《女學學誌:婦女與性別研究》第30期 2012年6月,頁137-186 ▲研究論文

管理性別

陽剛職場中的女檢察官

莊玲如(台灣台南地方法院檢察署) 成令方(高雄醫學大學性別研究所)

檢察官被期待是客觀中立的法律工作者,檢察官的工作環境也應該是無性別歧視的。很多人都會同意「檢察官的工作與性別無關」的說法。本研究就是要挑戰這個說法,擬從三個面向來探討。首先,由制度組織面檢視檢察官的工作,探討其制度中暗藏以男性工作者為中心的性別化工作內涵。其次,從組織文化面分析,檢查機構如何透過崇尚陽剛特質、貶抑陰柔特質的過程,建構了有利於男性的陽剛組織文化?陽剛的組織文化如何使女檢察官在與警察夥伴辦案時陷入困境?最後,從個人行動的面向來看,女檢察官面對陽剛組織文化的張力,又如何以「管理性別」(managing gender)的策略來順從或反抗規範?本研究採取質性研究法,以個別深入訪談法(訪談資深與資淺檢察官女性 5 人,男性 3 人)和參與觀察法研究,研究結果歸納如下:

檢察官的工作是非常性別化的。組織控制了性別、性屬與身體的運作。與女性性屬相關的,都被貶低或邊緣化。組織所推崇的價值與檢察官的形象,均屬陽剛特質,更透過各種機制的運作來正當化組織中男性性屬的優勢。陽剛的組織文化對於女性檢察官的行為與穿著,存在著不是太陽剛就是太陰柔的弔詭標準,使得女性檢察官很容易陷入進退兩難的困境。在工作場域的互動過程中,女性檢察官必須做「管理性別」的工作,以調和或挑戰陽剛化的組織。她們為了協調同時身為「女性」和「檢察官」二者之間的張力,依不同場合而有不同的互動對象,隨時轉換各種行為策略。

以上研究顯示,檢察官在一個性別不平等的環境中工作,其環境文化是以男性利益為優勢的父權文化。本研究提出「管理性別」的說法,以便貼切呈現組織中的女性工作者,在面臨父權社會與陽剛組織的雙重期待時,所採取的回應與生存策略,為「做性別」的概念增添解釋力。

關鍵詞:檢察官、做性別、管理性別、陽剛特質

一、前言與問題意識

檢察官代表國家追訴犯罪、執行刑罰的工作,具有法律專業,國 家也賦予檢察官個人相當程度的刑事權力。1 在檢察機關的組織設計 中,最高首長為檢察長,其次是主任檢察官,最末則是檢察官;然 而,組織內每個檢察官各自處於主管位置、獨立辦案,檢察長或主任 檢察官只有行政管理的權限。在組織內,每位檢察官都單獨配置一位 書記官,協助檢察官處理各種行政事務;法警及其他行政人員,在與 檢察官工作有關的節圍內,也必須接受檢察官的指揮調度。在組織 外,檢察官依照刑事訴訟法及調度司法警察條例的規定,指揮司法警 察辦案。因此檢察官是一個有權力、居於領導者的工作。

台灣地區檢察官的層級組織分為三等,層級最高者為最高法院 檢察署(以下簡稱最高檢),其次為高等法院檢察署(以下簡稱高 檢署),最基層為地方法院檢察署(以下簡稱地檢署)。根據法務部 統計資料,截至2010年底為止,地檢署女性檢察官人數為最多,共 404 人, 佔地檢署檢察官總人數 36.0%; 高檢署女性檢察官比例降為 21.6%;最高檢察署的女性檢察官只剩3名,佔13.0%。2由此可以

致謝辭: 莊玲如要特別感謝高雄醫學大學性別研究所碩士論文考試委員蔡麗玲教授、 林津如教授為這篇論文建立架構,並提供精闢觀點讓論文更豐富。最重要的是,沒 有成令方教授,就沒有這篇論文的誕生,從整理、連繫到大修改,都是令方老師一 手完成。另外,也要感謝諸位匿名受訪者提供豐富而無私的生活經驗,並感謝二位 匿名審查者提供細緻的觀點,使這篇論文能開闢更廣大的論理格局。最後,感謝家 人鼎力相助,在工作與育兒蠟燭兩頭燒中,讓我完成這個小小的願望。

依據〈刑事訴訟法〉規定,檢察官有拘提通緝被告、聲請羈押的權力,發動聲 請搜索住宅、聲請監聽通訊的權力,以及對被告起訴或不起訴的權力等等。

檢察官女性人數,2011年11月20日取自http://www.moi.gov.tw/ct.asp?xItem=1 27157&CtNode=27447&mp=001 °

看出,檢察官的性別仍以男性佔多數,而且隨著檢察署層級升高,女 性比例愈加降低。

法律界絕大多數的人士會認為,檢察官的工作內容重視平等、正 義與價值中立,招募檢察官的考試制度與訓練過程,也沒有性別限制 或差異。考上檢察官的男女必須經歷頻繁而快速的專業訓練,包括撰 寫起訴書等書類、處理各種事務、值辦各種類型的犯罪、相驗屍體、 與警察合作辦案、與媒體應對進退等等。台灣檢察官的升遷管道,原 則上均有明確的法令規則可循,只要恪盡職責,自然會隨年資增長而 晉升公務員的職等,並沒有性別差異。檢察官所值辦的案件,原則上 採取電腦隨機分案,遇有重大複雜的特殊案件,才由首長主管指定分 案。近幾年,女性檢察官的工作表現實際上也令人刮目相看,屢屢偵 辦重大案件,成為社會矚目的焦點新聞,於是眾人得到的印象是女性 檢察官的工作環境非常公平、沒有性別歧視。相信很多人會同意美 國法律實務工作者 Reena Raggi 3 為文指出的:「檢察官工作與性別無 關」(prosecutors' offices: where gender is irrelevant),她更直言性別是 個過時而陳腐的議題(Raggi, 1989)。

然而我們是否可以根據上面的訊息斷言:檢察官的工作與性別 無關?研究女性檢察官在職場上的性別處境,是個陳腐毫無新意的課 題?

本研究就是要挑戰這個說法,擬從三個面向來探討。首先,由制 度組織面檢視檢察官的工作,探討其制度中是否暗藏了一套以男性工 作者為中心的性別化工作內涵?其次,從組織文化面分析,檢查機構 如何透過崇尚陽剛特質、貶抑陰柔特質的過程,建構了有利於男性的

Reena Raggi 撰文時為美國紐約州東地區法官,女性,曾擔任7年檢察官。

陽剛組織文化?陽剛的組織文化如何使女檢察官在與警察夥伴辦案時陷入困境?最後,從個人行動的面向來看,女檢察官面對與陽剛組織文化的張力,如何以「管理性別」(managing gender)的策略來順從或反抗規範?

二、理論視角、文獻回顧與研究方法

工作組織的性別化面向是個重要的研究基礎,因為組織的工作邏輯或制度設計是否含有性別化的預設,會深深影響組織的性別文化,以及組織內成員間的性別關係。本研究將從三個面向探討:

(一) 性別化、陽剛化的工作組織

「工作」在較早的研究文獻中,多傾向以抽象而性別中立的方式來討論,雇主自然希望從事工作的個人,工作日數愈多愈好、工作時間愈集中愈好,最好是既不吃東西,也不排泄便溺,更不生育小孩,因為這些都不是工作的一部分,只會妨害工作的進行。從組織的運作邏輯來看,能夠符合工作要求的人,其實是一個脫離肉體(disembodied)的人,這個人沒有身體,也沒有性別,必須只為工作而存在。

Joan Acker(1992)提出組織的性別化概念,在性別與工作的研究領域跨出一大步。Acker 認為,現實生活中最接近抽象工作條件的個人,是一個「男性」的個人:男性終其一生都可以專注於工作,奉獻於工作,因為他背後有妻子或其他女性照顧他的個人需求和小孩;相反地,女性被假設為負有照顧家庭的社會義務,因此不符合抽象工

作的條件與要求。女性參與很多再生產的事務,被認為不適合組織, 不屬於理想的組織參與者,也不被認為是「真正」的工作者。

Acker(1990)除了挑戰過去對「抽象」(即男性)工作者的想 像,還指出工作組織也區隔了生產/再生產的意涵,組織管理的規定 條文和組織運作的過程看似「客觀中立」,其中卻暗藏了一套性別化 的意涵與規範。這隱形的性別化組織條文與規範,必須從小處著眼, 細緻地探索, 然後明確標出隱藏的性別權力運作; 如此, 身處其中的 工作者、組織的改革者,以及組織外的計會大眾,才會看到落實性別 平等的可能契機。而所謂的「小處」又必須與工作者的性別身體、性 別與權力關係緊緊扣連(Sheppard, 1993)。

近十多年來,已有不少英美法學界的研究指出法律工作環境的性 別化面向。法界人士 Michael E. Solimine 與 Susan E. Wheatley (1995) 就批判女法官所認同的性別中立、公平的決定者角色,其實是以「男 性的形象與身體」來定義。Kav L. Levine (2005) 研究檢察官的角色 背景,指出其與刑事系統的陽剛特質有關,因此檢察官的陽剛特質 是透過刑事審判與警察體系來定義。法學者郭書琴(Kuo, 2005)分 析台灣法律界的現狀時,也認為台灣的法律人被培養成沒有感情、 中立、無性別的角色,原因在於法律人都是「以男性做為預設的前 提」。我們想進一步提問,這些法學界指認的工作環境的陽剛特質 (masculinity)是以何種形式呈現?又如何運作?特別在台灣社會中, 是與什麼計會文化與體制相結合?

