官，認為這些女礦工就是因為行為不檢才惹禍上身，突顯了一般人經常在性騷擾事件中「歸咎女性受害人」，卻未指責加害者不當行為的慣常思維。幸好聯邦上訴法院法官駁回該不利於原告的判決，才在終審時讓女主角得償夙願伸張自身應有(但得來不易)的權益。而法院也頒發強制鋼鐵公司制定性騷擾政策的要求，並建立性騷擾申訴管道，讓礦場中的女性員工可以安心工作，成為職場性別平權的一個重要里程碑。

我國於2002年開始實施兩性工作平等法(後於2008年更名為性別工作平等法)，在整個法條的內涵上就明顯受到美國此判決的影響，強化了雇主在建構友善職場時的責任。

二、本片中可用作性別平權討論的議題舉隅：

若以「性別平權」或「性別與勞動」作為主軸，在本片中可加以討論的議題諸如：

1. 在歷史長河中女性勞動參與率不及男性是常態嗎？可解釋的理由為何？
2. 美國女性爭取工作平權的歷史案例簡介。
3. 認識性騷擾。
4. 與性騷擾有關的法律簡介。

這些問題可作為觀看影片時的思考重點，也援引作為課程討論的題綱，引領參與者深入檢視現象背後的複雜因素。以下略述之：

(一) 勞動參與率女低於男的解釋理論：

女性為何勞動參與率不及男性？縱然社會大眾通常用女性必須生養下一代的「天職」，以及擔負主要的家庭照護責任來合理化此一現象，甚至成為女性職場中斷的理由，事實上「性別與職場」的關係存在著和生產方式共軌的情況(嚴祥鸞，2007)。簡言之，在原始及農業社會中的性別分工並不明顯



，但由農業社會轉型至工業社會後，生產線上大量的人力需求導致力氣大的男性投入職場，且男性不需擔負生產及照養責任而無中斷職業生活之虞，而為了保持這些工人執行生產工作的不中斷，就必須使男性員工在工作之餘有滿足的家庭生活，甚至於生產下一代以承接工廠的勞動人力，這造就了婚配及家庭作為再生產機制的社會共識，這種共識也強化了「男主外、女主內」的傳統性別角色分工。在兩次世界大戰期間，成年男性多被抽調上戰場，並且隨著戰爭持續加劇男性的耗損，所以這兩段期間女性取而代之成為工廠的主力。戰後男性解甲歸田重新填補了生產人力，卻再度擠壓了女性的勞動參與空間，使得女性勞動參與率下降。20世紀末隨著高等教育普及、女性接受高等教育機會增多、男女對婚配觀念的改觀、以及後現代社會生產型式的轉變，使得女性投入職場有增加的趨勢。就臺灣而言，女性的勞動參與率在2012年時已達50.19%，男性則為66.83%(2016，主計處網站)，這是各種團體多年努力所得成果。

工作是人終其一生重要的社會活動，個人經常在工作中獲得經濟及社會生活的豐足，乃至個人自我實現。然而工作職場其實牽涉相當多的議題，像是工作契約的訂定、存續、變更或工作的分發、配置、報酬、考績、陞遷、進修、獎懲等內涵，而不同性別在職場中的待遇不同也是圍繞這些主題討論。在解釋不同性別的勞動參與差異時，或是討論到女性勞動參與率相較男性較低的解釋理論中，學者最常以「勞動平等」與「勞動保護」觀點加以詮釋，其中最具代表理論為勞動經濟學之人力資本論(Human Capital theory)、雙元勞動市場理論(The Dual labor Market Theory)、區隔勞動市場論(Segmented Labor Market Theory)、偏好歧視論(Theory of Taste for Discrimination)，以及社會歧視論(Theory or Social Discrimination)(嚴祥鸞，1996；胡愈寧，2003；石玲惠，2005)。

以下是各項解釋理論的重點說明：

1. 人力資本論(Human Capital theory)：「人力資本論」立基於經濟學中「成本投資」與「報酬收益」觀念，且擴及雇主以及受僱者兩方。在效率和理性選擇之下，雇主推斷進用男性可獲致的報酬遠大於女性，乃至於在安排員工進修或接受短期教育訓練時，也認為對男性的投資報酬率遠高於女性。是故，考慮薪資等級或分配員工參加訓練，甚至在安排陞遷時，均以男性為考量。另一方面，因女性的母職認定，被視為是擔負起幼兒或老人



