

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系

社會工作碩士班

碩士學位論文

性別意識培力的歷程－檢視軍校生性別主流化思維
的實踐

The Course of Gender Awareness Training -
Examining the Practice of Gender Mainstreaming
Sensitivity in Military Cadets

研 究 生：謝宜珊

指導教授：周海娟博士

中 華 民 國 一 〇 九 年 五 月

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系

社會工作碩士班學位論文

口試委員會審定書

性別意識培力的歷程－檢視軍校生性別主流化思維
的實踐

The Course of Gender Awareness Training - Examining the Practice
of Gender Mainstreaming Sensitivity in Military Cadets

本論文係謝宜珊（學號1090720422）在國防大學政治
作戰學院心理及社會工作學系完成之碩士學位論文，於民
國109年5月21日承下列考試委員審查通過及口試及格，特
此證明

委員兼召集人

林秋華

指導教授

周海明

委員

崔艾湄

委員

組長

郭盛哲

學系主任

程海軍

中華民國109年5月21日

謝誌

流光易逝，研究所生活即將畫下句點，開始新的部隊生活。這兩年的時間，最感謝的莫過於我的指導教授一周海娟老師，在撰寫論文的過程中，不斷受到我的理科思維寫作方式的虐待，仍舊不厭其煩地指導寫作方式、修正內文並提供思考的方向，讓我能夠順利完成本篇論文。謝謝崔艾湄老師在大學時，啟蒙我對性別議題的敏感度，並給予研究主題的方向，以及擔任口試委員時的指導與意見，協助我聚焦研究方向；謝謝林大森老師，百忙之中抽空審查我的論文與蒞臨本校擔任口試委員，您的不同角度與研究概念，提供本篇論文更多元的寫作方向，也謝謝您一直以來肯定我對本篇論文的努力。

研究所班導師－郭盛哲老師以及大學班導師－陳依翔老師，您們兩位在我的學術生涯中都是最重要的精神支柱！系上諸位老師的教導以及助教的行政工作，都是協助我完成本篇論文的重要功臣！謝謝您們！還有感謝所有受訪者，謝謝你們願意撥空參與本次研究，提供我寶貴的資訊。

緣分是一件很特別的事情，謝謝義順學長、崇平學長、俐君學姐、瀚民學長、祥瑞學長、劭濬學長、銓鴻、丞諺、柏宇、惠蓮，能與你們一起當研究所同學，我真的覺得很開心也很幸運，謝謝你們的包容與體諒。其中，我想對惠蓮說，謝謝你從入伍訓到研究所，陪我瘋、陪我笑、陪我哭，一直小心謹慎地照顧我的情緒，謝謝你！當然還有瘋女人團，謝謝你們一起與我創造有趣又荒唐的歲月，真的很愛你們！我也沒有忘記與MTC創造的回憶與成績，是我研究所生涯中最精彩的部分，其中的甘苦只有一起經歷過的我們才會知道，謝謝你們。還有阿臻、阿梅、怡苹跟冠霖，在那些趕論文、熬夜的日子裡，給我各種有趣、歡樂的笑聲，謝謝四位學妹在最後一年的陪伴。

最後，感謝曾經陪我完成人生目標的夥伴們，不論是三鐵賽、登玉山、爬嘉明湖還是單車環島，你們豐富了研究所生活，讓我體驗不同的人生。

再次感謝所有協助我的長官、老師、學長姐與同學們，因為有你們，我才能順利完成本篇論文，謝謝你們！

宜珊 謹誌於 2020.05.26 於復興崗

摘要

性別主流化的宗旨是期望考量所有性別的需求，不因考量某一性別而損害另一個性別的權益，期盼所有人都能得到合適的社會資源。

Goffman 視軍隊為全控式機構，全面性控制成員的生活。又軍校長期被社會歸類為男性的領域，從生活規範、軍事訓練與人際互動都隱含著對陽剛文化的推崇，因而男女軍校生亦被賦予不同的性別期待。是故，研究者欲探討，軍校生如何從性別社會化的過程中，建立其性別意識。

本次研究採焦點團體訪法，分別對有無選修性別教育相關課程的國防大學高年級學生進行焦點團體，另針對具有特殊經驗者進行深度訪談。研究結果發現，世代之間對性別認知的差異，阻礙代間性別觀點的交流；普遍軍校生認同性別朝向多元化的發展，也願意以更開放、寬廣的視野看待多樣貌的性別氣質；對多元性別者抱持尊重態度，但前提是不願多元性別者踏入自己的生活圈。軍校生活依然受到社會性別期待與陽剛文化的影響，女性學生在實習職務歷練或軍校生活仍舊受到壓迫與不平等的待遇。另，比較兩組焦點團體，相較於月會、講座，正規教育的學習，更能使軍校生瞭解性別議題。

據此，建議軍校將性別議題納入正規教育的必修課程，並且在每學年開設一門性別教育課程，循序漸進地培養軍校生的性別意識。

關鍵詞：性別主流化、性別意識培力、陽剛文化、社會建構論、軍校生

National Defense University

Abstract

The purpose of gender mainstreaming is to look at the needs of all genders, not to prejudice the rights of one gender, and to have all people can get access to appropriate social resources.

Goffman regards the military as a fully controlled organization that controls the lives of members in a comprehensive manner. In addition, the military academy has long been classified as a male field by society. Including the norms of life, military training and interpersonal interaction, it implies the respect for masculine culture and the status of the core power controlled by men. Male and female military cadets are given different gender expectations. Therefore, I want to discuss how military cadets establish their gender awareness from the process of gender socialization.

The focus group interview method is conducted in this study, and conducts separately on senior students of National Defense University, whether who have taken the relevant courses of gender education or not. In-depth interviews are conducted for those who have special experience.

The findings show that differences in gender perception between generations hinder the communication of gender perspectives between generations; general military cadets agree that gender is toward diversified development, also willing to view the diverse gender characteristic with a more open and broad vision and respect the gender pluralisms, but only if they won't enter their life. Military school life is still affected by gender expectations and masculine culture. Female students are still subjected to oppression and inequality in their internship experience or military school life. In addition, comparing the two focus groups, formal education can enable military cadets to aware of more gender issues rather than monthly meetings or lectures.

Based on this, it is recommended that military schools include gender issues as a required course in formal education, and set up a gender education course in each academic year to gradually develop the gender awareness of military cadets.

Keywords: Gender Mainstreaming, Gender Awareness Training, Masculine Culture, Social Constructivism, Military Cadets



目次

摘要.....	I
Abstract.....	II
目次.....	V
表目次	IX
圖目次	X
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	4
第二節 研究動機	6
第三節 研究目的	7
第二章 文獻回顧與理論探討	9
第一節 性別主流化的發展脈絡	9
壹、國際的性別主流化發展脈絡	10
貳、我國性別主流化的發展脈絡	24
參、軍隊與性別主流化	28
第二節 軍隊與性別	35
壹、軍隊中的陽剛文化	35
貳、全控型機構對女性軍人的影響	38
第三節 社會建構論	42

第三章 研究方法	46
第一節 研究方法選擇	46
第二節 研究對象選取	47
第三節 資料蒐集	49
第四節 資料分析與處理	51
第五節 研究的嚴謹性	51
第六節 研究倫理	53
第四章 軍校生的性別意識培力	55
第一節 家庭的性別社會化經驗	55
壹、父母對子女的性別期待	56
貳、家事分工	66
參、不一樣，才特別	67
第二節 軍校場域外的性別經驗	69
壹、生活中的性別經驗	69
貳、性別的模樣	75
參、多元性別的認識	83
第三節 軍校的性別經驗	99
壹、軍校日常生活中的性別互動	100
貳、實習職務的競爭	106

參、受訓機會	128
肆、體能與勤務	130
伍、制度規範	137
第四節 性別教育課程與性別意識培力	150
壹、校園性別教育的影響	150
貳、選課動機	154
參、學習成效	156
第五章 結論與建議	162
第一節 研究發現與討論	162
壹、研究發現	162
貳、研究討論	165
第二節 研究省思	169
壹、「兩性」或「性別」	169
貳、研究者的刻板印象	169
參、校旗隊之於我	170
第三節 研究結論與建議	171
壹、研究結論	171
貳、研究建議	174
參考文獻	177

中文部分	177
英文部分	183
網路資料	184
附錄.....	186
附錄一 研究邀請函	186
附錄二 訪談大綱	187
附錄三 知情同意書	188



表目次

表 1	有修課焦點團體受訪者清單	48
表 2	未修課焦點團體受訪者清單	49
表 3	個別訪談受訪者清單	49
表 4	體格基準簡表	113
表 5	109 年軍事學校正期班招生員額表（扣除代訓生及自費生）	113



圖目次

圖 1	日本全球性別差距指數	22
圖 2	每週工作 60 小時或以上的性別比例	24
圖 3	男性育嬰假申請比例	24



第一章 緒論

在還沒接受性別平等教育與性別不平等的衝擊之前，自有印象、學習能力開始，對於性別沒有深刻的認知或感受到明顯的不同，雖然時常聽到長輩們說男生長大要賺錢養家、要當兵才能轉大人，女生要學會煮飯、打理家務、養兒育女，家庭一定要有一個「兒子」來傳宗接代等這些重男輕女的言論與思想。然而當時的我並沒有覺得有什麼不對，雖然覺得不平衡，但也因為長久以來都是這樣的運作與教育，也就沒有探究其中的問題。我是家中的長女，有一個小兩歲的妹妹與小七歲的弟弟，對於弟弟的出生的原因與母親懷孕的過程印象深刻。母親為了生兒子傳宗接代、養兒防老，特地去算命，並且等到算命先生說的「時機」才懷孕。這件事對我來說，是第一次感覺到家庭對男生與女生的期待是不一樣的。在成長的過程中，不知道是因為我是第一個孩子還是因為不錯的學習成績，在家庭裡並沒有感受明顯的兩性差別待遇，因此對於性別的刻板印象與歧視也就沒有特別的感受。

國小到高中，都是就讀男女混合班級的學校，男女生的比例相距不大，兩性之間的相處也沒有特別的不同，也會互相打鬧、發現第二性徵的不同、相互較勁、青春期的戀愛等，直到高中接觸同性戀的議題，第一次對「兩性」有了不一樣的想法。我發現每個人之間除了生理性別之外，他所展現出來的氣質不一定跟生理性別一樣、不一定符合大眾的期待，然而這些同學除了性別氣質不一樣之外，其他都與一般青春期的青少年一樣，有追求的對象、擔任學校榮譽職、玩社團、考大學。但當時沒有人教導我什麼是性別平等、什麼是性別刻板印象、什麼是同性戀，只記得當時將較陰柔的男性稱作娘娘腔、較陽剛的女生稱作男人婆，好像這些名詞才足以形容他們的特質。回顧進入大學之前的學校教育，對於兩性之間的教育僅在健康課本上的基本觀念，模糊的描述兩性身體的不同與青春期身體的變化，並沒有教導我們如何與異性互動或了解自己的身體與情感，甚至以嚴格的校規限制兩性的來往，更沒有多元性別的相關知識。

在進入軍校之前，我所就讀的校園班級都是男女混合，雖然沒有特別計算，但是在人數上將近一比一的比例，並沒有明顯感受兩性之間的差異，又或者說是因為我沒有獲得相關的知識，僅了解兩性的表面意思與傳統文化的刻板印象。且當時大眾尚不了解也不能接受多元性別的概念，只注重兩性之間的相處，鮮少關注多元性別或性別裡的多樣面貌。

大學，因為對從軍的嚮往與經濟的考量，我報考軍事院校，進入了一個以男性為主的團體，在制度上或是性別比例上都與高國中時期截然不同，也是從這個時候開始，明顯感覺到性別之間生理構造以外的差異，包含女生不能掌旗、不適合當領導幹部、需著裙裝、規定返回寢室的時間（尤其是晚上 10 點就寢之後的時間）等，對於女生有諸多規定。此外，在分配任務或選拔實習幹部時，也會因為是「女生」而有所不同。家庭生活經驗並沒有因為我是女生而給予不同的待遇，又或者是因為我是長女的關係，因此從小我便會提出自己的看法與需求，爸媽通常也都會尊重我的意見，比如我想學的才藝、就讀的學校與科系等。

然而，正是因為在軍校生活中對於女性的種種限制與不同的待遇，讓我不禁思考，女生不論具備多麼優秀能力，都只能生活在男生的指揮之下嗎？與其他女同學相處的時候，我們也會有為什麼女生有這麼多限制的討論話題，且多數同學也認為軍校或軍隊本來就是男性的領域，女生只要從旁協助就好。不過有時候也會發生很有趣的現象，男同學總是嫌棄女同學都只挑「爽的」、「輕鬆的」公差，女同學也認為理所當然。

除了軍校對女學生的限制之外，令我開始在意女性權益的重要事件是因為班上男同學對於女性的不尊重。性別教育的不足與傳統的刻板印象，物化女性、將女性做為黃色笑話的對象，班上男同學不顧他人感受，以黃色笑話或不雅的動作當作生活樂趣，展現男性雄風與幽默，也不認為自己有錯或這些行為是不恰當的，直到老師義正嚴詞的教育與警惕後，這些令人不舒服的狀況才有改善。

學校是學習的地方也是社會化的場所之一，在學校所學的知識與人際互動經驗，都會影響一個人在職場與社會的行為舉止，更何況軍校培養的是軍事幹部，屬於部隊中的

領導幹部，有教育官兵與傳達知識的責任。學校的教育之所以重要，也是因為我到了部隊服務之後，看到性別之間的相處狀況與規定幾乎與學校一樣，且可以更明顯感覺在職務分配或升遷上的差異。

即使國軍推動性別主流化，透過講座、宣導資料與各式課程教導官兵認識性別、尊重差異與接納多元性別，但我在部隊中的觀察，教育的成果仍然有限，並非每個人都能接受新時代所帶來的轉變，仍然有不少男軍人以黃色笑話當作人際相處的手段或在職務安排上刻意排斥女性；女軍人也希望自己不要從事過於辛苦的工作，或是為了家庭而放棄軍旅生涯。尤其，在下部隊服役後，我經常聽到如下的對話：

「學長，小朋友今天不舒服，我可以提早半小時下班嗎？」

「處長，這是我的留職停薪的申請案，請批示。」

「學妹，我們科裡面只有妳是女生，以後慶生餐會就由你擔任司儀吧！」

軍隊，一直以來都是以男性為主，加上長久以來的性別刻板印象，女性很難在軍隊中佔有一席之地。直到 1947 年國防醫學院成立護理學系，1951 年政治作戰學校（現已更名為國防大學政治作戰學院）開始招收女性學生，軍校才有女性學生的加入。儘管軍隊中仍存在男女比例差距，但相較過去，女性軍人的人數已逐漸提升，加上社會文化的變遷，軍隊已經不再是單一性別的場域。在多元文化的時代裡，即使女性在軍隊的人數增加、擔任職務也更多元，並不表示政策的制定會自然變得友善。上述三句的對話內容，很明顯第三句含有性別刻板印象，認為女性應該擔任活動中不需要勞力且是美麗的形象，幾乎不會讓人與之和軍人角色相連結。前面兩句在一般人的認知裡，應該會認為提出需求者是女性，但事實上我遇到的狀況卻是兩位為了照顧小孩的學長所提出來的需求。這完全打破一般大眾認為，照顧家庭、小孩是女性工作的印象，換言之，應該是女性申請留職停薪，由男性負責賺錢養家。我問學長為什麼不是大嫂申請留職停薪，學長回答說：

「我老婆的薪資比我高，當然是我留職停薪在家帶小孩啊，而且又沒有規定只有媽媽可以帶小孩!」。

從生活中的案例，我們可以發現，軍隊中仍然存在性別刻板印象與對性別的歧視，但也有人已經突破傳統框架，不再是僵固的性別分工觀念，願意展開雙臂接受新觀念並且親身執行，讓更多人知道性別不是固定不變性別的社會建構過程，正如西蒙波娃（Simon de Beauvoir）早在 1940 年代就提出的看法：「女人是變出來的」（M. Holmes，2012）。

第一節 研究背景

自十九世紀末婦女爭取參政權以來，如何提升女性在政治、經濟和社會的參與程度一直都是性別議題的主要焦點，有關性別的討論幾乎化約為「女性議題」。聯合國剛成立時，《聯合國憲章》的序言中明確宣示「對基本人權、人類的尊嚴及價值、男性和女性以及大國和小國之平等權的信念」，就已確立性別平等是聯合國的重點工作之一。事實上，自 1945 年迄今，聯合國在性別議題的發展與推動經歷了幾個不同的階段，每個階段不僅有其中心任務，也同時反映了從女性中心的議題關懷到性別中心的全面推展（周海娟，2008）。

聯合國大會 1979 年通過《消除對婦女一切歧視公約》（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 以下簡稱 CEDAW），CEDAW 主要內容是拒絕任何一切行為對婦女的歧視，包含政策的制定、參政、經濟、社會、就學就業、生育、生存等各方面，應該在各領域與各層次的活動中均納入性別意識的視野，包含立法、政策和方案，評估該行動對於男女性所帶來的影響，而不單只是思考男性或只考量女性（魏美娟，2010）。北京宣言中的性別主流化可視為聯合國推動性別議題五十年的里程碑，它將長期關注的婦女議題延伸到性別議題。性別主流化係指任何計畫性活動（含立法、政策或策劃）對女性和男性影響的一個評量過程，因此，不同性別者都可能成為受益者、受害者。

事實上，從聯合國婦女十年的經驗，至 1990 年代初期幾場國際會議的結論認為：性別不平等的根本結構仍未被撼動。換言之，1990 年代中期的「性別主流化」概念的發展，可視為自 1980 年代即已蘊釀之「主流化策略」的更具體方針（周海娟，2008）。目前，CEDAW 已有 188 個成員國簽屬，包含中國、澳洲、加拿大、印度、日本等國家，公約的成員國須承諾履行一系列的措施，中止一切形式對婦女的歧視。

我國雖然不是聯合國的一員，但行政院於 2006 年 7 月 8 日函送公約由立法院審議，經立法院 2011 年 5 月 20 日三讀通過，總統 6 月 8 日公布，自 2012 年 1 月 1 日起施行，以保障我國婦女權益，提升我國性別人權標準，落實性別平等（行政院性別平等委員會，2019）。在簽署 CEDAW 之前，為了推動我國性別平等工作，呼應國際間重視性別平等議題，我國陸續成立相關部會，1997 年行政院設置「婦女權益促進委員會」（以下簡稱婦權會），2005 年推動性別主流化實施計畫，2006 年中央各部會成立性別平等專案小組，2012 年行政院成立性別平等處，為我國第一個性別平等專責機制。一直到今日，行政院每四年頒布一次性別主流化實施計畫，檢視各部會或各項活動、立法、政策是否符合性別主流化。性別主流化不是一次性活動也不僅是一個政策而已，它是一種過程、一種策略，將性別意識納入考量，以性別平等為最終目標，讓不同性別的人均能合理公平的取得、享有社會資源與參與公共事務的機會。

國防部近年來也不斷地推動性別主流化，除了配合國家政策之外，也因為有越來越多的女性加入部隊服役，軍隊已經不再是單一性別的單位，而是融入了男性、女性或是其他性別。1947 年國防醫學院成立護理學系，1951 年政治作戰學校（現已更名為國防大學政治作戰學院）開始招收女性學生。1991 年擴大招收女性專業軍士官，1994 年陸軍官校、海軍官校、空軍官校、國防管理學院及中正理工學院開始招收女性正期學生，直到 2007 年開始招募志願役女性士兵（劉欣怡，2011；嚴巧珊，2018），此政策擴大了軍隊對女性人力的運用，同時使軍隊的性別組成發生了重大的變化。

我國國防部 106 年度推動性別主流化成果報告表示，106 年女性整體人力比例已達 10.49%，可以看見越來越多女性加入軍隊，針對女性軍人的生活設施、升遷制度、生活

規範等因應而生，然而這些制度的制定者多半是男性，容易以自身性別的需求或對異性的刻板印象而訂定，卻未必符合女性軍人的需求（沈明室，2003；崔艾湄，2013；劉欣怡，2011）。在講求性別主流化的世代之下，即使是男性為主的軍隊，也必須配合時代變遷與組織轉變，將性別主流化的觀念融入在軍隊之中，以力求真正性別平等，在建構國防武力之餘，也能達到人權的保護。

第二節 研究動機

在網路上輸入關鍵字「國軍、女性、將軍」與「國軍、男性、將軍」分別搜尋相關資料，第一組有女性的關鍵字所呈現出的資料，會有每一任女性將軍的詳細報導，所運用的字眼多半出現「首位」、「首任」等字，強調該職務有史以來第一次有女性將軍擔任。相反地，查詢第二組有男性關鍵字，反而沒有特別的介紹，多是一些關於服裝、過去將士的戰功還有國軍的介紹，不像女性將軍有特別的報導。身為女性軍人的一員，非常開心有女性長官擔任要職，代表女性已逐漸突破傳統的玻璃天花板現象，也有長官看見女性的努力與能力，願意將重要職務交賦予女性，這可以說是國軍在性別議題上重要的突破。

然而，我們也不時聽到負面的批評，某些人認為女性只是倚靠背後的勢力，或是為了配合國家性別主流化政策與消弭大眾輿論而使用的手段之一。關於這樣的論點，不論是為了符合政策所做的人力調整，或是女性軍人憑藉自身的能力躋身上位，不可否認這樣的安排是具有重要性別意義的。

生活經驗與性別教育告訴我，性別認知已不再局限於男女兩性二元化的分類，性別角色期待也不再像過往傳統所認定的模式，男性不一定要賺錢養家，女性不一定要結婚才有生活保障。社會變遷帶來新的觀念與生活方式，機器與科技可以改變生活的便利程度，但卻無法輕易改變人們的思考模式與舊有的觀念。如果要改變不合時宜的想法，個

人的親身經歷是最直接的方式，但往往這些事件都是最沉痛的經驗，如彭婉如事件、葉永鋕事件。

在部隊中，分為軍官、士官與士兵三個階級。軍官不論擔任領導職務或是行政職務，都是階級最高的幹部，且多數軍官必須歷練領導幹部，因此軍官的行為舉止深受他人關注也有教育官兵的責任。軍校，是培養軍官的重要場域，除了軍事化的訓練，要求服從與紀律之外，學術的涵養、品格的建立都是成為一個領導幹部必備的條件。

因此本研究欲透過焦點團體的方式，針對有修習性別相關教育課程的學生進行訪談，了解學生們從課堂上所學到的知識，如何看待生活中所發生的事情，以及如何站在不同性別上做評判。在以沒有上過性別教育課程的學生作為對照組，從中找出性別教育對學生的影響與重要性，也期望從研究中了解學生對於性別教育的想法，加強不足之處，以建立更加友善的性別平等校園，並期盼學生擔任軍官後，能將相關觀念帶給部隊中的官兵，降低性別歧視與刻板印象等負面情事發生，有效提升國軍性別意識。

第三節 研究目的

性別平等一直以來都是社會爭論不休的議題，每種性別都有自己想要爭取的權益，然而我國的社會演變是以男性為主流性別，因此其他性別在社會上遭受許多不公平的對待，舉凡受教權、參政權、言論自由與人身自由等權益，即便有相關的法律保障權益不受損，在家庭、社會與文化裡，仍有許多看不見的力量繼續打壓女性及其他多元性別。

行政院婦權會於 2005 年正式提出「性別主流化」的計畫（林芳玫，2008），期望政府分析問題與政策評估時，不是僅討論女性的問題，而是將性別觀點納入政策（魏美娟，2010）。其中包含性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估、性別意識培力及性別平等機制等六項評估工具。

軍隊自開放女性加入服役的行列，女性報考的人數越來越多。根據統計指出，近三分之二的女性軍人從軍的主要考量為「就業有保障、待遇佳」。這樣的動機意謂，現代

化的女性軍人與歷史上代父從軍而投入軍隊的動機不同，從保家衛國的使命感到視從軍為職業選擇（陳宜倩，2010；鍾成鴻，2017），顯見軍人不再只是專屬男性的名詞。

檢視一個單位的性別主流化必須包含六種評估方法，然而軍隊非屬於一般團體，多數資料無法公開取得且本研究為一般學術性研究，更無法獲得相關資料，僅能從公開資料獲得，故考量時間與資料取得難易度，本研究聚焦在性別意識培力。且在部隊中，軍官都是階級最高的幹部，多數軍官必須歷練領導幹部，因此軍官的行為舉止深受他人關注也有教育官兵的責任。軍校，是培養軍官的重要場域，除了軍事化的訓練，要求服從與紀律之外，學術的涵養、品格的建立都是成為一個領導幹部必備的條件。因此本研究欲透過焦點團體與深度訪談的方式，分別與有無修習相關性別教育課程的學生進行訪談，了解軍校生的性別意識培力。

本研究以軍校生的角度，了解軍校生如何建立正確的性別觀念，以及性別教育對軍校生的影響與重要性，期盼學生擔任軍官後，能將相關觀念帶給部隊中的官兵，降低性別歧視與刻板印象等負面情事發生，有效提升國軍性別意識。綜整上述內容，本研究目的有三：

- 一、探討軍校生對於性別的認知。
- 二、探討不同性別軍校生在校園如何扮演他/她們的性別角色。
- 三、了解性別教育對軍校生的影響。

基於上述研究目的，提出三個研究問題：

- 一、軍校生如何解讀性別？
- 二、在軍校的環境中，軍校生以那些方式進行其性別展演？
- 三、修習相關性別課程對於軍校生的性別意識有何影響？

第二章 文獻回顧與理論探討

第一節 性別主流化的發展脈絡

1960 年代，在美國興起一波婦女運動，參與的女學生質疑以男性經驗為中心的學術體系缺乏女性經驗，因而開始探索性別壓迫的成因，開創嶄新的性別研究，且其影響力漸增，並逐漸擴散至各國（黃淑玲，2017a）。而後 1995 年聯合國第四次世界婦女大會提出性別主流化的主張，將女性參與決策列為重要策略（陳珮瑛、謝小苓、陳珮瑩，2017；黃長玲，2017），旨在希望政府在制定政策與施行的過程中，能將性別觀點納入在每個層面與階段並積極扮演性推動別平權的角色，將性別平等納入日常生活的經驗中，使所有民眾均能公平地獲得合適且高品質的不分性別的公共服務管道（黃淑玲，2017b；黃長玲，2017）。

本章第一節討論性別主流化的發展過程，以及國際與我國如何應用與發展，將性別主流化納入國家政策。其次，第二節探討社會結構中的性別意識，探討陽剛文化與全控型機構對性別的詮釋，以及女性軍人在此陽剛文化、全控型軍隊組織中的處境。最後，就社會建構論對個人性別觀點與性別氣質的影響，探討軍校生性別意識建構的過程，瞭解性別主流化現階段在軍事組織實踐的情形。

國防大學
National Defense University

壹、國際的性別主流化發展脈絡

究竟性別在多大程度上是一種特別會限制女性的不平等形式，或者它是否為一種女性與男性所參與其中的體驗或實踐，而且是藉由語言與意義所形塑的(Mary Holmes，2012)。

長久以來，我們理解男女之間的差異不斷改變，從早期以生物上的差異一性（sex）—解釋男女間的不同，到 1970 年代採用社會建構的觀點—性別（gender）—探討所謂的陽剛特質與陰性特質的不同行為模式（Mary Holmes，2012）。在現代社會中，性別間的不平等問題，使得女性在勞動市場上常處於不利地位，例如：在勞動市場的性別化分工（gendered division of labour）、「玻璃天花板」和「自動手扶梯」的現象。此外，儘管大多數國家的女性都有與男性相同的投票權，但這並不代表女性在國家決策過程中能充分的發揮影響力。雖然女性從政的比例高低，未必意味著是否能提高女性相關議題的能見度，但至少，女性有機會將不同的經驗與概念帶進決策過程，甚至是推動政治議程。

換言之，性別平等的觀念從兩性的不對等開始發展，進而了解到性別不僅只是男女二元的分類，它是一個從極度陽剛到極度陰柔的連續性光譜，每個人在此光譜上同時擁有不同程度的陽剛與陰柔氣質。關於性別平等的論戰，也從早期聚焦在女性的不平等地位，轉而關注不同性別者都能受到公平對待的目標，這也是 1995 年北京宣言所宣示「性別主流化」的重要意義。它強調在政策制定的所有階段裡，包括設計、實施、檢視與評估，都必須納入性別觀點。性別主流化的目的是希望政府將性別觀點納入政策，並據以分析問題與政策評估。舉例來說，為了保障女性的參政權，透過法律的方式增加女性在政治權的保障名額，這原本是希望能提升女性參政的機會，然而，往往卻限制了她們可以參政的人數。如果沒有保障名額，女性在參政權上是否能有更多的人加入（吳嘉麗、彭滄雯，2017）？又或者因為保障女性的名額，使得男性的權益受到壓迫？臺灣鐵路管理局（以下簡稱臺鐵）過去曾實施「女性專用車廂」，男女性反應兩極，這項政策對某

些女性確實有保護效果，某個層面來說應該能降低性騷擾事件，然而也有女性認為此作法過於激進，凸顯女性需要「被保護」，更加深女性是受害者、弱勢群體的權力不對等。多數男性當然反對「女性專用車廂」車廂，他們認為這樣影響了搭乘交通工具的權益，縮減搭車空間，是一個不平等的政策（畢恆達、彭淦雯，2008）。

一、聯合國對提升婦女地位的影響

1945 年聯合國通過並生效《聯合國憲章》（The Charter of the United Nations），其序言裡提到「...重申基本人權、人格尊嚴與價值，以及男女與大小各國平等權利之信念...」，為一項具體規定基本人權和男女平等權利的國際條文，其所有成員在法律上有義務實踐所有人權和基本自由。1946 年婦女地位委員會（Commission on the Status of Women, CSW）成立，致力於促進兩性平等和賦予婦女權力，包含政治、經濟及社會權利，並製定相關提案。此時國際上終於有專門機構致力於提倡與關心婦女權益的問題。1948 年通過《世界人權宣言》（The Universal Declaration of Human Rights, UDHR），是第一份國際條款表明所有人類都應該享有的權利的文件，明確規定內容所提到的權利適用於所有人，其內容闡明「人人有資格享有本宣言中所確立的一切權利與自由，不分種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國際或階級、貧富、出生或其他身分等任何區別...」。國際上期望透過兩個聯合國的宣言與專門處理女性議題的婦女地位委員會的設立，逐步要求會員國關注各項婦女權益，針對生育權、參政權、教育權、經濟權、生命權等基本人權制定或修訂法案，保障婦女各面向的權益（United Nations, 2019；UN Women, 2017）。