從 R. W. Connell(1995)的研究可知,陽剛特質是個關係性的概 念,它雖然主要指涉男性身體的實踐,但絕非在本質上與男性生物性 別有必然連結。我們不能把陽剛特質視為個人特質,而必須著重關 係性的建構歷程,從此歷程探討男性與女性性別生活的象徵與實踐,

及其如何影響每個人的身體經驗、個人言行與整個文化。Connell以 組合配置(configuration)的概念分析陽剛特質,認為這種性別關係 的實踐包括大規模的制度機構、經濟關係、面對面的互動關係,甚 至與性特質(sexuality)有關。陽剛特質不僅只是個人特質的一種面 向,還是一種制度化社會結構的組合,各種陽剛特質在不同機構的性 別關係中呈現,例如軍隊、企業、學校;這些機構中的各種活動不但 強化現存的性別關係,還持續建構新的性別關係與社會類別(例如, 利用法律上的婚姻效力形塑並確立異性戀)。陽剛特質甚至透過再現 的過程,存在於文化中的主體位置,以語言及其他符號系統結構來呈 現。個人的行為有可能接受、複製既有的陽剛特質,但也有可能抵抗 或與之競爭;陽剛特質做為一種組合配置的實踐,同時也處在一個關 係性的位置;因此,陽剛特質是個性別計畫,需要由個人與制度來實 踐(Connell and Messerschmidt, 2005)。本研究將從組合配置的概念 出發,從機構組織、組織文化與個人的社會位置三個層次交互組構的 配置,深入探討個人與工作場域陽剛文化的互動渦程,以及個人如何 因應不同場合做性別的行動策略。

(二) 在陽剛組織文化中做性別

Judith Butler(1990)從後結構的角度詮釋性別,認為性別是一種展演(gender performance),不必然與女性或男性生理認同緊綁在一起,而是階級、族群、性特質在特定歷史時空下的產物,每個人的主體認同是性別、階級、族群、性特質多重並存的。這種後結構的詮釋開展了性別主體展演的空間,也可以讓我們在研究場域中看到多樣的表演與可能性。深受 Michel Foucault 影響的 Rosalyn Diprose

(1994), 在延續 Butler 性別展演的討論時, 指出個人的性別展演有 二種可能,一是繼續不斷地學習配合體制中的「性別規範」,盡量不 要違反「傳統常規」;另一是部分逾越「常規」,迫使規範界線鬆綁, 創浩出轉圜空間,爭取個人暫時的自主。

女性在陽剛的組織中,有上述二種可能的作法,除了遵從組織 安排與制度規定外,還有工作者在互動行為中爭取個人性別展演的空 間。本研究從微視的角度,引用 Candace West 與 Don H. Zimmerman (2002)「做性別」(doing gender)的觀點,來分析個人在檢察官工作 場域性別互動的歷程,藉以了解性別如何在社會情境中被製浩、被管 理、被越界。

West 與 Zimmerman (2002) 認為,性別並非天生存在於個人身 體中,例如,在生物性別上被分類為男性,與「做」出男性化行為, 是兩回事。他們反對「性別角色」的說法,認為性別是在互動關係中 產生的,而此互動關係是每個人的行為都必須考量社會性類屬(sex categorization)的規範,讓自己的行為舉止說話方式都能夠符合其所 屬的性類屬,而且需要不斷地「做」性別,才不至於受到社會性別規 範處罰。即使是擔任陽剛工作的男性,也同樣必須認識到如何在社會 建構的性別環境中行動,「做」出符合陽剛特質的性別化行為。相反 地,如果一個被社會定義為女性性類屬的人,要參與屬於陽剛性別類 屬的工作,此常規就會受到挑戰,必須依賴持續地「做」出陽剛的性 別,才可以受到尊重。

台灣學術界關於陽剛職場的研究,以楊濰萍(2006)研究台灣基 層女警在陽剛職場的生命經驗與本研究性質最為接近。楊濰萍的研究 指出,由於女性社會位置低於男性,致使女警為了爭取與男性平等的 位置,而積極淡化女性特質。這種「做性別」的策略,與女性檢察官 在陽剛職場的背景有非常相似之處。

(三)女性工作者在陽剛職場中的矛盾處境

美國法學界的研究,對於女性律師在工作場域所遭逢的雙重矛盾 困境(double bind),已有豐富的實證資料。首先,女性律師在法庭 的環境裡,必須隨時衡量自己的行為,究竟是要維持典型社會角色應 具備的陰柔特質,還是要順應法庭的氣氛以滴度表現陽剛特質,並形 塑她的專業權威。這種情況將容易導致她們的某些行為被批評為太陽 剛,其他行為卻會被認為太陰柔;一旦她們在法庭中對這些批評提出 反擊,卻可能使審判者對律師產生負面的看法,甚至影響審判者對全 案的心證,如此一來,將攸關律師的當事人(原告或被告)是否獲判 勝訴或敗訴的重大利益(Bogoch, 1999; Rhode, 1988; Round, 1988)。 其次,女性律師還會面臨另一種形式的雙重矛盾困境,也就是受限於 傳統角色的僵固形象,女性律師容易被塑造成「性感的動物」: 當她 在訴訟上獲得勝利時,會被認為是運作性感所造成的結果,男性甚至 會埋怨女性律師藉由操弄性感的策略,以享受「不公平」的性感化利 益; 弔詭的是, 一日女性律師遭逢敗訴挫折, 卻又容易被歸咎於「女 性」總是較缺乏準備、或是較不能勝任律師工作。正因為看待女性律 師的觀點都無法脫離傳統的性別角色,女性律師被視為性感動物的主 張,甚至會將律師界存在已久的「性別地位階層」(status hierarchies) 現象,加以正當化及忽視,反而使女性律師在群體中,處於不利而矛 盾的處境(Bergin, 2006)。

在社會組織研究的文獻中,研究者認為,Rosabeth Moss Kanter 在其 1977年的名著《公司男女》(Men and Women of the Corporation)⁴ 中,針對大型企業組織內工作者的個人及工作經驗,所提出的「樣板主義」(tokenism)論點,對於本研究探討女性檢察官在工作組織中的處境,提供了一個很好的研究觀點。

Kanter(1977)在一篇論文中指出,個人在組織內所產生的行為,以及他(她)在組織內的命運,都與組織結構有密切關係。女性工作者與組織的命運密不可分,性別差異的觀點會隱身在組織情境中,當女性面對當下的組織情境時,會產生相對應的行為。尤其在各種有性別區隔的職業(occupational sex segregation)中,能夠突圍進入男性領域的女性,都會發現自己置身於極少數的「樣板」(token)處境,她們在試圖融入組織、獲得同儕肯定、並力圖表現「自然」時,也會遭逢很多困難。樣板地位的形成有兩個前提,一是不同群體間有社會地位優勢與劣勢的差別,二是劣勢群體的人數比例非常小。身為樣板的女性在組織中具有三個特質:高能見度(visibility),女性與男性的差異容易被誇大(polarization),以及女性間易於被同質化(assimilation)。

Kanter (1977) 的先驅性研究視樣板主義為一種靜態的現象 (phenomena),九〇年代之後的研究納入權力概念,即批評其觀察未能看出性別權力關係角力的複雜性與流動性;即使 Kanter 建議在團體中增加女性比例,事實上也不一定能解決女性與男性權力不對等的問題。後繼的學者 Janice D. Yoder (1994) 將樣板理論補充得更為完善,她認為除了人數性別比例明顯失衡外,性別社會地位(gender status)、工作聲望(job prestige)與職業的性別取向(occupational

⁴ 該書於2008年出版中文版,書名為《公司男女》(國立編譯館主譯,2008)。 本研究主要引用的文獻不是這本巨著,而是她的一篇重要的期刊論文,見 Kanter (1977)。

gender-typing)等三個因素,都是造成樣板女性的原因。雖然 Kanter 的研究有這樣的缺失,但仍然有助於本研究的發展與深入。

(四) 研究方法

本研究採取質性研究的方法,以深入探索個別女性在陽剛組織中的生命經驗(Ramazanoglu and Holland, 2002: 41-59)。女性個人的經驗並不是主體與客體的僵固關係,而是不斷生產的政治建構過程。因此,本研究正是要探究,研究者所蒐集到的女性經驗,究竟是在何種社會文化脈絡下產生,是基於何種立場或何種觀點而形成,存有何種政治效果或目的。本研究不在探求一個真正、客觀的答案,而著重在呈現人類及社會互動、溝通的過程,因此本研究要不斷將女性經驗所建構的知識與理論對話,進而形塑一個在特定情境脈絡下呈現的「有條件」的真實(Ramazanoglu and Holland, 2002: 1-16)。

本研究所採用的方法有二:參與觀察法、個別深入訪談法。

在從事本研究之前,研究者已經長年浸淫於檢察官的工作環境中,個人的工作場域即是本研究的田野,提供本研究很重要的知識來源。當研究者決定要研究這題目,便開始把工作中觀察到、聽聞到與性別有關的對話或言行記錄在筆記本上,做為日後研究的田野資料。除了把工作場域當成田野的參與觀察外,研究者還進行深入訪談,訪談對象以不同年齡(年資)女性檢察官的生命故事為主要資料來源,同時也訪談男性檢察官,以擷取不同的解釋角度,比照參考,並求研究論點的完整。

受訪者樣本如表一:工作資歷有1至5年左右、年齡在25至30 歲之間且未婚(或已婚無小孩)的受訪者共4位(男女各2位),工 作資歷超過 10 至 15 年、年齡在 40 至 50 歲之間且已婚有小孩的檢察 官共5位(女性3位、男性2位),共計訪談9位檢察官。這些受訪 者基本上都相當友善,他/她們幾乎知無不言,亦不避諱表露其較有 性別偏見的一面。研究者意識到受訪者沒有資深的單身女性,也沒有 資淺的女同志檢察官。這是本研究資料的限制。

2 200 0 201					
代號	性別	受訪時年資	受訪時職務	年齡	婚姻狀況
翠雲	女	10-15年	主任檢察官	40-50歲	已婚有小孩
曉芬	女	10-15年	主任檢察官	40-50歲	已婚有小孩
淑惠	女	10-15年	主任檢察官	40-50歲	已婚有小孩
明娟	女	1-5年	檢察官	25-30歲	未婚
燕婷	女	1-5年	檢察官	25-30歲	未婚
國雄	男	10-15年	檢察官	40-50歲	已婚有小孩
大富	男	10-15年	檢察官	40-50歲	已婚有小孩
翔揚	男	1-5年	檢察官	25-30歲	已婚無小孩
飛鴻	男	1-5年	檢察官	25-30歲	未婚

研究者以工作資歷1至5年與10至15年兩個區間做為選擇訪 談樣本,其原因與檢察官的身分保障、職務升等有關;屬於前者的年 輕檢察官,其工作目標是腳踏實地做好檢察官辦案的工作,就能涌過 考評獲取實任檢察官的身分,因此他們的工作環境、互動對象,與值 辦刑事案件較有關係;屬於後者的資深檢察官,已具有實任檢察官身 分,雖然其身分保障已然無虛,但是想要繼續升任為主檢察官、或晉 升至上級檢察署、甚至擔任檢察長等官職,就必須找尋辦案曝光的機 會,或擴大司法圈的人際網絡,以獲得知名度,爭取晉升機會;其工 作環境或互動對象,便與資歷1至5年的檢察官有很大不同。藉由參 照資深資淺受訪者與受觀察者的經驗,本研究想要探討,性別化的組 織結構如何在多層次影響個人的互動。

三、性別化的檢察官工作

檢察官的工作評價就像很多行政公務機關一樣,有一套看似公平 的評價標準。目前的評價標準源於民國 82 年開始實施的「高等法院 以下各級法院及其分院檢察署檢察官辦案成績考查實施要點」,以負 責偵查刑事案件的檢察官為例,主要是以「結案件數」與「辦案維持 率」做為考查計算之依據。換言之,案件處理得愈多,定罪率愈高, 檢察官的考查成績就愈好。「辦案成績」的工作評價標準,反映的是 檢察官工作有效率日進確度高的組織邏輯。組織鼓勵檢察官工作的日 數愈多,收案與起訴的案件數就會愈高;組織期待檢察官工作的時間 愈集中,結案的件數與定罪的品質也會愈高。評價的目的是為了決定 檢察官的職等及薪資待遇,因此對於檢察官工作具有重要的影響力。