的照護責任的當選人選，所以女性在就職時會以家庭任務為重，考慮低門檻、低技術性與較無陞遷機會的工作，以便在家庭與工作不能兩全時容易做出放棄工作的選擇。這項理論說明造成兩性勞動參與率不相等且兩性工資不平等，是因為女性多從事庶務性且不具前瞻性工作，且隨時能夠作出退出職場的決定，以人力資本論而言，似乎可看成是女性的在自由理性選擇下的必然結果。然而女性難道不是因為經驗職場中潛存的歧視作為才做出退出職場的決定？至於張晉芬、杜素豪(2012)以我國勞動市場性別間薪資差距的長期資料分析中發現，在2002年時女性薪資為男性的72%，2007年時提高到81%，結果顯示勞動市場結構因素顯著地影響女性薪資的決定過程，對於性別間薪資差距的解釋力也優於人力資本因素，亦即國內學者將影響性別薪資不平等的因素定於「勞動市場結構因素」。

2. 雙元勞動市場理論(The Dual Labor Market Theory)：「雙元勞動市場理論」是Doeringer與Piore在1971年時所提出的理論，主要觀點是將勞動市場視為兩個或更多個很少相互流動的部門所組成，因而產生勞動市場間區隔化的現象。並將勞動市場區分為主要勞動市場(primary labor market)及次要勞動市場(secondary labor market)，其間的差異主要是工作特徵的不同，如主要勞動市場中的工作者通常擁有受訓機會及工作流動階梯，其就業穩定、工資較高、有良好的工作環境及條件、工作規則制度化且具申訴機制、有較多晉升機會，同時經常有強大的工會力量保障他們(Doeringer & Piore, 1971: 165-166) (引自石玲惠, 2005)。Piore則在1975年進一步將主要勞動市場中再細分為高層(upper primary labor market)與基層主要勞動市場(lower primary labor market)，而與次要勞動市場組成三元化的勞動市場區隔現象；而高層主要勞動市場包括專技性工作和管理行政工作，工作特徵具有創造性、自主性、受較少的控制、收入及地位高，並有較高的職業流動和工作轉換，且職位多會晉升而不會停滯或下降；而基層主要勞動市場則鼓勵服從性和依賴性、接受權威紀律、工作穩定但收入較低，如事務性工作與技術性工作等(引自曾敏傑、徐毅君, 2005)。性別之間的不對等與女性多半進入主要勞動市場中的基層，或是次要勞動市場，所以不論是在薪資、升遷或受訓機會均不如男性，導致女性退出勞動市場的機率大於男性。

3. 區隔勞動市場論(Segmented Labor Market Theory)：透過「勞動經濟學」



的觀點，假定勞動市場是由一個男性勞動市場與一個女性勞動市場所組成，男性的勞動市場是屬高體力、高技術、低職業流動的特性，女性則是低技術、少體力、進出率頻繁、勞動供給彈性高的特性。雇主自然而然減少女性員工的僱用，如一旦僱用後，容易將女性分配到較低的薪資與較少的陞遷機會的工作。另一種說法是，女性傾向屬於女性的勞動市場聚集，一方面是由於同質性，不易受排擠，再者是迫於現實條件限制，無法躋身於男性勞動市場的結果。然而此種觀點隨著女性受教育程度提升，從事專業工作人數日眾，此種觀點逐漸鬆動。