1951 年通過《同工同酬公約》（Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value），確保男女同工同酬的原則；1952 年通過《婦女政治權利公約》（Convention on the Political Rights of Women），為國際社會首次在法律上承認婦女享有平等的政治權利，包括選舉權；1957 年通過的《關於已婚婦女國籍公約》（Convention on the Nationality of Married Women）給予婦女保留或改變國籍的權利，而無需考慮丈夫的選擇；1962 年通過《婚姻的同意，結婚最低年齡和婚姻登記公約》

（Convention on Consent to Marriage, Minimum Age for Marriage and Registration of

Marriage) 賦予婦女在婚姻自由的選擇權。經過一連串婦女權益的爭取與法律的修訂，婦女地位委員會於 1966 年遞交《消除對婦女一切形式歧視公約》(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women ,CEDAW) 草案，同年聯合國通過《公民權利和政治權利公約》(The International Covenant on Civil and Political Rights , ICCPR) 和《經濟、社會和文化權利國際盟約》(The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights ,ICESCR)，此二公約呼籲婦女更加積極且全面向的參加公共事務。

聯合國將 1975 年為訂為「國際婦女年」(International Women's Year)，並將 3 月 8 日訂為國際婦女日 (International Women's Day)。同年，在墨西哥城以平等、發展、和平為主題舉辦了第一屆世界婦女大會，為聯合國成立以來第一次專門討論婦女議題的會議，為「聯合國國際婦女年世界會議」(The World Conference of the International Women's Year)(謝若蘭，2008)，並通過《實現國際婦女年目標世界行動計劃》(World Plan of Action for the Implementation of the Objectives of the International Women's Year)。在會議的要求下，聯合國大會宣布 1976 年至 1985 年為「聯合國婦女十年」(Decade for Women 1976—1985)，要求會員國須在十年內廢止國內所有歧視女性的法律，針對婦女權利平等制定出性別平等之國家政策、策略與優先順序，並採取一切積極措施保障婦女權益(財團法人婦女權益促進發展基金會，2019)。同時，設立了「聯合國婦女發展基金」(United Nations Development Fund for Women ,UNIFEM) 與「提高婦女地位國際研究訓練機構」(United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women, UN—INSTRAW)(行政院性別平等處，2019；謝若蘭，2008)。

1979 年聯合國大會通過《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)，並在 1981 年正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，要求締約國在法律上和事實上承認男女平等的原則，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利(United Nations,2019；UN Women,2017；財團法人婦女權益促進發展基金會，2019)。CEDAW 可以說是國際

上有關婦女權利中非歧視型公約的最重要文件，也幾乎被世界公認為是婦女的憲章（何碧珍，2008；謝若蘭，2008）。

CEDAW 的訂定是希望能提醒政府、非政府組織和個人更加重視性別平等，也認同婦女對發展的貢獻，但在許多國家的法律與文化信仰中，仍存在各項歧視婦女的問題。因此，國際重要組織召開女權議題的會議並制定相關方案，以響應女權運動與肯定婦女對社會的貢獻。迄今，聯合國大會召開了四次世界婦女大會，大會中檢視過去的政策並對不足之處提出修正，以保障婦女權益，提升性別平等意識。

第二屆世界婦女大會於 1980 年在丹麥首都哥本哈根舉行「聯合國婦女十年中期會議」（The mid—decade World Conference of the United Nations Decade for Women），並通過了《聯合國婦女十年：平等、發展與和平後半期行動綱領》。會議中討論實際落實性別平等與婦女權益仍有很大進步空間，呼籲改善國家政策以確保婦女的所有權與財產控制權，以及改善婦女在繼承權、子女監護權和喪失國籍方面的權利。因此強調平等的接受教育、就業和健康照顧是落實平等、發展與和平的必須方式與具體目標（謝若蘭，2008）。

1985 年第三次世界婦女大會，亦即「審查和評價聯合國婦女十年成就世界會議」（the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the UN Decade for Women）在肯亞首都奈洛比召開。會議中通過了《到 2000 年提高婦女地位奈洛比前瞻性戰略》（Forward—looking Strategies for the Advancement of Women to the Year 2000）（簡稱奈洛比策略），其主要目標為平等、發展與和平，認為性別平等並不是單一的因素，而是整體人類與社會的活動與結構所導致，婦女的問題與各領域密切相關，若要真正達到男女平權，需透過有目標和措施的行動方案，讓婦女參與在所有人類活動中，並使婦女在 2000 年之前進一步實現兩性平等與實質參與公領域的事務（United Nations,2019；UN Women,2017）。

在第四次世界婦女大會召開前，1990 年代是聯合國婦女爭取平權最具體的代表時代。由於婦女團體的積極參與，許多各領域議題之國際會議都可以看到婦女團體的積極參與。

如 1992 年在巴西里約熱內盧所召開的「世界環境高峰會議」(United Nation Conference on Environment and Development)，承認了婦女在永續經營與環境議題上的重要角色；1993 年的維也納「世界人權會議」(World Conference on Human Rights) 特別關注到落實人權與人人平等的問題，並於會議中確認了人權議題中應該包含婦女人權，並於會議中建議組成特別小組進行針對婦女暴力的調查；1994 年「國際人口與發展會議」(International Conference on Population and Development)，認為婦女的賦權與自主性 (autonomy) 是一切發展的基礎；1995 年「世界社會發展高峰會」(World Summit on Social Development)，認為應該關注女性貧窮、失業、與社會接軌的嚴重問題 (謝若蘭，2008)。

第四次世界婦女大會於 1995 年在北京舉行，「以行動謀求平等、發展與和平」(Action for Equality, Development and Peace) 為會議主題，主要審查討論《提高婦女地位奈洛比前瞻性戰略》執行情況，並通過了《北京宣言暨行動綱領》(Beijing Declaration & Platform for Action)，該綱領涵蓋婦女的 12 個重大關切領域，包含貧窮與福利、教育訓練、健康、暴力、戰爭衝突、經濟、決策權、提高婦女地位、人權、媒體、環境以及女童 (孩)。聯合國要求各國採取積極的行動，以「性別主流化」為政府行動策略，重新配置與改變過去的政策、立法與資源，真正實踐 CEDAW 的宗旨—消除對婦女一切形式歧視，並以性別議題取代婦女議題，真正反應性別平等的核心價值，至今仍為實現全球性別平等和女性人權最全面的政策架構和行動藍圖 (林芳玫，2008；性別指標資訊平台，2019；財團法人婦女權益促進發展基金會，2019；UN Women, 2017)。

國際間召開四次婦女大會及後續的特別會議，都是為了將 CEDAW 落實在生活當中。但是多數國家仍是以男性為主導的父權社會，各項生活的樣貌都是以男性為中心，權力決策只在男性，女性無法參與，形成資源分配不均，女性被限制而無法接觸到資源的現象 (張珪，2006)。因此政策的制定多半也都是男性訂定的，容易以自身男性的需求作為考量，鮮少關注女性的需要，即使有，也是以男性思維去想像女性「應該」、「可能」的需要。時代的轉變之下，人權意識的興起帶動女性意識抬頭，女性認知到自己所遭遇的不平等待遇，開始關注女性自身的權益，並且透過社會運動、抗爭、教育與宣傳等軟

硬兼施的方式，爭取女性在政治、社會與日常生活中的平等待遇。唯有正視性別之間的多元差異與性別角色多元發展，才談得上平等對待差異觀點，改變性別權力的傳統布局（何春蕤，2006）。

二、國外性別主流化的發展經驗

世界各國對於女性權益保障運動與性別平等運動的認知與發展進程也不同，無法在此一一討論。因此，本文參考世界經濟論壇所發表的《2018 年全球性別差距報告》（The Global Gender Gap Report 2018）¹，針對報告中綜合評分最具性別平等的三個國家進行討論，分別為冰島、挪威、瑞典，以了解這些國家如何推動性別主流化，將性別的觀點納入國家政策與社會當中。

《2018 年全球性別差距報告》指出，性別平等差距最小的國家，前三名分別為冰島（縮小總體性別差距的 85%）、挪威（縮小總體性別差距的 83.5%）與瑞典（縮小總體性別差距的 82.2%）。冰島連續 10 年蟬聯第一名寶座，且曾被評為最適宜女性工作的國家之一（Iceland Magazine, 2017）；挪威自 2006 年起即維持在前三名；瑞典的性別主流化成果被視為是全球典範（黃淑玲，2017b）。該報告指出，全球平均（人口加權）性別差距距離為 68%，表示全球仍存在 32% 的平均性別差距需要努力去縮減。報告亦發現，全球性別差距自 2017 年以來已略有縮小，但要完全消除差距，仍需要花 108 年。平均而言，在四個領域中，性別差距最大的是在政治賦權（Political Empowerment）上，差距保持在 77.1%，即使綜合排名性別差距最小的國家—冰島，也仍然有 33% 的差距。2018 年接受評估的 149 個國家中，只有 17 個國家以女性為元首，任期平均僅 2.2 年。女性部長及議員，全球平均只有 18% 和 24%，擔任管理職位的女性僅有 34%。根據報告數據，

¹世界經濟論壇於 2006 年首次提出「全球性別差距指數」，旨在測量性別在衛生、教育、經濟和政治等四個關鍵領域的相對差距並且每年追蹤發展狀況。依據關鍵指標上的差距給予排名，以了解各國性別在衛生、教育、經濟和政治等四個領域發展的狀況及該國性別差距指數。該排名主要是在使全球了解性別差距帶來的挑戰以及如何通過設計有效措施以減少性別差距，創造性別平等的機會。

WORLD ECONOMIC FORUM。《2018 年全球性別差距報告》。檢索日期：2019 年 10 月 23 日。取自：<https://cn.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>。

顯示女性在政治參與上，仍有很多的阻礙，即使全球大力推動性別主流化，提倡女性的權益與公共社會的參與，尚需要花許多年才能消除性別距離。

第二大差距為經濟參與和機會（The Economic Participation and Opportunity），差距為 41.9%。報告顯示，全球只有 60% 的女性擁有與男性一樣多的金融服務機會，只有 42% 的國家的女性具有土地所有權，且女性在家務勞動和其他無償活動上的平均時間是男性的兩倍。表示大多數國家中，仍有一半的女性人口無權自行掌握經濟資源和資產，且仍需擔任照顧者的角色，負擔大部分無償工作。在 OECD（Organization for Economic Co-operation and Development，簡稱 OECD）組織中，用來衡量典型男女收入差異的性別工資差距約為 14%，公司董事會中女性的比例為 23%，女性參與勞動力中的比例上升到 64%，但仍比男性平均水準低 16%。該數字顯示，經過數十年的改善，近年來女性在工作場所的進步一直停滯不前。經濟環境表現最好的國家前幾名為北歐國家，最惡劣、最不友善的國家則在亞洲（The Economist, 2019）。在亞洲國家，社會文化和規範對工作中的性別平等具有決定性影響，許多女性時常在家庭和職業之間進行選擇，且家庭分工時常嚴重不平衡。此外，教育素養（Educational Attainment）、衛生與生存（Health and Survival）差距則分別降低至 4.4% 和 4.6%。

（一）冰島

根據喬治敦婦女、和平與安全研究所（Georgetown Institute for Women, Peace and Security, GIWPS）和奧斯陸和平研究所（The Peace Research Institute Oslo, PRIO）的《婦女、和平與安全指數》（Women, Peace and Security Index, WPS）報告，相較於世界其他地方的女性，冰島女性享有更高的幸福指數。然而，在過去，冰島女性並不像現在擁有與男性同等的機會參與經濟，如同大部分國家，女性被排除在外，多事從事無償（如家務）或低薪工作，即便有機會到市場與男性競爭，仍舊面臨同工不同酬的問題（Iceland Magazine, 2017）。

為了解決性別同工不同酬的問題，冰島社會事務和平等部長（the Minister of Social Affairs and Equality）在 2017 年向議會提出《第 10/2008 號性別平等法修正案》

(Amendments to the Gender Equality Act No. 10/2008)，並於 2018 年 1 月 1 日起生效。該修正案要求所有企業、雇主對於從事相同工作的雇員，不論男女，均應獲得相同報酬，並應享有相同工作或同等價值工作的平等就業條件，禁止基於性別歧視而有不同做法。該法案的通過，保障了冰島女性的工作權，確保女性獲得相同的工作機會與薪資，不因性別而遭受歧視 (Government of Iceland,2018)。

冰島女性的就業率為全世界最高，高達 77%，而且冰島在相關女性政策也做得很完善，包含教育、人身安全、反歧視等。然而，這並不表示冰島已經消除性別薪資差距。比起冰島男性，女性平均獲得相同工作報酬的 82%，雖比世界上任何其他國家都高，但冰島女性的平均工資比男性低 32%。冰島在很多指數和報告的評分名列前茅，也被評為最適合女性生活與工作的國家，但仔細探究每一項，冰島要實現完全的性別平等，還有很長的路要走 (Iceland Magazine,2018)。

(二) 挪威

挪威的性別平等政策旨在確保所有人之間享有平等的機會和自由，不論性別，種族，宗教，功能能力和性取向，都能做出自己的選擇 (Nordisk information för kunskap om kön, 2017)。自 1950 年代後期以來，挪威政府和有關當局即與勞動市場和性別平等組織合作，以促進性別平等政策。1959 年挪威政府和促進的中央勞動市場供同成立 Likelønnsråde (同工同酬委員會)。1972 年，同工同酬理事會由 Likestillingsrådet (性別平等理事會) 取代，該理事會繼續開展性別平等同工同酬工作，並擔任有關性別平等事務的諮詢和協調機構。1979 年，挪威政府通過了《性別平等法》(Gender Equality Act)，明確規定了挪威所有政府機構負有促進性別平等的責任，目的在於促進性別平等與提升婦女地位，並主張性別在教育、就業、文化及專業發展等領域享有平等機會，該法也是當今挪威性別平等政策的主要依據 (Nordisk information för kunskap om kön, 2017、Gender in Norway,2019)。

挪威於 1980 年 7 月 1 日成為聯合國 CEDAW 締約國，並於 1981 年 5 月 21 日正式批准 CEDAW，成為北歐國家中第一個將性別觀點納入政策的國家 (外交部，2016；

Birgitta Åseskog,2003)。挪威原於 2005 年將 CEDAW 納入挪威《性別平等法》，惟自 2009 年後則將其改納入《挪威人權法》(Norwegian Human Rights Law)，將保障女性權益提高為普世人權價值之一環，非僅屬性別平等議題(Nordisk information för kunskap om kön, 2017)。

挪威負責性別平等的主要政府單位為兒童與平等部 (The Ministry of Children and Equality)，主要任務為制定和協調政府的性別平等政策。挪威兒童、青年和家庭事務局 (The Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs) 為兒童與平等部下屬的一個機構，專門研究與兒童、青少年和家庭有關的問題，並致力於促進性別平等，禁止性別、殘疾、種族、生活觀、性取向、性別認同的歧視。「平等與反歧視監察專員辦公室」(Equality and Anti-discrimination Ombud) 與「平等與反歧視法庭」(Equality Tribunal) 兩個機關，專責各項性別平等與反歧視政策與法案的落實，其中「平等與反歧視監察專員辦公室」亦監督挪威執行 CEDAW 之情形 (Nordisk information för kunskap om kön, 2017、Gender in Norway,2019)。

《平等與反歧視法》² (The Equality and Anti-discrimination Act) 於 2018 年生效，取代了先前的四部法律：《禁止基於性取向、性別認同和性別表達的歧視法案》(the Act relating to a prohibition against discrimination on the basis of sexual orientation, gender identity and gender expression)、《禁止基於種族、宗教和信仰的歧視法案》(the Act relating to a prohibition against discrimination on the basis of ethnicity, religion and belief)、《禁止對身心障礙人士的歧視法案》(the Act relating to a prohibition against discrimination on the basis of disability) 及《性別平等法》。《平等和反歧視法》目的是促進性別平等，防止基於性別、懷孕、分娩假、產假，照顧責任、種族、宗教、信仰、殘疾、性取向、性別認同、性別表達、年齡或其他重要特徵的歧視。該法目標是改善婦女和少數群體的地位，並適用於所有領域 (Lovdata,2019、Gender in Norway,2019)。

²LOVDATA。Act relating to equality and a prohibition against discrimination (Equality and Anti-Discrimination Act)。檢索日期：2019 年 10 月 5 日。取自：<https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51?q=The%20Equality%20and%20Anti%EF%BC%8Ddiscrimination%20Act>

（三）瑞典

1972 年，瑞典政府成立第一個性別平等機構「男女平等諮詢委員會」(Advisory Council to the Prime Minister on Equality Between Men and Women)，並於 1976 年設立性別平等部長 (Minister for Gender Equality) 的職位，全權負責性別平等政策，但當時尚未設立性別平等部，直到 1982 年才成立「性別平等處」(Division of Gender Equality)。然而，直到今日，瑞典仍未設立獨立的性別平等部，性別平等部長多由其他部會的正副部長兼任 (黃淑玲，2014、2017b)。1992 年通過《機會平等法》(Equal Opportunity Act) 法案，主要目的是保障男女就業機會均等，改善女性的工作條件，並且禁止雇主因為性別而有不同的工作機會與待遇，要求雇主促進工作場所平等的規定 (Birgitta Åseskog，2003)。1994 年，瑞典開全球先鋒推動性別主流化，被各國視為標竿學習的典範，也號稱為世上男女性別最平等的國家 (黃淑玲，2014)。瑞典總理在政府政策年度聲明中宣布，各部會所有決策的籌備過程中應納入性別平等的觀點。此聲明是實施主流化方法的重要合法依據 (Birgitta Åseskog, 2003)。1995 年瑞典實施《育嬰假法》(Parental Leave Act)，保障雙親共同享有 480 天有薪育嬰假 (黃淑玲，2014)。1998 年成立國家性別研究秘書處，其職責是監督、分析及發佈瑞典境內性別研究現況，以及增強瑞典性別研究的國際化與促進國際合作。

瑞典政府在 2006 年提出新的性別平等政策，其首要目標是男女應具有相同權利創造社會和自我生活能力。除了總體目標外，還有四個子目標：均等的權力和影響力、男女性在經濟上的平等、無償照料和家務勞動平均分配，以及終結男性對女性的暴力。2008 年至 2010 年成立性別主流化委員會 (Swedish Commission for Gender Mainstreaming)，負責調查各級政府實施性別主流化的障礙因素。為了支持公部門將性別觀點納入主流文化中，並提供具體工具以促進性別平等的實踐，於 2009 年成立 På svenska³ 網站。該網站提供有關性別平等的資訊與新聞，以及性別平等工作的實例和具體工具。2014 年設置性別平等委員會 (The Swedish Gender Equality Commission)，檢討 2007 年以來重要性

³ Include Gender! 檢索日期：2019 年 10 月 24 日。取自：<https://www.includegender.org/>

別平等政策與性別主流化實施問題（黃淑玲，2014、Elin Andersdotter Bengtsson，2011、European Institute for Gender Equality，2019）。

2011 年，瑞典政府建立一個國家平台，認為必須透過五個方法以實現性別平等（European Institute for Gender Equality, 2019）：

- 1.性別主流化是政府最高行政單位責任：最高公部門單位需運用手段與工具，已明確指出性別主流化，並將之納入政策中。
- 2.讓性別可被看見：政府提供的官方統計數據需按照性別分類，作為施政參考依據。
- 3.增加有關性別平等問題的知識：除了性別專家之外，公部門人員不論層級，包含部長、高階管理者或一般職員，均需要接受性別主流化的教育並參加相關培訓研討會，以累積足夠的知識來履行其職責。
- 4.開發方法和工具：Equality Affairs Division 負有鼓勵和支持發展的主要責任。為確保將性別觀點納入政策，聘請一位性別知識的專家，幫助政府部門開發方法和工具。
- 5.監控和跟進：平等事務國務卿（The State Secretary for Equality Affairs）定期與各部會招開會議，報告各位會性別主流化施行成果，並討論如何促進與評估性別的影響。

1980 年代瑞典軍隊才開始招收女性志願役軍人，至 1989 年開放所有軍種招收女性。2014 年時任國防部長為女性，然而當年女性軍人僅占軍官總數 5%，士官兵總數的 12%，女性軍人人數的成長極為緩慢。軍隊是瑞典政府要求性別主流化執行的重點單位，為符合國家政策，瑞典軍隊成立工作小組，規劃 2014—2019 年三軍性別主流化行動計畫，該計畫認為保衛民主、人權和性別平等是獲得社會大眾信賴的基礎，並以三個面向制定計畫：1.權力的角度：國家性別平等政策強調男女均享有參與社會的同等權利，性別平等既是人權也是國民權利。軍隊為國家重要單位，必須實踐國家精神與目標。2.實用的角度：為招募優秀人才，須建立平等的就業機會與工作環境，以成為人民信賴的雇主。3.提升軍事行動的角度：招攬不同性別成立多元性別軍隊，借助男女不同的性別特質，加強資訊蒐集與國家安全評估的周全性（黃淑玲，2014）。

除了軍隊以外，瑞典政府認為研究與教育是維持國家競爭力的基石，分別設立多個委員會或贊助學術單位，檢視各級政府實施主流化執行成效與障礙因素。為了促進地方政府將性別平等工作納入主流的發展，瑞典中央政府採取循序漸進的手段，以自願參與的方式，要求地方政府將性別觀點納入所有政策領域，以推動性別主流化。第一階段（2013—2017）計有 18 個執行公署參加，第二階段（2015—2018）參與單位漸增，至 2016 年紀有 60 個單位加入此計畫（黃淑玲，2017；Åseskog, 2003）。

（四）日本

各國政策發展深受該國文化、風俗的影響，又因為歷史與地理位置關係，亦受鄰近國家與過去殖民國家的影響。根據資料（2018 年全球性別差距報告，2019）顯示，冰島、挪威與瑞典為全球具性別平等代表性的國家，且均為北歐國家。歐洲與亞洲的文化與社會風氣截然不同，因此在性別平等的發展歷程亦有所不同。亞洲向來被視為性別平等發展最不友善的國家（The Economist, 2019）。本文列舉日本作為亞洲國家的代表，其原因有二。第一，日本的地理位置鄰近我國，又日本深受儒家文化影響，其文化背景與我國有相似之處。其次，日本亦為聯合國會員國之一，相關數據、資料亦較為真確且可與前述三個北歐國家相互比較。

《2018 年全球性別差距報告》中，日本的全球性別差距指數排名為第 110 名，在東亞與太平洋國家（共計 19 個國家）中排名第 17。在經濟參與和機會、教育素養、衛生與生存與政治賦權四項評分項目中，日本的教育素養的分數超過全球平均分數（參見圖 1）。然而日本的高等教育的專業領域中，男性仍集中在理工科系，如工程與科學的領域，且截至 2017 年，大學/研究生院畢業生女性僅占 20%（2019 年性別平等白皮書，2019）。

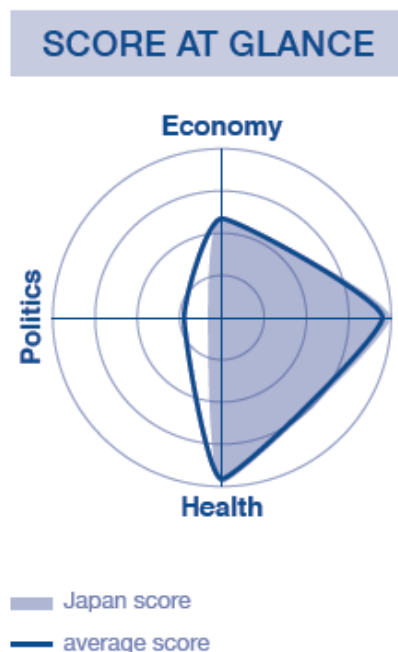


圖 1 日本全球性別差距指數

資料來源：2018 年全球性別差距報告檢索日期：2020 年 5 月 24 日。取自：
<https://cn.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

受到儒家文化的影響，日本的社會文化發展為家父長制，其家父長擁有絕對的權力，女性處於無權的狀態且日本女性被期待自進入婚姻開始，終其一生必須肩負生養小孩、照顧老人及家務勞動（陳秀峯，2006；引自許碧純，2020）。二次世界大戰後，日本為解決社會動盪不安而導致私娼與性病增加的情況，於 1947 年實施「純潔教育」，開啟戰後日本學校的性教育。然當時的純潔教育只承認結婚當事人雙方之間的性行為，強調婚前應避免發生性關係，並且強調性別分工，「男主外、女主內」父母各司其職（鄧佳蕙，2010），顯見當時仍未有性別平等的概念。直到聯合國通過 CEDAW 後，日本受到國際的壓力，於 1985 年批准 CEDAW 公約，並且將「勞動婦人福祉法」增修改定為「男女雇用機會均等法」，內容僅針對女性勞動者制定就業援助之法律，未納入男性勞動者為考量之對象，且當時亦有「女性守護家庭為日本傳統文化」、「女性進入職場的前提是不妨礙家務工作，只要避免女性超時勞動或深夜勞動，就沒有機會不均等的問題」等社會

輿論。而後於 2006 年，終於將「禁止以女性為理由而為差別對待」改為「禁止以性別理由為差別對待」（李麒，2016）。

為呼應第三、四屆世界婦女大會，日本於 1987 年以建構「男女共同參加型社會」為綜合目標，訂定「迎向西元 2000 年之新國內行動計畫」，並於 1999 年通過《男女共同參社會基本法》以於 2001 年通過「配偶暴力防止及被害人保護法」，為日本第一部完整規範配偶暴力之法律（陳秀峯，2006、2016）。共同參與法之目的在於規定有關建構男女共同參與社會之基本理念，明確化國家、地方公共團體及國民之責任及義務，促進男女共同參與社會政策之基本事項與計畫，以達成男女共同參與社會之目的。日本政府分別於 2000 年、2005 年及 2012 年提出 3 次「男女共同參與基本計畫」，並將「杜絕對女性之所有暴力」列為重點之一，以尊重女性的人權（陳秀峯，2006；李麒，2016；陳秀峯，2016）。

根據日本內閣府男女共同參與局出版的「2019 年性別平等白皮書」，截至 2017 年，每週工作 60 小時或以上的男性比例雖有漸低的趨勢，但仍高於女性，投入職場的女性計有 86 萬人，男性 405 萬人（參見圖 2），且在育嬰假的部分，男女比例依據就業類別區分有所不同，但仍舊以女性為主要育兒照顧者（私營公司為 83.2%，國家公共僱員為 100.8%，地方公共僱員為 99.3%）（參見圖 3）。另，統計至 2016 年，日本夫婦有一個 6 歲以下的子女，男性一日僅花費 83 分鐘在家務和撫養孩子。顯見日本男性在家庭照顧參與少，女性仍為家庭照顧者，家庭內部的性別角色則還維持傳統男性養家、女性家庭照顧的分工模式（許碧純，2020）。

National Defense University

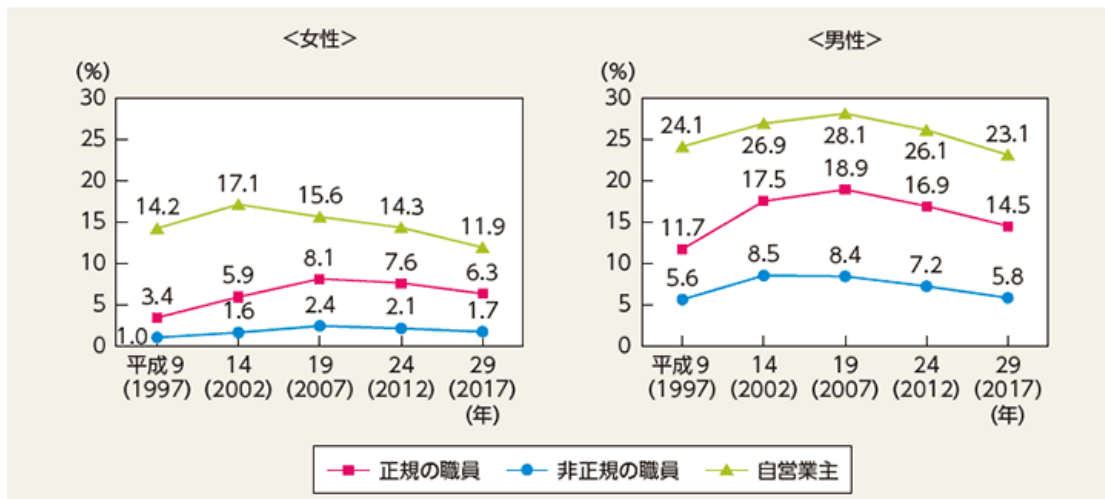


圖 2 每週工作 60 小時或以上的性別比例

資料來源：日本內閣府男女共同參與局「2019 年性別平等白皮書」。檢索日期：2020 年 5 月 24 日。取自：<http://www.gender.go.jp/index.html>

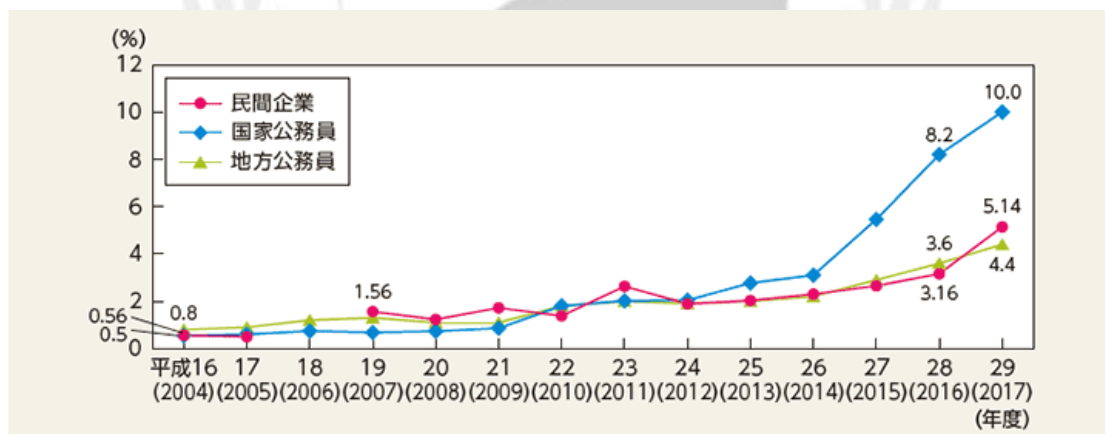


圖 3 男性育嬰假申請比例

資料來源：日本內閣府男女共同參與局「2019 年性別平等白皮書」。檢索日期：2020 年 5 月 24 日。取自：<http://www.gender.go.jp/index.html>