上述檢察官的工作評價看似與性別無關,但是根據 Acker (1990)的剖析,組織在管理的過程中,會暗藏一套性別機制。因 為,工作與人的性別化肉體(gendered embodiment)是不能分開的。 從組織的運作灑輯來看,能夠符合工作要求的人,其實是個肉體是男 人的人(Acker, 1992)。這個男性終其一生都可以專注於工作,奉獻 於工作,因為他背後有妻子或其他女性照顧其個人需求和子女。身處 在父權計會脈絡下的女性檢察官,仍然被期待擔負私領域的責任與義 務,因此用「辦案成績」的方式來評價其工作,同樣可能使這些女性 檢察官被認為不適合組織,需要花加倍的精力與時間處理私領域的義 務,同時還要完全投入公務的執行。因此,從辦案成績的工作評價制 度,便可以暴露檢察官工作的性別意涵。

(一) 辦案成績標準以「男性」為中心

以女檢察官生育為例,身為公務人員的檢察官,法定產假日數 有50個工作天(包括產前假8日,娩假42日)。一日女性檢察官因 分娩而請產假,會有近2個月的時間無法工作,影響所及包括結案 件數減少、收案與結案件數比例相對減少,也會導致起訴與定罪案件 數量與比例相應減少,如此一來「結案件數」與「辦案維持率」的分 數均將降低,「辦案成績」就會較其他檢察官為低。辦案成績低的結 果,會造成女性檢察官的考績可能被評列為乙等的風險,影響所及不 僅是工作年資與職等的問題,更會延宕薪資待遇調整的級數,甚至影 捐失。5除了再生產外,生育等家務責任,除非被轉化成公領域的事 務,否則都只會影響工作的持續性,不屬於工作或組織的概念範圍, 反而被認定阻礙工作的進行(Acker, 1990, 1992)。

在台灣的特殊社會脈絡下,男性檢察官要承擔憲法義務的兵役,

辦案成績制度的重要性,在於它是每年度檢察官年終考績的重要參考,而年終 考績評比的結果,正與薪資待遇的調升息息相關。首先,每個檢察官必須全 年持續工作,如果當年度工作月數未滿6個月,就不列入考績評比。其次,每 個檢察官必須「連續二年」被評列為考績甲等,才能調升檢察官職等,一旦某 一年度不受年終考績評比,或被評比為考績乙等,接下來必須有連續兩年甲 等的考績,檢察官工作的職等才能再調升一級。最後,隨著年資與職等增加, 檢察官工作的薪資待遇才會相對提升。見〈公務人員考績法〉第3條及第11 條第 1 項 (民國 96 年 3 月 21 日修正), 2011/01/10 引用自 http://law.moi.gov. tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=S0040001 o

這對個人職業生涯也有負面影響。男性檢察官的工作評價受到性別因 素衝擊的重點在於,當男性不在組織工作的期間,無法進行工作評 價,檢察官職等的調升時程也會就此停滯延宕,相較於同期分發的女 性檢察官,男性檢察官於在職期間服完兵役後,職等晉升、薪資待遇 甚至升遷都將延後。另外,選擇先當兵後就業的男性,雖然在檢察官 的仟職期間不再有職等計算中斷的問題,但是相較於同年畢業並應屆 通過司法官特考的女性,男性檢察官的年資、職等、薪資待遇的起算 年度,均將低於先進入組織的女性檢察官。如此一來,是否意味**著**台 灣的男性檢察官,其工作評價或組織中的處境就遜於女性檢察官?

本研究進一步假設一個簡單的狀況,綜合上述各種與組織邏輯不 相容的社會義務,以表列的方式(見表二)比較再生產責任或兵役義 務等因素,對於男性或女性檢察官工作的影響程度。假設已婚的一男 一女檢察官,都牛育2個小孩,女性檢察官牛育2個小孩時分別請2 個月的產假,男性檢察官則因服兵役而暫時停止工作1年:

表二 生育、家庭勞務、生理假

	,
女性檢察官	男性檢察官
生第一個小孩產假2個月	不能生產,但服兵役1年
生第二個小孩產假2個月	不能生產,無法請產假。
自2009年開始,生小孩有部分給付的育嬰假是6個月,無給付的育嬰假是6個月,無給付的育嬰假可請2年。依研究者多年的田野觀察,女檢察官很少請育嬰假,除非配偶的收入高出女檢察官很多,女檢察官才會考慮為了「育嬰」而請假,否則請育嬰假的目的,可能是為了同時配合出國進修,或有其他規劃,很少純粹為了照顧小孩而請假。	男性雖有育兒責任,往往不會請育嬰假。
因家事勞動性別化,以及照護老年父母、身心障礙家人的責任往往落在妻子、女兒或媳婦身上, 6女檢察官在職期間因照顧家人而請假的時間與次數可能會比男檢察官多。	男性照顧家人的責任多由妻子、 姊妹、其他女性親屬負擔。故請 假時間與次數相對減低。
每月可請女性生理假,計入病假 紀錄。 ⁷ 依研究者多年的田野觀 察,女檢察官會請生理假的人數 相當少。	

台灣女性檢察官的工作評價也許可以因為不需服兵役而略佔優 勢,但若加上生產、育兒、家務、家人照護責任,其優勢不再;在看 似公平的績效成果上,與男性檢察官相比,絕對沒有優勢可言。

⁶ 台灣與國外的相關資料,見張晉芬(2011:217-240)。

⁷ 張珏、陳芬苓、張菊惠、徐儆暉(2011)的研究指出,大多數女性都會因為公 司「規定太過僵化」、「其他人都沒有請」、「有其他假可以休」、「沒有人代班」 或「必須要有醫生證明」等因素,而導致生理假使用率低。

(二) 適合工作的身體「不能哺乳」

組織的工作安排也是控制工作者身體展演的機制(Acker, 1990)。研究者在參與觀察的過程中,聽聞女性同事分享當媽媽的心得,由此便可理解女性再生產的時間邏輯與組織的時間邏輯如何發生衝突,以及女性身體如何受到控制:

當我剛做完月子回來上班時,一大早就出去相驗,一直到下午五點才回到辦公室。我預先有墊非常厚的胸墊,以防沒有辦法擠奶時可以吸收,而且我特地穿上黑色襯衫,以免出糗。雖然我有事前的準備,可是當天還是非常狼狽。當天乳汁已經把整個胸墊都沾滿了,甚至滲到上衣外面,別人可以很明顯看到我胸前濕成一片,而且黏黏的非常難受。雖然當天我只錯過中午沒擠奶而已,但是一到下午就沒有再分泌乳汁了,只因為缺了一次的刺激乳腺,如果接下來要回到原來的泌乳量,就又要再經歷雨、三天的時間(田野日誌,2007年1月)。

每個檢察官必須按照班表分別輪值內勤或外勤,輪到外勤值日的檢察官,就要在值班當日,到屍體所在地負責相驗工作。值日當天死亡案件繁多,這位女性檢察官必須馬不停蹄地前往各地點相驗屍體,除了午餐或晚餐外,沒有其他休息時間,如果她想要暫停工作以便擠奶,一來在外地不一定有隱蔽的空間可使用,二來會讓很多人員(書記官、法醫、警察、公務車司機、死者家屬)在旁等待。因為必乳的生理時間與工作時間無法配合,如果為了擠奶暫時中斷工作,就會影響當天相驗屍體的工作效率與秩序;但是,完成工作目標的代價,卻

是抑制了泌乳的身體,減低泌乳量的結果影響到再生產與養育的工 作。可見女性的身體,包括生育能力、懷孕、哺乳、照顧小孩、月 經、情緒,會影響工作的持續性,同時降低組織追求有秩序、有理性 的工作目標,故被視為客體(Acker, 1990, 1992)。換言之,從組織 對於性屬的控制可以看出,所謂工作的持續性,其實是以男性身體為 正常的規節。

(三) 法袍的性別

在法庭執行職務的司法人員,包括法官、檢察官、律師、書記 官、公設辯護人,開庭時都要穿著法袍,各種人員穿的法袍形式皆相 同,僅以法袍前胸 V 形鑲邊的顏色來區辨不同職務的司法人員。法 袍是一件長袖及膝的黑色長筒罩衫,沒有修飾特定性別身材的剪裁, 只在前胸處有配合鑲邊的 V 形衣領設計, 因此任何人穿上法袍坐在 法庭內,只剩前胸領口處會露出內搭衣服或裸露的皮膚。涌渦國家考 試開始接受訓練的檢察官、法官學員,都會被教導以適合的衣著搭配 法袍,是專業形象的表現,其中男性學員被要求務必穿襯衫及打領 帶,再披上法袍;女性學員因為沒有打領帶的衣著習慣,而被要求穿 著襯衫以搭配法袍。

在研究者六年的工作經驗中,在法庭執行各種職務的男性,大部 分也是以襯衫領帶做為法袍的內搭形式;女性則因上衣領口有多種款 式設計,因此在法庭執行職務的女性並沒有一致的內搭形式。擔任檢 察官的人被認為具有法律上的專業形象,但是當組織以衣著的形式評 價檢察官個人的專業形象,所謂「身體暴露」與「專業」看似沒有關 連的因素,便透過性屬的概念產生了特殊連結。

2006年3月某一天下午,研究者穿著一件圓領上衣搭配法袍在 法院蒞庭時,適逢檢察長率主任檢察官至法院視察檢察官蒞庭情況, 當時有位女法官正在開庭,研究者則執行公訴蒞庭的職務,檢察長在 法庭內旁觀數分鐘後隨即離開。當研究者蒞庭結束回到辦公室,主任 檢察官即前來告訴研究者:「剛剛檢察長去看你蒞庭時,覺得妳可能 要在法袍裡面加一件假領子,像那個女法官穿的一樣,看起來就比較 端莊、專業,不然領口那邊空空的,看起來就沒有那麼正式。」研究 者初聽長官的建議,當然覺得戰戰兢兢。不僅研究者本人曾遭遇上述 的經驗,研究者也觀察到其他女性檢察官曾經為了避免頸部裸露而申 請假領子的情形,翠雲就是其中一例:

我覺得法袍也是為男檢察官設計,因為檢察官本來就是屬於男性 的工作性質嘛,所以我們女生不穿襯衫打領帶的,怎麼穿法袍頸 部都會空空的,我也不管,反正在偵查庭是門關起來的,我如果 今天要開庭穿法袍,我還是會照穿V領的上班,頸部露露的我 也不管了。可是我覺得這樣確實沒有很好看,不夠專業,所以如 果我是要去法院蒞庭,我就會戴假領子。我也有一個假領子啊, 申請好久了,可是很少用,都被我收起來了,因為那個很難用, 一旦妳先穿上假領子後再穿上法袍,假領子就會歪掉,要調整也 很難調整,所以我申請後也很少用假領子,除非在法院蒞庭時我 才會戴。我覺得去法院蒞庭有必要戴假領子,因為法院是一個公 開的地方,民眾、當事人、律師都在看妳,那種大家都會注意妳 的地方,戴上假領子的法袍會比較適當。(翠雲)

研究者不禁開始反思:為什麼穿上法袍後領口空空的,看起來就

比較不端莊、不專業、不正式?肌膚的裸露或暴露,為何與專業有關 連?身體暴露與端莊、專業、正式之所以有關係,是源自於異性戀父 權社會脈絡下的性屬的意義。首先,從異性戀男性的角度觀看女性化 的身體差異,會認為女性的身體暴露是情色的,會吸引異性的欲望與 幻想;其次,在男性支配、女性附屬的性別權力關係中,女性身體暴 露所展現的性屬意義,是被貶抑的、被客體化的,女性身體暴露隱含 了不端莊、隨便的特殊文化意義。女性檢察官的身體暴露,在社會實 踐的過程中,被貶予了不端莊、不專業、不正式等特殊的評價。

(四) 性別化的工作分派

當研究者問及男女檢察官有無差別待遇時,大部分受訪者直覺上 會認為檢察官還蠻性別平等的,然而一日再進一步追問,受訪者才會 深入思考,於是分派工作時隱約的男女差別對待便浮現出來。8

年輕資淺的明娟檢察官注意到:如果需要同時執行好幾個地點的 搜索仟務,「主仟檢察官會分派比較不重要的搜索地點給女檢察官指 揮搜索」。研究者與年輕資淺的燕婷更曾同時親聞,主任檢察官在決 定將某個大案指定給哪位檢察官值辦時,加入性別考量,理由與資深 主任檢察官翠雲的說法如出一轍:

感謝審查者指出檢察官的事務分配仍有性別差異存在(例如〈檢察機關偵辦性 侵害犯罪案件處理準則〉第一條的規定),並建議本文在性別化的工作指派部 分,分析性侵害事務分配的性別分工意義。由於筆者自身的經驗限制,加上在 訪談中這議題沒有浮現,故造成資料缺乏。正因如此,也沒有蒐集到檢察官與 女性為主的性侵害犯社工夥伴的互動關係(見下一節)。在此註記,以供後來 研究者注意。

會或多或少有性別考慮,很少啦,但是還是有。因為會考慮到女 生晚上不方便出來指揮,或是要長期駐留在分局的複雜案件,像 擄人勒贖,這種案件長官就會稍微考慮一下女生可能不適合,而 傾向分案給男生。可是我覺得女生一點都不會不適合耶,這種案 子我們女生也可以辦啊;像是之前的選舉查賄,我督導某個轄 區,我也是每個分局都跑啊,可是我沒有交通工具怎麼辦,我是 叫我先生開車載我,一個分局接著一個分局跑。(翠雲)

從翠雲不確定的語氣,更可以印證 Acker (1990)的說法,因為 維持性別化的科層體制,通常都是透過隱形的控制來達成,在工作場 域的論述中,幾乎聽不到「女生不適合做什麼工作」或「這個工作應 該由男生來做」等如此直接的評價,而是透過性屬的概念,間接操作 各種隱含的文化意義。翌雲的訪談不只呼應明娟、燕婷與研究者的經 驗,還印證了性屬概念在檢察官工作組織中的運作情形;更可貴的 是,同時身為主管與女性的翠雲,並不認同這樣的觀點,反而以行動 證明女性同樣有勝仟工作的能力。

科層體制配置的性別偏差,來自父權體制的社會秩序。女性檢察 官照顧家庭、男性檢察官不必優先考慮家庭,總是被視為理所當然的 性別秩序。一位女性主任檢察官淑惠回憶在爭取升遷過程中,主管對 她扭曲與矛盾的期待,可見升遷的過程很辛苦:

我向主管爭取平等升遷時,主管就會以很關心我、為我好的立場 告訴我:妳為什麼什麼事都要爭第一呢,明年你一定又有機會 啊,而且你調到外地後,你的小孩誰來照顧呢?我很想反問長 官:那升遷的男生調到外地時,他的小孩又要誰來照顧?為什麼 這些問題只有出在女生身上,不會出在男生身上?又女生為什麼 爭取升遷就是個性急、想要爭第一,男生升遷卻是理所當然的 事。所以有的女生就乾脆放棄,走入家庭,我是不甘心這樣做, 因為我覺得時間一到我也想要像正常的男生一樣升遷,而且我也 喜歡辦案,我不想因為環境不好就放棄自己。(淑惠)

主任檢察官淑惠咬咬牙忍耐下來,繼續埋頭苦幹,終於在一年後 升等,在工作上得到認可。主管的這番話,雖然是從「關心」的動機 出發,其實算是一種性別歧視。根據黃囇莉(2007:11)的引介,性 別歧視分成「敵意型性別歧視」(hostile sexism)與「親善型性別歧 視」(benevolent sexism)。前者帶有敵意的情緒,抨擊與懲罰違反傳 統性別角色的女性;後者則帶有正面的情感,卻傳達傳統的性別刻板 印象,強調男性為資源提供者或保護者的優勢,這也是一種傷害,已 經違反了性別平等工作法的精神。當今工作上的性別歧視很多是包裝 在這樣的「糖衣」內進行的,即使法律人也不例外。9

顯而易見地,組織中的工作者都不可能與他們的身體脫離,性 別與性屬都銜接著、標示著身體,並且透過身體而存在(Halford, Savage and Witz, 1997)。長官以「晚上不方便」做為女生不適合辦大 案的理由,以及「調外地不能照顧小孩」做為不鼓勵女檢察官升遷的 理由,其實都影射了女性身體或性屬在異性戀父權計會組織中,是脆 弱的、具有危險性的意涵,再加上負有照顧與家庭義務。當性別與性 屬融入組織運作時,同時展現了以男性身體的體現(embodiment)為 中心;組織建構了男性的身體,也呈現了檢察官工作的性別化與性屬

⁹ 筆者在訪談當時,並未就女性檢察官對於〈性別工作平等法〉的認知與影響面 向進行探索。這可以是另外的研究主題。

化 (sexualized)。

上面的討論從組織工作的四個面向來說明檢察官的工作如此性別 化,而且以陽剛特質為優勢,以男性身體為中心。

四、性別化與陽剛特質的工作文化

除了上述的隱藏性別偏見外,組織中還有其他主觀評價標準和 組織文化,深刻影響著組織中男、女檢察官的處境。這一節將進一步 討論,組織如何透過男性化或女性化的區隔,陽剛與陰柔的分野,形 塑了利益與不利益、剝削與控制、行動與情緒,以及意義與認同的過 程,也形塑了男性優勢、女性劣勢的工作環境,並影響女性檢察官的 處境。

(一) 服兵役的優勢「文化」

前面討論過男檢察官因服兵役在年資計算上看似吃虧,但我們的 研究卻指出,服兵役的經驗反而成為勝任某些工作的理由。中年資深 檢察官大富就指出:

女生的社會歷練少,因為缺了當兵的經驗,男生在軍中會認識各種不同層次的人,尤其是容易接觸到低階的人,這個經驗女生沒有。像我們現在辦案中,都要接觸很多低層次的人,這個女生就比較沒有辦法。而經驗與判斷案子的能力有關,女生的經驗比較少,有時候斷案當然會比男生差一點。即使一起當了好幾年的檢察官,女生比男生的能力當然還是有點落差。(大富)

大富似平認為,檢察官工作與社會化的深淺有必然的關係,社 會經驗的累積是培養判斷能力非常重要的過程,也唯有透過當兵的歷 練,才能累積社會經驗;在陽剛特質優勢的工作環境中,「沒有當兵」 被視為女性檢察官的一個弱點。這在檢察官組織中是普遍被男性接受 的說法。

年輕的男檢察官飛鴻則有不同的觀點,提供了很好的對照與啟 發:

我當然會覺得經驗不足會影響到辦案,但不一定是當兵經驗,在 許多案件中一些比較像色情行業或毒品一些比較特殊的用語,也 是要進來這一行才能慢慢學,像賭博也是,要怎麼賭什麼的。我 相信就算是資深學長,他的人生經驗也不一定有過這一段,除非 他過去真的有在賭場、或跟色情行業接觸過。(飛鴻)

辦案的洞見的確與計會經驗和人生歷練有關。台灣計會對性別的 隔離安排,致使當兵的經驗成為男人所獨有的增廣見聞的涂徑,又成 為大富檢察官用來貶低女同儕的藉口。而一些女檢察官常有的經驗, 例如: 化妝、哺乳、美容、生產、育嬰育兒、照顧家庭等, 必然攜 展計會見聞,也是辦案重要的知識。其實男女檢察官的生活經驗,除 了前沭由社會的性別隔離安排所浩成的差異外,還有階級、族群交織 的差別經驗與知識,例如,有原住民家庭背景、有勞工家庭背景、有 在國外居住經驗等,也會形塑男女檢察官不同的知識。大多數的男女 檢察官過去都是勤奮好學的菁英份子,在未接案前必然對於賭博、色 情或黑白道的貪腐都相當無知,大家都「也要進來這一行才能慢慢 學」。為什麼男性獨特的當兵經驗被如此超過比例地放大,被認為是

檢察官工作的重要知識? 10

誠如 Allan G. Johnson(1997: 5-10)認為,父權文化是以男性為 中心的文化,男性總被認為比女性優秀,男性的經驗也會被視為所有 人的經驗;因此,組織文化以階層化的方式評價這些「性別化經驗」 的結果,將使男性經驗「自然地」與工作重視的價值相連結,而產生 當兵經驗有助於檢察官工作的論述,造成男性經驗被推崇、女性經 驗被貶抑的後果。由 Connell (1995; Connell and Messerschmidt, 2005) 的論點可知,女性檢察官容易被認為沒有經驗、沒有能力,正與遍佈 在組織象徵性隱喻與組織語言中的男性性屬形象有關; 兵役經驗不但 成為檢察官工作能力的額外條件,「接觸底層」與「判斷能力」更成 為陽剛特質的象徵義意,因此才會造成男性檢察官必然較女性有辦案 能力的性別想像。

(二) 陰柔特質受到貶抑

在陽剛特質佔優勢的工作組織中,工作性別化的另一個面貌,則 是「褒獎」女性的陰柔特質,但「暗示」女檢察官的陰柔特質不適合 辦理重大案件。資深男性檢察官國雄表示:

我覺得男女檢察官辦案能力都一樣,女生同樣也可以辦大案,尤

¹⁰ 美國電影《金髮尤物》(Legally Blonde)中,女主角以實習律師的身分,在一 件讓全紐約最好的律師都束手無策的官司中,因為一雙 PRADA 鞋子及一頭繁 髮而找出嫌疑人掩飾犯罪的破綻,打贏了這場官司。從這個例子可知,時尚 「知識」與美髮「經驗」同樣是有助於破案的知識與經驗,並非只有服兵役的 經驗才能累積理解社會的知識。

其是婦幼案件,更適合女生來辦。女性檢察官的特質就是細心、 周到。我覺得女生擔任檢察官很好啊,女檢察官有適合展現溫柔 一面的地方,尤其是有耐心的部分,在有些案件就是需要耐心 的特質來辦案。但是在辦要同步搜索、勤教11的大案或是外勤, 就不適合展現女性特質。我覺得在我們這種工作環境,沒有必要 以温柔的特質扮演檢察官的角色,該陽剛的地方還是要陽剛。 (國雄)

其實,溫柔與耐心的特質與性別無關,只是在男女社會化過程 中,女性常被要求合乎社會對女性的「陰柔」刻板印象,但也不是每 個女性都被「成功」地社會化。男性或女性檢察官因調查工作繁複的 性質,都需要被訓練成具有耐心的特質。為什麼國雄仍然認為耐心就 是專屬於女性檢察官的特質?國雄其實也犯了前述的「親善型性別歧 視」,為了貶低女性和「陰柔特質」,只好把原本每個檢察官都需要 的耐心塗上陰性色彩,勉強以此特質當作女性適合擔任檢察官的理 由。其實,國雄的說法暗示了陰柔氣質與檢察官工作的要求互不相 容、彼此排斥,如果工作者展現陰柔的權威與控制形式,就會在工作 場域中遭到質疑(Halford, Savage and Witz, 1997: 228-260)。

由大富與國雄的觀點更可以顯見,當組織把耐心、溫柔的「陰柔 特質」與生理女性連結,就可以強化具有「陽剛特質」的男性適合辦 大案的正當性;當組織面臨「要同步搜索、勤教」的大案時,更自然 連想到男性較適合這樣的任務;男性因為辦大案而成為紅牌檢察官, 女性檢察官則容易被指派辦理婦幼案件。如此一來,霸權式陽剛特質

¹¹ 重大案件會定在某一天出勤搜索,在出勤前召集配合人員解釋簡要案情,並分 配各人應執行的事項。

不但合理化男性性屬在組織的權力,也反映了被建構成「陰柔特質」 的女性性屬與檢察官組織不相容的現實。

(三) 女檢察官與警察合作辦案的性別困境

檢察官的工作文化是性別化的,可以從檢察官辦案需要與警察 密切合作的結構安排來說明。檢察官的養成教育只有接受法律訓練, 他/她會使用複雜的法律概念證明犯罪者的事證,卻無法與犯罪者肉 搏, 實際捉捕犯罪者, 更遑論使用槍枝或實施攻堅行動。因此, 在 我國的制度設計之下,檢察官施展權力的方式就是指揮「司法警察」 (包括司法警察官與司法警察)。依據我國刑事訴訟法及調度司法警 察條例的規定,12 司法警察的範圍非常廣泛,含括警察、軍人、海關 人員或政府機關人員,小從警察、憲兵,大到警察局長、縣市長都 有。這些人員所屬機關與地檢署等檢察機關之間,均屬獨立運作,檢 察官「指揮」司法警察的範圍,也只限於「偵查犯罪」的相關事項。 檢察官與司法警察的職務,並沒有上下隸屬的階層關係,因此即使司 法警察違反檢察官的指揮,除有其他違法情事外,檢察官對司法警 察並沒有懲處或制裁的權力。檢察官與司法警察的關係是「各取所 需」。檢察官有權,司法警察有能,兩者必須相互配合,才能共同完 成值杳犯罪的工作。

警察接近犯罪,有情資或線民,檢察官卻比較沒有線索,亟需 仰賴警察提供案源;即使近來有些檢察官已漸漸不依賴警察機關的線 索,但是檢察官施展權力時也必須透過警察來具體執行,可見檢察官

¹² 參見刑事訴訟法第230和231條;調度司法警察條例第1、2、3、4和5條。

的工作與警察有非常密切的關係。因此,檢察官必須平常就與警察維 持良好的互動,才比較有機會獲得犯罪情資,指揮偵辦重大複雜敏感 的案件;偵辦案件的過程中,檢察官更需要依賴警察去跟監、訪查、 監聽電話、調取書面資料、執行搜索、訊問等等,才能把複雜敏感的 犯罪辦得漂亮,成為紅牌檢察官。

有些警察沒有與女檢察官一起辦渦案,所以會犯一些顯而易見的 錯誤。資淺的女性檢察官燕婷就有類似的經驗:

我想大家都知道從轎車右後方下車的人應該就是整車中地位最高 的人吧,這是基本常識吧,可是有一次我去外勤相驗,警察一定 有看到我從右後方下車,可是他竟然趨前向從左後方下車的法醫 遞卷,並且開口說:「檢座,我跟你說……」,這時法醫立刻制 止他,然後指向我是檢察官,但是這個警察卻還是繼續看著法醫 說明案情。我心裡覺得太誇張了啦,法醫有穿白袍,又提一個醫 師句, 怎麼看都是一個法醫啊, 怎麼可能有人會認錯呢, 法醫又 是從左後方下車耶。(燕婷)

從燕婷的描述可知,這個警察可能一開始真的誤認穿著白袍的男 牛是檢察官,然而遭到法醫指正後,卻仍然未轉向燕婷解釋案情,這 種情況就與單純的誤認有很大的差別。因此必須進一步追問的是,警 察難道真的誤認穿白袍的人是檢察官?亦或警察其實是「不想」向一 位女性報告案情?雖然座車與身分的關係,未必如燕婷所言屬於基本 常識,然而警察報告的對象穿著白袍、上面繡有「檢驗員○○○」字 樣,也足使警察一眼即可辨認此人的身分;警察的行為不但隱含「檢 察官等於男性」的預設,更讓研究者懷疑他們表現出「拒認」的抵抗

心態。研究者三番兩次遭遇到類似情況後,已演練出一套對應的模式:當遇有外出辦案的場合,研究者一打開車門下車,就會對著迎面而來的不特定人(有可能是便衣刑警、制服警察或一般民眾)宣稱「我是檢察官」,以免重蹈誤認的窘境。

男性警察雖然並不像男性檢察官般在組織中處於優勢,但是他 敢於選擇向同為男性的法醫說明案情的原因,應該是攀附著檢察官的 陽剛文化,藉由其性別位置宣示一種男性優勢群體間的共通性,以刻 意忽視女性檢察官存在的方式,誇大警察與女性檢察官的性別差異。 這例子可以呼應 Kanter(1977)的觀點:在男性化的工作組織中,除 了組織內部對於女性檢察官的性別過於關注,也會誇大男女有別的差 異,藉此凝聚男性優勢群體間的共通性,造成女性檢察官在組織中被 排擠的效果。男性警察要透過互動的過程,提醒介入男性群體的燕 婷,男性才是性別互動結構中的優勢者,處於劣勢社會位置的女性檢 察官,已經因為不當地渴望權力,而威脅到男性支配女性的正當性別 秩序!

檢察官辦案時,是一個檢察官與司法警察團隊之間的合作,警察 團隊內有少數女警,但她們特殊的女性觀點不會浮現至團隊中。警察 團隊的成員往往以有辦案經驗的資深老刑警馬首是瞻。所以基本上, 經常與檢察官互動的是警察團隊的男性資深警察。他們與檢察官之 間的互動與性別有什麼關係呢?在此,透過資深男性檢察官大富的描述,可以窺見一二:

如果要當紅牌檢察官,讓警察願意一直找你配合,你就要24小時手機全開,讓他們隨時找得到你,你要有standby的準備,讓 警察隨叫隨到,並且接受警察的邀宴,通常要待到第一攤結束, 續攤可以不用去,這樣才能培養與警察良好的關係,才能建立長 久的互動,相互配合良好,警察才會聽你的話。(大富)

年輕的男性檢察官翔揚指出,男性檢察官容易與幾位男警察組成 辦案團隊,因為不論是認直討論案情,或是一起到餐廳小酌幾杯,都 容易拉沂距離,以便建立互信的合作關係:

平常警察來跟我們應對,也許我們真的看起來比較年輕,可是 他們跟我們溝通上會比較方便,有時候就可以像兄弟一樣「拉 勒」,他可以跟你比較輕鬆。我是覺得警察跟女性檢察官因為有 壓力,他就不敢踰矩,他就不敢太隨便,很多話就不好意思說 了。(問:很多話是會說笑話嗎?) 包括啊,包括工作上或是生 活上的。像之前有一些警察的聚會啊,即使男警察跟你不是很 熟,就是第一次見面啊,大家就可以這樣講來講去,講得很開 心,笑得很開心。可是我覺得是女生的話,會比較放不開。(翔 揚)

男警察與女性檢察官的互動,始終沒有辦法非常融洽。負責指分 案件的主任檢察官曉芬,就說明了男性警察不願意與女性檢察官合作 辦案的原因:

警察會要求我不要分給女檢察官,盡量分給男檢察官,因為他們 覺得跟男檢察官比較好講話,可以一起抽菸、下棋,有時候可以 兄弟相稱,跟女檢察官就比較沒辦法,女檢察官也比較一板一 眼,都依照法律規定來。而且男生與女生比較沒有話題聊。(曉 芬)

男警察能與男檢察官輕鬆、開心的溝通,面對女檢察官反而「有壓力」,可見男警察的壓力來源並不是女檢察官的職務位階比較高,而是因為她是女性。就連資深女性主任檢察官翠雲自己都覺得如此:「最主要是因為男女有別,男警察與男檢察官比較容易搭訕、聊天,男警察與女檢察官就比較沒有話題聊,互動中間只剩交辦事項,會比較一板一眼。」資深檢察官大富很精確地解開男檢察官與男性警察互動自然的謎底,他對研究者說:「像對妳和對警察,講話的內容就不一樣,我跟警察偶爾可以講一下黃色笑話,或是男人之間的對話,對妳們女生當然就不可以。」