4. 偏好歧視論(Theory of Taste for Discrimination)：勞動市場的就業歧視有時受到雇主偏好或社會偏見所影響，像是雇主對於某種特定團體，例如汽車銷售業的show girl要選年輕貌美者而不選高齡者來擔任，並非兩個不同年齡族群的「邊際生產力」不同，而是取決於「歧視係數」。像是以男性為主導的行業(如汽車工廠、傳統中的軍警人員)，男性可能不願意與女性同處於一個工作場所，而形成對雇主的壓力。同樣地，在某些行業中，顧客可能會偏好男性員工的服務，如建築師、工程技師等，而寧願以較高的成本或以拒絕消費等行為，以獲取此種對某一特定團體(如男性)之偏好的滿足。而這些偏好亦可能使得雇主為滿足服務對象或維持工作場所的和諧，不願意僱用特定團體成員(如女性)為員工，而形成「職業隔離」(occupational segregation)現象。由於這類歧視行為並非基於經濟誘因，因此諾貝爾經濟學獎得主蓋瑞·貝克(Gary S. Becker)並不認為此種歧視會持續存在，他主張在市場完全競爭的情形下，此種對於特定團體之歧視的偏好，將會因為所需負擔的金錢成本過高而被市場所淘汰(林忠正，1995)。朱柔若(2010)以1991年至2009年就業市場兩性受雇者的人數、薪資等基本資料，首先找出男性與女性優勢產業，然後比較男性優勢與女性優勢職業中，男女就業比例與薪資差距的情況。結果發現相對於製造業與工業，服務業是唯一的女性就業人口超越男性就業人口的產業，即使如此，男女勞動報酬雖有改善，仍有明顯的落差。所以她提出「工業製造業是男人的職業，服務業是女人的職業」的看法。在性別主流化推展至今，探討婦女就業權益是否受到平等保障的問題時，性別職業隔離的現象與程度仍舊是個不錯的指標，隔離現象存在的嚴重性頗足以反映婦女在就業市場上地位的高低。



5. 社會歧視論(Theory of Social Discrimination)：職場現象經常是社會實況的反射，在職場中所發生的偏好歧視也恰是社會歧視論的縮影。社會風俗和習慣論(Theory of Social Customs and Rules)，是由社會學的角色理論著眼，認為社會本身風俗習慣使然，而有性別角色分工，社會學家派森思(T.Parsons)提出，兩性在社會上分別擔任不同的工作，男性屬工具性角色(Instrumental Roles)，必須辛勤工作以維家計，而女性則扮演表達性角色(Expressive Roles)，溫柔慈愛照顧幼老及料理家務，所謂的「男主外，女主內」。因此，兩性在早期的社會化過程中，即內化了性別角色之價值、態度，以致影響其教育成就動機與職業選擇，所以說，兩性的勞動市場表現自然大不相同。

從以上諸多理論均在解釋形成不同性別勞動參與率不同的原因，而性別之間所得薪資、昇遷機會、教育訓練差異也再度反饋而形成勞動參與率不同的結果及肇因。若從社會結構面向觀之，個人在社會化過程中逐漸形成性別在職場上的想像，以及基於生理性別以及社會文化所展現的性別角色的行為表現，這種想像影響著勞工本人或雇主對於性別有不同的期望與對待。使得性別或市場結構的兩極化分野成為是應然及實然具體認知；而從經濟學的觀點視之，雇主或勞動者，基於資本財考量，而有偏好的性別典型職業選擇，也成為既成的事實；另由心理學角度剖析，雇主個人的刻板印象或統計歧視的結果，再度形成性別在勞動市場上成就表現差異的既定認知。是故，性別在職場中的遭遇成為多元、複雜的交織結果。(石玲惠，2004)。

(二)美國女性爭取工作平權的歷史案例簡介：

女性投入職場除了可滿足個人的成就追求，同時擴充社會人力資源來源，可造就社會及產業進步，提升國家競爭力。但是不論中外，女性在職場上爭取與男性同等權利之路未曾輕鬆。《北國性騷擾》作為觀照美國女性在傳統男性主導的工作場域的待遇，也導引我們一窺女性在職場中爭取工作平權的辛苦過程。

各國在憲法層次均規範工作平權理應為「天賦人權」。但美國遲至1963年，才修訂「平等薪資法案」禁止在執行大致上同等工作、需要同等技能、心力及責任的工作、在相同地點的類似工作條件下，不得依據性別而支付不同薪資，並且視為一種性別歧視。而長期存在美國國內的種族對立的問題，



則在國際組織的呼籲以及民權運動推波助瀾之下，國會終於在1964年通過民權法案(Civil Rights Act of 1964)，明白規範美國境內不得採取種族隔離，也將對黑人、少數民族與婦女的歧視作為是違法的行為。民權法案的重要性在於它結束了美國自立國以來長期的黑白種族隔離政策，被認為是人權進步的里程碑。其中的第七章(Title VII)更是禁止在雇用、晉陞、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦，以及其他各種就業層面，對種族、膚色、宗教、性別(包括懷孕)或原始國籍等予以歧視。從規範違法行為到應該如何保障性別薪資的同工同酬，美國加州似乎是跨出了令人振奮的第一步。美聯社(2015/10/07)報導：美國加州的「男女同薪資法案」將於2016年1月1日生效，加州女性職工將獲得挑戰兩性薪資差距的新工具。據支持者指稱，此項法案提供全國最強大的薪資平等保護(聯合新聞網，2015年10月8日)，使得性別工作平權走向更確認的路上。