貳、我國性別主流化的發展脈絡

解嚴後，社會運動的興起，少數族群及弱勢團體不斷發聲以爭取較合理與公平正義的對待，社會呈現多元的發展，民間新興團體與婦女團體逐漸增長（林芳玫，2007；謝若蘭，2008；呂玉瑕，2011），此時婦女參政比例亦顯著提高。隨著我國經濟的發展，女性勞動參與更加普遍，顯現出解嚴後的民眾傾向非傳統的性別角色態度有顯著的增長

趨勢。女性的勞動參與率與參政權有所提升，對於性別的分工與態度呈現多元的發展，但性別之間仍存在著差異。我國法律的制定多數以男性為中心，缺乏女性參與及以女性的思考角度，忽視女性的權益，因此在女性意識的覺醒之下，紛紛要求修正不合宜的法律條文（呂玉瑕，2011；林芳玫，2008；姚羽捷、邊明道，2017）。

1979 年，國際婦女界正積極推動進行 CEDAW 與性別平等，然我國因為政治因素退出聯合國，無法以政府的名義參與國際會議，僅能由少數學者或婦女自組團體參與相關會議。即使 1995 年第四屆世界婦女大會，我國雖有民間團體與會，但性別主流化的觀念與詞彙在當時的我國社會環境與政府政策中並未普及（何碧珍，2008；林芳玫，2008）。

回顧我國性別主流化的發展與文獻資料（蘇芊玲，2001；何碧珍，2008；林芳玫，2008；謝若蘭，2008；曾中明，2008；黃淑玲，2008；賴韻琳、莊靜雯，2012），第一波婦女運動可以回溯到 1976 年由呂秀蓮女士提倡新女性主義並籌組的拓荒者出版社，試圖以媒體造勢的方式挑戰性別不平等的意識形態。接續，李元貞等人於 1982 年創辦《婦女新知雜誌》，是當時國內唯一的婦運機構，經常同時處理多種議題與觀念的宣導，對社會現狀做立即反映，並於解嚴之後，改為組成基金會，開始有組織地推動婦女運動，同時間亦有許多婦女團體成立，從各種角度推動婦女運動，試圖影響國家政策及相關法律的修訂。

1994 年，陳水扁先生當選台北市長，隔年即在台北市政府成立跨局的「台北市婦女權益促進委員會」（後改名為「台北市女性權益促進委員會」）（游美惠，2018）。1996 年 11 月底，發生震驚台灣社會的彭婉如命案，暴露出女性人身安全長久以來嚴重缺乏保障的事實。中央政府在面對婦女團體和社會大眾對於女性人身安全和治安的抨擊壓力下，且為了促進政府機關之間的橫向聯繫，以強化推動婦女權益工作的整體效能，遂於 1997 年成立「教育部兩性平等教育委員會」和「行政院婦女權益促進委員會」（簡稱行政院婦權會）回應社會大眾的訴求。這三個委員會的建置，開啟我國與國際社會接軌並推動「性別主流化」。

我國婦女運動團體進行性別平等推動工作時，在 2004 年引用聯合國性別主流化的策略，了解性別主流化與 CEDAW 的重要性，開啟國內推動簽屬 CEDAW 的行動。民間組成「民間推動台灣落實 CEDAW 聯盟」的小組，並且從 2004 年至 2007 年之間召開 7 次會議與多次的研討會，邀請國外專家學者來台分享各國推動 CEDAW 的經驗與技巧。鑒於 CEDAW 對性別平等與女性權益的重要性，以及婦運團體積極努力的推動下，行政院婦權會於 2005 年正式提出「性別主流化」的計畫，責成各部會依本身業務特質提出相關方案，總統府也成立性別主流化諮詢顧問小組。性別主流化工作的六項工具，分述如下：

- 壹、 性別統計：透過區分性別的統計資料呈現，目的在藉由數字適切反應出不同性別在各個政策上的處境與狀況，提供政策規劃之參考。
- 貳、 性別分析：帶有针对性區辨能力的分析；針對性別統計資料及相關資訊，須考量不同的性別角色、性別認同與性傾向，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。
- 參、 性別預算：係透過計畫引導預算，將性別觀點融入、整合到收支預算程序中，並藉由改善資源之配置，以滿足不同性別者的需求與喜好。性別預算是希望國家不同層級的政府或相關機構再編列預算時，應該讓不同性別者有機會參與討論，提供意見並有機會在預算決策過程中具有決定的影響可能。
- 肆、 性別影響評估：目的在促使政策制定者更能清楚掌握男女不同處境，並設定預期的結果，使性別落差獲得改善，確保政策、計畫與法案，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。
- 伍、 性別意識培力：透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等，瞭解不同性別者觀點與處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。
- 陸、 性別平等機制：確保兩性平等參與決策與發聲及培養各部門內的性別專家，由行政院於 2005 年通過「行政院各部會所屬各委員會委員任一性比例至少三分之一

原則」，要求所屬各機關旗下的委員會任一性別不得少於三分之一，以確保在各委員會中不同性別者皆可以平等參與決策過程。

同年，行政院婦權會在第 21 次委員大會通過行政院部會所屬委員會委員性別比例改善案，要求各委員會性別比例須符合任一性別比例不得少於三分之一的原則，以增加女性參與國家政策的機會。由於「性別主流化」工作的推動及工具研發涉及跨部會及跨領域專業，為加強溝通協調，2007 年前行行政院婦權會在第 27 次會議決議成立「性別主流化支援小組」，召集性別平等委員、學者專家及各相關機關參與，發揮政策規劃、諮詢、督導及資源整合的功能，共同集思廣益精進各項工具，以協助各部會落實性別主流化工作。

2010 年立法院三讀通過「行政院組織法」、「中央行政機關組織基準法」、「中央政府機關總員額法」及「行政院功能業務與組織調整暫行條例」等組織改造四法。同年，總統公布，自 2012 年 1 月 1 日開始施行。歷經多次公聽會與專家學者討論，成立「行政院性別平等處」（以下簡稱性平處），做為中央政府統籌協調性別平等業務的專責單位，並將前行行政院婦女權益促進委員會調整為「行政院性別平等會」（以下簡稱性平會）。行政院性別平等專責機制在此波組織改造歷程中，要求由政府最高層級建置性別平等機制，透過核心權力具體推動性別主流化。（賴韻琳、莊靜雯，2012）。

性別主流化政策的推行，亦改變我國法律條文對文字的運用。由於對性別的二分法以及男強女弱的社會文化，我國法律條文多以「兩性」、「夫妻」、「婦女」等詞彙，如《兩性工作平等法》。「男主外，女主內」的文化影響下，我國早期並不重視女性的工作權益，直至 1987 年 8 月國父紀念館及高雄市立文化中心「單身條款」事件爆發後（田庭芳、伍維婷、羅宜芬、陳瓊芬、林以加、吳麗娜，2002），婦女團體才意識到未有相關法律以保障女性工作的權益，因而婦女新知基金會招集各方團體開始為婦女的工作權益奔波。

1987 年 10 月婦女新知基金會與各方團體組成小組，並於 1989 年 3 月撰擬《男女工作平等法》草案，經歷兩次公聽會及三次草案的修正，於 1990 年提案正式進入立法程序。經歷了 11 年的抗爭，《兩性工作平等法》終於在 2001 年三讀通過，次年正式施行，

而後因應性別主流化的發展，於 2008 年 1 月 16 更名為《性別工作平等法》(陳素秋，2009)，保障個人的工作權益，並且貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。

另外，為加強照顧婦女福利，扶助特殊境遇婦女解決生活困難，立法院於 2000 年三讀通過《特殊境遇婦女家庭扶助條例》，包含緊急生活扶助、子女生活津貼、子女教育補助、傷病醫療補助、兒童托育津貼、法律訴訟補助及創業貸款補助等特殊境遇婦女，給予緊急照顧。2009 年，為擴大特殊境遇家庭適用範圍、刪除「婦女」二字，改為《特殊境遇家庭扶助條例》，條例內文關於「夫」、「婦女」之文字，改為「配偶」或「申請人」，使所有性別皆得適用為本條例規定，而後依據政府組織與其他法規修訂條文。自《特殊境遇家庭扶助條例》的修訂過程中，亦可看見政府對性別意識的敏感度，不再以女性是弱勢或男性是加害人為前提而訂定法規，而能夠以更寬闊的視野，針對國人的需求，修正符合性別主流化宗旨的法規。

政府在婦女運動與國際潮流變化下，推動相關性別平等的機制與修訂法規，以期符合人民需求及達到真正的性別平等。然而，法律是由政府訂定與執行，明確告知人民應有的權益以及違反規定的罰則，但風俗民情、文化或是道德規範卻沒有一個標準可以評判，即便已經不符合人民的需求或現下社會的文化，仍無法抹去這些觀念對我們的影響(蘇芊玲，2006)。如男尊女卑、同性戀是有罪的、惟有讀書高等觀念，在仍存在開放與多元的社會裡，影響性別朝向更平等與多元的發展。

參、軍隊與性別主流化

我國傳統思想認為女人應該三從四德、相夫教子、不要拋頭露臉，及認為女子無才便是德，不需要參與政治等社會活動，僅有少部份家境較為富裕或是接受過西方教育家庭的女孩才有機會受教育或參與社會活動。然而，在守舊的年代裡這些人都是少數，參與公共事務的女性已經不多，遑論參與一個以男性為主體的軍隊。且軍隊被視為是男孩

蛻變成男人的一個里程碑，也是展現自己陽剛特質的場域，故排斥其他性別（包含同志）。

早年雖有女性加入戰爭的行列，但仍脫離不了父權體制下的附屬角色，敵不過父權體制對女性的社會角色期待與安排，女性在軍中多為從屬地位，以後勤支援和前線救護的工作為最主要的形式，並沒有脫離「女性特質」的工作（周海娟，2011）。現今軍隊漸漸開放女性加入服役的行列，但是在初期，因為政策或是硬體設施的不足，對於女性的職務與升遷有諸多的限制。例如早期對於特殊職務或戰鬥領導職並未開放給女性軍人，認為其氣質較為柔弱、陰柔，無法適應陽剛的部隊；部分外島或高山偏遠單位，因為沒有設置女性寢室、衛浴設備等因素而不招收女性軍人，顯見當時在生活設施的規劃上，尚未考量女性軍人的需求。過去的徵兵服役制度，被視為是父權社會再複製。軍校或各部隊招生，女性員額少且錄取分數女高男低，導致排擠效應，使得女性的錄取分數偏高，男女性別比例成性極大落差（崔艾湄，2013，2016；虞立莉，2003）。

雖然傳統的軍隊是以男性為主的團體，並且具有高度性別化的特性（劉欣怡，2011），但在招募政策的改變之下，越來越多女性投入軍隊服務，對於性別之間的相處與女性的需求開始有不一樣的聲音。我們軍隊也漸漸發現問題，加上推動性別主流化所帶來的性別平權意識，軍隊不得不重視在這充滿陽剛氣息的工作場域，如何面對不同性別成員加入之後所需要的改變。社會風氣與時代的改變，女性軍人早已從過去道德式參與軍事活動，到現在個人自主式的職業選擇（嚴巧珊，2018），不在只有男性需要進入職場工作，以保障自己或家庭的經濟。另外，戰爭型態的轉變與募兵制的推行，軍人也變成女性選擇職業的項目之一。研究顯示，越來越多女性因為經濟的考量加入軍隊（呂玉瑕，2011；陳宜倩，2010；鍾成鴻，2017）。

軍隊是由男性所組成的機構，男性在其中扮演主要的領導角色，使男女之間造成了權力差異（Turchik & Wilson, 2010）。儘管軍隊中女性軍人的比例逐漸增高，但女性軍人仍缺乏經管歷練的管道，使其無法晉升到更高或核心職務，出現玻璃天花板的現象。玻璃天花板效應隱喻女性升遷高層的無形障礙，這是一種刻板印象、成見與偏見的態度或

組織的偏差所造成的障礙，使得女性因各種社會障礙，而無法與男性同儕獲得公平競爭的機會（黃懿芳，2004；虞立莉，2003）。

長期「有志難伸」的狀況之下，女性軍人不得不向現實低頭，轉任至學校的軍訓教官，或辦理退伍返回家中擔任起「專職」母親或妻子的角色（林君潔，2015）。無形之中給人落下了「女人性軍人比不上男性軍人，只好離開軍隊」的印象，然而真的是女性軍人的能力不佳，表現不夠優秀而無法往上晉升？何春蕤（1994）在《不同國女人：性、別、資本與文化》一書裡談到，向來被視為是女性擅長的項目—做飯—反而大廚師都是男性？這其實反映了社會仍然認為女性應該在家從事家庭主婦的工作，不支持也不鼓勵女性往專業領域發展，更不容許女性佔據了專業的位置與資源。

除女性軍人的晉升問題外，軍隊的性騷擾議題是世界各國女性軍人服役的共同困擾。性騷擾/性侵害的發生源於傳統父權文化對性別意識的漠視，而女性往往是受害者並成為罪魁禍首，各國皆然，而且性騷擾/性侵害事件的發生對被害人之身心影響甚鉅（王歌雅，2005；陳素華，2017）。

國防部官方統計資料⁴中，軍隊接獲性騷擾申訴案件，從 103 年至 106 年的案件漸增（依序為 10 件、31 件、37 件、45 件），且大多數為男性加害女性。由此可見，即便國軍已經推動性別主流化多年，仍有許多女性軍人遭受性騷擾，且這是官方接受到的申訴案件，尚未包含隱匿未報的案件。許多研究指出（洪淑儀，2012；崔艾湄，2013；陳靜儀，2014；張雅筑，2016；虞立莉，2003；鍾成鴻，2017），女性軍人在部隊服役的過程中，或多或少都會遇到性騷擾，不論是透過言語或是肢體碰觸方式。但是國軍採取的應對方式，不是積極教育軍中成員認識「性騷擾」、「性騷擾防治」與提高性別平等的意識，而是以規範的方式限制男女的來往，或直接假定女性是受害者，男性是加害者，直接將女性「關」進鐵門鐵窗裡（陳宜倩，2010；崔艾湄，2013；劉欣怡，2011）

⁴ 國防部性別平等推動計畫（108 至 111 年）。檢索日期：2019 年 9 月 30 日。取自：<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?P=72047&title=%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E5%B0%88%E5%8D%80&SelectStyle=%E6%80%A7%E5%88%A5%E4%B8%BB%E6%B5%81%E5%8C%96%E5%9F%B7%E8%A1%8C%E6%88%90%E6%9E%9C>

Rimalt (2008) 研究以色列女性軍人的報告中指出，即便「國防服務法」(Defense Service Law) 裡明定男女均有服兵役的義務，且不論宗教，種族或性別，所有公民在社會上的權利完全平等，然而以色列女性軍人在職務歷練與役期長短仍然遭受不平等的待遇，且多數女性軍人都有遭遇過性騷擾/性侵害的經驗。

歐美國家一向被世人認為是較為多元、開放的文化，也是我國效仿的對象。一份討論美軍的性侵害的報告 (Turchik & Wilson, 2010) 中指出，軍隊中的陽剛文化與性別刻板印象，加深了男性軍人對女性軍人性侵害的程度。全控式機構的管理方式也在無形之間促使性暴力的發生，且男性軍人認為可以透過性侵害的暴力方式，展現陽剛氣質。而這樣的行為也發生在男性與男性之間，尤其是對陰柔氣質的男性軍人。軍隊中的陽剛文化，強化了男性的自我意識與優越感，再透過性暴力的方式，貶低女性軍人的價值與地位。

國內外針對性騷擾/性侵害的文獻中均發現，女性受到性騷擾/性侵害時，並不敢向上級反映，擔心自己成為團體中的破壞者、影響升遷的機會或遭受到報復，因此多數選擇隱匿不報。另外，單位領導者對於性騷擾/性侵害的態度，深深影響單位的性別意識，若領導者越重視性騷擾/性侵害的發生，該單位發生性騷擾/性侵害的事件頻率較低 (陳宜倩，2010；洪淑儀，2012；鍾成鴻，2017；Turchik & Wilson, 2010；Rimalt, 2008)。

制服，對於一個團隊來說，除了有高度的鑑別度以外，具有代表性、團結性與權威性的意義。透過制服，我們可以快速區別各個團體，在團體之間也可以快速辨認每個人的職務。以軍隊來說，不同顏色的制服代表不同軍種，不同款式，如迷彩服、軍便服，則可以概略區分服役單位的性質，連不同場合、職務都有相對應的制服，例如飛行員有飛行服裝、參加重要典禮必須著軍常服。軍隊的制服上均繡有階級，可以明確地辨別軍官、士官與士兵。服裝的代表性與權威性，在軍種、階級有明顯的區分，在性別上也不例外，最明顯有所不同的服裝即是女性的裙裝。

依照《陸海空軍服裝條例》的規定，軍隊在不同季節與場合有不同規定的服裝，男性軍人均是褲裝，女性軍人則有褲裝與裙裝的區別。在軍便服與軍常服的設計上，女性

有裙裝及褲裝兩種搭配，平時辦公時可著褲裝，但是如果參加重大典禮或接待外賓，女性必須穿著裙裝並搭配高跟鞋。軍隊的服裝令研究者印象最深刻的是，寒冷的冬天在總統府前參加一年一度的元旦升旗，女學生必須著軍常服、裙裝及高跟鞋。女學生們要在凌晨 4 點前站在總統府前就定位，上半身可以穿多少就盡量穿，可是下半身就只有薄薄的絲襪與裙子，寒風吹來，即使上半身在怎麼保暖，仍抵擋不住冬天的寒意!加上穿著高跟鞋長時間的站立，升旗典禮結束後，雙腿幾乎無法在走動。反觀男學生，除了站立時間一樣長以外，可以穿的溫暖又舒適。

其次，在媒體、報章雜誌的報導中，強化了主流的「父權主義」和「性別刻板印象」。對女性軍人的報導多半以男性的觀點出發，強調女性軍人的陰柔特質與外貌，讓女性軍人與美麗的女性畫上等號（郭靜儀、邊明道，2011；謝純雅、邊明道，2012）。國軍招募形象廣告以及國軍自有的媒體或海報的女性軍人、學生以及主播的形象，幾乎都是穿著裙裝；頒獎典禮或重要場合的接待與襄儀，也都是女性，且被規定必須著裙裝，著褲裝的女性軍人則是從事其他幕後工作，彷彿只有穿著裙裝的女性軍人才可以在大眾前亮相。吊詭的是，女性被認為應該穿著裙裝，但當女性軍人突現出「女性」特質的一面時，又會被稱為花瓶，只有外貌沒有能力或靠著外貌爭取晉升與進修的機會（姚羽捷、邊明道，2014；郭靜儀、邊明道，2011）。

近年來軍事院校與其他大學的交流頻繁，也為了讓更多學子認識軍事院校，除了透過大學博覽會、校園招生、人才招募中心等管道進行宣傳之外，也開始辦理「聖誕舞會」，藉此宣傳各校特色並招募有志青年加入國軍。現今各軍事院校的聖誕舞會臉書專頁，活動的宣傳照全部都是英勇、帥氣、挺拔的男學生，搭配美麗、端莊有氣質的女學生，並且透過文字敘述強調男軍校生的陽剛氣息與女軍校生的溫柔婉約的形象。

Whipple & McManamon(2002)研究指出，男性與中性形象產品，廣告代言人的性別對消費者的吸引程度無顯著，女性形象產品則受到廣告代言人性別的影響（引自何詠筑、萬光滿、鄭卉真，2014）。即便社會逐漸認同性別多元化的發展，軍校仍被視為是男性的場域，然根據 Whipple & McManamon 的研究結果可以推論，軍校以帥氣、英勇的男

性形象進行招生，亦無明顯效用，反觀以堅忍不拔、勇於挑戰的女性形象，可以吸引更多人的注意。性別平等的發展，軍校不再只有男性，尚包含女性與其他性別，因而在招生廣告上，不應該拘泥於性別刻板印象的形象，而是呈現國軍推動性別主流化之後，多元樣貌的軍人形象，破除社會大眾對軍人與性別的刻板印象。

除了服裝上的區別，生活環境或工作環境上也透過地理位置與不同設備的設計做為區隔。由於軍隊是以全控式機構的模式進行管理，強調團體行動，再加上工作性質特殊，時常需要在部隊裡留守，因此生活環境與工作環境是連結在一起，即使是上下班單位，也會提供宿舍供應外縣市官兵的住宿需求。另外，由於每個單位的環境配置與工作屬性不相同，因此沒有明確定義的生活環境或工作環境，研究者在此做簡易區分，以晚上就寢的宿舍做為生活環境的範圍，工作與操課的場所作為工作環境。

就研究者四年的軍校生活與四年的部隊工作經驗，無一例外的是女性軍人的宿舍必定設有鐵門鐵窗以及攝影機。在虞立莉（2003）的研究中，6位受訪者均表示，女性軍人的宿舍加裝鐵窗鐵門是不成文的規定，她們認為這樣的做法並非是尊重女性，而只是單位為了避免兩性問題以及自我保護的做法。張雅筑（2016）的研究訪談中，女性軍人的宿舍與男性分開，不在同一個範圍或大樓，也都有鐵門鐵窗的設立，部分受訪者表示對這樣的設置感到安心，也有持不同意見的受訪者表示，這無疑是一種刻意的保護與區隔，又凸顯出女性是被保護者的形象。在軍事院校的環境設計上也強調性別隔離，以「以安全考量為主」的前提下，將女軍校生的宿舍以鐵窗鐵門作為保護的手段，將女性「隔離」起來（崔艾湄，2014）。

鐵窗鐵門設立的出發點是保護女性，但是在社會風氣轉變與性別多元的時代，性騷擾或性侵害的事件，並不只是發生在女性身上，且社會大眾也越來越注重個人隱私，因此保護措施的設立，不再只是關注女性的需求或將女性設定為被害人的角色，而應該滿足所有性別對於自我安全與隱私的需求。軍校或軍隊都是團體生活，在有限的空間裡，無法達到每個人都有專屬的寢室，但安全設施的需求並無性別之分，即便是男性也有屬於個人隱私的需求。

過去的傳統文化使女性軍人處於邊緣地帶，沒有發聲的權利，雖然現今已經有各種婦女團體與社會運動爭取女性的權益，法規也給予相對應的保障，但不代表女性軍人的地位已經完全提升或是所有軍人（尤其是男性軍人）已具備平等性別意識。至今，女性軍人在部隊中的位置，不是邊陲地帶就是中央醒目位置，以便於部隊管理。鐵窗鐵門及兩性營規的規範，意味著對男性的「恐嚇」及對女性「保護」的宣示，並且不斷強化男性加害、女性受害的認知（崔艾湄，2014、2016；張雅筑，2016）。利用地理位置及加裝設備的區隔方式，強化女性是弱勢者、被保護者，凸顯只有男性可以成為保護者。換言之，男性軍人的責任是保護人民，包括保護女性軍人，再次強調軍隊的陽剛文化不適合女性，也不歡迎女性的加入。又或者說，男性軍人也擔心自己的領域被侵犯，因此將女性軍人「隔絕」起來，如此一來男性軍人便可以「為所欲為」。

當女性軍人有特殊表現的時候，例如升任將軍或某一個重要職位、某個單位第一位女性或是每個特殊專長的第一位女性等，特別強調女性，彷彿女性擔任這個職務是特別的，需要放大、加強宣傳。

「性別主流化」不是將男性置於事外，僅討論女性問題，而是將原本的「發展中的婦女」(Women in Development, WID)，轉變為「性別與發展」(Gender and Development, GAD)，在各層級分析問題與尋求解決方案時，考量每個人的經驗與責任並共同參與決定（畢恆達、彭滄雯，2008；魏美娟，2010）。軍隊在規畫各項政策與人才培養的時候，應該拋棄性別偏見，考量該職務應該具備的才能，該政策所欲達成的目標，而不是以舊有的性別刻板印象去制定，反而是以更多元、全方位的角度，思考每一個性別的需求，使軍隊實踐性別主流化的真諦。

性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估、性別意識培力及性別平等機制等六項工具為性別主流化評估一個單位或一個政策的推行是否顧全所有性別的權益，其涵蓋範圍廣泛，包含統計資料、預算、政策評估、教育管道與性平機制等面向。礙於軍隊的機密性與保密原則，本研究僅為一般學術研究，非屬於國防部指導之研究，不易也未

授權取得相關資料，因此本研究聚焦討論「性別意識培力」，了解軍校生在現行教育政策下，性別教育課程對軍校生的影響，以及性別意識培力的歷程。

第二節 軍隊與性別

壹、軍隊中的陽剛文化

性別並非天生存於個人身體之中，一個人同時擁有陽剛特質與陰柔特質，他可以自我決定要展現哪一種特質，或是在不同場合有不同的表現，完全取自於個人意願（陳逸婷，2011；莊玲如、成令方，2012；錢淑芬，2015）。長久以來，小至家庭教育，大至國家政策發展，性別氣質一直存在我們的生活當中，我們的社會文化對性別的定義依然較為保守，認為男性就應該表現陽剛，女性要具備陰柔特質，不容許有模糊地帶或雙重特質。西蒙·波娃（Simone de Beauvoir）在《第二性》提出：「女人的形象不是與生俱來的，而是社會將她逐漸形成的」。可見性別氣質非與生俱來，是被社會所操做出來的，無法擺脫社會文化的框架（引自姚羽捷、邊明道，2017）。

我們所生活的社會，一直以來都是由男性主宰，即使婦女運動與女權主義的興起，女性在政治權、經濟權有部分的影響力，現今的社會仍深受父權主義與陽剛文化的影響，並且操作男女性應有的性別氣質。男女之間僅有生理上小部分的差異，如第二性徵、身體激素與賀爾蒙，但父權主義過分強調男女性的生理差異與社會文化對性別的定義，男女被教養成兩種不同氣質的人，以確保男性擁有權力去支配女性的生活與地位（成令方，2006；游美惠，2018）。

「性」是最常也是最容易被男性拿來談論的話題，尤其是黃色笑話。男性可以在公眾場合大聲地、嘲諷地或是歡樂地談論黃色笑話，並藉此作為社交手段。男性同性之間的社交有助於男性之間的團結，這其實反映了排除女性的霸權式陽剛文化。男性的性言談與舉動的溝通模式，使得女性在此種溝通模式下時常無法融入，而這樣的方式就是依

靠排除他人（女性）的進入，來維持自己（男性）的地位（莊玲如、成令方，2012；楊幸真，2007）。

陽剛文化不僅僅只是個人特質一部份，還是一種制度化社會結構的產物，影響一個組織文化的發展。若組織的設計含有性別化，深深影響組織的性別文化與組織內成員間的性別關係（莊玲如、成令方，2012）。當一個組織主要由男性組成時，它的文化也會由男性來形塑（虞立莉，2003），再加上社會對性別的操作與教育，男女在生活上有不同的方式之外，也產生了性別化的職業與任務分配，軍隊就是一個充滿陽剛文化的最典型代表場域，且我國父權社會對陽剛文化的推崇，經濟、科技、醫學等專業領域的高薪工作，都被塑造成專屬「男性化」場域，如理工科系的實驗室、媒體職場的記者與科技領域。

韓采燕（2012）在《工程實驗室的陽剛化及穩定機制》一文提到，科技被歸類於陽剛氣質的類別，權力與資源多半集中在男性手中，使得實驗室的女性被邊緣化。多數實驗室以男性為多數，女性在文化上又被視為是第二性，因此在日常的互動與言語上，男性不會顧慮到女性的感受，逕自脫上衣、談論黃色笑話或討論女性的長相、身材等行為，建立實驗室的霸權陽剛文化。孫志硯（2008）研究媒體職場與陽剛文化的性別關係，其中的攝影記者的工作勞累且時常需要交際應酬，如抽菸、喝酒等行為，才是符合「攝影記者」的形象，而這樣的形象卻是高度陽剛化的男性樣貌，亦排除女性投入媒體職場。科技領域向來被視為是男性的職場，我們教科書上的科學家、物理學家、天文學家等都是男性，就連社會的風氣也傾向男性要往科技領域發展，否則會「沒有用處」。王雅璇（2016）的研究發現也顯示了科技領域建立自己的陽剛文化，認為女性的身體機能無法承受科技工作辛苦、賢妻良母的刻板印象、黃色笑話的揶揄、建築物的設置沒有設立女性的空間等方式，排擠女性加入該領域，將科技打造為男性專有。

軍隊接收父權主義所傳達訊息，被視為是專屬於男性的職業，擔心女性進入軍隊會嚴重影響軍隊的性別秩序與陽剛文化，因此十分排斥女性進入軍隊，藉此鞏固軍隊的凝聚力與戰鬥力（崔艾湄，2013；錢淑芬，2015；嚴巧珊，2018）。軍隊陽剛文化的特質，

並不只表現在戰爭中，在承平時期的表現相同的特質。為了鞏固男性的聲望與陽剛文化的地位，男性軍人透過各種方式排除女性軍人進入核心權力，並對女性的陰柔氣質表現出厭惡。莊玲如、成令方（2012）與蔡佳臻（2019）分別討論女檢察官與女警察，在同樣具有陽剛文化職場的發展，提到男性會運用性暴力、性暗示、體能體態或工作績效的手段，貶低與邊緣化女性。