男警察與女檢察官之間互動無法活絡的原因,除了性別因素作崇外,也與年齡、世代有關,司法警察多是歷練多年的老刑警,較難與年輕女檢察官溝通,無法培養彼此間的信賴關係,一旦團隊間沒有形成凝聚力,一個指揮不動警察的檢察官又如何能辦大案,成為紅牌檢察官?在此不得不承認,正如 Dana M. Britton(1990)指出,性別差異必然會影響人際互動的關係,同性之間較易稱兄道弟或是形成姊妹淘,男女之間就很難形成純粹的「兄妹關係」或「姊弟關係」。如此一來便不難理解,男性間的同性社交(homosociality)有助於男性之間的團結,促進辦案效率與成果,確實是展現霸權式陽剛特質的重要媒介。因此要成為紅牌檢察官、要發揮霸權式陽剛特質,就不能不用心經營男性間的同性社交。

秦光輝(1997: 52-59)在研究軍中父權體制的運作時也認為,男性連結往往是藉由對他者的排除與貶損來完成內聚的第一步,而男性連結最基本的他者或差異便是女性,可以藉此凝聚大家都是男人的默

契,使不同的男性能夠更迅速地交融在集體男性的類屬之中。對照檢 察官工作環境中的性別文化也是如此,原本万不相識的男檢察官與男 警察,原本在法律上具有上下指揮關係的兩種人,卻因為黃色笑話與 同性計交的便利,將具有個別差異的男性,轉變成一個集體的男性類 別。黃色笑話其實反映了排除女性的霸權式陽剛特質運作,使得男性 同性社交與貶抑女性性屬形成共謀關係。「男性」原本是一個空泛的 概念,唯有藉由排除他者的過程製造歧視,才會有對立的觀點,才能 製浩男性的集體認同(Britten 1990;秦光輝,1997)。由此可知,誘 過排除女性的男性同性社交,除了能讓男檢察官與男警察團結辦案, 更可以正當化霸權式陽剛特質的男性化形象。

五、女檢察官的「管理性別」

在一個陽剛特質優勢的組織中,女檢察官困難的處境,使她們 發展出什麼策略來管理組織中不對等的性別關係?如何做出能得到長 官與同仁認可的「專業水準」?這些都是女性檢察官每天要而對、應 付、學習與處理的。

(一)「管理性別」

前面提過 Rosalyn Diprose (1994) 指出,個人的性別展演有二 種可能,一是配合體制中的「性別常規」;另一是以脫軌的行動造成 「性別常規」鬆綁,展現自主性。女檢察官在性別化與陽剛化的組織 與文化中工作,經常得發展出各種策略,以維持個人陰柔的特質,同 時也遵從工作文化的規範,展現應有的「陽剛」特色。

女檢察官一方面要控制自己女性陰柔的個人需要,同時又要利用 機會展現個人陰柔特質,以免因觸犯陽剛規範而受懲罰。在陽剛文化 優勢的工作環境,女性檢察官經常處於矛盾的張力(tension)中,需 要不斷採取適合的生存策略,小心翼翼地因應;為了凸顯這點,筆者 在此提出一個具有畫龍點睛效果的新名詞:「管理性別」。

這個新名詞雖然不是理論層次上的創新,卻是應用層次上的 創新,旨在貼切指出身兼二種社會劣勢的女性檢察官的工作處境。 這名詞有其學術脈絡。在理論層次,筆者依據 West 與 Zimmerman (2002)所提出的「做性別」(doing gender)觀點。這理論的重要貢 獻是指出,性別呈現於日常生活的人際互動關係中,鑲嵌在人們行動 的每一個面向中。個人的行為都必須符合計會期待個人所屬的性類 屬,也就是說,各種做出來的性別行為,都必須具有「可以合理解釋 或說明」的作法。在某些特殊場合中,屬於某性類屬的人若清楚意識 到自己在此場合必須多「做」出適合該性類屬的舉止,他(她)們就 會透過万動的過程,「做」出適當的性別行為。簡言之,性別是個人 在社會的性屬規範中管理自己情境行為的活動(activity),而不是扮 演的角色。

筆者認為 West 與 Zimmerman (2002)的「做」性別清楚說明, 個人為了讓自己的行為符合性類屬的規範,必須不斷地「做」性別。 筆者認為此理論顯示,性別並非「本質」屬於某類生理的個人,而 必須藉由「做」的這個活動與行動來實現社會規範。但若應用這理 論概念來解釋身處雙重劣勢的個人處境,筆者認為有其不足之處。 「做」性別的概念比較沒法說明「做」的個人在權力關係中所處的位 置,而只是說明個人處在性類屬的規範中。以檢察官個人的「做」性 別為例,一位個性比較陰柔的男性檢察官,在外出辦案時為了建立自

己的權威,需要多「做」一些陽剛氣質的性別,他可以沈默不語、而 無表情、降低聲音來「做」出適合該場合或適合警察弟兄期待的陽剛 特質。他只要「做」而且無須「做」太多,就以生理男性的身分「自 然」出現,就自動享受無須特意索取、追求或「做性別」而得到的權 威、尊重與服從;換言之,就是 Connell 很有創見地提出的「父權紅 利」(patriarchal dividend)(劉泗翰譯〔Connell, 2009〕, 2011: 209)。 Connell 指出,性別不平等通常指女性相對於男性資源匱乏,個別男 性沒有意識到其參與男性整體藉由維繫不平等的性別秩序所獲得的 利益,這利益就稱為「父權紅利」。「金錢上的利益並不是唯一的利 益,其他還包括:權威、尊重、服務、安全、房舍供給、進入體制權 力的門路、控制自我生活的權力等等。當然,整體性別平等的情況有 所改善,這種父權紅利就會相對減少」(劉泗翰譯〔Connell、2009〕, 2011: 209) •

筆者還因 Arlie Russell Hochschild (1983) 提出「管理情緒」 (managed heart)的概念而得到「管理性別」的靈感。Hochschild 在 《情緒管理的探索》(徐瑞珠譯[Hochschild, 1983], 1992)一書中首 先提出「情緒勞動」的概念。她研究空服人員與討債員在執行任務時 必須管理自己的「職業」情緒。Hochschild 提出情緒勞動的定義,區 分出三個特性,包括與公眾面對面的接觸、能夠引發他人產生情緒狀 態,還有雇主透過訓練與監督的方式,對員工工作情緒展現的控制。 筆者認為,女性檢察官為了讓自己遵守陽剛規範,但又不至於過度壓 抑個人的陰柔特質,就像空服員或討債員在執行任務時「管理情緒」 一樣,女檢察官必須「管理性別」。

綜合言之,對女檢察官而言,在一個非常陽剛的工作文化中,為 了要符合陽剛男性的性類屬,除了要「做性別」外,還需要積極「管 理」自己的陰柔性別特質。女檢察官身處二種劣勢——在父權社會文化中被優勢男性主導的女性劣勢(Johnson, 1997),以及在陽剛組織中的性別弱勢(Acker, 1990, 1992)——沒法享受到「父權紅利」的好處,因此非要步步為營、精心設計地「管理性別」,而不僅只是「做性別」。清晨起來盥洗更衣,女檢察官就要思考今天工作的場合要如何穿著打扮,她們要「管理」自己的行為舉止、衣著聲調、說話多少的拿捏,甚至要坐在汽車的哪邊都要想到,在工作中每分每秒、一舉手一投足、每一張口與檢察官同僚或警察辦案夥伴談話,都要思考如何應對,這些都深具性別張力。處理性別張力,使自己與他人都能夠輕鬆自在,以便爭取到與案件相關的民眾、法界同儕、合作的警察夥伴的尊敬、服從,女檢察官的權威才能逐漸建立起來。這不是很容易,如果沒有「管理」好性別,可能信譽會受損,會在背後受到同儕揶揄,自己升遷受阻,沒有辦大案子出頭的機會。這種雙重的劣勢與弱勢以及無「父權紅利」可享的處境,使得女性檢察官非得時時刻刻成功地「管理性別」不可。

(二)「管理性別」的策略

這一節,我們探討三個女檢察官所在的工作處境:在工作與懷孕身體的矛盾需求之間找到艱難的平衡;在衣著上維護「專業形象」; 在與警察團隊合作時,則要隱藏自己陰柔的氣質,展演出合乎專業形象的「陽剛特質」,以便贏得合作夥伴尊重。

1. 控制懷孕身體的需求

檢察官的工作表現要出色,才有可能升任主任檢察官。但如何才

能表現出色?特別是如果能夠偵辦眾所矚目的案件,辦案能力獲得肯 定,就容易獲得升仟主檢察官的機會。因此,不論是辦大案或追求升 遷,女檢察官一定要將大部分的時間心力投注在工作上,對於家庭、 小孩等生活的其他部分勢必無法兼顧。

台灣勞基法已實施多年,但在經濟不景氣的時代,職業婦女都很 擔心請產假或育嬰假會遭遇到失去工作的危險。女檢察官的職位很有 保障,可享受法令規定的假期。但即便如此,懷孕就是一個高度性屬 化的身體狀況,即使在號稱制度「公平」的職場中工作的女性檢察官 也不能倖免。她們深刻感受到一股潛在規範的限制,必須在工作時控 制自己的懷孕需求,不能主動提出。資深主任檢察官翠雲就道出其中 奧妙:

我們女生自己要注意不要主動主張差別待遇,也就是說假設妳今 天懷孕,妳不要主動要求說不要值外勤,除非人家叫妳不要值, 這樣妳主動顯示妳女生的身分,人家以後就會用女生的身分看 妳,妳今天在值班這件事上因為女生而獲得好的差別待遇,那一 天在指分案件或是升遷調動時,人家就會考慮到妳是女生的不方 便,這樣妳就會損失很多機會。(翠雲)

女性的生育,在男性主管或同事眼中,都只是個人層次的議題, 而不是「公共議題」,換言之,完全忽視「養育子女」其實是為社會 培養「公共財」(common goods),否則為何政府要因少子化的社會 趨勢而大力釋放獎勵金與鼓勵政策?但在「公共財」這論述成為計會 共識前,女性檢察官若要在組織中維持優勢,就必須刻意低調處理 懷孕這件事,否則日後在工作上會被同事長官限縮在母職的角色中, 而不利於工作發展。翠雲的生存策略就是盡量「管理懷孕身體的需求」,盡量減低女性性屬的能見度。研究者不禁質疑,組織科層體制的運作劇本,對應的卻是一個偏頗的性別化配置。

2. 「專業」的衣著

Susan Halford 與幾位同仁合作研究英國陽剛化的工作組織場域, 歸納出組織對於女性工作者的評價存在著弔詭的標準:女性的行為穿 著暴露=性感女性化=不專業;女性行為穿著端莊=不性感不女性化 =專業。對應到台灣檢察官工作的組織文化,似乎也呈現同樣的現 象,只是諷刺的是,不管基於哪種標準,都為女性檢察官帶來負面的 評價(Halford, Sayage and Wits, 1997; Halford and Leonard, 2001)。

在這樣的陽剛優勢組織中,女性檢察官知道要如何面對,也會自 我要求。二位資深女性主任檢察官翠雲、淑惠,與一位資淺女檢察官 燕婷都表示,外在的專業形象非常重要:

女檢察官不要穿著太暴露、太時髦,因為我們的工作性質比較保守,穿著套裝、正式一點是最好,否則外在形象、專業形象會被扣分。我們的工作就是要把形象保持得非常好,讓人家看到我們規規矩矩的樣子。(翠雲)

我覺得女檢察官的外型很重要,它影響到我們跟警察的互動,不 適當的衣著或外型會給人家不專業的感覺。當檢察官以前會穿一 般女生會穿的柔順衣服,可是當我打從受訓開始,我就會刻意買 套裝,要有 V 領的襯衫,我很介意穿圓領的,因為會讓人覺得 太隨便,不專業。不過,如果衣服的質感太好,也會有問題。因 為長官如果看到一個樸素的女生,跟一個很會打扮的女生,他一 定相信樸素女生的辦案能力,覺得另一個會打扮的女生一定都把 時間花在打扮上面,不會去研究如何辦案,長官就比較不會把案 子分給那個會打扮的女生。(淑惠)

我在辦公室中,我非常在意我的穿著,因為那代表我的說服力, 如果當天有跟警察約好要來辦公室討論案情,我就會刻意穿褲 子,因為一來怕穿裙子與警察面對面坐會穿幫,二來就會凸顯我 是一個女生,好像就沒有說服力。(燕婷)

在男性主導的環境中,做為女性,需要以特別的方式處理自己的 性別。三位女檢察官都很清楚這個隱而不顯的組織規範,因此會隨時 警惕自己在性別方面的自我呈現。她們擔心如果沒有使用適當的性別 行為,自己的工作表現會遭遇不被男同事和長官重視的風險。可以想 見女性檢察官不但要承受太多陽剛的成見,同時也而臨太過陰柔的質 疑,很容易因此陷入淮退兩難的困境。

但是,在工作環境中,研究者也曾遇到渝越主流論述的性別展 演。資淺而年輕的女性檢察官明娟曾經穿鮮紅色肚兜式上衣,再綁上 兩個包包頭,以一襲充滿中國風味、可愛又不裸露的改良式唐裝穿 著,「風靡」整個工作環境。當天不但有多名檢察官前往觀賞她的穿 著,研究者甚至目擊警察前來找她討論案件時的驚訝表情,當研究者 藉著這段往事訪問明娟對衣著的看法時,她表達一種勇敢渝越規範的 聲音,顯得很珍貴:

如果出去像搜索的話我就會,因為不只對警察,而且對當事人, (而且是在公眾場合)對,那是代表我們地檢署嘛,所以我還是 會自己要求一下,不然我很討厭穿套裝,我只有在搜索的時候才 會穿套裝。在辦公室ok,其實警察來找我,我都沒有特別要去 改變啊。

(問:妳在署內如果警察來找妳,妳也不會特別穿得古板一點、 老氣一點?)

還好耶,當然他們看我的眼神有時候會稍微怪一點……換個角度 想,妳要讓他見識不同檢察官的形象(笑)。(明娟)

本研究從明娟的經驗體驗了穿著所展現的權力關係,明娟並不 是沒有意識到檢察官工作的特殊性,然而從她區分穿著的方式可以知 道,她管理性別的方式是將身體展演區分成兩個場域:辦公室之外的 公眾場合,以及辦公室內。在公眾場合,她會順從檢察官的組織文 化,選擇穿著套裝來「維持地檢署的形象」。然而另一方面,在常與 男性警察與男性檢察官互動的辦公室場合,雖然她也意識到組織的男 性化面向,但是她並不擔心女性化的穿著會降低專業形象,或影響檢 察官的權威,妣「管理性別」的行動策略反而展現了一種「抵抗的權 力」:「讓大家見識到不同檢察官的形象」。相較之下,燕婷或淑惠雖 然覺得,透過穿著展現陽剛特質是讓自己獲得充權的方式,但是她們 也同時服膺組織的男性化標準,她們管理性別的行動策略反而呈現了 順從性別權力關係的結果。

3. 贏得警察夥伴的「信服」

雖然檢察官是個陽剛化的工作環境,但當男性檢察官還很年輕 且資淺時,也要強制性地學習了解,完成父權社會視為理所當然的陽 剛特質行為。連資深男性檢察官國雄都表示,在工作時為了讓自己看 起來更有說服力,也必須刻意變得「聲調較低沈,說話速度緩慢而有 力」。國雄其實是在學習、在說話行為中慢慢完成父權社會所定義的 陽剛特質行為,以使他符合並維持受檢察官文化認可的性類屬:男性 檢察官。由此可知,男性檢察官也需要「做性別」,他們使用一連串 分離的、合乎規範的行為,再將這些行為連接到互動的情況中,製 浩計會所認可的陽剛特質。因此要成功地展現性別,必須適當地在 特殊情境修正或換轉,以符合該情境的需要(West and Zimmerman. 2002) •

女性檢察官如何在日常工作中「做性別」呢?當女性意識到自 己被忽視、不被認同以及被邊緣化,就會想要「表演」或「做」出具 有陽剛特質的性別。資深主任檢察官淑惠回憶她當年出道時的性別展 演:

我跟警察互動時,剛開始是因為年輕、又是女生,第一眼就會讓 警察覺得我們沒有能力、沒有經驗的印象,所以都會偽裝,要特 別展現主見、果決以及周延,才能讓警察服從。

我跟警察互動與同事互動時,音調跟態度都大大的不同,而且只 要轉換不同的對象,馬上就會改變。我跟同事聊天都是用平常的 語氣,如果聊到一半接到電話,發現來電的對方是警察,我的聲 音會立刻壓低,簡短而有力。(淑惠)

年輕女檢察官燕婷也有類似的經驗:

我想要偽裝,不想要被凸顯我是一個女性而且是年輕女性的事 實,所以面對警察講話時,我會很低沈,音調簡短有力,結果旁 邊的同事都笑我講話像在含滷蛋。而且我怕男警察會覺得我輕 浮、幼稚,所以身體都不敢亂動。(燕婷)

男性性屬形象不但在檢察官工作的組織文化中居於優勢,組織甚 至推崇男性的陽剛特質文化,因此女性檢察官在組織中學習男性化的 行為,有時候還必須與陽剛特質的表現相結合,資淺的燕婷就有這樣 的經驗:「在外勤時,即使是一個很明顯沒有他殺嫌疑的案件,我也 會刻意接近屍體去看屍體,就是為了表現給男警察看,讓他們知道我 不是一個怕屍體的女生,就是想要展現我的說服力。」因為果斷、理 性、有說服力、專業、成功、有能力、受信任的男性檢察官形象,是 檢察官工作的組織文化所推崇的霸權式陽剛特質。

女性檢察官積極地努力創造這些形象,其背後具有幾個重要意 義:首先,她希望可以降低性別因素的能見度;其次,她希望透過霸 權式陽剛特質的實踐,展現出有權力、身在權力中以及施展權力的檢 察官形象,為女性檢察官與男性警察的互動過程帶來充權的效果。當 女性檢察官總是希望透過各種行動策略表達其專業、說服力、信賴感 時,其實反映出女性個人與組織之間複雜的性別關係。在檢察官的男 性文化中,女性檢察官深怕自己的性別社會位置削弱了她的專業形 象,尤其當她在與男性警察互動時,更須顧及兩人間的性別社會位置 (男高女低) 與工作位置 (警低檢高) 所產生的雙重衝突與矛盾。從 前述燕婷的訪談可知,她為了使自己可以處在有說服力的位置,在衣 著上選擇穿著褲裝,在行為方面選擇音調降低、刻意靠近屍體,無非 是希望增加與男件警察互動時的權力,以平反她與男件警察相反於計 會脈絡下男性主導、女性附屬的性別衝突。

六、結論

最後,本研究想就二個面向來做總結:(一)回顧使用的理論是 否能夠圓滿地解釋檢察官工作環境內的性別關係;(二)研究檢察官 工作的特殊性,對於性別與工作的研究是否能引發特別的火花?

(一) 理論的適用與侷限性

本研究已經指出,生活在父權社會,同時也在非常陽剛化的環境 中工作,女性檢察官需要採取更複雜多元的行動策略。父權計會對她 個人的行為會做出與性別有關的評估,陽剛的組織文化及評價也會影 響她的行為策略;她個人的行為表現不僅僅是「做性別」而已,她還 必須與組織文化互相調和,在組織中隨時「管理」自己的性別。女性 檢察官要在組織中「調和」女性類屬與檢察官兩個衝突的角色,隨時 因應各種突發情境及不同的互動對象,轉換各種行為:如果女性檢察 官希望建立「有說服力」、「專業」的形象,便會選擇陽剛化的行為, 使自己融入組織文化。矛盾的是,她也必須展現適度的女性化形象, 才能維持男性世界的傳統組織規則,並符合計會甚至自己對於女性性 別行為的期待。研究者也發現,有少數女性檢察官在自己熟悉、比較 安全自在的辦公室內採取陰柔的行動策略,並不擔心影響檢察官的 權威,略微展現一種「抵抗的權力」,但在公共場合辦案則服膺「陽 剛」的專業形象。

研究結果發現,若要應用 West 與 Zimmerman 的「做性別」理 論,以分析父權社會文化與特定的陽剛機構組織文化對於少數劣勢兼 弱勢的性別工作者(例如:女性檢察官、女科學家)的影響,並不足

以貼切地呈現她們的工作處境。如前所述,陰柔的男檢查官只要「做 性別」便符合陽剛的工作文化,但是女檢察官在日常生活中無法享受 到「父權紅利」,同時要像空服員一樣訓練自己「情緒管理」,以便 爭取民眾、同儕、警察夥伴的尊重與服從,從而建立權威。所以建議 必須從「做性別」的理論層次,提升到「管理性別」的層次,才能反 映出組織中女性工作者在面臨父權計會與陽剛組織的雙重期待時,如 何回應適當性別行為的處境。這新名詞「管理性別」雖然不是概念層 次上的創新,卻是在應用層次上的創新,為「做性別」的概念增添解 釋的力量。若應用在同志/跨性別者身上――他們處於父權、異性 戀、陽剛特質的社會工作文化三重壓迫下——相信他/她們每分每秒 都小心翼翼地「管理性別」的故事會更加驚心動魄。

研究先鋒 Kanter (1977) 提出的樣板理論,多年來受到諸多學 者修正與批評,卻也凸顯了這個理論所受到的關注與重視(Acker. 1990; Halford and Leonard, 2001),更足以說明女性檢察官在組織中 的處境。Kanter 最常被提及的改變陽剛組織文化的重要變數是組織中 的性別比例,若達到85:15的男女比例,女性做為「樣板效應」將 逐漸減弱。但是本研究證實,即使女性已佔全國檢察官人數 36%, 樣板理論仍然有其適用性。換一個角度來說, Kanter 認為增加性別人 數便可以改善工作環境中的樣板現象,可能也是過於簡單的結論。從 研究結果可知,女性檢察官的處境不但與組織的內部結構有關,更受 到廣大的父權社會影響;增加女性檢察官的人數或許在提高能見度之 餘,可以匯集更廣大的女性力量,然而若不扭轉偏頗的父權意識型 態, 並修正以男性為中心的制度與文化, 女性檢察官的處境仍然沒有 Kanter 所設想的那麼樂觀。研究者認為,以檢察官工作的特殊性,重 新檢討組織與性別的關係,更可以讓人理解,締造一個「去性別化」 的工作環境,是多麼重要卻又非常困難的任務。

(二)研究檢察官的工作帶來什麽新意?