(三)認識性騷擾：相關法規的性騷擾定義：國內於2002年通過的兩性工作平等法(2008年改名為性別工作平等法)、2003年通過性別平等教育法以及2005年通過性騷擾防治法，並稱為性騷三法。三個法律各有其立法目的，也針對不同對象給予保護，三個法規的共同點是對性騷擾有所定義，分述如下：

1. 《性別工作平等法》對性騷擾的定義：

《性別工作平等法》第12條：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

(1)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。(2)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。」

2. 《性別平等教育法》對性騷擾之定義：《性別平等教育法》第2條第1項第4款：「性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：(1)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。(2)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。」



3. 《性騷擾防治法》對性騷擾之定義：《性騷擾防治法》第2條針對性騷擾定義為：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- (1) 以他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- (2) 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」

《性別平等教育法》以及《性騷擾防治法》皆明揭，「性騷擾」不同於「性侵害」，而是泛指「性侵害犯罪」以外違反他人意願，而與「性」或「性別」有關的行為。但除了與《性侵害犯罪防治法》及《刑法》之相關規定有所重疊或衝突之規定之外，《性騷擾防治法》其餘規定，如性騷擾之防治與責任及其相關之罰責等，在性侵害犯罪也準用之，以求其周延。

從「北國性騷擾」一片中，我們可觀看到發生於工作場域中的性騷擾樣態，以「敵意工作環境性騷擾」為主要的敘述。像是以言語或圖畫散布騷擾意圖，例如在言語上以妓女、蕩婦等髒話羞辱女礦工、在牆上書寫不堪入目的字眼貶抑女性、將假陽具或女性裸體照片放在置物櫃進行令人不悅的暗示等；以及行動上的性騷擾，例如對落單女礦工趁機猥褻甚至施暴、在進行肢體性騷擾時，若有不從則暗示工作不保加以威脅、恐嚇。這些行為都已明顯違反女性礦工意願而施以與性或性別有關之行為；在客觀行為上，是以工作上的職權要脅就範，已明顯構成犯罪事實。這些現象都不容於現代的職場中，相關的法規也都有明確的規範處理的責任歸屬以及當事人或雇主對於維護友善工作環境所負之責任。（楊智傑，2006）

(四) 與性別平權(含性騷擾)有關的法律簡介(以下資料整理自邱美月所著之演講資料，網路取得時間：2016/04/22)

在本國與性別平權有關的法律，大致可分為憲法、刑法妨害性自主章、民法親屬篇、防暴三法、性平三法以及社會秩序維護法等。

- 1. 憲法的原則性規範：憲法中的第7條、第15條，增修條文第10條第6項以及大法官釋憲中的第365、410、452、457、490、552、554解釋文，均成為推展性別平權最重要的依據。



- (1) 憲法第7條：中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律一律平等。
 - (2) 憲法第15條：人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。是以國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。
 - (3) 憲法增修條文第10條第6項：國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。
 - (4) 大法官釋憲中的第365、410、452、457、490、552、554各項解釋文中，主要著眼於肯定婚姻制度中維護「男女平等」的價值，也成為後來民法修法的重要依據。
2. 刑法妨害性自主章：刑法妨害性自主章在1999年進行多次修訂後，目前修訂重點如下：
- (1) 去除「強姦」、「姦淫」之污名字眼，改為「強制性交」、「性交」等中性用語。被害客體由「婦女」改為「男女」，以貫徹性別平等。
 - (2) 將「強制性交」等性侵害犯罪行為自「妨害風化」罪章中抽離，另成立「妨害性自主」罪章，擺脫「色情」、「貞操」等錯誤聯想，以彰顯保護個人自由法益及性別平等之真義。
 - (3) 被害人不限婦女，包括男、女兩性。揚棄只有男對女構成強制性交罪的傳統看法，強化男對男，女對女，甚至女對男亦有構成本罪之可能的認知。
 - (4) 性交行為包括以性器進入他人之性器、肛門或口腔之行為，以性器以外之其他身體部位或身體以外之器物進入他人之性器或肛門之行為。也就是包括肛交、口交、手指插入、異物插入等性行為，亦即對人身安全之侵害。
 - (5) 「強制性交罪」中將「致使不能抗拒」改為「違反其意願而性交者」。並將強制性交分為二級，一為普通強制性交，另一為加重強制性交，提高其刑度，以保障人身安全。
 - (6) 明示夫妻間可以構成強制性交罪等，唯以告訴乃論。
 - (7) 除配偶間強制性交及十八歲以下之兩情相悅發生性行為仍維持告訴乃論外，其他強制性交罪改為非告訴乃論。
 - (8) 加害人於判決前應診斷有無強制治療之必要，如有必要者，應命其強制治療。