軍隊的負有保護人民的責任，保護功能也與男性的陽剛文化畫上等號，男強女弱的性別設定，強化男性是保護者，女性則處於弱勢地位，是需要被保護的對象（虞立莉，2003；崔艾湄，2013）。由於生理構造與荷爾蒙的不同，女性有生理期及孕期，會影響身體機能與工作表現，再加上刻板印象賦予女性照顧家庭的責任，長官時常將此做為「善意」的藉口，以女性需要調養身體、照顧家庭為由，拒絕給予女性升遷或轉換職務（莊玲如、成令方，2012；劉欣怡，2011）。此外，體能的強弱也支配著權力的分布。男性軍人透過身體展現速度與力量，區隔男女地位，以象徵男性的陽剛文化（崔艾湄，2013、2016）。「善意」的藉口、體能的展現，都在影射女性是脆弱的，不適合進入軍隊核心位置，再次將女性摒除在外。

鞏固一個文化最直接的方式就是拒絕他者的進入，以維持文化的純正性。軍隊為維護陽剛文化不被破壞，男性的地位不會遭受動搖，最好的方式就是不讓女性進入軍隊。然而現今社會的發展，此舉違反政府的規範且會遭來社會大眾的議論，嚴重影響軍隊的形象，再加上募兵制的推行，雖然軍隊招募女性官士兵，但在名額上卻加以限制（陳宜倩，2010；崔艾湄，2013）。從國軍人才招募中心網站公告的「109 學年度軍事學校正期班甄選入學招生簡章」與「國軍 109 年志願士兵甄選簡章」中，可以發現女性的人數遠少於男性，甚至有部分科系或單位（專長）並不招收女性。亦可從簡章當中發現軍事院校的性別刻板印象，僅在國防醫學院的護理學系招收的員額中是女性大於男性（男性為 6 員，女性為 24 員），其餘科系的員額均是男性大於女性，很明顯在就學期間已經有不平等的現象，大大區別男女性未來在軍隊工作的職務。懸殊的人數比例，透露著軍隊意

圖透過「多數決」的方式，降低影響陽剛文化的危險因子。性別分佈不均的現象，不僅僅只是表面上數字的呈現，背後還蘊含著社會對性別的操控與隔離（劉欣怡，2011）。

女性軍人不僅受到陽剛文化的排斥，屢屢在軍隊中遭受不平等的待遇，也在這樣的文化之下，必須一人分飾兩角，不僅要有女性的陰柔特質，也要展現陽剛的一面。軍隊不同於一般職場，有其嚴密的規範明定生活作息、慶典、服裝儀容等。在服裝上面，凡是遇到重大慶典或需接待外賓，女性軍人必須著裙裝、化淡妝並且擔任接待人員或襄儀，展現出女性溫柔、端莊的一面；在體能訓練或演訓任務上，女性軍人不能表現出脆弱的一面，要像男性軍人一樣勇敢，甚至要超越男性軍人以展現出女性也適任軍人這份職業。女性軍人的陰柔與陽剛特質如同雙面刃，過與不及都可能遭受非議，必須拿捏好尺寸，同時兼顧「女性」和「軍人」的身份，依照不同場合與對象，隨時調整應對策略。男性軍人只要展現陽剛的一面就會獲得同儕或組織的認同，然而女性軍人卻要兼顧兩種，無形之中又凸顯了陽剛文化在軍隊中的宰制地位。

陽剛文化不僅存在主流社會中，也深深影響其他次文化、非主流的社會。如果再透過組織以權威、控制的方式，左右成員的思想以捍衛組織的地望與聲望，不合時宜的文化更難以改變，也不願意接納新的文化。軍隊的陽剛文化不容易改變的原因，除了長時間都是由男性所掌握核心權力之外，也由於軍隊的特殊性，使其有一定的權力影響與控制成員。

貳、全控型機構對女性軍人的影響

Goffman 在 1961 年提出全控式機構，是指全面性控制成員的生活，透過嚴密的管制與嚴格的隔離措施，使成員疏離社會、外界生活，對內擁有完全掌控以及支配的權力。逐漸地，成員在心理及生理上也變得越來越依賴機構，而機構生活成為成員的全部。當此一現象產生時，有利於機構隊成員進行徹底的改造，聽命於機構，不再受外界影響（錢淑芬，2009）。Goffman（2012）將全控式機構分成三個種類：

壹、矯治機構：監獄、感化院、精神療養院以及戰俘區和集中營。將這些對象與社會隔離並安置在某一處，以全控式的方式進行教化與感化，直到他們不再威脅他人安全的疑慮時，才能重返社會。

貳、救助機構：照顧失能而沒有傷害性的人，如孤兒院、養老院、濟貧所。為節省人力與便於管理，將這些對象集中管理，收容對象長時間在機構生活，變相地與社會隔離。

參、目的性機構：軍隊、修道院、海運商船等。為達成團隊的目標或任務，以嚴密的作業流程與嚴格的生活規範，監控每個角色的生活與工作。

相對於一般機關、團體單位，軍隊是合法使用暴力與武器的團體，負有保國衛民與上戰場殺敵的責任。在戰場上，局勢瞬息萬變，領導階層必須掌握每個人的動向，依戰場情況調配人力與作戰方式，每個士兵則都有自己所屬的戰鬥位置與負責的項目，必須聽令上級分配並嚴格執行，才能完成作戰任務。軍隊為了因應作戰和戰備的需要，必須有一套強而有力的指揮體系來下達命令，以確保任務能夠遂行（錢淑芬，2010）。因而發展出威權領導與積極制度，並透過全控式機構的方式，建立軍隊的核心價值與信念，不受外界環境的干擾。

全控式機構具有強制約束力的規範，強調的是施化者以高度強制性的方式來徹底操控受化者（錢淑芬、劉彥佑，2012），使受化者去除個人化，依照機構的訓練與教育成為機構所理想的成員。全控式機構對於所有生活規範與空間有一套的標準，在限定的空間裡，從事標準化流程的生活作息，成員必需一起行動（錢淑芬、廖帝涵，2009）。

軍隊為了因應作戰需求與管理上的便利，運用生活規範、思想教育與技能訓練，要求成員符合軍人的形象與軍隊的期待，這種過程我們稱之為軍事社會化。軍事社會化是一種再社會化的概念，是指平民變成軍人的過程，也就是施化者對受化者進行角色模塑的一種過程。要求受化者學習相關規定、遵守團體規範與信奉團隊價值，透過角色模塑的方式，使其符合軍人的形象（錢淑芬，2009，2010）。

全控式機構為達成再社會化，透過許多有形和無形的方式，以單一權威的方式來控制成員行動與生活，並使之與外界隔離，以利於機構的統一控（錢淑芬、劉彥佑，2012）。全控式機構主要的控制方式有下列四點，透過以下方式要求成員的生活作息，降低個體之間的差異已達到去個別化（錢淑芬、廖帝涵，2009）：

- 壹、強制性：領導階層權力大，訂定嚴格規範，有明確的獎勵與懲罰，重視紀律與服從。
- 貳、規律性：周而復始的規律生活，每日按照預先排定的課表作息，不僅步驟清楚且時間緊湊。
- 參、監控性：依照規劃的任務與課表執行每一天的工作，並且嚴密監控每個成員的行動。
- 肆、集體性：以團隊方式進行，每個人都有固定位置，嚴密監控與管制，不得擅自脫隊與行動。

「全控性」即是軍隊運用再社會化的功能，有效管制所有人、事、物，並結合嚴厲的賞罰系統，使其重新建立符合軍隊要求與期待的行為模式（錢淑芬，2013）。軍隊具有這上述四種全控特性，以人為的方式在制度與規範的設計上，限定成員的生活範圍，使其與外界隔離，降低接觸其他資訊的機會，再加上標準化且規律的作息時間，以完全掌控成員動向並進行徹底改造。在全控式機構的環境與改造之下，成員的思想與行為受到了限制，不論是習慣成自然或擔心遭受懲罰而被迫改變，成員在情感表達、思維方式、行為模式等方面因而有所改變。

全控式機構以嚴密的手段掌控機構內的成員，在思想上也有一定程度的影響。當領導階層或上級顯示出對於女性的厭惡、排斥與不友善的態度，無形之中將此想法帶給其他人或在政策定時，自然而然地將女性排除在外。在全控式機構的賞罰分明，經過人為的設計，訂定出一套嚴格的規範以便於掌控成員，於是對順從制度化期望的行為表現給予獎勵；反之，即受到懲罰（錢淑芬，2013）。

軍隊不同於一般社會性團體，在嚴密的規範與階級制度之下，成員不論願不願意，都必須被迫接受軍隊的一切。軍隊運用全控式機構的模式，將成員改造成為符合軍人形象的勇士，在思想或行為上，都必須呈現英勇挺拔、驍勇善戰的戰士。當成員在認知、

價值與規範的認同程度越來越高，擁有越來越多相同生活經驗，對環境裡的人事物開始出現某些相同反應（錢淑芬、劉彥佑，2012）。

在軍隊高度強制性與監控性的運作方式下，很容易因為上級長官的喜好而影響其他人。當施化者不認同女性進入部隊，受化者也僅能迎合並接受，即便有再多的不滿或不喜歡，礙於階級與賞罰分明的規定，因而不敢頂撞上級或提出不同意見。受化者經過長期高強度的強制性、規律性、監控性與集體性的生活與約束，成員之間的行為表現將變得越來越相似（錢淑芬，2013），對於喜好與厭惡的事物也就越來越具有同質性。當排斥女性進入部隊或擔任重要職務的觀念，被多數成員認可，再透過全控式的方式操作，即便擁有良好的學經歷或特殊的技能，在這種氛圍下，女性很難在軍隊佔有一席之地或擔任要職。

軍隊自古以來瀰漫著一股排斥女性的氛圍，不認同女性進入軍隊服役，即使開放招募女性軍人，多數女性軍人僅能從補給、後勤工作。就軍隊文化來說，有些人認為軍人特質必須包含男子氣概、勇士精神與勇於戰鬥，且上述特質僅適合男性。然而將這些特質放在今日多元文化的社會，凡是與之不同的人則受到排斥，例如女性與同性戀。雖然自從開放女性軍人加入軍隊之後，陸陸續續因為某些政策或權益爭取的社會運動，女性軍人已可擔任領導職務或特殊單位，然而這並非代表軍隊以完全接受女性，仍對於女性有很多不友善的地方，以研究者在軍隊服役的經驗而言，除了寢室區，辦公區或訓練場地不易尋得女生廁所。

軍隊為了戰備任務與保國衛明的責任，發展出一套專屬的規範與文化，我們可以理解成是為了面對上戰場面對生死一瞬間與生命的殘酷，不得不以嚴密的訓練與規律的生活來掌控成員。作戰勝利與否，在於領導階層對於戰事的掌握與人員平時訓練的成果，性別並不影響一個人的表現。排除生理因素的先天限制，如果給予適當的訓練與資源，女性在軍隊的發展與訓練成果並不會低於男性。這些案例也可從現在國軍的女性官士兵驗證，如神龍小組、突擊隊、戰鬥機飛行員等，都是有力的證明。

全控式機構控制組織成員的一言一行，以確保成員信奉組織的核心價值。軍隊透過這樣的方式，掌控核心權力，再透過規範、教育與人際關係的影響，確立軍隊的陽剛文化，將女性視為是次等的、是不符合軍隊需求，且在人數與核心地位的比例上，一直都是男性大於女性，藉此排除女性掌握權力來改變軍隊中陽剛文化。全控式機構強化了陽剛文化在軍隊中的存在，不僅影響性別之間的互動模式，也深深影響女性在軍隊中的表現。女性軍人的比例逐年增加，國軍應該更正視軍隊加入女性後，性別互動關係對軍隊帶來的改變，並審慎思考與規劃性別平等教育與落實性別主流化，讓不同性別之間給予尊重並互相了解。

第三節 社會建構論

自女性主義興起之後，性與性別不斷地在生理結構與社會環境當中被討論著。就純粹的生理結構來說，大部分的人都可以清楚的分辨男性或女性。社會性別則沒有這麼容易分辨的方式，是透過世世代代的轉變，人們建構出理想的、符合社會期待的性別，再藉由教育、社會文化與制度，把他套用在生理性別上，認為男性應該如何、女性應該如何，並透過世代教育留傳給下一代。

隨著歲數的增長，每個人所扮演的角色越來越多重，從一個兒子/女兒變成學生、職員、男/女人、丈夫/妻子等等，而每一個角色當中，又牽扯到性別。即便是沒有性別冠名的角色，如學生、職員，也會有男/女學生應該選讀的科系，男/女職員應該分配的工作。從家庭成員間的互動、學校的教育與人際關係到社會制度的規範與文化的期待，我們不斷地觀察、學習並在生活中實踐這些角色的行為舉止，在肯定/獎勵與厭惡/懲罰機制下，我們學會了某個角色應該有的樣子。

Foucault (1998) 在其《性意識史》一書當中提到，自十七世紀，性一直在發展，不若我們所想像的那麼封閉與禁錮，也不是不可以談論的話題，性甚至是需要像神父告解的內容之一，而且必須要鉅細靡遺的描述。性，牽連著經濟、政治、婚姻，也就是與知識及權力結合在一起。資本主義的發展，使得性變成了一種壓抑，因為資本主義對性充

滿恐懼、好奇與快樂的複雜心理，因此努力建立一套特殊的性意識，再透過不同的戰略、手段與方法建立了性的觀念。

劉惠琴（2000）《母女關係的社會建構》的研究中，女兒從母親身上看到一個女人、一個母親的樣子，包含正面形象或負面形象，有些人選擇依循母親的模式去扮演「母親」，有些人則非常不理解母親的行為，表示絕不重蹈覆轍。畢恆達（2004）《女性性別意識形成歷程》一文當中，受訪的女性不論是否遭受性別的不平等對待，其性別意識的建立來自於原生家庭與社會文化，多數受訪女性從小被教育要端莊賢淑、成為賢妻良母、以丈夫/兒子為主，做個家庭的助手而不是一家之主。直到進入社會或婚姻，有更多與人相處與探索性別差異的機會，透過書籍、團體活動與課堂學習，逐漸意識到自己是「女人」，與男性之間的差別以及過往認為理所當然的觀念，都在與人相處及生活歷練過程中逐漸產生變化。

在父權體制之下，社會將好的特質歸給男人，劣等的特質歸給女人（畢恆達，2004），女性在各種不平等的待遇與歧視之下，建構自己的女性特質，而男性是否因此而不需要學習，與生俱來就知道自己的角色與特質？陳佩錦（2006）《盔甲內的男人：三位中年男性的生命故事》的研究中，三位受訪男性背負的舊社會傳統的期待，認為男性必須成家立業、負起養家的責任，即便沒有良好的成長環境與就學機會，也要靠雙手打拼，不負家庭的期望，並在事業上有一番作為，並期望妻子能成為得力助手，在家養育子女，在事業上也可以相輔相成。可以看到三位受訪男性依循過去傳統文化與家庭角色，觀察父母親的互動與家庭責任分工，他們學習成為一個男人、丈夫、父親，逼迫自己努力向上、男兒有淚不輕彈，在成長的過程中展現出他們應有的樣子，也建構其理想妻子的模樣。平雨晨（2018）的研究中，提到男性如何成為男人，從科系的選擇開始，即受到傳統文化的影響，不論成績好壞，只能選擇被視為符合男性陽剛氣質的理組；韓采燕（2012）在實驗室陽剛文化的研究當中，也提到研究室的男碩、博士生，透過與教授及學長/弟的互動中，學習如何成為研究室中的男性與陽剛氣質，並在體力、人際互動與言行舉止上展現出來，以符合工科實驗室的男性角色。

社會文化的規範或價值觀，透過重要關係人的傳遞而滲入「自我」的建構中（黃曬莉，2001）。不論是男性或女性，都從家庭、學校、職場、社會等面向，透過不斷地與人相處、觀察他人以及從中所獲得的優越感與懲罰當中，學習如何扮演自己的角色，給予某個角色特定的氣質與行為，期盼獲得他人肯定以符合社會的期待。

人們在生活中所建立的規範與標準，性別就在這樣的環境之下被定義。社會文化對個人的影響，經由社會化的過程，使我們學習到了社會所期待的文化與行為，將生物人轉變成社會人（張維安，1994），性別也在這樣的社會脈絡之中，被建構出來。如科技與科學的領域，一直以來以男性為常模，透過教育、空間、制度的性別排除，建構出屬於男性的性別化職場（王雅璇，2012；謝小苓，2017）。

性別無法僅用單純的生理結構來解釋，是一個人社會化的過程當中，不斷受到社會對性別分類的看法、對性別行為的期待，以及自家庭、學校到整個社會，如何定義性別認知與人際互動，是諸多複雜的因素與背景所形塑（張維安，1994；蘇芊玲，2001；甯應斌，2002；陳佩錦，2006）。社會對男性的性別期待與對女性的性別期待，存在差異，且隨著社會文化的變遷，有明顯的改變（Linda McDowell, 2006）。每個人展現出來的性別氣質，受到歷史、文化、環境、政策等情境因素影響，為了符合社會的期待，每個人無不依照社會對性別期待的方式「做性別」，透過與他人的互動，做出自我性別角色與特質，以及對於性別的自我定位（王大維，2008）。社交、政治、職業、行為等，男性有男性的領域，女性有女性的領域（嚴祥鸞，2009），彼此之間不易打破，即便有，也會在各領域當中，再細分屬於男性的／女性的。

性別在「社會」這個大環境當中，被分門別類建構出來，其中又因父權主義的影響，男性擁有優勢地位與較高的權力，制定符合其利益的標準，將女性或其他性別者歸類於從屬地位、次等公民，以滿足其性別與階層的控制權力（蘇芊玲，2001；王大維，2008；嚴祥鸞，2009）。社會建構論的觀點認為性別是文化、階級、族群、權力與知識等因素，透過制度與法律建構出來的結果。個人在人際互動之間，察覺彼此之間的差異，不斷地

修正自己的性別氣質與性別角色，反映當時社會對於性別的期待與標準，學習自己應該表現的性別行為（甯應斌，2002；張碧芬，2005；陳佩錦，2006；嚴祥鸞，2009）。

社會賦予性別專屬的對象，要求男女兩性各自扮演自己的性別角色，不容許同時擁有兩種以上的性別氣質。其次，性別也有高低之分，社會將女性定義成次等性別，將權力與資源集中在男性身上，任由男性建立「男尊女卑」的社會文化，並將此文化套用在每一個場域。

如前所述，個人都在人際互動間察覺彼此的差異，不斷修正自己扮演的性別角色，以符合該場域的性別標準與期待。軍校長期以來被社會歸類為男性的領域，從生活規範、軍事訓練與人際互動中都隱含著對陽剛文化與男性的推崇，男女軍校生在這樣的環境亦被賦予不同的性別期待。軍校生在以男性為主流性別的教育場域，除了學習軍人的角色，也在軍校生活中學習性別角色，不斷地從軍校的性別期待與個人的性別觀點，建立自己的性別意識。



第三章 研究方法

本研究透過焦點團體訪談法的方式，從訪談的過程中了解軍校生對於性別議題的看法，探討軍校生在軍校環境中，其如何在生活中建立與實踐性別意識培力。

本章共區分六節，第一節：研究方法選擇，本節主要說明為何本研究適合以質性研究的方式進行；第二節：研究對象選取，除了自願參與本研究，研究者透過立意取樣與滾雪球抽樣的方式，篩選適合本研究的對象；第三節，資料蒐集，本研究以焦點團體訪談法作為資料收集的方式，探討軍校生的對於性別的認知與態度；第四節，以開放性編碼、主軸性編碼與選擇性編碼依序進行資料編碼與分析；第五節，研究的嚴謹性，由於質性研究沒有所謂的信效度或量表測量，依照 Lincoln & Guba 於 1989 年提出質性研究嚴謹性的八面向做討論；第六節，研究倫理，任何研究都有它的利益與風險存在，如何在進行研究的過程中，不傷害研究參與者與不破壞研究的環境的過程中，獲得研究者所需的資料，是所有研究者在進行研究的前中後均須注意的事項。

第一節 研究方法選擇

社會科學研究是人們了解、分析、理解社會現象、社會行為和社會過程的一種活動（陳向明，2002），並透過質性與量化的研究方式，去了解、認識不同面向的社會議題。質性研究是通過研究者和研究參與者之間的互動，對事物進入深入、細緻、長期的體驗，對事物的「質」得到一個比較全面的解釋性理解（陳向明，2002）。現實生活中的社會現象，無法單就統計數據來呈現，透過質性研究的方式，揭露人們如何理解身處的世界與經驗，探究成員在該社會文化、情境等脈絡，如何解讀過去的經驗或正在經歷的事件（Rosaline Barbour, 2010; David Silverman, 2010; Sharan B. Merriam & Elizabeth J. Tisdell, 2018）。

質性研究並非靜態一致共識的學問，是人類對社會知識和知識建構的一系列「革命」（胡幼慧，1996a）。質性研究是在時間不斷變化的過程裡追蹤事件的發展，並從中找尋改變或影響的因素。本研究採用質性研究方式，希望透過與研究對象的互動，將自身放置其生活環境，以他們的生活脈絡及社會文化，了解研究對象對於生活中的性別議題的認知，以及軍校生活的性別互動經驗。

第二節 研究對象選取

本次研究對象為國防大學高年級學生，區分成兩個團體，分別是有修習性別相關課程的學生及沒有修習性別相關課程的學生。軍校的三、四年級學生屬於高年級，不同於低年級（一、二年級）的學生，經過三至四年的軍校生活洗禮，對於軍校的生活相對較熟稔，也開始擔任實習幹部、領導與管理學弟妹的軍校生活，不再是單純的被領導者，必須執行長官賦予的任務，並且領導學弟妹共同完成。另高年級學生也有較多的自主時間與權力，在修課上面也有比較多的選擇，因此選定高年級學生作為訪談對象，較能夠完整表達想法與經驗。

區分有無修習性別相關課程的學生，分別進行焦點團體，了解課程對學生的影響，以及學生對於性別課程教育的反應。依據本校校務資訊系統的資料，查察本校各院開立的性別相關課程，輸入「性別」、「兩性」、「女性」、「家庭」、「婚姻」、「愛情」等六項關鍵字，並且開課對象為三、四年級軍校生的課程，計有「人文精神中的性別議題」、「性別教育」、「女性主義社會工作」、「家庭社會工作」、「軍人婚姻與家庭諮商」等五門課程。其中，「人文精神中的性別議題」、「性別教育」與「女性主義社會工作」的課程主軸關注性別議題與性別互動，且並非單一堂課程，而是貫穿整個學期；「家庭社會工作」、「軍人婚姻與家庭諮商」的課程重心則為家庭關係諮商運用，因此並被列入本次研究範圍。雖然研究者是國防大學的研究生，但本校區分三個學院，每個學院的地理位置與生活管理規定不完全相同，研究生與大學生的生活管理也不同，因此透過立意取樣與研究者的人際網絡，找尋自願參與者，再以滾雪球抽樣的方式，請自願參與者介紹符合研究條件

的對象，研究者在親自向參與者做詳細說明，確認其意願後寄發研究邀請函（附錄一）與訪談大綱（附錄二），使參與者更了解研究目的後自願參與研究。

本次研究屬學術研究，非國防部指導之相關研究，無法直接取得最直接的資料，故以本校校務資訊系統為工具，查察開立給高年級學生選修性別的課程，且礙於研究時限，無法邀請所有選修性別課程的學生進行焦點團體，以符合研究條件且自願參與者人數最多的班級，進行焦點團體，故本次邀請選修「性別教育」、「女性主義社會工作」的高年級學生參與研究。另根據五次焦點團體的訪談過程，針對具有特殊經驗，如赴美軍校受訓、擔任榮譽職務或領導職務的受訪者進行個別訪談。其次，軍校的人數比例呈現男多女少，因此在自由選修與參與本研究的意願雙重限制之下，研究對象的性別比例亦是男多女少（參見表 1 至表 3）。

表 1 有修課焦點團體受訪者清單

女性主義社會工作 (團體編碼：Y1)			性別教育 (團體編碼：Y2)			性別教育 (團體編碼：Y3)		
受訪者編號	年級	性別	受訪者編號	年級	性別	受訪者編號	年級	性別
A	四	男	A	三	男	A	三	男
B	四	女	B	三	男	B	三	男
C	四	男	C	三	男	C	三	女
D	四	女	D	三	男			
			E	三	男			
			F	三	男			
			G	三	男			
			H	三	男			
			I	三	女			
4 員(2 男 2 女)			9 員(8 男 1 女)			3 員(2 男 1 女)		

資料來源：研究者自行整理

表 2 未修課焦點團體受訪者清單

未修課 1 (團體編碼：N1)			未修課 2 (團體編碼：N2)		
受訪者 編號	年級	性別	受訪者 編號	年級	性別
A	四	男	A	四	女
B	四	男	B	四	女
C	四	女	C	四	男
D	四	男	D	四	男
E	四	女			
F	四	女			
G	四	女			
H	四	男			
8 員(4 男 4 女)			4 員(2 男 2 女)		

資料來源：研究者自行整理

表 3 個別訪談受訪者清單

編號	性別	年級	有/無修課
M	男	四	有
F	女	四	無

資料來源：研究者自行整理

第三節 資料蒐集

本次研究擬採用焦點團體訪法為主要資料蒐集的來源，另針對具有特殊經驗或對於本次研究主題有較多想法的研究對象，進行深度訪談，以增添資料的豐富性。

焦點團體的優點是能在短時間之內，針對研究議題獲得大量的資訊。從研究參與者的語言、行為、語調與其他研究參與者的交談之間，探索其話語中的認知、態度。參與的成員，對於討論的主題要具有共通性，才能夠以共同的語言進行討論，另一方面又要保持足夠的差異性，以保有討論的空間（Rosaline Barboue, 2010）。透過多人的討論，了解每個類別的研究對象，對於該議題的想法，達到深化主題的目的，並觀察其中的互動關係（胡幼慧，1996b；陳向明，2002）。焦點團體是一小群人在某一個空間，對某一

個議題進行討論與發表自己的意見，過程中可能產生出權力關係不對等，導致部分人無法完整表達自身的想法，又軍校的學生有階級制度，因此本研究為避免是類情境發生，以同年級的學生作為研究對象。

團體訪談與個別訪談的環境、空間與權力關係不相同。個別訪談僅有研究者與研究對象單獨對話，容易產生上（研究者）對下（研究對象）權力關係，變成「你問我答」的情況發生，無法針對主題進行交談或思考自己最真實的感受；雖研究者在焦點團體中也是扮演引導者的角色，但互動模式不再是一對一的關係，而是多人討論、互動的方式，減緩其中權力不對等的因素，並且適時引導研究對象發表想法，避免變成「一人團體」。

研究對象在個別訪談與焦點團體中的表現不一定相同，團體的情境可能會改變研究對象原本的觀點，但也可能創造出另一個集體式的想法（胡幼慧，1996b；Sharan B. Merriam & Elizabeth J. Tisdell, 2018）。研究者可以適時運用團體成員的互動關係，與來自不同文化背景、成長環境、不同性別的研究對象，透過互相討論、糾正與補充等交流，對主題進行深入的討論（陳向明，2002）。

深度訪談是研究者與受訪者面對面討論的互動過程，透過研究者訪談的技巧，引導受訪者回顧自身的感受，而後再進一步做討論，使受訪者能更完整的表達所經驗的人事物（Jane Ritchie & Jane Lewis, 2008）。受訪者有自己的主觀經驗，而且每個受訪者的表達方式不一，有些人滔滔不絕卻沒有回答到研究核心議題，有些人則需要研究者家引導討才能清楚說明自己的感受。為了避免資料蒐集的過程中，無法聚焦在研究主題上做討論，因此採用半結構式訪談的方式，運用開放式的問題與理論驅動的假設導向問題，輔助受訪者了解研究問題核心並清楚表達（Flick, 2007）。

本研究期以焦點團體訪談法，並輔以深度訪談，探討軍校生如何看待日常生活軍校生活中所面臨的性別互動，了解軍校生對於性別議題的認知與態度，以及性別教育課對軍校生的性別態度與認知的影響。

第四節 資料分析與處理

訪談前取得研究參與者的同意後進行錄音，事後將訪談錄音檔轉錄成逐字稿，並在訪談過程中做重點摘要，記錄研究參與者當下的情緒、語調與發展脈絡，以利後續的文稿分析。文本資料呈現的方式，選擇具有意義且符合本研究主題的段落，再配合當下的情境及研究者閱讀文獻後的認知，進行編碼與分析。

質性研究資料分析的關鍵就是編碼（coding），將分散的資料進行分類，再依照某種程序結合起來，其目的是在幫助我們發現資料中的「模式」，有助於我們對社會現象的理解（Earl Babbie, 2013）。根據紮根理論的編碼方式，依序為開放性編碼（open coding）、主軸性編碼（axial coding）與選擇性編碼（selective coding）三個過程進行編碼。

第五節 研究的嚴謹性

質性研究所重視的是「社會事實的建構過程」，探討人們在不同、特有的文化社會脈絡下的發展，深入的探索與了解脈絡中互動的意義（胡幼慧、姚美華，1996），這種過程性的、發生在人際互動之中的對意義的探索很難用「效度」進行判斷（陳向明，2002）。對於質性研究的信、效度，Lincoln & Guba（1989）提出質性研究的嚴謹性應從八面向討論，茲分述如下：

壹、確實性（credibility）：指質性研究資料真實的程度，即研究者真正觀察到所希望觀察的。研究過程中籍資料收整時，將所觀察到的人事物分別記錄於實地筆記、個人筆記、方法筆記與理論筆記，力求資料的真實性。

貳、長期的投入（prolonged engagement）：藉由長期的涉入所欲研究的場域中，一方面可以期待獲得較真實的資訊，二方面也可以避免因錯誤的資訊而產生的誤導或扭曲。並且也因為長久浸淫在其中，可以使研究者對研究場域之文化脈絡會有更深刻的瞭解。研究者本身即從軍事院校畢業，且現今亦在同一個校園生活，因此在研究對象選擇、關係的建立及特殊文化脈絡較容易理解與融入。

參、同儕的討論 (peer debriefing)：透過與本研究利害無涉的同儕討論與諮詢，不僅可以讓研究者本身更清楚自身的位置、價值及在研究中所扮演的角色，更可以舒緩研究者在研究過程中精神的壓力。本研究中的同儕設定為系上老師與研究所同學，透過不同領域與思考角度的探討，給予研究者新的思維，並減少研究者對研究的主觀意識。