熟悉這領域的研究者一定會問:少數女性工作者在陽剛職場的處 境均有類似之處,研究女檢察官的工作有什麼特別的貢獻?它具備了 什麼特殊性,是別的研究未曾面臨的情況與問題?

檢察官工作對於女性而言,性別位置與工作位置衝突的情況非常 明顯,因為檢察官必須與另一個陽剛化的工作者——男性警察——從 事直接而密切的互動,相較於女醫師較常面對女護士的情況,她所面 臨的衝擊就沒有女性檢察官直接與明顯。還有許多女高男低的行業, 例如女工程師、女科學家、貨輪女船副、女律師等工作,她們也有需 要與男屬下(學生)密切互動的情形,然而她們與屬下(學生)之間 只有單純的上下關係, 男屬下(學生)也沒有特殊的專長或經驗與女 長官抗衡。相較之下,檢察官還需與不同專業的警察互相合作才能辦 案;男警察有女性檢察官無法取代的專業,女性檢察官如何「指揮」 或與其「合作」,均與其他職業所面臨的情況不同。研究檢察官的工 作組織,我們看到它牽動著更複雜的「管理性別」學問,因此本研究 可以更加理解女性工作者的豐富生命經驗。

資深與資淺女性檢察官的處境竟然如此明顯地相似,資深者並沒 有因為在組織中的期間較長而漸漸被組織習慣與接受,兩者同樣而臨 行為衣著的性別化評價,也必須管理性別。由此更可以印證,組織結 構與文化的性別化面向,對於女性檢察官——不管資深或資淺——的 處境影響都很深遠。陽剛特質對於組織文化中女性工作者的影響,正 因陽剛特質不僅根深柢固成為意識型態,還融入制度、文化層面,以 及個人價值言行的內化;任何人看來都再「正常」不過的社會價值, 卻是深深影響工作組織性別化面向的重要因素。

本研究希望可以凸顯陽剛或陰柔特質等意識型態如何製造社會不 平等,因為陽剛或陰柔的二元對立概念,誠如 Johnson 所言,並無法 完整描繪大部分人的直實生活,更無法告訴我們自己是誰,因為每個 人都是複雜的個體,在不同的情境中會展現不同的自我;每個人如何 感覺及做何行為,大多取決於他們所處的計會情境。陽剛特質優勢文 化的真面目,其實是計會控制的有力武器,它為父權文化勾勒出男優 女劣的想像,維持了男性優勢與父權秩序(Johnson, 1997: 83-93)。 如果社會只看到無性別限制的考試制度,即認為檢察官是個無性別差 異的工作,卻沒有深入質疑各種陽剛化的工作規範,就永遠無法看見 性別差異如何被本質化地二元對立,以及組織中為何仍然存在著性別 壓泊與性別歧視的現象。唯有藉由呈現非常陽剛化的組織運作過程, 才能有力地撕開陽剛特質這個讓人習以為常的性別包裝,讓大家見識 到性別在各種工作組織中的著力程度。

本研究的目的,不僅在於探討檢察官工作的組織結構與互動關 係,更希望拋磚引玉,啟發社會對於工作與性別關係的省思;本研究 希望以細緻的案例說明,目前檢察官工作的組織文化充滿男性陽剛化 的色彩。只有看到這樣的現象,我們才能一步一步致力締造無性別偏 見的工作文化,以便逐漸落實性別平等的工作環境。

參考文獻

- 徐瑞珠譯 (1992) 《情緒管理的探索》。台北:桂冠。譯自 Arlie Hochschild (1983) The managed heart: Commercialisation of human feeling. Berkeley: University of California Press.
- 秦光輝 (1997) 〈「當兵」現形記——從台灣男性兵役經驗看軍隊父權體制再生 產的性別邏輯〉,國立清華大學社會人類學研究所碩士論文。
- 國立編譯館、Nakao Eki 譯 (2008) 《公司男女》。台北:群學。譯自 Rosabeth M. Kanter (1977) Men and women of the corporation. New York: Basic Books.
- 張晉芬(2011)《勞動社會學》,217-240。台北:政大出版社。
- 張珏、陳芬苓、張菊惠、徐儆暉(2011)〈職場經期健康與生理假實施初探〉, 《臺灣公共衛生雜誌》,30(5):436-450。
- 黄曬莉(2007)〈性別歧視的多面性〉,黄淑玲、游美惠編《性別向度與台灣社會》,3-24。台北:巨流。
- 楊維萍(2006)〈在陽剛職場中「打滾」的女人——以台灣基層女警的職涯路徑為例〉,世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 劉泗翰譯 (2011) 《性別的世界觀》。台北:書林。譯自 Raewyn Connell (2009)

 Gender: In world perspective. Cambridge: Polity Press.
- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gender organizations. *Gender & Society*, 4: 135-158.
- Acker, J. (1992) Gendering organizational theory. In J. Albert and P. Tancred (Eds.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248-262). CA: Sage.
- Bergin, K. A. (2006) Sex for sale: Sexualized advocacy: The ascendant backlash against female lawyers. *Yale Journal of Law and Feminism*, 18: 191.

- Bogoch, B. (1999) Courtroom discourse and the gendered construction of professional identity. Law and Social Inquiry, 24: 329.
- Britten, D. M. (1990) Homophobia and homosociality: An analysis of boundary maintenance. The Sociological Quarterly, 31(3): 423-439.
- Butler, J. (1990) Gender trouble: Feminism and the subversion of identity, London: Routledge.
- Connell, R. W. (1995) The social organization of masculinities. In *Masculinities* (pp. 67-86). Berkeley: University of California Press.
- Connell, R. W. and Messerschmidt, J. W. (2005) Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. Gender & Society, 19(6): 829-859.
- Diprose, R. (1994) The bodies of women: Ethics, embodiment and sexual difference. London: Routledge.
- Halford, S., Savage, M., and Witz, A. (1997) Gender, careers and organizations. London: Macmilian.
- Halford, S. and Leonard, P. (2001) Sexuality and organisation. In Gender, power and organisations (pp. 141-177). New York: Palgrave.
- Hochschild, A. (1983) The managed heart: Commercialisation of human feeling. Berkeley: University of California Press.
- Johnson, A. G. (1997) The gender knot: Unraveling our patriarchal legacy. Philadelphia: Temple University Press.
- Kanter, R. M. (1977) Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. The American Journal of Sociology, 82(5): 965-990.
- Kuo, S. G. (2005) Rethinking the masculine character of the legal profession: A case study of female legal professionals and their gendered life in Taiwan.

- American University Journal of Gender, Social Policy & the Law, 13: 25-57.
- Levine, K. L. (2005) The new prosecution. In Wake Forest Law Review. 40: 1125-1214.
- Raggi, R. (1989) Prosecutors' offices: Where gender is irrelevant. *Fordham Law Review*, 57: 975-979.
- Ramazanoglu, C. and Holland, J. (2002) Feminist methodology: Challenges and choices. London: Sage.
- Rhode, D. L. (1988) Occupational inequality. Duke Law Journal, 1988: 1207-1241.
- Round, D. R. (1988) Gender bias in the judicial system. *Southern California Law Review*, 61: 2193-2220.
- Sheppard, D. L. (1993) Organizations, power and sexuality: The image and selfimage of women managers. In *The sexuality of organization* (pp. 139-157). London: Sage.
- Solimine, M. E. and Wheatley, S. E. (1995) Rethinking feminist judging. *Indiana Law Journal*, 70: 891-920.
- West, C. and Zimmerman, D. H. (2002) Doing gender. In S. Fenstermaker and C. West (Eds.), *Doing gender, doing difference: Inequality, power, and institutional change* (pp. 3-30). New York: Roteledge.
- Yoder, J. D. (1994) Looking beyond numbers: The effects of gender status, job prestige, and occupational gender-typing on tokenism processes. *Social Psychology Quarterly*, 57(2): 150-159.

Managing Gender: Female Prosecutors in Masculinized **Organizations**

Ling-Ju Chuang Tainan District Public Prosecutors Office

Ling-Fang Cheng Graduate Institute of Gender Studies

Kaohsiung Medical University

Prosecutors are expected to behave objectively and neutrally, and workplaces are expected to be free from gender bias. Many people would accept the view that prosecutors' work is gender irrelevant. To challenge this view, this paper explores gender-bias from the following 3 perspectives: (1) Institutional and organizational: to explore the work of prosecutors is male-centered. (2) Organizational culture: to scrutinize the dominance of masculine culture as constructed by privileging masculinity and devaluing femininity, and to examine how female prosecutors address difficulties when working with police; and (3) Individual action: to examine how female prosecutors adopt strategies of "managing gender" in accepting or resisting masculine norms as they experience the strain of masculine domination. The adopted research methods are in-depth interviews and long-term participant observation. This study enlisted 8 participants: 5 female and 3 male prosecutors in junior and senior positions. The findings are as follows:

Prosecutors' work is very much gendered. Women's bodies, reproduction, and sexuality are frequently subjected to surveillance, and their femininity is devalued and they become marginalized in the organization. Conversely, images of male bodies and masculinity are set as the norm; the domination of masculinity is institutionalized. The behavior and dress code of female prosecutors are easily trapped in a paradoxical state of being either too masculine or too feminine. Female prosecutors must learn to "manage gender" and to assimilate or challenge the masculinized organization. They adopt appropriate strategies according to specific situations to address various issues that create tensions between being a prosecutor and being a woman.

This research shows that prosecutors are working in an environment that is subject to gender inequality. Its culture is heavily male privileged and patriarchal. The term "managing gender" is introduced to detail the coping strategies adopted by female prosecutors to address the constraints of working in patriarchy but also masculinized organization, which is expected to enrich the concept of 'doing gender'.

Keywords: prosecutor, doing gender, managing gender, masculinity.

◎作者簡介

莊玲如,台灣台南地方法院檢察署檢察官 成令方(通訊作者),高雄醫學大學性別研究所副教授

〈聯絡方式〉

807 高雄市三民區十全一路 100 號高雄醫學大學性別研究所

E-mail: lingfang@kmu.edu.tw