這些新的修正仍待各種教育場域的推廣，落實成為常識性的認知。

3. 民法親屬篇：在歷次的修法中將原先不利於女性權益的事項予以修正，例如夫妻冠姓、夫妻住所、子女姓氏、子女住所、監護權、親權行使、否認子女之權、婚前(後)財產、家務工作、生活費、家庭財產，落實性別之間的平等。
4. 性平三法：包括了《性別平等教育法》、《性別工作平等法》以及《性騷擾防治法》。
 - (1) 《性別平等教育法》(性平法)：性平法的立法目的主要在保障校園內學生的受教權，促進性別地位之實質平等、消除性別歧視，維護人格尊嚴以及厚植並建立性別平等之教育資源與環境。
 - (2) 《性別工作平等法》(性工法)：性工法立法目的主要在保障工作權，特別是女性的工作權不因結婚、懷孕、育嬰、照護而受到薪資、昇遷、接受訓練、職務安排等影響，進一步消除性別歧視，促進地位實質平等，以及加重雇主對維護職場安全的責任。
 - (3) 《性騷擾防治法》(性騷法)：性騷法的立法目的主要在保護被害人權益，並且防治除了校園之外各式場所(職場及非職場)所發生的性騷擾行為。其第25條明書「性騷擾」案件之行為人可處二以下有期徒刑，第7條規定「僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。就此點而論，《北國性騷擾》電影鏡頭中所陳述對女礦工所為之性騷擾情狀已屬情節重大，若是發生於今日臺灣，依法所論處之刑責可謂不輕，若是如影片中的強暴、脅迫、恐嚇等猥褻之行為，更可援引《刑法》第224條，處以六月以上五年以下有期徒刑。
5. 防暴三法：包括了《性侵害犯罪防治法》、《家庭暴力防治法》以及性騷擾防治法(性騷法)。
 - (1) 《性侵害犯罪防治法》：立法目的在防治性侵害犯罪、保護被害人權益。
 - (2) 《家庭暴力防治法》：立法目的在保障被害人權益，並將「法入家門」具體落實於婚姻既存關係中，用以保護婚姻中之被害人之權益。並且將家庭暴力視為「公共議題」，在人權受侵害且破壞性別平等時，國家公權力應介入處理。

綜言之，國內在防治性騷擾以及追求性別平權的相關法律上已相當周全，重要的是如何在生活各層面加以落實，使得國人不論是在就學中抑或



是就業中，都能在各場域中免於受到不當的侵害，追求個人成長及社會的進步。

參、結語

教育是落實性別平權的重要手段。當我們看到公部門積極投入資源倡導「性別主流化」時，雖欣見各種場域均有性別平權的初步成果(陳瑤華編，2014)，但筆者更希望透過課程設計使將來的國軍幹部具備正確的平權概念。

這篇文章係以《北國性騷擾》作為課程教材，列舉影片文本中可以用作討論性別平權的議題，但仍環繞「性騷擾」主軸。性騷擾防治雖是性別平權上的一項小議題，但就如同管理學上常談的：魔鬼藏在細節中。也如同俗諺所說：小時偷挽瓢，長大偷牽牛。性騷擾慣犯，很可能會發展成性侵與強暴犯，最後成為殺人犯，這也就是美國總統與國會如此重視軍隊中的性騷擾、性侵害與強暴案件的重要原因。