肆、研究對象的查核 (member checks)：研究者需不斷的向研究參與者確認研究者的理解是否正確，是否完整的呈現研究參與者所欲表達的想法。此目的是讓受訪者有機會可以更正研究者的誤解，同時在查核過程中，也許可以引發受訪者其更多的想法，進而豐富資料蒐集的內容。因此，研究者在每次進行完深度訪談後即在最短時間內將訪談內容繕打成逐字稿，並請受訪者過目校對；同時也將內容在同儕討論中作為討論素材，避免因研究者主觀的見解，混淆、曲解受訪者所欲傳達的真實意涵。

伍、研究者的反思 (researchers reflections)：質性研究強調研究者需有意識地暫停其個人對任何特定對象或場所的價值判斷，以避免對他們所觀察的現象做出不適當或不需要的價值判斷。但是所有的人都是社會環境的產物，每個人的信念、偏見和喜好受到社會化的影響很深，因此研究者也不可能是完全中立。然而，質性研究者能藉著明白表示自己的偏見，並試著公平地看其他文化或人群，而避免更明顯的偏見(黃瑞琴，1991)。

陸、可移轉性 (Transferability)：指經由受訪者所陳述的感受與經驗，能有效的做資料的描述與轉換成文字陳述，增加資料可轉換性的技巧為深厚描述(thick description)。受訪者在原始資料所陳述的情感與經驗，研究者能謹慎地將資料的脈絡、意圖(intention)、意義、行動轉換成文字資料。簡言之，乃指資料的可比較性與詮釋性。

柒、可靠性 (Dependability)：質性研究為了避免使資料分析流於研究者的主觀認定，一種可以提供檢驗的方式為留下審查的線索 (audit)，這當中包含了訪談記錄、田野筆記、譯碼、研究日誌等，讓閱聽人可以再驗證我們的發現。

捌、可確認性 (Confirmability)：研究者必須確認所有的分析成果均來自於所蒐集的資料，而非研究者想像的虛構事物。就這點而言與前述對可靠性的要求是一致的。因此，本研究對所有研究資料及過程的留存均有助於此兩項目的達成。

第六節 研究倫理

質性研究探討的是社會現象發生的過程與背後的涵義，重視研究者與研究參與者之間的互動關係。質性研究中的研究者本身即為研究工具，必須深入研究參與者的生活才能徹底地探究。因此研究過程中若有稍有不慎，易影響研究參與者的生活甚至違反研究倫理。為保障研究參與者的權益並使其免於受傷害，研究者應遵守研究倫理。臺灣社會工作人員專業協會制定「社會工作研究倫理守則」，研究倫理包含四個面向：壹、自願參與，告知後同意與保密；貳、傷害最小化；參、避免欺騙；四、避免雙重關係及利益衝突。根據臺灣社會工作人員專業協會所提出的倫理守則，針對本次研究可能涉及的倫理進行說明：

壹、自願參與，告知後同意與保密：進行訪談之前，需事先說明本研究的目的與進行方式，包含使用錄音器、事後繕打逐字稿及後續運用於論文的部分，並說明過程中如有不適可隨時退出研究。參與者完全了解且同意參與研究後簽屬訪談知情同意書，書面內容的呈現應以研究參與者可以理解的語言文字或溝通能力為準，並研究的目的、範圍時間、以及參與研究所可能帶來之風險及利益，且須提供申訴管道，始可進行訪談（知情同意書如附錄三）。由於軍隊的特殊性，易從年分、階級、軍種或服役年資推算出身分，因此訪談後的文本均會以匿名的方式呈現，避免部分特徵暴露參與者身分；研究過程中所獲得的資訊，僅供本次學術研究，不得以其他方式洩漏並且在未完成研究之前，妥善保管資料，例如電子資料要加密、紙本資料須上鎖；另論文完成後與參與者討論，確保內容正確性與針對參與者不願在文本中呈現的部分加以刪除。

貳、傷害最小化：研究者應將研究參與者的利益置於個人利益及研究成果之上，確保參與者不會受到任何身心靈的傷害，以及不合理日常生活干擾或未被告知隱私侵犯。說明本研究可能帶來的風險與好處，提供參與者參考，並且採取相關措施避免（降低）傷害。例如研究結果可能呈現負向，單位需作環境或政策的調整，因此而改變參與者原先的生活方式。

參、避免欺騙：研究者應避免任何欺騙或隱瞞行為，除非已經無他它方式可以獲得資料，必須以欺騙、隱瞞的方式獲得，且必須證明此方法是利大於弊。研究執行牽涉刻意隱瞞時，應於事後告知研究參與者並取得其同意，才可進行發表。本次研究開始前，清楚說明研究者的身分與研究目的，不得以私人身分或權力關係（階級）取得研究資料，應當在每次訪談或研究過程中清楚說明本次討論的結果將如何運用。

肆、避免雙重關係及利益衝突：研究者須確保研究的獨立性，並仔細檢查研究過程中資料來源與運用，以及與研究參與者的關係，避免產生可能的利益衝突。另外研究者應告知研究參與者一具公信力之客觀申訴管道，尊重研究參與者表達意見之權利。本研究中，研究者本身是軍人也是女性，不可以為了爭取女性的權益而損害其他人、其他性別的權益，或於研究中引導參與者說出研究者想要的答案。研究是為了提升社會福祉與促進社會正義，因此不得透過研究的手段來達到研究者的目的。由於軍隊是講求階級服從的社會，參與者的位階高低可能影響其參與程度或迫於權力脅迫而勉強進入研究，因此在研究過程中，研究者務必時時注意參與者的狀況，避免因位階高低而影響其權益。

National Defense University

第四章 軍校生的性別意識培力

本研究目的在探討軍校生於一般日常生活與就讀軍校期間，在家庭及校園的人際互動過程中，如何學習性別、建立性別意識觀點與對自己的性別認知。透過五次焦點團體訪談與兩次個別訪談，將訪談內容逐一整理成逐字稿，進行編碼與分析。

本章分成四小節進行討論。第一節「家庭的性別社會化經驗」，討論軍校生與家庭的性別互動經驗，其中包含父母親其他親友的性別觀點與家庭生活的性別互動經驗；第二節「軍校場域外的性別經驗」，探討軍校生對性別的認知、自我的性別認同與期待，以及對於多元性別的認知；第三節「軍校的性別經驗」，探討軍校生在軍校場域中的性別互動經驗，從日常生活、實習職務到制度規範等面向，了解軍校生面對的性別議題與因應方式；第四節「性別教育課程與性別意識培力」，分析軍校生性別課程學習的狀況與其對生活上的影響，探討性別課程對軍校生性別意識培力的影響。

第一節 家庭的性別社會化經驗

家庭是個人社會化的重要機構，在家庭中，我們學會如何成為一個社會人。家庭在性別社會化的過程中，扮演著重要的啟蒙角色，自個人的命名、外在的衣著打扮、內在的行為舉止內化等，無一不是從家庭開始學習不同性別的「合宜行為」與「社會期待」。本節分為三個段落討論，分別討論家庭成員對於性別氣質的期待、家事分工的方式與學習才藝的觀點。

壹、父母對子女的性別期待

1960 年代，於美國掀起一波婦女運動，探討受到壓迫的性別因素(黃淑玲，2017a)，而後聯合國召開四次世界婦女大會，提出性別主流化的主張，將性別觀點納入政策(陳珮瑛、謝小苓、陳珮瑩，2017；黃長玲，2017)，正視性別之間的差異與多元發展。

主流文化代表一個時代的思想與觀念，隨著教育流傳至下一個時代。社會的各項發展都會改變主流文化，新舊觀念相互碰撞、摩擦，新觀念不一定有機會流傳至下一時代，而舊時代的人們也不一定能夠接納新的主流文化。

一、性別期待一致的父母親

社會化使個人學習社會期待的行為與文化，性別也在社會化的過程中被建構出來(張維安，1994)。每一個時代的社會文化對性別的觀點也不盡然相同，在同一個時空背景成長的人，有較高的機會擁有類似的經驗與觀點。我們的父親與母親，大多數的成長背景與環境較為相近，也是過去僅有「兩性」觀點的時代，因此對於性別期待容易有相同的刻板印象。對於科系的選擇，多數父母親皆認為男性，不論其成績好壞，都應該選讀符合陽剛氣質的理工科系，並以未來工作發展為由，勸阻男性不要選讀社會科系(邱長彥，2017；平雨晨，2018)。

家庭是我們學習社會化的第一個場域，家人對於性別的觀念，如購買的衣服、玩具或是學習的才藝類別，當中都隱含著性別的觀點，無形之中影響我們的性別認知。

爸媽比較建議去讀三類組，因為他們說出來的工作比較多，一類組是給哪種比較像女生去讀的。他們覺得文科都是女生方面在念，覺得男生去念那些，出社會之後就沒什麼發展。所以最後選三類組。(Y1—C2)

我爸媽就是真的蠻傳統的那一種，可是我爸媽現在比較好一點……就是我爸媽也是那種非常傳統，打罵教育吧，就是有犯什麼錯，有時候我考試考差，就打，就是打就對了！(N1—H2)

多數父母親對男性、女性有性別刻板印象是很常見的，透過生活規範與生活模式，置入對性別的期待，然在多元性別的觀點上，每一對父母親保持的態度也不相同。直至近幾年，社會大眾逐漸正視多元性別者的存在，對於部分父母親而言，多元性別是一個的新興議題，認為同性戀傾向是不正常的行為，仍無法接受性別的多元發展；部分父母親則認為不應該因為性別而有所限制，依據個別小孩的興趣與喜好去發展。

大概是老一輩的，就爸爸媽媽他們，應該還是不能接受【同性戀】。(Y2-A1)

我的家庭也跟大家一樣蠻傳統的，可能爸媽在路上，看到兩個男生手牽手走在路上，他們就會評論說怎麼會這樣子，他們覺得這樣是不正常的。(N1-E2)

阿公走了之後，我爸媽對於男生女生就沒有太大的分別，就我們兩個給的教育資源都是一樣的。然後那時候分配家事的時候，兩個人去輪流做，也不會說女生就要做比較多，也沒有。(Y3-C3)

家人，我們好像從來沒有聊過這種事情。可能他們覺得說，我就是一個…我就是一個男生吧，所以不會去說「你一定要像個男生」或你一定要怎麼樣怎麼樣。其實他們好像都還滿…就是說…隨便，反正你自己高興就好。也不會也不太會特別去討論這東西。(M9)

父親與母親的成長時空背景十分相似，但是每個人的成長經驗、接受教育的資源以及個性都不相同，即便同一個家庭成長的手足，也不見得會有相同的觀點，因此父、母親對於某些議題也持有不同的看法。本文接續分別討論保守態度或開放態度的父/母親，以及其他家人的性別觀點。

二、父親的性別觀

(一) 傳統家父長式的父親

在父權社會成長的父親，所接受到的觀念是傳統家父長式，對於男女性應該具有那些特質與行為，保有傳統的刻板印象與僵化的思想，難以在提倡性別平等與主流化的時代中改變。我國社會文化對於家業、家產的繼承，一向都是由男性、長子、長孫的角色

來繼承。根據財政部統計資料⁵，2018 年贈與稅實徵案件的統計資料中，女性受贈與人佔總體人數的 39.6%；在 2018 年遺產稅之被繼承人的統計資料中，女性被繼承人的比重從 2014 年的 32.8% 上升到 36.4%，總共上升 3.6%，但仍不到一半。顯見國人對於財產的分配，仍有家產傳男不傳女的觀念。

爸爸就是非常的傳統，然後我又是大姐，爸爸就會希望我可以去成為弟弟妹妹的榜樣。可是我們家族有一些東西是要有人去繼承的，有一些東西要有人去運作的。爸爸曾經跟我說過，以後那些事情是我要去做，但是繼承和實際面財產面來講的話，弟弟會比較多……爸爸給出來最後的結論是：「啊，她是女生啊！」就像家族，我們家族有那個族譜，誰生了誰誰誰，被劃上去的永遠都是男生，就不會有女生，就算到現在還是就是只有男生。(Y1-B2)

可是還是會有一種傳統的觀念，就是要由男生來繼承家產。我們家現在還是這樣。可是他們覺得還是有那種傳承的概念。(Y3-C77)

因為長男阿、長孫，就是要繼承，就是要主持家裡的事情，比如說掃墓啊之類的。什麼衣鉢要傳下去啊，就是神主牌都在家裡啊、香火...就一直灌輸你是長男、你是長孫，就只有你一個，【爸爸】會有期待啦。(Y3-B1)

社會對於女性遭遇性騷擾的行為，是因為女性自身的行為不檢點而造成，也認為男性對女性的騷擾是「正常的」、「合理的」(王歌雅，2005)。對於性的倫理道德，是站在男性立場所提出來的道德標準 (Foucault, 1998)。在這樣的氛圍之下，多數父親對於女性的衣著有額外的要求，希望女兒不要穿著太暴露，否則易遭遇性騷擾/性侵害。傳統觀念裡，父親是家庭的一家之主，由其主導家庭的各項事務，對於子女的教育也不容他人置喙，透過生活習慣、家庭分工與才藝學習等方式，要求子女符合傳統性別刻板印象的模樣。

像我爸就很傳統，他就一直跟我說你不要當這個、不要當那個。他就一直想灌輸我不要怎樣。我在小時候、小學的時候，就是我還是小孩的時候，他們就會一直指引我說，

⁵ 財政部性別統計專區。檢索日期：2019 年 3 月 7 日。取自：<http://web02.mof.gov.tw/gchartweb/main.html>

我的路應該要怎麼走，從哪邊走比較好，應該要做什麼事情什麼的。到小學之前我都還是按照他們，就是說我的人生就按他們擺佈啊，像玩偶一樣，按照他們的步驟走。（N1-H5）

可是爸爸就會「你就這樣子做就對了」。我會覺得他的要求是沒有來由的，只是希望我變成他想像中的那個【女兒】。（Y1-B42）

我們家都是從國小三年級才開始做家事的，就是3年級開始倒垃圾、洗碗、曬衣服、晾衣服，都不會是均分。就小時候弟弟就會做...我們就要去折衣服什麼的，弟弟就要去收垃圾，爸爸就說哪有男生在曬衣服的。然後等到我國中的時候，叛逆期來的時候，我就說我來分就好，我就叫弟弟去曬衣服叫妹妹去倒垃圾，他剛開始就覺得你怎麼可以叫弟弟去曬衣服！（Y1-B6）

爸爸就會覺得說，啊女生就是要把家事做好就好了。然後也不准我們去...像我小時候想要去學跆拳道，他就說不行，女生不可以學那個，就只能學鋼琴什麼之類的，所以我就被逼著要練鋼琴。（Y1-B4）

我從小啊，如果你褲子穿短一點，然後爸爸就會講很難聽的話。我們那時候去蘭嶼玩的時候，那時候我就穿那種吊嘎跟穿細肩帶，也沒有【露乳】的那一種。我爸他就會覺得這樣子不行，他們會習慣性的就會覺得，如果你穿少一點，就會被人家拖出去暗巷之類的。（Y1-B7）

社會對男性與女性有不同的性別期待之外，關於性別特質也有所分類，相好的、優秀的特質歸於男性，劣等的、差勁的特質歸給女性（畢恆達，2004； McDowell, 2006）。社會設定男強女弱的性別特質，強化男性的優越地位，女性則是需要被保護的對象（崔艾湄，2013；虞立莉，2003），因此女性只適合在「副」駕駛的位置，由男性來主導整部汽車。

有時候會，像我爸開車，只要看到蛇行的那種，他就會說「這個駕駛一定是女生」。我就會說「關女生屁事啊！」。（N2-B54）

思想保守的父親，無法接受性別朝向多元化的發展，仍舊認為同性戀是一種疾病，可以透過制來的方式來改善，變回「正常的異性戀」。因此與思想保守的父親，在性別

觀念尚無法達成共識，也不願意接納新的觀點，因此幾乎不會與父親討論性別議題，避免引發家庭爭吵。

他【爸爸】到現在都還是覺得同性戀要去看醫生，要去吃藥（大家大笑），他到現在還是這麼的覺得。（Y1-B16）

不會跟他【爸爸】討論這件事情。就是這個人就已經不能溝通了，就不用做太多的【溝通】。（Y1-B17）

（二）開明、理性的父親

我們從每日的生活、與他人的互動過程中，學習並展現出對性別特質(王大維, 2008)，隨著不同文化與時代的變遷，男性和女性的角色與行為有明顯的變異(McDowell, 2006)。社會風氣與家庭模式逐漸改變，「男主外女主內」已經不是唯一的家庭分工模式，加上網路媒體對於性別平權的宣導，部分男性的性別觀點不若以往守舊、傳統，願意接納新的觀點。如同家事分工與財產繼承，也有父親會主動幫忙做家事，屏棄男性不可做家務進廚房的觀念等。

因為以前家事都是爸爸在做，所以就覺得曬衣服還好，就習慣了，也不會覺得怎麼樣。（Y2-B1）

像我爸爸媽媽，我媽媽就做飯，我爸就洗碗。每個禮拜都是我爸在掃地跟拖地，我媽就每天煮飯，我媽洗衣服我爸曬衣服。就其實本身他們就有分工，對於男生女生這種性別他們其實不太看重（Y3-C76）

然後我就跟我爸說，如果我娶一個男生回來？然後我爸就說，如果你娶一個男生回來，就你們兩個看誰要繼承啊！（Y3-C2）

思想開放的父親對於小孩的成長給予高度的自主成長空間，期盼小孩不要學壞，不論男生女生都可以自由選擇發展方向，成為自己的樣子；願意接受多元性別觀點的父親，也願意將不同的觀點與他人分享，與小孩之間有更多對話的空間與知識交流。

我們的家庭算是比較開明的，我爸也是個讀書的，我們家都還蠻開放的，所以我們想幹嘛都可以。(Y3-A3)

因為還有一個姐姐，我們受到的待遇其實差不多，都有補習啊，書也都讀一樣啊...就是給的教育資源是一樣的...我爸就是都看我，我想要幹嘛都可以，不要變壞就好了。其實也不會講說男生要幹嘛，女生要幹嘛，也不會叫我說要做什麼事，就是不要變壞就好。(Y3-A49)

我覺得我爸爸感覺就像是，萬一我弟弟如果公開出櫃的話，他也是不動聲色的說「喔，是喔」...他有一次就對我們的鄰居侃侃而談的說「就算女生沒有嫁人也沒有關係啊，以後她有另外一個女生伴侶也不會怎麼樣啊」。**【我就會覺得】**真的假的，聽到會覺得很不可思議，會覺得他怎麼可以那麼輕易的就接受新的訊息。因為他可以接受新的聲音，你就是可以跟他溝通一些比較新的觀念，他也比較容易聽得進去。(Y1-D24)

性別角色社會化的過程，使得男女兩性習得不同的社會價值和文化。我國的社會性別階層，多數而言都是男性的地位優於女性，男性透過展現自己的陽剛特質，以獲得更多的利益與權力（嚴祥鸞，2009；蔡佳臻，2019）。陽剛文化或特質並沒有正面或負面的涵義，而是在父權社會當中，將其與權力概念連結，使得陽剛文化變成只專屬於男性且是屬於正向的特質（韓采燕，2012）。因而，當男性願意接納新的性別觀點，拋棄傳統的性別刻板印象，對於性別多元化而言是正面的發展，另一個涵義則是陽剛文化的鬆動。

三、母親的性別觀

（一）思想保守的母親

社會文化的價值觀與性別意識的建立，透過重要他人、家庭與社會文化的傳遞，建構出自我的性別觀點（黃曬莉，2001）。女性在社會的大環境當中，被歸類在從屬地位、次等公民，被教育要成為賢妻良母、端莊賢淑，以丈夫為天等刻板觀念（蘇芊玲，2001；王大維，2008；嚴祥鸞，2009）。即便女性本身受到性別不平等的待遇與傳統性別的束

縛，部分女性依然遵從刻板印象對女性的性別期待，並且要求其子女符合社會期待的性別氣質。

媽媽的話，就是比較保守。跟爸媽分享，媽媽就覺得這個群體就是怪怪的，因為她算是比較保守的。去完【同志大遊行】之後還要再發一篇貼文，然後發完之後，媽媽就私訊我說「你有去同志大遊行？」。然後說「你不會覺得他們很奇怪嗎？他們是社會的亂源」。然後我也會試著去跟她解釋說為什麼會這個樣子。(Y1-C11)

她就說什麼，她就說為什麼要去【同志大遊行】？我就說老師就說要去，要做作業。然後她就有禱告啊...什麼鬼之類的，她還傳一個什麼基督教、什麼同性戀啊、什麼經文啊，寫什麼同性戀什麼鬼的。(Y1-A18)

(二) 破除性別刻板印象的母親

社會建構論認為性別是在社會化的過程當中，依照社會對性別期待的方式「做性別」，建構出我們認為應該有的模樣與特質（王大維，2008；Foucault, 1990）。如前所述，性別刻板印象對女性的壓迫，女性遭遇許多不平等待遇。社會風氣的轉變與國民義務教育的推行，透過教育傳達正確的知識，再從學習的過程中，選擇我們要變成什麼樣的人（陳逸婷，2011）。教育增加一個人的知識，再經由口語、文字或行為等方式傳遞給下一代。或許是過去受到不平等的待遇，

如前所述，或許是過去受到不平等的待遇，在新的社會風氣之下，因為教育而改變性別觀點，期盼自己的子女不再受到不平等的待遇，不要因為是性別而限制了自己的發展。

我媽媽也比較 open，所以她就會說，就像我弟弟小時候很像女生，我們都會笑說「媽媽，如果以後弟弟喜歡男生，怎麼辦？」。她就說「啊就沒有關係」。所以我覺得我媽媽的教育比較不一樣。(Y1-B13)

因為我媽媽之前是讀哲學的，然後她也跟鼓勵我不去有那種既定的角度來看事情。我那時候跟媽媽說，媽媽我要去參加同志大遊行的時候，她就說喔好，然後回來的時候她就問我說那有怎麼樣嗎？然後她就問我說，你有看到帥哥嗎？我覺得媽媽的觀點都

很不一樣，就會造就我看待性別或是同性戀這件事情，沒有什麼很特定的印象。(Y1-B21)

我在跟媽媽溝通的時候，她會告訴我為什麼她希望我去做什麼，不希望我去做什麼，為什麼她會鼓勵，她會去問我然後告訴我。(Y1-B5)

媽媽就是很 open . . . 媽媽對這件事情【姊姊負責家務，但由弟弟繼承財產】，她就覺得很生氣，為什麼要求我做多一點事情，他【弟弟】分的卻比較多 . . . 媽媽給我很 open 的角度，媽媽希望我們去希望我和妹妹去嘗試各式各樣我們喜歡的東西。(Y1-B3)

(三) 異性家長的影響

劉惠琴(2000)與陳佩錦(2006)分別研究女性與男性如何從家庭性別社會化的過程當中，學習社會期待的性別氣質，而家庭的性別互動模式影響個人的性別觀點。家庭教育影響一個人的性別觀點，與異性家長相處，則有機會學習不同的性別氣質，增加自己對性別的認知。社會建構論也認為，個人在人際互動的過程，發現兩者之間的差異，而後再修正自己的性別氣質，以符合現在社會對性別角色的期待(陳佩錦，2006；嚴祥鸞，2009)。

我從小就跟我媽，因為我們家只有我跟我媽兩個人，所以我覺得我從小時候個性比較像女生、比較陰柔的感覺。我對男生應該要怎麼樣沒有概念。就我骨子裡覺得我是男生，可是好像我表現出來的很陰柔，因為跟媽媽生活在一起，所以就是那種個性啊、想法啊就會越來越像女生。(Y1-A2)

我好像會跟一般的男生有一點不太一樣。就是我覺得像我的男生朋友，就會很武斷啊，很不會去思考吧，很衝動的那種。可是我覺得我會想比較多，對然後所以我覺得跟一般的男生有一點不太一樣。我覺得可能就是有受到媽媽的影響吧！就像之前可能我在管教學弟的時候，同學就會覺得他做錯一件事情，他就會突然生氣，可是我就會很冷靜下來，就是從比較多面向去思考。(Y1-A4)

我小時候跟我媽媽比較久，所以我可能比較有點像女生。可是我爸都跟我說，我跟我媽很像，想法都一樣，就是跟我爸會不太合。(Y2-D2)

我，然後一個妹妹，最小是弟弟。在家裡大部分都是女生，他在模仿，所以他就一定
是先模仿我跟我妹，所以可能會相對看起來就比較像女生。(Y1-B15)

如果說你爸爸平常會做什麼事情，你就會認為說，男生應該做什麼事情，如果你媽做
什麼事情，你就認為女生應該做什麼事情之類的...但是我覺得...成份主要就是看
你跟父母親其中一方的...你跟哪一邊相處比較久，就會在那個方面表現得比較著重。
(Y2-D1)

四、其他家人的性別觀

我們的學習對象從來不只有自己的父母親，其他親友也是我們學習或模仿的對象。
不論是大家庭、核心家庭、隔代教養或是與其他家人共住，都有機會在某些節慶或活動
中與其他親友互動。在談話的過程當中，或許沒有特別討論性別的議題，但是性別無所
不在。

(一) 保守的家人

以華人世界最常見的祭祀與祭拜祖先的文化，重要儀式或是祭拜過程是由男性來執
行，女性僅能從旁協助或事前準備的工作。祭拜儀式即是一種權力的象徵，由男性擔任
主祭者，代表掌握權力與主流文化以強化男性的優勢並鞏固陽剛文化（嚴祥鸞，2009；
蔡佳臻，2019）；女性擔任陪祭者、負責事前準備與事後收拾的工作，為從屬的地位，
與女性相關的，都被貶低或邊緣化（莊玲如、成令方，2012）。而這樣的文化源自社會
的性別意識形態，且與日常生活息息相關，無法輕易打破性別刻板印象的框架（錢淑芬，
2015）。

如果是...跟我阿伯，就是那種思想觀念比較老舊的那一種，你跟他講什麼就好像在雞
同鴨講，他講不贏你還會跟你吵架的那一種，就很難溝通。(Y1-D22)

主要是好像是阿公那一輩吧！男女的那個差異。我媽有4個兄弟姊妹，女生通常都讀
完高中而已，就去上班工作了，然後我舅舅是書讀得最高的。然後家裡的有些事情也
都要是男生去決定，就是要我大舅他們去決定這樣，家裡的事情都是我媽跟大姨在做，
男生就不用，就做決定而已，就不用打理家裡大大小小的雜事那樣。(Y3-A2)

我們家，阿公比較重男輕女，他會對於男生有非常多的期待，然後女生就是要讓，就要讓給弟弟。阿公就說女生要溫柔啊幹嘛的。(Y3-C73)

在我們家也是，長子負責爺爺奶奶那一輩的陪同。像這一次掃墓，我就問了一些掃墓的議程，然後那個時候我孀孀就說什麼「反正你要嫁出去」，好像就沒有義務要去知道這一些流程。可是我哥就是長子，我哥就是要陪著我爺爺，像侍從官那樣，我爺爺說什麼東西，他就要拿什麼東西出來。我跟另外兩個堂妹就變得好像都在旁邊，做小公差，全部變成都是我哥一個人擔。然後他們也會覺得，我們以後都是要嫁出去的。(N2-B58)

我們家算也是男生在扛，就是整個家庭的家計呀，感覺幾乎都是我爸在用，然後我們家就是真的就很像女力崛起的那種，就是真的女生的意識蠻高的。可是最基本，像賺錢什麼的，這個也是男生在弄啊，可是處理一些像拜拜那些事情，全部都是孀孀在弄。(N2-A42)

(二) 開明的家人

有別於父母親的想法，其他親友的思想較為開明、態度開放，讓自己改變原來的想法，學習從不同面向處理事情。

因為我的伯父伯母是那種很開放的人……伯父伯母就告訴我爸媽，什麼家暴啊，叫他們不要家暴、不要打小孩之類的，所以就是說改變蠻多的。我開始從伯父伯母身上去學一些東西，就是他們面對一些事情，看到一些別人犯的錯，他們是怎麼做的，從裡面開始去學。(N1-H2)

就是我的伯父伯母，他們從小學開始就不怎麼管我的表哥表姐，他們就是比較開明化……怎麼樣去決定自己的那些性向，他們也沒有那個什麼，啊就沒那個要求。(N1-H17)

(三) 年邁的奶奶

有別於前述的家庭的性別互動經驗，家庭結構的改變，家庭社會化的過程也因應而變，不一定是從父母親身上學習性別觀念，而是從其他親友或是在成長過程中自我摸索。

因為家裡就是爸爸媽媽都出去工作，家事的活就是看誰有空就去做，就是不會特別去分什麼性別。然後...就是...因為...可能就是工作關係，所以家裡也不會太管什麼性別應該要做什麼事。(Y1-C1)

我是家中的長子，然後家裡平常就是爸爸媽媽都不在家，所以就是給阿嬤照顧。阿嬤那時候也算年紀比較大了，所以家事幾乎都是我在負責，然後也會分配給家中的弟弟妹妹。然後所以對家事這種事情會比較沒有感覺，誰有空誰就去幫忙這樣子。(Y1-C3)

從逐字稿的資料整理中，發現家庭成員當中，除接觸機會最多的父母親外，幾乎不太有機會與其他家庭成員討論關於性別的議題。部分受訪者從互動經驗當中，體會到男女有別的感受，且多數家庭成員觀念偏向保守、傳統，對於性別仍舊有刻板印象。

貳、家事分工

過去的社會，對於照顧家人、料理家務的責任，歸給女性，且這些工作通常是無酬的(馬慧君、張世雄，2006)，男性只要工作賺錢養家，不用煩惱家務。社會變遷，女性依據不同理由進入勞動市場，多數家庭呈現雙薪家庭的模式。然在雙薪家庭當中，不論夫妻之間的資源條件差異如何，男性都不會協助與分擔家務(張智堯，2003)，依然由女性為主要家務工作者。

家務分工是家庭社會化最明顯的一個項目之一，從分配家庭工作的過程當中，都存在著性別差異。從受訪者的生活經驗當中，可以發現男性不用做家事的觀念，有改善的情形，對於家庭的性別分工不再如同過往的社會。在五次的焦點團體訪談當中，多數男同學也表示，從小就被教育要幫忙做家事，或者女同學會帶著弟弟一起做，讓男性學習幫忙分擔家務。

如果是我要做的話，我會拉我弟一起去做。(Y2-II1)

另外一個有趣的發現，男同學在成長經驗的過程中，對於家事的分工沒有固定模式，反而是因為家裡太過於髒亂、看不下去或無法忍耐，才決定動手做家事。

互相吧！誰有空誰去做【家事】，不然大家一起做。(Y2-H10)

我媽不想做，就放著給他爛，我就會看不下去，我就會自己做了。(Y2-G6)

看誰忍耐力比較低！（Y2-H11）

看誰沒有辦法忍受。(Y2-F5)

對，看誰先受不了誰就去做了。(Y2-D5)

行政院主計處於 2004 年與 2006 年的社會趨勢發展調查研究項目⁶中，分析男女性從事家務的時間，發現男性分擔家事的時間比例有提升的趨勢，然而都未達到女性的一半，且已婚或同居的關係狀態的女性，做家事的時間最長，平均每日長達 3 小時 31 分鐘。社會風氣的轉變與性別平等的提倡，男性逐漸投入家務工作，然總體而言仍是由女性負擔家事。

參、不一樣，才特別

我國的社會文化逐漸轉變，但在社會結構、文化規範與家庭中仍存在傳統的價值（黃曬莉，2001）。關於學習才藝的議題，一直以來都會有性別刻板印象。例如對於樂器的學習，每一種樂器都有被認為合適的性別，女生要學鋼琴、古箏、長笛，男生適合打擊樂器、二胡等。

⁶ 行政院主計處。檢索日期：2020 年 5 月 12 日。取自：
<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=11329&ctNode=3291&mp=1> 與
<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=17856&ctNode=3288&mp=1>

我那時候我國小的時候學嗩吶，大部分都會覺得是男生，很多人就是說「你一個女生怎麼會去吹嗩吶」。照理來說女生不是應該彈古箏或是琵琶那種……一開始也是受到，就覺得為什麼是女生去吹，女生一定吹的沒有比男生好，這種之類的話……社會會有一種刻板印象……大家就會覺得說，男生可以做的事情，男生可以做女生就不能做的那種觀念其實還在。(F25)

很明顯長笛跟豎笛就幾乎都是女生，可是像小號，就只有我一個女生，然後長號、低音號通常都會是男生。(F28)

在「做」性別的過程中，受到環境、組織、人際脈絡等情境因素影響，某些時候允許個人展現出彈性、另類的性別特性（王大維，2008）。如同都是學習樂器，若拘泥於過去對於性別氣質與樂器之間的關係，不易凸顯特別之處。受訪者的父母親突破過去樂器的性別刻板印象，認為要與其他人不一樣才有特別之處，也才有機會受到他人的關注。

那時候是爸爸喜歡，爸爸就說女生學嗩吶很少人啊，以後競爭應該比較少吧！我媽媽就說，讓我學一個國樂器，然後我就說我想學古箏。可是他們就不同意，他們說女生古箏太多女生學了，太沒有特殊性了。可是我不要，一開始也覺得為什麼一個女生，我一個秀秀氣氣的女生，我要去吹嗩吶。然後我媽就說，如果不學的話，就都不要學了……我媽媽就說，你跟別人不一樣你才有辦法，因為你看一排，假設我學古箏好了，就都是女生，就不太會被注意。可是如果，你學嗩吶的話，一排都是男生就只有你一個女生的時候，你就會特別的突出。像我那時候在軍樂隊裡面，像軍樂隊裡面，小號組的全部都是男生，就只有我一個女生。(F27)

性別角色受到社會文化的影響，反映當下對於性別氣質的期待，新舊時代的性別氣質也存在著落差。家庭的性別社會化，涵蓋兩個或兩個以上的世代經驗，個人在不同世代的性別觀點中，建立自己的性別意識。

第二節 軍校場域外的性別經驗

本節主要討論軍校場域之外的生活性別經驗，分為三個段落討論，第一段討論生活中與他人互動的性別經驗；第二段落探討軍校生的性別觀點，對於其所認識的性別與自我期待的性別分別是什麼樣子；第三段落討論軍校生的多元性別觀點，了解其認識多元性別的過程與對多元性別的態度。

壹、生活中的性別經驗

除了家庭的性別社會化經驗，在校園及日常的生活，同儕或他人的性別觀點與經驗，也會影響我們對性別的看法。本段落了解研究者參與者在校園學習的性別互動經驗，認識在性別的存在，以及對於身體暴露程度的接受度與認知進行討論。

一、校園經驗

(一) 界線

男女性的生理性別有極大的不同，例如喉結、胸部、內分泌系統與生殖器等，並且在青春期開始有明顯的變化，使得男女性在外表上面有明顯的差異。每個人的生長速度不一樣，部分受訪者在國小時期，即發現自己與異性的不同，部分則到國中時期才發現第二性徵的不同，開始注意男女之間的互動。

我覺得如果在國小以下的話，那個男女之間我覺得還滿模糊的，因為小時候可能沒有想那麼多，兩小無猜，而且我們那時候廁所也沒有分男生女生的。(N2-D38)

國小沒有，你就會對男女的界線很模糊，就大家都是朋友。所以我覺得真的學到男女的差別，是在國中以後的事情，尤其是當男生女生從…因為國小都長得一樣，等到各自的性別特徵越來越明顯的時候，才會感覺到我就讓我們好像之間有點不同。(N2-D39)

特徵變明顯吧...因為小時候大家都包著尿布，所以都一樣啊！大家天真無邪。(Y2-H8)

大家四五年級才會開始那個...女生脫衣服...就是會開始迴避。(Y2-G4)

(二) 高中男生的樣子

我們處在多元性別的時代裡，不應該拘泥於單一性別的發展，或對於性別有特定的印象，但是每個在認識或學習其他性別氣質之前，一定是先了解自己的樣子、自己的性別，才會透過比較、衝突與學習的過程，接納其他性別氣質。

楊幸真(2007)的研究中，男女學生在校園學習與同儕互動的過程，如講話方式、穿著打扮等行為，學習「做」性別。第二性徵的發展，使得男女兩性有所差異，一般而言，男性在體能方面，有較高的支配性，且體能被形塑為權力的象徵與支配，強而有力的身體，往往被視為「陽剛的身體」(韓采燕，2012；崔艾湄，2013)，也成為男性學習與效仿的目標，並將其視為「有用的」。

高中的時候身邊的男生的同學，開始穿著就是比較會注意自己穿著打扮，就是穿的帥帥的啊。(Y1-A39)

高中也是會...假如學校的運動會的話，那種體能比較好的同學，算是那種算比較理想的那一種。如果那種體能比較差又沒有一些特殊的技能吧，就會被歸類比較...算是邊緣吧。可能在學校是比較不會被觀察到的人物，可能也會被其他人認為，就是比較比較沒有用處，因為會覺得男生這個性別主要就是要有一些功能在吧。(Y1-C4)

(三) 性議題的討論

在公開場合說黃色笑話、暴露字詞或是性器官等性議題，是男性的話語權，也是其生活中常見的話題與社交手段之一。透過對女性外貌的品評和性言談，貶低女性的存在價值，反映了霸權式男性氣概，以區別陽剛氣質與陰柔氣質的話語權(楊幸真，2007；郭靜儀、邊明道，2011；韓采燕，2012)。父權社會限制女性的話語權，當中也包含對性的討論，不允許女性討論性議題、黃色笑話，尤其是在公眾場合。因此，通常女性在三五好友間，或是同樣都是女性的環境之下，才能安心地談論性議題。

你手機拿出來滑 IG，你看你的探索是不是這個奶很大！不是這樣子嗎！男生就好像很習慣吧，就是那個女生奶大不大這件事情拿來討論...討論的話題。(Y1-B9)

因為以前高中的時候，因為我讀女校，她們就會開始討論誰誰誰怎麼樣怎麼樣，哪個足球明星多帥，她們就會聚在一起討論這樣子。我覺得可能因為環境全部都是女生，所以她們敢公開大聲講。可是如果在男女校的話，就除非是那個女生特別的開放、open，她不會太在意別人的想法。不然其他的，其實一般的女生的話，應該是不會在異性的情況下在公開場討論類似這樣子的話題。(Y1-D4)

那是不敢公開，但是私底下幾個要好的女生會一起講。(Y1-D3)

社會風氣的轉變，逐漸改變性別刻板印象與陽剛文化在生活中的影響，且《性別平等教育法》的推動，激發校園與教師對性別議題的敏感度，透過教學的方式，使學生認識性別歧視、性別認同、性傾向、性騷擾、性侵害等性別議題（黃嘉韻，2014）。性議題的談論，已不再只是男性的話語權，女性也願意在公開場合與男性討論，不認為談論性議題是不妥當、有損形象的話題，顛覆性議題的性別話語權的權力關係。

可是心理組的【女生】每次進來教室之後，都在那邊講一些很色的話題。她就是會講說，可能就是開個玩笑，但她就是會把外套拉鍊拉下來，然後就說要不然我以身相許之類的。(笑) (Y1-A13)

如果要討論這件事情【黃色笑話】，其實是還好。(Y1-B10)

(四) 同儕影響

我們都認為父母親的想法比較傳統，容易限制我們的發展，而同儕之間，因為時代背景與學習的知識較為相近，在觀念與想法上容易達成共識或有相似的觀點。然而在訪談的過程中，部分受訪者均表示同儕之間的想法落差甚大，有些同儕還比父母親的性別刻板印象還要嚴重，會希望自己展現更多的傳統性別氣質。

我覺得從國小以後，同儕的影響會比家庭還要重。(N1-F9)

同學之間還是會希望，就會覺得你是女生，你應該脾氣不要那麼暴躁、不要那麼容易生氣啊……他也會希望就是說，試著去打扮一下，就是不要這麼的運動風格，他們就會說你可以稍微打扮一下啊，可能畫個妝啊，或是穿個比較漂亮的衣服啊，就是會有那種期待。(Y3-C6)

要有女生的樣子……會從同學那邊聽到比較多，希望你可以展現多一點的所謂傳統的女性的特質。(Y3-A5)

要有女生的樣子，要溫柔一點、對人好一點、和善一點，就同學之間，但在家裡就不會。(Y3-B2)

二、衣著暴露與否

第二性徵隨著年紀增長而越來越明顯，因此在穿著上面，明顯呈現男女有別。過去的社會文化，對於男女性的穿著打扮也有一定的規範，如女性適合裙裝、長髮，男性穿西裝打領帶、可以穿背心。

(一) 沒人在意

社會文化透過衣著的方式，展現對性別特質的期待。社會文化制度與習慣的影響，已經深深嵌入我們的生活，成為一種對性別的信仰與期待（張維安，1994）。社會期待女性穿著端莊、合宜，不宜穿著暴露的服裝，否則容易遭遇性騷擾或性侵害。女性也在這樣的生活環境與社為氛圍之下，限制自我的發展與選擇權，以迎合社會對女性性別氣質的期待。

Foucault (1998) 認為「性」並不是我們所認為的禁忌話題，性一直在發展，而是資本主義對性充滿恐懼，而透過不同手段與方法建構新的性別意識。依據女性網紅實際測驗的結果，社會大眾並不會特別在意女性的穿著，反而是因為自身女性的性別而受到束縛，害怕自己的行為模式不符合社會期待。社會建構論認為，性別是透過人際互動、教

育、空間、權力等因素，模塑出對於性別的認知（張碧芬，2005）。社會對於性別刻板印象的改觀，有助於性別朝向多元化的發展，以及包容不同的性別氣質。

我之前有看一個 YouTube 的影片，就是有一個女生，她就去實測她不穿胸罩出門，看大家對她有什麼看法。她發現根本就沒有人在看她，下午的時候她就直接換那種短袖，很明顯的那一種。她就發現說，其實沒有什麼人會真的去盯著她、注意她這樣子。影片的結論就是說，有的時候感覺好像女生自己被束縛了吧，好像有一種觀念，我就是一定要穿胸罩才能出門，或者是我一定要去保護我自己，去遮住那些部位才是有禮貌的，反正是一定要穿胸罩才能出門。可是她就說這種事情是你可以自己決定的。你今天真的不想穿那你就不要穿，這是你自己的選擇，其實也不會真的有人一直去盯著你看，或者是怎麼樣。（Y1-A8）

（二）天啊！有人在看！

傳統父權文化、陽剛文化，長期漠視性別意識，以性騷擾的方式，強化了男性的自我意識與優越感（陳素華，2017）。性騷擾使女性的身體遭到物化，貶低女性的特質，將其降為次等性別（蘇芊玲，2001）。因此，即使現實生活中，有女性親身測驗的經驗，女性實際的生活經驗卻不然。曾經因為穿著較為暴露的服裝，遭遇到男性特別的關注，尤其是胸部，讓其感到非常不舒服、害怕，認為女性還是要注意自己的衣著。男性則認為，這不只是女性會遇到的問題，只要有人穿著暴露或是露出身體部位，都會遭來異樣眼光。

我覺得女生自己，就是也是要小心。我自己會覺得有時候穿那種，可能比較低胸的，就是會露出咪咪的時候，就真的會有男生在看。就像我聖誕舞會的時候，穿那一件黑色的禮服，比較低胸的，那一天，發現真的會有人在看。關注這裡（指胸部）。還是會怕怕的，如果穿比較低的時候。（Y1-B8）

沒辦法，因為那個阿，如果我今天穿的...你也會很驚訝。如果我穿三角褲的話，你也會先看三角褲啊，對不對，妳們也可能會「喔！喔！喔！」。（Y1-A10）

（三）安心的環境

生理性別使得男女兩性天生的身體構造不一樣，經由社會對兩性的規範與性別期待，強調男女有別，不可以輕易在異性面前暴露身體部位。因此，在相同生理性別的環境之下，比較不會擔心被偷窺或是暴露身體部位。

我就覺得不會耶，我們以前還會在教室換泳衣，會換到對面的鄰居，打電話來學校說「你們可不可以換衣服的時候，拉一下窗簾」（大家大笑）……但大家也都不會特別去看，就想說你有的我也有，也不會特別去瞄什麼什麼的。反正大家都知道下一節是游泳課，大家就直接脫，也不會說什麼啦~（Y2-I5）

像我們在男校也都是直接換衣服啊！（Y2-F3）

我覺得現在在這裡也會被霸凌啊！就會覺得…大家都是男生，就只有你一個是女生，就會有一種…我覺得會【多數暴力】！就是會叫他們【男生】出去，我們【女生】要換衣服，就會叫他們出去。然後在這裡就是反過來！（Y2-I9）

（四）社會刻板印象

性別刻板印象來自於社會對性別的期待（Linda McDowell, 2006），透過「做性別」的方式，要求男女兩性展現符合期待的行為。如前所述，對與女性穿著，社會文化的性別期待迫使女性不得穿著過於暴露的服裝，然而男性裸露上半身，也就是台語俗稱的「褪剝裪」，卻是一件稀鬆平常的事情。陽剛文化深植於我們的社會之中，「褪剝裪」的行為也被視為是男性展現陽剛氣質的方式，藉以強化男女兩性之間的差異。孫志硯（2008）、韓采燕（2012）與王雅璇（2016）的研究結果，都顯示社會或組織對陽剛文化的推崇，透過性黃色笑話、裸露上半身、談論女性身材等性議題，區別男女兩性的社會地位。

我覺得有時候除了社會的看法之外，其實有時候我們自己好像會…因為我不是女生，所以我很難去體會，就感覺好像會很束縛自己。（Y1-A9）

男生比較沒有關係吧！沒什麼好看的啊！就一團肥肉...可是我覺得女生看到男生裸上半身，也會覺得沒什麼吧！那不然大家怎麼去游泳池游泳！一般男生的泳裝就是只有泳褲一條，那從好久以前就定下來了，就是男生不會特意去買一個泳衣（指著上半身）去穿，從以前到現在也沒有女生特別去反應說「啊！好噁心」，所以就習以為常。可是當一個女生在游泳池，把她的泳衣脫掉，這可能...男生女生都會覺得「她怎麼會突然沒有穿」，就會特別的奇怪。（Y2-H5）

那應該是男生會覺得男生沒有差。因為從小的刻板印象，或者是從電視裡面看到的，就是男生在健身房那一種，就是要...要裸上半身，就是很精壯的樣子。所以一般生活當中不會看到女生裸上半身的情況，我們的印象...女生裸上半身是一件奇怪的事情。（Y2-F1）

貳、性別的模樣

性別無法僅以簡單的生理差異來解釋，是社會變遷過程中諸多複雜因素所致（蘇芊玲，2001），是不斷地且複雜的性別社會化過程。性別包含生理性別與社會性別，它是一個光譜，沒有固定的位置，因應社會文化、成長背景與生活經驗不斷地調整與改變。我們無法選擇自己的生理性別，但是社會性別則否。我們從家庭、校園與職場的社會化過程，逐漸學習性別氣質與社會的性別期待，性別社會化支配著我們對於男、女所應該有的行為舉止、評價與詮釋（張維安，1994）。

一、無關於性別，做自己

大多數人對於性別的認知，首先從家庭與學校的教育開始建立，再依據外貌的特徵去判斷生理性別。經過相處後，漸漸認識一個人的性別氣質。

從小還沒有意識到你的心理性別、社會性別的之前，都是你的家庭、你的幼稚園、國小，你的學校給你灌輸你是一個男生，就跟其他性別一樣是男生的人一起互動。那大家就會有一些習慣，一些動作舉止就會開始跟女生慢慢的不一樣（N1-F10）

在以後你才發現，漸漸發現說你比較偏女性，可能外表開始去改變，開始會去跟女生互動之類的，你就開始會有一點變化。（N1-F11）

我覺得有時候很難去判斷，你真的跟這個人認識之後，知道他的生理跟心理性別到底是不是一樣的，你才可以做確切的判斷說，到底是男生還是女生，還是說是其他性別。

(N1-C2)

性別的發展朝向多元化，每個人不只有單一性別氣質，無法單從外表或性傾向去判斷，要經過相處之後才會真正了解一個人的性別。然而刻板印象的影響，社會對於性別有明確的定義，不容許有灰色地帶或是多元相容的情形。

我個人認為是說，性別是個人決定的東西，而不是要靠別人去幫你定義，可是反而社會上會幫性別有一個架構在那邊。就是說性別是什麼什麼，就是該幹什麼，這是目前比較矛盾的。大家就把那個架構打破了，可是我個人是認為是說，這個性別的東西蠻個人、蠻主觀的。就是說你今天可能是男生，你可能會喜歡一些比較女生、女性一點的東西，或者是一些女性化的動作，他個人還是認為他是男生，那他就是男生、他就是男性，我覺得沒有什麼不對。可是反而社會就是會覺得說，這個男生是有點娘娘腔啊，或者是有點女性化之類的，就開始說他是 Gay 啊。然後有些女生也是也是有比較酷酷的，或者是打電動什麼的，可是人家還是認為她自己是女生，就是比較女性化，可是也不會喜歡同性這樣子。我覺得是目前社會，會因為這些東西而去定義什麼是異性戀什麼是同性戀。(N1-H1)

性別其實蠻個人主觀的，我不能定義他是什麼。目前我的認知為是依生理性別去判斷，他是男生或女生，那他真實個性的話...我只能說會跟他了解、跟他相處之後，我才知道他比較偏向什麼。他自己認為他自己是什麼的話，如果我們相處夠久的話他，就會自己跟我們說他可能是什麼的。像我有遇過幾個就是，我原本也不知道他是【同性戀】，但就慢慢跟他當朋友之後，他就跟我講說他是什麼之類的，就部分幾個會個別跟我講，他會跟我講說他是同性戀啊。我覺得那是個人決定的，我不 care 那種東西，我們在一起，我又不是要跟你當男女朋友，我只是跟你就是好朋友而已，這是我個人的觀點。我主要是第一印象還是生理性別，心理的話還是只能說，真的要好好跟他待久一點，才能知道說他到底是什麼性別。(N1-H8)

性別不是唯一認識一個人的方式，也不是評斷一個人好壞的依據。人與人之間的相處，能否與人為善、隨和地相處，才是影響人際關係的重要因素。

不管是男生也好女生也好，甚至是他是同性戀或者是雙性戀．．．其實他是隨和的，或是跟人家合得來的...不管跟誰相處，大家都覺得他這個還不錯。如果他是富有攻擊性的，如果他又是同性戀的話，那是不是別人可能會用更異樣的眼光去看待他，這或許又是一個問題。還是要回歸到人跟人的相處，才有辦法去判斷說他是不適合在這樣一個環境，依這個身份或者是依哪一些狀態去跟人家做相處這樣子。(N1-A14)

二、自我的性別認同與期待

對於自我性別認同與期待，依照生活經驗與社會化的結果，每個軍校男性有不同的詮釋，有的是因為進入軍校後，逐漸養成男子氣概；有的人則是認為自己在個性上或是為人處事上比較有男性的性別氣質；有人認為自己的性別特質不單只有男性，包含其他性別的特質；也有人認為如果可以選擇的，他想嘗試成為女性，展現出女性變化多端的樣貌。

上大學之後，每次回家我會跟媽媽聊天，她就說其實蠻慶幸你去唸軍校，我就說為什麼，她就說你沒有什麼男子氣概、沒有什麼男生的氣息，你去讀軍校就好像比較有那種感覺。我就說對啊，我有這種感覺。上大學之後跟男生同學相處，然後就慢慢的比較比較找到自己身為男生、自己有什麼樣的特質或是有想要什麼樣的氣息。(Y1-A3)

我覺得我有 7 分男生 3 分女生吧！有時候自己一個人的時候會想很多，就是感情...就是自己會亂想，就感覺很像女生...會有那個狀態，我不知道是不是女生會有...我覺得自己就是有點，會亂想一些... (Y2-G1)

比較表現在處理事情方面。就像女生的話，她可能遇到問題就馬上會去尋求幫助，但我的話就盡量自己去完成，就算到最後真的一直想不出來，就一直鑽牛角尖，比較沒有辦法去尋求別人的幫助。(Y2-B7)

我喜歡女生，可是有時候還是會蠻 gay 的。怎麼說...應該是說比較會跟男生...喜歡跟男生玩吧！可是我是喜歡女生的！（Y3-A6）

生理是男生，性取向是女生。然後可以選的話，我比較想要當女生，就覺得女生比較美。條件上啦，我覺得女生的可塑性比男生大很多。男生可能會被一些一些東西綁住。像是穿著之類的、穿搭之類的、髮型之類的。以頭髮來說，以現今社會普世價值，女生的變化的確是比男生多的。我覺得雖然女生有一些生理上面的...聽說月事來的時候

真的是滿痛、滿不舒服的，還是會比較想當女生啦。就是覺得可以男生打扮就那樣的，女生就可以讓自己變得更美。(Y3-B4)

我在外面看跟在裡面看，男生就不會讓我覺得很美。就是我不會覺得很美，一般普世都會覺得說很壯或者是怎樣，就可能是很帥之類的，不會激發到我審美觀的讓他上升的那個地方。女生看起來就，就會有那種美的感覺。如果是自己自我期許的話，是覺得...當然自己都想要當美的那一個啊！所以如果可以選的話，會想當女生啦！但希望是身體素質好一點（笑）！如果當女生的話，可能性傾向會變成男生，對。我的性傾向應該還是異性戀，但不會是同性戀。(Y3-B6)

軍校女生認同自己女性的性別氣質，但是因為成長環境或學習環境以男性居多，羨慕男性的性別氣質或人際相處，影響自己的個性養成，但是也肯定女性特有的氣質與不一樣的生活方式。

我知道我自己是女生，有時候也會羨慕男生，也會想要當男生，因為就覺得男生就很好啊。因為我從小到大身邊都是男生，玩伴都是男，跟女生就比較少，就比較常跟男生相處，你跟男生走太近，她們就會討厭你，就想要跟你絕交。但是我個人，如果是喜歡、性傾向來講，我個人是男生、女生都可以，只要那個人是那個人就好。後來我慢慢長大，我還是...發現當女生其實也不錯的地方，就會開始慢慢喜歡自己這個性別。(Y3-C7)

女生在家裡也有一點吃香，你可能跟爸爸撒個嬌，很多時候就會有一些意外的收穫出現。像現在我也習慣是女生的這個角色，有時候也會覺得說，欸，女生可能就是可以看到一般男生看不到的風景，比如說五樓夜景，如果我是男生的話，我住在五樓以下，就看不到。我以前站衛兵的時候，都會在五樓那邊，每次都在看那個夜景。(Y3-C9)

可能我的個性比較好勝吧、比較好強，所以就會覺得，為什麼男生可以我不行，所以變得像男生這種性格，應該也是這樣慢慢養出來的吧！(F26)

三、我所認識的性別

(一) 男生的樣子

對於印象中，男生的性別氣質、男生的樣子應該如何呈現，發現多數受訪者，尤其是男性，都認為男性應該要有承擔責任的能力、面對壓力的挑戰以及背負家庭期待與養家的責任。職場上已有許多傑出的女性，且雙薪家庭也十分常見，但多數男性仍然認為賺錢養家是自己的責任，不放心與女性家庭成員共同分擔。

我自己是覺得男生應該要比較有肩膀，我有點難形容那種感覺，但是就是要敢做敢當，要有肩膀（拍自己肩膀），我一直都覺得說男生就是一定要肩膀，但我覺得那一個是一個意象。因為我是覺得男生之後都會結婚，結婚之後你就是會變成家裡的中流砥柱的感覺，就是要培養自己的抗壓性。就是要培養自己的抗壓性，不要很容易就是被一些事情擊倒了……要負責多一點啊……所以會覺得男生要有肩膀，就是希望把整個家庭顧好，有點這種感覺。因為天生就是會被設定成要有功能。就是石器時代要負責打獵，所以要能力很強。才是真男人的象徵。(Y1-A6)

可能就是因為爸爸媽媽不在家所以，就會常常決定一些事情。可是可能就沒有辦法那麼果斷，就沒有辦法像其他同學就是馬上想出解決方法，然後處理事情這樣子。上軍校之後，可能因為學校環境，然後開始讓自己有一些改變……才會有果斷去決定一些事情，比較不會像以前優柔寡斷的樣子……我印象中的男生的樣子，應該是體能很好、做事情比較直接果斷，可以很快地解決事情這樣子……因為可能就是在家裡就是要負責一些事情，就是要一些能力在，才能把整個大局…【撐起來】。(Y1-C5)

男生應該要穩重。背負比較多社會壓力、家庭壓力。女生如果待在家裡可能不會被說話，可是男生如果沒有一份穩定的工作，你就會被投以奇怪的眼光。工作方面，感覺男生壓力會比較大。就是假如會希望能夠升遷或是加薪，因為感覺家庭可能是…觀感上是要讓他們來擔，然後老婆在家裡照顧小孩的話，壓力會更大。就是如果今天他是要負責照顧家裡的話，他可能在求職或者是工作上，壓力比較大。(N2-B5)

男生就是要肩膀、要有擔當，要扛得起一些責任。(N2-D1)

我覺得我們男生要不要夢想之前，我們一定要去把這個經濟先處理好……所以在有夢想之前，一定要先把…妻子、爸媽全部都先處理妥當。(N2-D34)

我其實覺得說一個男生應該要有一個，比較比較敢去發聲吧。遇到什麼事情，那你比較願意去挺身而出，或者是比較願意講話，如果你的朋友或是兄弟遇到什麼事情的時候，你願意去幫他發聲的感覺。或是遇到事情的時候，可以比較有想法或是比較果斷的去面對或是去處理。(M7)

多數受訪者認為男性應該賺錢養家，以照顧家庭為第一優先，但是有受訪者認為現在的社會風氣轉變，對於扶養家庭的責任已經不在只是男性或是長子，女性的經濟能力逐漸獨立，也開始負擔家庭的經濟狀況。

我對於自己的性別期待就是要獨立。因為其實我覺得不一定是性別，就是因為我是我們家長子，所以如果是換個角色，是長女的話，就是家裡最大的那一個，所以要負起就是有點像是，就是對背負社會。因為現在已經不只是男生，就是如果你是長女的話，也會就是家長的期待、期望會比較大。組成家庭的話，我覺得現在的時候，就不是比較，已經不是說男生主要來工作去支撐這個家，可是我是覺得如果在扶養長輩那一代的話，應該還是主要是男生在扶養。(N2-C21)

就是扶養上一代，就是你有可能比較跟男生的一起分擔。那可是如果在自己的家庭的話，現在滿多…我知道的、看到的都是男生女生經濟…很多慢慢變獨立的，就是會可能是一起擔，不會說全部都是男生在負責。(N2-C22)

男性被社會建構為主流的性別，在陽剛文化的社會下不斷地占盡所有優勢與權力，不論在政治、經濟、教育等領域，都享有最完善、最豐富的資源，男性成為社會中的「既得利益者」。在這樣的環境與社會氛圍之下，我們看到女性受到壓迫與歧視的窘境，卻忽略了男性的情感需求受到壓迫的現象。

男性的陽剛氣質並不是與生俱來的，而是在父權社會下對男性的期待所學習得來的技能（陳佩錦，2006），加上性別教育缺乏男性對情感表達的訓練，以「男兒有淚不輕彈」方式展現對陽剛氣質的肯定。男性長期被陽剛氣質所操演，認為表現出任何陰柔、懦弱的表現，則會被社會所排斥（孫志硯，2008；平雨晨，2018）。

受訪者的經驗裡，通常男性應該展現大方、體貼的氣質、要疼愛女性，其實也是社會對男性性別氣質標籤化的一環，限制男性表達情感的需求，以展現其支配權力。

就社會觀感就會說男生應該要比較大方一點。(N2-C2)

感情方面話…男生好像沒什麼地位，就是什麼事情都應該是男生先道歉，然後通常都比較讓女生(N2-B3)

要體貼吧…就是要體貼女生。(N2-A3)

(二) 女生的樣子

女性的生活圈當中，容易出現小團體，會互相排擠與在他人背後議論，不像男生敢直接說出想法。但有受訪者認為，不一定是因為性別的因素，有些人因為個性比較靦腆、溫和，所以不會直接與他人正面衝突。