《性騷擾防治法》的對象適用於所有人與所有場所，雖然是推動性別平權的重要利器，但多數人依舊無法充分理解什麼是性騷擾，以及性騷擾防治法中的相關規定，包括性騷擾政策、性騷擾申訴機制等。此一現象仍待主政者透過傳媒及不同教育管道加強宣導，至於坊間則有與本片同名的原著小說譯本出版，事實上，英文書名Class Action譯為《教案行動》較為貼近原著精神，旨在以真實案例輔以性騷擾法律知識和美國訴訟知識的探討，有助於讀者深入理解性騷擾。我國對婦女人權的保障，在立法上已與先進國家同步，如何落實才是最重要的課題。

參考資料

- 主計處網站，檢索日期2016.04.27，資料取自http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/w_103laborp_a.asp
- 石玲惠(2004)。女性工作與家庭適應。網路社會學通訊期刊，41期，資料取自<http://www.nhu.edu.tw/~society/e-j/41/41-28.htm>。
- 朱柔若(2010)。職場中的性別主流化：從性別統計看就業平等政策之成效。高雄市研考會出版之城市發展專刊，8-25頁。
- 林忠正。(1995)。女性勞動權益的檢視。發表於女性人力資源開發與勞動權益保障研討會。
- 邱美月(2010)。從性別平等相關法規談校園性侵害或性騷擾。資料取自網路。
- 紀建文譯(2006)。北國性騷擾。台北：五南出版社。
- 胡愈寧(2003)。海峽兩岸企業社會責任回應策略之解析－以兩性工作平等法為例。育達研究叢刊，第四期，163-184頁。
- 陳瑤華編(2014)。台灣婦女處境白皮書：2014年，台北：女書文化。
- 張晉芬、杜素豪(2012)。性別間薪資差的趨勢與解釋：新世紀之初的台灣。收錄於謝雨生、傅仰止主編：台灣的社會變遷1985-2005，社會階層與勞動市場，台北：中研院
- 曾敏傑、徐毅君(2005)。勞動市場結構與失業現象的關聯。台灣社會福利學刊，4(2)，49-96頁，資料取自<http://www.sinica.edu.tw/asct/asw/journal/040202.pdf>
- 焦興鎧(2003)。美國主性主義法學者對工作場所性騷擾爭議之批判。載於焦興鎧著，性騷擾爭議新論，185-261。台



北市：元照出版。

焦興鎧(2011)。美國最高法院對工作場所性騷擾事件雇主法律責任範圍之最新判決。載於焦興鎧主編，美國最高法院重要判決之研究，219-274。台北市：中央研究院歐美所。

趙淑美(2003)。軍職人員對於兩性工作平等法之認知與態度。國防部人力司2002年補助專案結案報告。未出版，台北市。

趙淑美(2015a)。從2002到2013：空軍軍職人員對性別工作平等態度的改變。空軍軍官雙月刊，182期，31-45頁。

趙淑美(2015b)。對女性派任特殊軍事職務之看法-世代、性別及職級分析。空軍軍官雙月刊，183期，19-29頁。

楊智傑(2006)。「北國性騷擾」原著小說閱讀心得。取自<http://www.rclaw.com.tw/SwTextDetail.asp?Gid=6089>

聯合新聞網(2015.10.08)。加州推公平薪資法 改善男女同工不同酬待遇。資料取自：<http://udn.com/news/story/6813/1235867>

嚴祥鸞(1994)。臺灣勞動力市場性別化分工之解析：1951-1994。勞資關係論叢，第5期，頁147-167。

嚴祥鸞(1996)。兩性工作平等制度的實質基礎：解構社會文化和制度的性別隔離現象，歐美兩性工作平等制度之比較，191-220，台北：中央研究院歐美研究所。

嚴祥鸞(2007)。台灣勞動市場性別化分工之解析：1951-2006。收錄於嚴祥鸞著：性別與工作-社會建構的觀點，25-54頁，台北：巨流圖書。

作者簡介

副教授 趙淑美

學歷：高雄師範大學成人教育博士。經歷：中原大學兼任講師、空軍官校心理諮商科講師、空軍官校飛行安全教育訓練中心副教授、空軍官校通識教育中心副教授。

現職：空軍官校通識教育中心社會科學組副教授兼社科組主任。

國防部反貪專線暨檢舉信箱

國防部反貪專線：

* 電話：(02) 22306270

戈正平信箱：

* 地址：台北郵政90012附6號

* 電話：(02) 23117085

採購稽核小組：

* 地址：台北市汀洲路3段8號

* 電話：(02) 23676534

端木青信箱：

* 地址：台北郵政90012附5號

* 電話：(02) 231197060012附5號