感覺女生跟女生生活在一起，感覺就會是對人不對事。我覺得以前我們全部都是女生的時候，感覺就是不爽你，比較會搞小團體……因為軍校大部分都是男生，我覺得男生就是比較，就是比較不會分那麼細，就是一個大圈圈的感覺。(Y2-I1)

但我覺得男生就會直接講出來，如果男生不爽的話，就會直接說，就會很賤的直接說怎樣怎樣……女生都會說，就會在背後說他怎樣怎樣。我覺得在背後講其實也是有原因的，我覺得在背後講是因為…不敢直接跟你講。男生就會直接在面前開始對嗆、對峙，他們好像比較不會有後顧之憂。他們就反正「我就是不爽，我就直接跟你硬上」就不會想說算了的樣子。(Y2-II5)

我覺得應該不會只有…應該不只有女生，應該有些男生也會這樣，也有可能，就是看他的個性，像有的就比較直接，有的就比較靦腆，他就是比較迂迴不會正面、正面攻擊。(Y2-D7)

社會刻板印象賦予女性家庭主婦的角色，即便就業市場開放女性的加入，不少女性成為職業婦女，仍要負起照顧家庭的家務工作。女性扮演家務勞動者的角色，被賦予「照顧家庭的需求」，影響女性在職場工作表現與升遷的機會，女性不得不放棄自己的夢想、事業，將重心轉回家庭(馬慧君、張世雄，2006；林君潔，2015)。

女生可能會就是要能夠是一個好老婆，然後是個好媽媽，就是你到了一個年齡，如果你還沒有結婚的話，社會會給你壓力，家庭可能你爸媽說「你怎麼還不找一個好對象」。然後如果你有自己的夢想，想去追求，你不把婚姻當成第一要務的話…可能別人就會出現一些聲音，就是這時候你應該要嫁給一個人，你應該要生小孩了，不要到了四十幾歲還沒嫁出去之類的。(N2-B6)

會被撻伐…社會地位吧…就是如果女生太強的話，就會最後被一些，可能位置比較高的男生打壓，就是覺得女生不應該這麼強。就是有些女生能力真的很強，有的就是就是說…會被男生壓著打，也被家庭束縛很多。(N2-A6)

我覺得可能原因是因為，女生如果生完小孩之後，她自己心裡的重心也會是放在小孩身上。有可能是束縛，但也有可能是自己心裡會放不下小孩。就是聽媽媽們都說，生完小孩之後，你的心情完全都放在自己小孩身上。但是如果沒有什麼生小孩，可能如果只是進入婚姻，可能還可以兼顧工作。(N2-B10)

女性從過去的父權社會壓迫中逐漸掙脫，爭取自己的權益，越來越能在社會上發聲、展現能力。然而，女性即便在怎麼努力或是表現出眾，到達特定職務的時候，仍然有玻璃天花板效應，無法晉升到更高、更核心的職位（黃懿芳，2004；劉梅君，2010）。

我覺得女生比起以前，強勢的人會越來越多了，比較會越來越敢表達自己。這是一個社會風氣的轉變。以前的偶像劇可能就是，看到就是男生，可能會是富二代，就是比較大男人主義的那種。可是現在的偶像劇，就變成是女強人。以前可能就是，女生就是弱弱的，就會塑造成男生是英雄救美的形象。現在就是隨著社會風氣的改變，女生越來越有自己想辦法的時候，變成劇很多都會強調女強人。我覺得現在已經沒有所謂的…男生就一定要很強勢、很勇敢什麼的，其實現在越來越多女生也是慢慢得越來越強勢(N1-C3)

我自己是比較就是覺得女生就是要自立自強。雖然某些方面還是得靠男生，但是我覺得女生要自己一點…就是我知道沒有你，我也可以過的很好。(N2-A43)

我覺得現在感覺有慢慢好很多的情況，就是沒那麼糟糕。現在社會上女生有…就是比較有能力的女生會慢慢被看見。(N2-C3)

可是在人數上還是男女比例差別很大，就是到了一個階級之後的男女比例，不管是在軍中的將官，還是向外面企業的那種，通常是最 top 的人，幾乎還都是男性。(N2-B8)

裙裝，幾乎是女性的代表，社會大眾也認為女性應該穿著裙裝，比較能符合女性美麗的氣質，然而對於穿著裙裝，女性有不同的看法。有些人不認同女性就一定要穿著裙裝，認為裙裝給予很大的束縛感，無法自在做自己，有些女性則十分喜歡裙裝，在服裝的選擇上，以裙裝為主。

我覺得很好啊！為什麼女生就一定要穿裙子？像以前我超討厭穿裙子的，我會在裙子裡面加褲子，我只要在教室裡面，就直接把裙子脫掉。就像我其實都不會穿裙子，我都穿褲子。因為穿裙子就是給我一種很束縛的感覺...就是動作不能太大、腳不能張太開、走路要怎麼樣啊，就覺得說...甘你什麼事！（N1-E11）

我本身是不排斥的，應該說我還蠻喜歡穿裙子的。我是能穿裙子就穿裙子，所以我是還蠻喜歡穿裙子的。(N1-F14)

上述分別討論社會的性別期待以及對自我性別氣質的認同，可以看見在性別主流化政策推動的社會環境中，多數人依舊扮演著社會所期待的性別氣質，不斷地在生活中經歷社會與陽剛文化所建構的性別刻板印象。

參、多元性別的認識

校園對於性別的教育與同儕之間的互動，使我們有機會學習接觸更多的性別議題，包含對自我性別的認知、異性之間的相處與多元性別氣質等。社會文化隨著時代的更迭逐漸改變，性別的議題不再只有男性與女性，十分絕對的二元分類，多元性別的議題也逐漸受到社會大眾的關注。

本段落討論受訪者認識性別的過程、對多元性別所抱持的態度以及參加同志大遊行的經驗，了解軍校生在基礎教育所建立的性別觀點，以及對多元性別的想法與認知。

一、認識多元性別的過程

(一) 國小階段

部分受訪者表示從國小開始就有接觸性別教育相關課程，內容僅限於身體構造的認識，還沒有太多的介紹。在上課的過程中，有些人對於身體的介紹會感到害羞，有些人則會在班上起鬨。

國小的時候。(N2-A46)

國小就有吧…(N2-B63)

學校的課程，有關兩性的課程。(Y3-A40)

國小有健康教育、生活健康。詳細嗎...好像不太會，可是我那時候，我從小到大就聽到人家說兩性平等、兩性平等，在我們成長過程當中就一直聽到這個詞，就一直說要兩性平等。(Y3-C67)

一些公民議題之類的，我們是公民與社會，小學是生活與科技。這是我讀的小學，他就會開始上這個。(N1-E5)

可是我覺得沒什麼用。(N2-C26)

好像就只有認識身體吧。(N2-B64)

對，好像就沒有什麼吧。(N2-A47)

會有點不好意思。因為教室裡有男有女，然後教生殖器的時候，就很尷尬。然後班上一定有特別不害臊的男生，不是全部，有些男生還是很靦腆的，就會有那種特別不靦腆的。(N2-B65)

部分受訪者在國小時期就有接觸過多元性別者，只是當時候沒有正規教育的教學，沒有多元性別、同性戀的相關知識。有人覺得很奇怪，詢問家人後得到的結論是多元性別是不好的行為，要避免接觸；有人則不覺得有什麼不一樣。直到真正學習多元性別相

關的知識，在回想起國小階段的經驗，才了解當時後接觸的對象是多元性別，也改變當下家人給予的負面印象。

我第一次知道同性戀這件事情，其實是在我國小五年級的時候。我的樂器老師，她本身就是同性戀...可是那時候我不知道這個就叫做同性戀。然後那時候回家的時候，就會問家人啊，那時候我媽第一個反應就是「那我們是不是不要繼續學樂器了！」。我發現很多人的家庭，就是非常的傳統，就會覺得同性戀比較不好，所以她（媽媽）的反應就是叫我不再跟那個老師有多接觸。就是因為那時候還小嘛，就是家人覺得不好，我就會覺得說，那好，就是要保持距離。（N1-D2）

我國小的時候，我有一個很好的女生朋友，然後她姐姐是同性戀，就是短頭髮酷酷的，就是很有魅力這樣子。然後那時候我跟那個女生也蠻好的，然後我們也會有一些比較親密的動作，就是親吻或是抱抱之類的。但是那時候也不會覺得排斥，或是什麼的，但是那時候不確定自己是不是同性戀。也是到後來上課慢慢接觸到學校的一些課程，就是這個沒有不一樣，只是性別不一樣而已，但是感情是一樣的。就是到後來回想起這一段，就會覺得蠻不可思議的，原來自己那麼小的時候就有接觸過，但是那時候確實是沒有覺得有什麼不好。（N1-E6）

（二）國中階段

本次受訪者都是軍校的高年級（三或四年級），時空背景相差不大，但對於首次接觸性別教育課程的時間有所不同。部分受訪者直到國中，才真正接觸到性別教育課程。

比如說生活...公民啊（N1-A10）我記得國中就有。（N1-A11）

科技與社會，講到性別的議題。（N1-E3）國中的時候，類似生活課還是綜合課。（N1-E4）

國中。（N1-F8）

不論是國小或國中階段，性別課程並不是專門獨立的課程，而是合併在其他課程。就研究者的學習經歷，國小階段都還懵懵懂懂，對於性別沒有特別的概念，只知道男女兩性的校服不同顏色，男生短頭髮、女生是長頭髮，對於身體構造也沒有印象。國中開

始有健康教育課程，性別教育只是在其他課程的某一個議題，且介紹的內容也不多，著重在生理差異與第二性徵等知識的教學。

國中階段已經比較常見多元性別者，可以從同儕之間的互動、人際關係或是網路資訊發現多元性別者的存在，僅有少數人到高中才有多元性別的觀念。剛接觸或是認識性別多元的觀點時，有些人並未感到排斥或不舒服，不會以異樣的眼光看待多元性別者，認為能夠勇敢做自己的同學十分勇敢，也很願意與其做朋友；有些人則是以言語攻擊、霸凌或沉默等方式，欺負多元性別者。

我是在高中以前，男生跟女生，本來就是應該男生跟女生在一起，沒有想過就是男生可以跟男生，女生可以跟女生。在我高中以前，完全沒有想過。(N1-F4)

我是國中就有了。我在國中的時候，就有身邊的同學是同性戀。可是那個時候我也不知道為什麼，就是很奇怪，不會去排斥他們，甚至會覺得說「嗯！不錯啊！」。就是在那個時候的思想環境，你還可以這麼大膽的去做自己，她就是直接跟大家說「我就是喜歡女生，我是蕾絲邊」之類的。然後那個時候，可是我沒有因為這樣而去排斥她，我就跟她也蠻好的。就是還蠻厲害的。(N1-A3)

我從國中吧，就會看 BL 小說、動漫，本來就可以接受這件事情。我就莫名其妙網路看到【BL 小說】。不會覺得很奇怪啊！就覺得還不錯啊！就是很喜歡！就會覺得說它故事就寫得很好，就讓人很想一直看下去。然後慢慢國中、高中身邊就慢慢的有喜歡看這方面書籍的朋友，就會互相的交流。其實大部分都是女生在看，網路有社群討論，大部分也是女生居多。(Y3-C19)

國中的話，看到大群的同學，就是去欺負喜歡那種男生男生黏在一起的那種。讓我印象比較深的就是，有一次就是去打那個男生跟男生的。(Y1-C7)

感覺在一些階段，如果是有點比較女性化男生，就會被開玩笑啊。尤其是國中階段的男生，比較會鬧可能是同性戀的男生。國中階段，同性戀比較不敢表態說，他們其實是性取向是這樣。他們可能只是覺得是開玩笑，可是但是不知道在當下在當事者上面會造成傷害的行為。(N2-B17)

（三）高中階段

高中階段，對於多元性別者的態度，並非所有人都已經可以接受，有些人還是認為異性戀才是主流文化，同性戀或是性別氣質與生理性別不相符的同學都是「怪咖」，不願意與他們做朋友。有些人則是經過長時間的相處與認識，發現多元性別者並非異類，了解到多元性別者只是喜歡的對象並不像主流異性戀一樣，但是待人處事、與人相處的過程都是一樣的，因此更願意去接納與包容多元性別者，也逐漸減少霸凌的現象。

我記得我讀高中的時候，我討厭同性戀，我不會跟他們做朋友，然後我同學他們也是。我們在一樣的教室，也不會跟他們講話。我那時候有想過我不要跟他們好，不然別人也會覺得我也是同性戀，會很奇怪（Y2-E1）。

大學以前如果遇到女生跟女生還好，可是如果是男生跟男生的話，就是會覺得他很詭異，就會覺得說「幹，是怪咖」。然後就也不是說去霸凌他，但是就是說可能會平常就不會跟他們好，就是會分開。然後他可能就是比較沒有辦法融入到大家，而且因為高中的時候會，就是會跟一群人很好，比較少去聽到比較多元的聲音吧，我覺得。就有時候就會覺得說「幹！他真的很奇怪」，就會不想跟他做朋友之類的。（Y1-A14）

高中以後，我就看到我有同學，就是兩個女生在一起。我一開始看到的時候，我其實也不太能接受，但是就是這樣看了3年之後，發現自己就習慣了。我其實是從身邊同學有這樣子，每天就是在那個環境，看到她們在一起，就開始慢慢去習慣、去接受、去認識她們。（N1-F5）

因為音樂圈會比較封閉一點吧...我高中念音樂班的時候，我們班蠻多的人都是【同志】，尤其是在很多女生的那種環境下，就很容易產生女生跟女生。可是跟他們相處起來，他們不是壞人啊！因為在我高中以前，我會覺得就是...媽媽給我的觀念，就是喜歡自己同性的，就不是善類。可是到我高中慢慢接觸到的時候，我就覺得...可是我跟身邊的人相處得都很融洽，他們人也很好，也許他們喜歡的跟我們就是...我們喜歡的是異性嘛，他們只是喜歡跟我們不同性別的人。（N1-D3）

可是高中的話，就感覺同性戀的男生會有自己的朋友圈，他可能會跟女生很要好，就開他玩笑的男生會變少。但是到了高中吧，就是其實他們都敢承認，就是說他們其實喜歡是同性，然後變成不能接受同性戀的人，他們就會安靜。普遍我的學習環境是都大家都能夠接受，不能接受的人也不會刻意去攻擊，就是會保持沉默。（N2-B66）

城鄉差距的影響不僅在硬體設備與學習資源，在課程內容的設計上，也存在著城鄉差距。

可能都有吧！因為念的國中算是比較鄉下的，比較像是大家思想比較傳統，後來高中就到比較市區的，然後大家的想法就比較跟得上，比較像是主流吧，就是知道要去尊重其他人。(Y1-C30)

(四) 大學階段

大學的世界多元、豐富，且經過國小、國中到高中的學習與認識，對於多元性別已經有部分的認知，此階段大多數人都能接納多元性別者，也願意去認識他們。

我覺得大學之後有差。雖然說是軍校，但我覺得相對比較封閉。第一個是接觸的族群比較多元，也發現其實很多很多不一樣類型的人。就是從我大一到大四，就是有很明顯感覺到就是。社會的風氣好像…慢慢變成說教導我們要去尊重這些族群(Y1-A15)

真正接觸到【同性戀】，其實是高中的時候，有學長是。有一次我在洗澡的時候，他跑來跟我說「你要不要跟我一起洗澡？」，我就有點嚇到，而且後來我來學校的時候，結果那個學長跟我同一個中隊，然後就有點尷尬...後來其實我跟他處的蠻好的，就是認識他以後，不然其實我以前是蠻害怕的。(N1-B1)

對多元性別的不了解，容易做出傷害他人的行為，對其產生研究的影響，而這些傷害源自於無知與知識的缺乏。經過學校教育與實際的相處之後，正式也真正地認識多元性別，改變自己的性別觀點，重新接納不同性別氣質與性傾向的人。透過教育的方式傳達正確的知識，協助學生建立多元的性別觀點，以增強學生對性別意識的培力，以及包容與接納與自己不同性別氣質的對象，避免再次發生「葉永鋕事件」。

從逐字稿的資料也可以發現，普遍受訪者都能接受女同性戀，或是擁有男性特質的生理女性，但男同性戀或是女性特質明顯的生理男性，不容易被接納。李宇文(2018)《論析台灣男同志內部族群結構與族群相輕》的研究發現，在多元性別的群體中也存在

對陽剛文化的認同感，男同志拒絕與性別氣質較陰柔的男同志來往，或聲稱自己是「異男樣」來呈現，並且邊緣化女性化的男同志，已確立自己的男子氣概。陽剛文化不論在哪一個社會群體，都不斷地壓迫非社會認定的男性氣質的角色。

二、對多元性別的認知

校園教育讓我們更加認識多元性別，社會風氣的轉變也讓多元性別被更多人看見，然而生活中有許多因素，讓多元性別者無法好好做自己，或是我們也沒有辦法好好地與多元性別者相處、支持他們。本段落了解受訪者怎麼看待多元性別者，又在生活中所看到的多元性別模樣為何。

宗教對於在生活中有其影響的力量，不論什麼宗教信仰，都有自己的觀點，而同一個宗教也會因為國家文化或是每個人的生活經驗不同，而有不同的詮釋。在訪談的過程中，部分受訪者表示，自己本身並不排斥多元性別的觀點，認為能夠展現出不同性別氣質的人值得敬佩，也願意與之相處，然而因為宗教信仰的因素，使得他無法公開、正式地支持性別多元者。

我覺得是看到那些很勇敢承認自己是同性戀的。我覺得很佩服……上大學之後，遇見了很多，然後他們都很勇敢的承認，然後也很公開支持，我就覺得很有勇氣。如果是我，因為我們兩個都是基督徒，然後就像我們上次去參加同志大遊行，然後寫作業的時候，我就問老師說，可以不要發在 FB 嗎？就是 PO 在 IG 上面就好，因為 IG 有設封鎖，看得到我的人就是我篩選過的，就不會有那麼多教友。(Y1-B18)

我以前常常去教會，他們的想法也是這樣，如果你是同性戀，你就是錯了，我們的神會生氣，你會下地獄。(Y2-E3)

本次受訪者之一來自中南美國家，該國對於多元性別者抱持排斥與厭惡的態度，非常不認同多元性別者。學校教育也教導他們不可以與多元性別者互動，且不允許多元性別者就讀軍事院校，或是予以退學。但受訪者表示來台灣的這段時間，生活中遇到的多

元性別者，都很樂意提供協助，改變自己對多元性別者的負面印象，也了解到不論性傾向為何，其實都是一種愛，他是愛一個人而不是愛一個性別。

因為我們國家也是有這個想法，如果你是同性戀，你就是不好，不好的人，就是你錯了。而且我讀宏都拉斯軍校也是這樣，他們不會讓同性戀進學校。若是我們發現你是同性戀，你會退學。然後我們軍校就會給我們那種想法，就是我們是很兇的人，要討厭跟我們不一樣的人。(Y2-E2)

來台灣就想法就有改變。首先我覺得同性戀也不是他們的錯，愛一個人，不只是愛女生，不是男生要愛女生或是女生要愛男生。我覺得愛不是要愛性別。愛是一個感覺，不是一定要是男生或是女生。(Y2-E4)

現在我覺得同性戀的人，他們是很不錯的人。我有交過同性戀的朋友，然後他們都會說，如果你需要我的幫忙可以跟我說，那些不是要叫我當男朋友。我媽媽住美國，她有兩個朋友，他們是同性戀，他們是多明尼加人。去年我去美國找我媽媽的時候，然後認識他們，我覺得他們是很棒的人。我媽媽跟我說，如果我有什麼事情，他們會馬上幫我，他們是非常好的人。然後到現在我覺得我的想法有變好。這世界上我們都是人，我們要了解，如果這個人不一樣，我們還是要尊重他。來台灣之後。這邊也有人同性戀，我也覺得他們很不錯。(Y2-E5)

法律、社會風氣已經有所改變，但是世俗社會對於多元性別者的接納程度並不高，現實生活中仍會投以異樣眼觀，給予多元性別者極大的壓力。為了符合社會大眾的期待，以避免自己受到傷害，多元性別者只好隱藏自己，或是以其他方式將自己武裝起來，讓自己不再被欺負。而這樣的行為卻變成惡性循環，多元性別者改變自己的行為或個性，但社會大眾卻解讀錯誤，再向多元性別者貼標籤，形成無限惡性循環。

雖然說那時候大家並不是那麼可以接受，可是我覺得是在那個時代，那樣子的決定會造就一個人的個性。就是我的那個同學是女生，然後她可能也許是想要掩蓋她自己是同性戀的關係，所以她變得很兇，就是大姊大的那種感覺。(N1-A4)

就像我在捷運上，我有時候會看到一些男男的情侶，你可以感受到他們是很恩愛的氛圍，但是因為周圍很多人會看他們，他們就不敢牽手或者是做一些比較親密的舉動。就是真的可以讓你感受得到，他們可能有被壓迫。看到這種狀況，就會覺得有點可惜，

就是他們沒有辦法做自己，因為活在這個社會大眾眼光之下，因為可能也會被拍啊，或者是幹嘛，就是會有一些困擾。(N1-E7)

而且我發現，我身邊類似有這樣類型的朋友，他們會有一些特徵是...他們好像會因為以前的刻板印象，他們會稍微的有一些自卑感，但是他們會因為不想要讓大家看到他們的自卑感，然後讓他的外在變得比較強勢，比較需要去攻擊別人，讓別人覺得說我並不是那麼的好欺負。會變得比較強勢，會變得比較讓人害怕，可能是因為是這樣子，才會讓人家反感。(N1-B4)

多元性別者的性別氣質較多元，其中男同志或者社會性別偏向女向的生理男生，會與生理女性的友人較親近，反之亦是。

就是他們會比較因為個性比較合嗎？或者是他的內心想法比較像是比較屬於女生那一派的，或者是他可以比較跟女生聊得來，所以他可以跟女生相處比較容易。又或者是說女生，她可能比較思想比較中性，或是甚至她的外在的表現、她的造型也好、她個人表現出來的東西比較屬於是中性的，那她跟男生相處起來也會比較融洽。這是我在生活上觀察到的。(N1-A2)

社會風氣進步，多元性別的議題越來越被看見，也有不同立場的聲音出現，然而身旁的多元性別者同學、朋友並沒有因為性傾向而變成不一樣的人，了解到性別、性傾向並不會改變一個人，認為一個人會被排擠，不是因為性傾向或性別氣質的因素，而是自己本身的行為舉止使他人感到不適。

身邊的同學吧！因為不只是國中，可能高中甚至到現在都有，沒有覺得怎樣，就同性戀，所以咧？就只是他喜歡男生或是她喜歡女生，沒有因為他這樣就變了一個人，或者是說變了一個壞蛋，沒有啊！還是一樣就是自己身邊的同學啊！可能個性上或者是他的觀念想法會需要去磨合去學習這樣子。(N1-A9)

但是大家其實也因為社會在進步嘛，我們也沒有特別會去排斥什麼的，但是我們還是會調侃，因為大家覺得好玩吧，大家當成說嘴的對象，但是大家應該不是那個意思。但你也不知道每個人內心的想法，我是真心的調侃還是有意的調侃。(N1-B5)

大學接觸的人越來越多，然後我在大學期間有很多同學或是學長姐、學弟妹也都是，我覺得如果會被排擠可能是，某些人的一些行為，比如說就像情侶間，就像是男生和女生有一些行為舉止也是會被人家講話吧！他們被講話的原因，我覺得不是因為他們是同性戀或者是異性戀，而是他們行為本身。(Y1-B14)

社會風氣越來越開放，對於多元性別的議題與資訊也越來越多，但是仍然有許多人或是社會團體，無法以開放且尊重的心態，而透過各種手段霸凌多元性別者。當遇到這樣的情形時，受訪者表示並不會特別與反對者起正面衝突，除非被欺負對象是自己的親友。

沒有真的遇過那種，敢直接講出來的，所以沒有想過。就是護家盟的，然後就是遇到這種，因為他們是一坨人，那麼就是會避開來。然後因為他們感覺會抓你過去遊說，然後跟你灌輸一些觀念，但是如果是那種那麼激進的話，我就會能回避就回避，因為也覺得很煩。(N2-B15)

我平常也不會想要惹事生非，就不會想把這麼多的責任或事情扛在自己身上。但如果真的是自己的朋友，被罵臭 gay 還是怎樣，如果看到我的朋友被霸凌，我就會幫忙。因為如果是真的是我不認識，我可能就會選擇不去出頭。因為大家都講說，在軍校槍打出頭鳥。如果你要為了一個不認識的人挺身而出的話，這樣效益真的是太小了。我會看情況。(N2-D8)

參、尊重與包容，不干涉他人生活

一、接納與包容

多數受訪者認為多元性別者與社會上所謂「正常人」並沒有不一樣，相處上有沒有特別不一樣或奇怪的行為，只是他們的性傾向與社會大眾所認知的不一樣，而且多元性別者也是人，有權利選擇自己的生活樣貌。

我覺得我比較傳統。我覺得男生就是男生，女生就是女生．．．我是這樣子覺得，男生是男生，女生是女生，可是我覺得大家有自己的想法，所以我覺得都尊重。(Y1-A1)

我個人是覺得，大家都是人，本來就會有一些自己的權利，他只是喜歡的人的性別剛好跟他一樣。高中也有做這方面的小論文，我們是做性別認同的小論文，也訪談一些人。就其實發現他們很多人，就是就剛好只是喜歡那個人，剛好那個人性別跟他一樣而已，所以這也並不是說是一件非常不好的事情。(Y3-C15)

我姐，她有一個同學，一對男生，他們也是在一起。那一天去我們家玩，其實你從外表看他，他就是一個男生，一個正常人，互動也是一樣，只是他是同性戀，我也覺得也還好，我也不會怎麼樣，我們的互動還是一樣，還是一樣像朋友一樣，我也不會因為他是 gay，我就歧視他，或者是不跟他玩之類的。(Y3-A9)

尊重，相處根本沒有什麼差別。(N2-A11)

我是覺得還是要互相尊重．．．就是我覺得就是現在的異性戀也不能要求同性戀，就是要認同他們，就是可能不能完全接納，但是就是互相尊重的態度。(N2-C6)

就覺得不要打擾他們。他們的私生活就不用太在意、不用去想。如果我們講到同性戀，如果講到男男的話，就會想到他們不好的一面，就是性方面，可是他們其實也是正常人。我有同學也是同性戀的，然後他們都是跟正常人一樣的，所以其實不用太歧視他們。他們就只是喜歡一個男的，其他都跟我們一樣，其他都正常。(Y2-B3)

同性戀，我也覺得都沒差，就都尊重吧。每個人都有每個人想做的事情，我覺得也不能去干涉別人。他在這方面可能跟你不一樣，只是他跟你不一樣，不一定說是對是錯，或者是怪怪的，他只是跟別人不一樣。(Y2-II6)

他們想要過自己的生活．．．就是跟我們沒關係，但是要說另外一個方面就是，成全他們吧！反正那是他們的愛情。其實他們【同志】都是正常人，其實性也是正常的，他們就只是比較特別一點而已。但其實那也是正常的。(Y2-D8)

人人生而平等，每個人都有愛人與被愛的權力，不應該將就在異性戀的傳統思維裡；
每個人都有權力選擇自己的生活，沒有人可以幫他人決定人生，性別也是。

那是他們自己的權力啊！每個人都可以自己決定自己要幹嘛，自己都能接受的話就沒關係啊，每個人都一樣，不要去侵犯到其他人。(Y3-B6)

比如說像公投啊，我就想說「好啊，要去就去」。因為我覺得人自己有被愛跟愛人的選擇，既然我選擇就是要愛跟我自己同性的人，這就是你的權利，我不會就是說為什麼...你要在這個很奇怪的傳統思想下...就是一定要去喜歡異性，我覺得沒有一定要。(N1-A6)

我在國高中的時候遇到一些，我朋友就是同性戀之類的話，我不會在意說他們是同性戀，還是跟他們很好。那是他們自己的權利，他們喜歡男生喜歡女生，是別人的認為的，我還是做自己就好。我自己想過什麼樣生活，是我自己決定的啊！我也不要干涉別人，我覺得我們沒有那個權利，有沒有那個能量改變別人的一生，他們想要怎麼做就怎麼做。(N1-H3)

過去對多元性別的不了解、僵化的思想，導致部分人用極端的手段讓大眾認識多元性別，使性別朝向多元化的方向發展，其中包含心理與社會性別。生理性別有明顯定義，社會性別的範圍較為廣闊與多元，而從兩性演變到多元性別，是社會文明化與進步的指標，我們正處於性別觀念轉換的時代。

在以前性別可以就是很明顯的，現在社會大家就是還在，變成是一個很矛盾，然後大家都還在摸索的狀態。男生就是男生，女生就是女生，但現在大家就都還是在認識。就是變成它是一個比較多的元素進來，這就是我對於性別現在的想法。(N1-F2)

就是現在對性別應該還是會有一個劃分。因為我之前做過一個類似問卷的東西，它會讓你填性別，不是單就性別兩個字而已。它會寫生物性別或者是心理性別，它會要你填，不同的選項。(N1-E1)

我交友圈裡面，也會有所有的雙性戀或者是同性戀之類的。或者是他是一個男生，他可能他喜歡女生，可是他外在的行為舉止跟他內心的想法，可能是比較偏向女生的。我覺得就是在性別的界定上面，現在比較明顯的就是所謂的生理性別的這個部分，那在內心裡面的話...可能會有一些比較偏女性的，或者是她是女生，她所謂的行為或者是她的想法，比較偏向男生或者是比較偏中性這樣子。(N1-A1)

我覺得不會像之前的觀念那麼硬，我覺得我們在轉換的世代。我就是我們從小時候被教導的事情是，男生就是要喜歡女生，女生就是要喜歡男生。可是等到國高中，甚至是現在的大學，同性戀都已經可以結婚。我覺得我們在這個轉換過程，應該是會舊有的觀念，也有新的觀念也會有。(Y1-B1)

我覺得是進步。之前就是有很多的前輩，他可認為自己是第三性之類的，可是在 70 年代、80 年代那個時候，其實社會是不太接受的。可能因此他就結束自己的生命。然後，大家開始去發現這個，去了解說到底是不是、有沒有第三個性別……就是一直在會有不斷的不斷的有例子出來，大家就會開始覺得說為什麼會有人會為了這一個這一件事情，然後把自己的生命結束，會用什麼方式去抗議這樣子就開始大家慢慢的重視。(N1-F3)

我們從兩性，從小的兩性到現在的性別，兩性營規到性別營規，會變成一個是說，我們文明化、進步的指標，我覺得是一個類似這樣的進步。(N1-B2)

二、尊重但不認同

社會風氣開放，多元性別在生活周遭已經十分常見，媒體上也有許多關於多元性別的戲劇，身邊也有多元性別者的朋友、同學，雖然了解多元性別者並沒有不同，但仍需要一段時間才能真正接納多元性別。對多元性別抱持尊重的態度。

我自己還是不太能...到現在自己也不能接受，可是我也不會去批評還是幹嘛的。就覺得那就是尊重，畢竟那也是...每個人喜歡的本來就是會不一樣，要尊重他們的選擇。(N1-D4)

雖然自己也像是比較傳統的男生，就有男生就是男生，女生就女生，但就是也不會去評論他們怎麼樣。(Y1-C8)

我覺得我算是蠻不容易改變的人，其實我也蠻傳統的。像聽過很多同學啊，就是現在大部分的想法，覺得同性戀沒有什麼，但其實我還是...不太支持的。我也知道他們跟正常人沒有什麼不一樣，但就是沒有辦法接受。(Y2-B5)

現在電視電影都很多...就是專門在拍那種同性戀的題材，然後我自己也會看一下劇這樣子。雖然知道同性戀沒有什麼不好，或者是甚至我身邊的人也有雙性戀的，就是他

可以喜歡男生也可以喜歡女生，就是他沒有把自己定位在一個很明確的性別。可是我自己還是會覺得有一點怪怪的。就是當看到同性別的人，在做一些比較親密的舉動的時候，還是會覺得怪怪的。就是男女的那種想法，還是會在，即便是在現在這麼開放的社會。(N1-C1)

可是這麼多還是只是占了我們身邊的一小部分，其實這也是一個我還做不到的地方，還是有那個思想。我們還是需要多多的去認識，就像我們可能在捷運上，我可能看到男生跟男生牽手走進來，我就會先驚訝一下「WOW！COOL！」。然後我可能會做個表情，但是我不會講話，可能內心還是會覺得很新奇。但是大家會自己跟自己在想一下那個想法，雖然說大家現在有那種開明的想法沒錯，但真的要去適應還是需要一段時間。(N1-D1)

部分宗教團體或社群團體對於多元性別者感到十分排斥，不能認同也不願意去了解，且時常斷章取義或製造謠言，汙名化多元性別者，使多元性別時常與情色議題形成連結。雖然了解某些事件是他人操作結果所造成的汙名化，但是也還沒有辦法認同多元性別者所倡導的性解放。

我覺得就是，我覺得同性戀這件事情本身沒什麼問題，每次同志大遊行的時候，就是同性戀這件事情，我覺得他很常跟一些什麼色情啊什麼的牽扯在一起。就像我以前在教會的時候，因為教會的立場是反同性戀的，他們為了去證明自己的觀點，他們就會拍一些對他們自己有利的，有時候他們會拍一些同志大遊行的時候，就是有人舉那種牌子，比如說人貓爽爽。(Y1-A19)

講那些什麼人獸交，就是根本是污名化！就很黑他們啊、造謠。(Y1-D6)

就是他們同志大遊行的時候會說什麼要廢除某一個刑法第幾條，反正那一條就是說，禁止跟 16 歲以下的未成年的人性交這樣子。然後教會的人就說，你看同性戀就都是都是這樣啊，很噁心啊，所以大家要去反對同性戀之類的……所以每次只要一跟他們講到同性戀怎樣的時候，他們就一直去跟那些什麼色情啊、那些什麼的做掛勾……可是你實際去了之後，你會發現根本不是這個樣子。或者是應該說，你認識的這個團體，其實某些人這個傾向，其實你會發現他們不是這樣子，只是有某些人去做這樣子的掛勾。可能就是一直倡導性解放啊，那種我是覺得我比較沒有辦法接受，但我覺得這就是變成一個操作的感覺。教會為了鞏固大家要去反對同性戀，就一直去強化同性戀很噁心啊。說他們是撒旦。他還會播影片。他們還有就是說什麼我就是出來啊，我看了都覺得好可怕喔！（Y1-A21）

不會特別排擠、歧視多元性別者，也願意試著去了解、接納他們，但還是希望多元性別者不要追求自己，也不希望將來自己的小孩是多元性別者。

那個同學就是...我不會去贊同也不會去阻擋，就是你喜歡同性還是幹嘛，你只要不要來 Touch 到我，就是我是一個很開明的人，也不是講開明，就是我不會去反對（N1-A5）

我只是希望以後我的小孩不是耶，就算是也不能怎麼樣，就只能接受。（Y2-G10）

因為他爸爸媽媽也不知道他是同性戀。雖然說，他爸爸媽媽看起來也是蠻開明的，可是好像覺得他爸爸媽媽也是不能接受。我就跟我爸說，要是那是我兒子，我可能也不會接受這樣子。看他們爸爸媽媽那麼開明，可是如果是這樣的話，他們可能也不會接受。然後我就說，可能別人都沒差啦，可是如果是自己的孩子的話，可能就會內心很掙扎。假如說，像同性戀議題，假如說他們沒有影響到我們，大家就都會沒有差，可是如果是我兒子的話，我可能就沒有辦法接受這樣子，但我也不會特別去歧視他們。（Y3-A11）

如果你的小孩子，他今天帶了一個同性的回來，會怎麼想？會接受，但是心裡還是會有那種不順的感覺，因為畢竟自己不是這樣子，但自己的小孩是這樣子，會跟自己不一樣，我們也只能尊重。但不知道為什麼，心裡就是會有一點疙瘩啦！就是面對跟自己不同的東西，還是會盡量去給予尊重。（Y3-B7）

三、恐同，無法接納

生活中仍有人對於多元性別十分不認同，極度反對與歧視認為多元性別者，即便社會風氣已經有所不同，也有許多關於多元性別的資訊，但仍有部分人無法接納多元性別的觀點。

也是有一些同學會反對啦！（Y2-H13）

恐同症，就是講到同性戀，就非常的激動。然後說什麼他們都是「甲賽」，就是吃大便，就非常歧視，極度討厭。他就都一直講到性方面，他就覺得他們很噁心，所以他就反對。(Y2-D10)

他就單純不能接受【同性戀】。(Y2-C2)

四、同志大遊行的經驗

我國同志大遊行截至 2019 年為止已經辦理十七屆，規模逐漸變大，每年的主題與訴求也都不一樣，各縣市也會自行辦理小型同志遊行，讓更多人認識多元性別並表達多元性別者的訴求。

在五次的焦點訪談當中，除了因為課堂上的要求，受訪者表示不會主動去了解關於多元性別者的資訊，更不會主動參加同志大遊行，失去親身體驗的學習機會。在課堂要求之下參與同志大遊行的受訪者，一開始也懷著害怕與排斥的心態，直到真正參與之後，才發現部分資訊是錯誤的，也重新了解多元性別者，願意以更開放的心胸去學習與接納不一樣的聲音。

應該不會。也知道這是算一個機會吧，老師給這個機會就去啊。如果沒有，我看就看這樣子。就是自己也不會主動去了解這些資訊。(Y1-C12)

三年級去是因為學長他們要寫報告，因為女性主義就是期中作業要寫一份去參加同志大遊行的報告，所以學長就問我可不可以陪他去，因為他還蠻怕去那種場合。那去的時候好像就是因為走錯出口，走錯捷運出口，就走不到中心，他早上就嚇到了。然後就對這個群體【印象】比較不好。(Y1-C10)

老師一開始叫我們去同志大遊行的時候，我就想說「我才不要去哩！」。就會覺得說同志大遊行蠻可怕的。可是就上一上之後，就覺得說，也不是說對這門課有興趣，可是就好像我覺得有學到東西，認識比較多元的聲音。(Y1-A41)

同志大遊行，從很怕變到不怕。(Y1-C27)

可是到後來的同志大遊行，其實之前就一直在聽到，有人他去參加同志大遊行的過程，就覺得很酷。同志大遊行其實不是我們想像中都是同志，其實有很多異性戀，他們都是呼朋引伴大家一起去參加。然後我就跟著一直走一直走，然後也看到很多東西。我就覺得，其實這門課還真的蠻不錯的，他讓我除了知道前面那些理論上的東西，然後參加同志大遊行的時候就看到很多沒有看過的东西，就是增加自己的視野吧！就是過程中我有看到同志，也是軍人的人，一樣他們也是穿著他們的軍服，然後一樣上街為了這個議題而發聲，我就覺得很有趣。就覺得這一門課，其實也沒有我想像中的那麼枯燥乏味，也是可以很活的。(Y1-D18)

多元性別的發展，性別已不再局限於二元化的分類，而有更多的發展空間。我們透過校園教育、同儕互動或網路媒體，學習不同的性別觀點，打破性別刻板印象，學習擁抱與尊重與自己不同性別氣質的族群。

第三節 軍校的性別經驗

軍校對於學生來說，是新的一個階段與環境，不單只是一所大學，更是充滿軍事訓練與陽剛文化的生活環境。父權社會的文化將軍人的形象定義為陽剛、勇敢的男性；且我國的《兵役法》第一章第一條「中華民國男子依法皆有服兵役之義務」，明定我國男性均需服兵役，因此不論是軍校或是其他管道，軍隊僅招募男性。直到1947年國防醫學院成立護理學系後才開始招收女學生，以及後來的募兵政策，女性也有機會到軍隊中服役（嚴巧珊，2018）。

文化與政策的轉變，女性也可以持為軍校生、軍人，然而軍隊的環境一直以來都是以男性為主，軟硬體設備、政策等生活環境、訓練方式都是以男性的角度為出發點。女性加入後，經過長時間的摩擦與調整，部分政策、環境有所改變，但不可能在一朝一夕之間完全改變，尤其軍隊男女兩性的人數比例仍有差距。而在這樣的生活環境中，軍校生如何去看待實習職務、人際互動、體能訓練等軍校的日常生活。

壹、軍校日常生活中的性別互動

軍校生的生活與一般大學生不一樣，除了正規課堂的知識學習，還有軍事訓練、體能訓練、如何與學長姐應對進退、職務的實習等，在這過程當中，男女兩性分別感受到不同的待遇，同性之間跟異性之間以及上下階級，當中都有不同的互動模式。

一、男生女生有差別

(一) 還好我是男生

全控型機構為了完成團隊的任務，藉由一套嚴格且標準化指揮體系，對成員進行徹底的改造，使其不受外界影響，服從機構的命令(錢淑芬，2009; Erving Goffman, 2012)。我國軍校有明顯的階級分別，一年級到四年級是不同的階段，每一個年級都有不同的義務與權力。為使新進成員盡快融入軍校環境，學長姐透過標準化的訓練與教育，達到去除個人化的效果。每個人的個性不一樣，對於教育與訓練展現的方式也不一樣，性別也成了另一個影響因素。多數男性受訪者表示，同樣都是犯錯，男同學比較不容易遭受學姐的責難，尤其是長相帥氣的男同學。

可是在面對學姐，男生，有一些會比較吃香。有些學姐的電力比學長強很多，就是很奇怪，男生出事情，在她前面晃個幾下，尤其那時候我們有一個比較白白、帥帥男(N2-C8)

每次他出什麼事，學姐就會說沒關係，就也沒有電他。學姐感覺對男生比較好(N2-C9)

學姐會對學弟好，但大部分的學長都會對學妹好。就可能 10 個學長遇到學妹，10 個學長都不會電，可是學姊基本上男女都電，少數的學姐會比較喜歡男生，所以男生還是比較吃香。(N2-B28)

男生也會啊，就「學姐~」(撒嬌)。(Y3-C38)

（二）還好我是女生

以整體人數與比例來計算，軍校的女性是少數。通常少數人的權益容易被忽略，過往我們也看到很多報導或資料討論女性軍人在軍隊服役的種種困難，長官時常以善意的藉口，以保護女性或體諒女性的理由，排除女性軍人參與軍事任務（虞立莉，2003；莊玲如、成令方，2012；劉欣怡，2011；崔艾湄，2013）。然而本次受訪者的經驗當中，不乏有因為是女性的身分，獲得一些待遇。例如男性長官對女性下屬較為客氣及禮遇，願意給予較多次地犯錯機會；請假時也會比較容易獲得男長官同意。在人際相處上，女性同學向學長撒嬌或是表達自己的需求後，有很高的機率能免除勤務或是得到一些福利。

女生比較多，尤其在這個體制裡面，男性長官軍居多的時候，女生就特別吃香。（N2-B20）比如說那個講話語氣就不一樣了。他跟男生講話就這樣（擺臭臉），但就會笑著跟女生講話。然後男生跟他講話，他就會說「你為什麼要這樣做？我之前不是有講說要這樣做嘛！」（低沉、生氣的語調）就是那個態度不一樣了。（N2-B21）

但現在這一個男長官就是偏好女生，就會說「為什麼要請四小時！有必要請嗎？」。（N2-B23）

現在這個男長官，女生要批假單，要請四小時，就說好好好，馬上就批了；男生要請假，就會問得很詳細。（N2-A15）

覺得有些學妹會「學長~~」（撒嬌），很多學妹都這樣。但有時候跟學長太麻【吉】，就會有意點太超過了。有時候女生會說「恩~學長~學長~」，就想要學長給一些福利之類的。（Y3-C37）

不是說學妹啦，就有些學姐也「學長~~」（撒嬌），就是會撒嬌，就是會覺得…感覺像要討好學長那樣，好像硬要凹學長，也不是硬要，就好像要…（Y3-A19）

畢業之後，感覺長官電男生也比較兇，聽畢業的學長姐的案例。就是教女生的初官也會比較有耐心。就同樣事情，男生可能教一遍，你沒學會，他下次就直接開劈，可是跟女生就是還會再多講了幾次，這是聽來的。（N2-B30）

【女生】還可以撒個嬌。(N2-A19)

(三) 男追女，隔層山；女追男，隔層紗

陽剛文化排除女性的加入，藉以來維持男性的地位（莊玲如、成令方，2012；楊幸真，2007），因此軍校招收女性的名額遠少於男性。男性崇拜陽剛文化，不願女性加入軍隊，卻期盼能與女性交往。雖然法律並沒有規定一個人在同一時段僅能與一個對象交往，但社會風氣卻不允許同時交往兩個對象以上的劈腿行為。男多女少的現象，女性成為少數族群，在異性的交往條件之下，女性變成眾多男性追求的對象，成為陽剛文化中受人喜愛的對象。

如果你在軍校的話，可能男生的比例很高，女生的比例就很低，所以基本上那個需求度...選擇性比較少，畢竟你的生活圈就這麼狹隘。(Y2-D15)

我們跟外面接觸的機會很少...軍校生的習慣可能就是，都是在學校、窩在家裡，可能會很少出去，所以認識人的機會就很少。所以你的圈子就幾乎都在軍中裡面。(Y2-D16)

就是沒有很討厭的話，稍微聊一下應該...會有所感觸吧！（Y2-H15）

女追男隔層紗。(Y2-H16)

之前有一個同學，他是陸官的，他要追一個女生，他們說他們那邊競爭滿激烈的！他同學也要追，他學長也要，所以其實競爭真的很激烈。(Y2-C5)

刻板印象認為「男追女，隔層山；女追男，隔層紗」，通常「男追女」是正常行為，「女追男」則會被貼上「倒貼」的標籤。在陽剛文化的軍校裡，男追女是正常行為，女性只能被動地等待男性的追求，然而情感交往牽涉的層面不僅只有性別的差異，包含價值觀、經濟條件、宗教信仰等因素，彼此的感受與互動才是決定交往與否的關鍵。

我覺得也沒有什麼容易不容易，比如說我喜歡一個女生，要看那個女生喜不喜歡我，也沒有哪一方比較容易的事情。如果因為要以交往的話，以個人感覺為主。不會因為男生比較多或者是女生比較少，這樣就會比較容易，其實不會。(Y2-F11)

好像大家拉到那個頻率了，有感覺，你有感覺了才會才會 get 到，不是說女生追男生就真的比較好追……因為畢竟有互動，應該是覺得不會有太大的問題，應該不會特別去跟自己不喜歡的人有任何瓜葛。(Y2-I19)

(四) 一視同仁

如前所述，男女軍校生在軍校的人際互動，有個別的優劣勢，然而也有不分性別因素，對所有人一視同仁，沒有特別因為是男性而遭受責難，或因為是女性而有其他福利。

上一個男長官就對男生很好。他也有寫【生日卡片】我，每個都有寫。(N2-B25)

他還有寫生日卡片給我。(N2-D15) 可是他對女生也很不錯啊！(N2-D16)

二、女生的世界，好難

軍隊的陽剛文化，並沒有因為女性的加入而消除，女性也沒有因為是少數，而一直受到照顧。女性不僅要對抗軍隊的陽剛文化，還要處理同性之間的人際互動關係。整體而言，女性在軍隊中遭遇到的不平等事件或是困難，仍然是比較常見。

(一) 女人何苦為難女人

軍校對於生活習慣與衛生環境有一定的規範，衣服的穿著、物品的擺放與環境衛生的打掃都有明確的規定，且必須經過高年級學長姐的檢查。同樣的事件，不論男性或女性，多數受訪者的經驗都是學姐的標準很嚴格，一點小錯誤就會遭受嚴厲的懲罰。

女生幹部就比較刁，很細節的部分。(Y2-G26)

因為男生幹部比較不會那麼刁。我哨子歪掉，旅部學姊就記我爆哨，這我真的很氣！我只是歪一邊，她就記我服儀不整。(Y2-H45)

就那時候一年級的時候，掃浴室廁所就要掃得很乾淨，就真的是你可以在地上打滾都沒有什麼差！而且我很不了解，浴室也要吸乾，浴室不就是濕濕的，就很正常。然後像那個地板，就是用手這樣子摸，摸過去都是很平滑的。就是如果你有任何黑黑的屑屑，都要撿起來。被學姐點到3點，就要全部重來，就是要再做一次，而且那就只是一個黑黑的小屑屑，就會被記...（Y2-I22）

就是學姐不知道為什麼，她們就是比較嚴格。（Y2-F17）

像出來集合或者是基本教練的時候，就是男生看男生的標準，跟女生看男生還有女生的標準，女生就比較不一樣。（Y2-D33）

軍校對於兩性的互動有嚴明的規範，即便都是實習幹部，也不可以隨意進入異性的寢室或是廁所，除非有特殊條件或因素。一般而言，軍校男性的寢室都是由學長檢查居多，女性則由學姐檢查。因此，當女同學看到男同學的寢室內務，普遍認為男同學的標準很低，如果以學姊的檢查標準，一律不會通過。

有時候女生來寢室的時候，就會說你的棉被好爛喔...（Y2-H37）

【女同學會說】你的棉被好爛喔，你怎麼沒有被記？（Y2-F18）

學姐的嚴格不僅在各項檢查與評分，也出現在日常的人際相處。軍校男性之間的相處，比較容易打破階級的隔閡，不只是單純學長與學弟之間的關係，可以變成朋友的互動模式；學姐與學妹則不容易打破階級隔閡，即便是關係要好的學姐，相處起來仍有距離感。即便是有學長關照，如果與學姐關係不佳，更容易被學姐針對，更加不易拉近關係。

【男生】跟學長混熟了之後就會很好。（Y3-A21）學姐就是學姐，學妹就是學妹。（Y3-A22）

學姐就是學姐，學妹就是學妹，就是這樣。可是學長跟學弟之間，你可能就是很朋友，然後女生有時候會很羨慕這種關係。就算有時候可能看起來跟學姐很好，還是會有一種距離感存在。總是莫名的距離存在。就像我也會有一些比較好的學姐，可是就是…有時候相處的時候，還是會有那麼一點卡卡的感覺。(Y3-C42)

很像麻吉、兄弟。有時候也不像學長學弟，像朋友那樣，比較好的男生。(Y3-A23)

也有女生同學被學姐針對的，那就不好過。被學姐針對，就真的很可憐，即使有學長照。(N2-B31)

(二) 證明自己

相對少數的族群，容易被忽略、被遺忘之外，如果有一點點的瑕疵或是表現不佳的地方，就會被放大檢視。不論是男性或女性，都有犯錯的可能性，但女性在軍隊中的人數相較男性軍人是少數，因此當女性軍人表現不理想時，在比例上就會變成是多數。

社會期待女性進入陽剛文化的場域後，必須保持職場特有陽剛氣質與女性的性別氣質，女性在「陽剛氣質」與「女性」兩者之間不斷變換角色（莊玲如、成令方，2012；蔡佳臻，2019）。因此，女性軍人更加賣力展現自己的能力，讓自己融入陽剛文化的軍隊當中，變成真正的「軍人」，而不是「女性」軍人。

我覺得女生...像是老師叫我們做研究或一些東西，女生不甘願的比例會比較高，這是我看到的。我就覺得，很多事情就直接去做。我就會直接去做就好了，我就不會嫌東嫌西的。然後我看到其他人坐在那、不主動幫忙，就會覺得很賭爛。不是限定只有女生，有些男生也會，可是女生的比例偏高，就我看到的，可能是這裡的女生比較少。女生兩個有一個【不甘願】就是 50%，男生 5 個裡面有一個【不甘願】就是 20%。我就覺得女生比例比較高。(Y2-G17)

但是可能就是因為女生在軍中比較弱勢，所以有時候女生可能會想要把自己...不要被男生一直覺得女生就是只能做哪些事情，會想要一直往上去衝撞這樣子。(N1-F16)

貳、實習職務的競爭

軍校是培養國軍幹部的搖籃，除了學習知識、軍事訓練與體能訓練外，還要為了將來到部隊服役做準備，因此有了各種職務的實習機制，透過實習的方式讓學生們了解部隊的工作。

實習職務對於軍校生來說，有其重要的意義，代表長官的肯定，也是發揮自己領導才能與工作能力的機會，尤其是部分領導職務或特殊榮譽職務。實習職務也依照部隊的實況，旅營連層層分明，職務也涵括各類型。當中除了實習職務之外，也有因應軍校各項典禮、任務所衍伸出來的職務，例如校旗隊、軍樂隊、襄儀等。上述的職務並非人人均有機會爭取，除了必須通過最後測驗與評選之外，在一開始的徵選條件及有所限制，導致有些學生有意願，卻因為條件不符合而無法爭取該項實習職務。

本段落依序討論中隊職務、特殊榮譽職務以及因應軍校任務所衍生出來的公差性質職務，了解軍校生對於職務競爭的感受、遭遇的困難以及如何因應。

一、中隊職務

中隊是與軍隊中基層連隊最相似的組織，中隊的實習職務也與基層連隊最相近，雖然無法讓每個人將每一個職務都擔任過一次，但最重要的是讓軍校生學會面如何解決問題。中隊職務分為領導職與行政職，領導職當中又有上下階層之分。中隊職務的徵選的方式，隊長有優先派任的權力，其餘未指定的職務則依照學生個別意願登記，再由同學投票表決，每半年更換一次。

（一）刻板印象的工作

根據受訪者的經驗，發現軍校當中的實習職務也有性別刻板印象，認為女性較為細心、溫柔，適合財務、輔導或後勤行政的工作，歷練主官職（領導職）的人數少之又少。

開放女性進入軍校就讀與增加女性官士兵的招募員額，使得女性有更多的機會加入國軍。然而，女性軍人在軍隊中的地位多半屬於附屬、跟從的角色，以後勤支援的工作

為最主要的形式，將女性安排到「女性特質」的工作（周海娟，2011）。即便陽剛文化的場域開放女性加入，仍然會在該場域當中區別屬於「男性的」工作與「女性的」工作，性別工作隔離依舊存在（嚴祥鸞，2009）。

我們完全沒有女生…目前聽到只有一個【政戰主任】⁷，不知道之前有沒有。（Y2-F15）

女生都是參謀啊！（Y2-H29）

我們進來的時候就有一個女生連長，也會有女的營長。（Y2-H31）

我最近還有發現，就是隊上隊職官會傾向做業務或行政士、財務就是管錢的，傾向由女生來做。我現在是行政士，隊長就有問，問說有沒有推薦的人，然後隊長就說希望以女生為主。他希望這個位置有由女生來做，因為他覺得女生比較細心，可是隊長會覺得說女生來做比較好。像我們隊之前行政士都是男生來做，自從這個隊長來了之後都是女生。隊長會傾向這個位置由女生來做。（Y3-C29）

這是刻板印象吧！（Y3-B14）

（二）環境因素

有些職務因傳統性別刻板印象與軍隊的陽剛文化，被定義適合男性或女性，而不是依照能力或意願來分配。然而在這些「被定義」的職務，也會因為軍隊中對於男女兩性的管理與制度，而再次定義。

根據研究者的實務經驗與其他文獻資料（虞立莉，2003；崔艾湄，2014；張雅筑，2016），不論在軍校或是軍隊，女性均有規定返回寢室的時間（晚上 10 點），沒有特殊事故或任務不得超過返回寢室的時間。對於女性來說，晚上 10 點前必須返回寢室的規定限制其完成工作的時間，男生則無此困擾，可以隨心所欲決定自己返回寢室的時間。

⁷ 軍校的實習職務依序分為旅部、營部及中隊部，各軍校依照學校性質與組織規模，微調實習職務的層級與名稱。其中旅部為最高實習職務，當中以實習旅長為最高階，依序為實習副旅長、實習旅處長（實習政戰主任）以及各參謀職務（參謀職務沒有大小之分，統一由實習旅長指揮）。營部及中隊部的職務同旅部的編制，惟名稱不同。

女性若遵守規定而未完成工作，又要惹來非議與責難；如果要完成工作，必須犧牲其他個人時間，或者違反規定以繼續完成手上的工作。這樣的情境之下，女性又被軍隊排擠，找不到一個合適的職務。相對地，男性被認為不論時間多晚，都應該將工作完成，不該有任何藉口與理由。同一個單位對於男女兩性的待遇如此不同，雖然規定給予男性較大的空間，但不代表男性就應該要任勞任怨、沒日沒夜地完成工作，或許男性也想準時返回寢室休息。

我覺得男生也可以做得很好，而且也不是每個女生都很細心。而且這種東西男生做比較適合，有時候可能很忙，沒時間去做那些軍網業務的時候，晚上還可以在 2200 之後出現在大隊部，也只有男生了。因為我們不太能報晚回【五樓】，如果是因為業務的話。像我現在滿堂，那如果我要讀書的話，我就沒辦法做業務，就沒有一個完整的時間去做這件事情，就要利用自己的休息時間去做。A 棟幹部凌晨兩點去印資料也沒有人管。（Y3—C35）

男生沒有差。做到兩點也沒有人理你！（Y3—A14）

（三）虛假的平等

社會文化的轉變，世界各國皆注重性別主流化與性別平等的推動。軍校（隊）因應社會對性別平等的重視，逐漸開放女性的名額、特戰職務或重要職務等，然而女性在勞動市場上常處於不利地位，女性軍人或女性軍校生缺乏職務歷練的機會，造成玻璃天花板的現象，女性仍然沒有機會無法晉升到核心職務（黃懿芳，2004；虞立莉，2003）。

部分受訪者的經驗認為，軍校為呼籲性別平等，在實習幹部的甄選上設有女性保障名額，以確保女同學有機會擔任實習幹部，然而這樣的政策反而是假性平等，並不是實質的性別平等。但也有受訪者表示實習幹部不一定是女性優先，而是以整體人數去調整女性的比例。

由於部分受訪者尚未有機會參與實習幹部選拔的機會，因此有不同的看法，研究者與隊職官求證，了解實際狀況後，表示並沒有女性保障名額，惟如果有女同學參加甄選，長官通常願意給予歷練的機會。

我記得選幹部，都有女生的固定名額。一定會有一個女生。就是大家都有機會去爭取，只是女生機會比較大。(Y2-H28)

不管你選主官或是幕僚都一樣，如果你有女生要選，就至少會有一個【選上】，除非你都沒有女生選。只要她願意就可以。(Y2-D26)

恩，因為講求平等！(Y2-H27)

這樣其實有點不平等。這樣形式上看起來是平等的，但是實際上是不平等的。(Y2-G20)

固定的分配的意思不是說...比如說我選這個位置，有三個男生一個女生去選，一定是女生上，不一定。是總和所有幹部來看，是至少一定會有女生，不會所有的人都是男生。(Y2-F14)

從最基本的中隊實習幹部選拔當中，沒有男性受訪者表示受到不平等的待遇或是有類似保障名額的情事發生，反而不論男女受訪者均認為女同學遭遇的困難比較多。基層的幹部選拔，女性通常因為「女性」的身分而被安排在刻板印象中的工作職務，或是發生玻璃天花板的情形(林君潔，2015)，僅能擔任輔助性的職務，沒有機會在往上一層，從事核心或領導的職務。

二、特殊榮譽職務

軍校當中除了實習幹部是一種榮譽的代表，特殊職務或社團也是，最具代表性的特殊榮譽職務即是校旗隊。校旗隊是軍校的門面，學校的重大場合與儀式均由校旗隊擔綱，校旗隊員也必須經過嚴格的訓練與選拔，才能真正成為其中一員。本段落討論軍校生對於校旗隊的看法、校旗隊與性別的關係。

（一）代表的意義

校旗隊給人英俊挺拔與帥氣的形象，又是學校的特殊職務，別上紅牌⁸又是那麼的與眾不同，十分符合軍校生的樣子，因此吸引學生想要加入。另一個也是學校特殊榮譽職務—軍樂隊。軍樂隊是軍校各大典禮負責伴奏的團隊，指揮者是樂隊的靈魂人物，在軍校也是特殊榮譽職務。軍樂隊指揮的形象如校旗隊，因此即便訓練辛苦，也願意擔任。

帥啊！剛進來時，都還沒有辦法進校旗隊，那時候就很衝動的說，我想要紅牌．．．然後學長就說要不要去軍樂隊，那時候我也沒有想很多，就覺得紅牌很帥就去了。後來就覺得軍樂隊不是自己想要的，就覺得說，要如果我要拿一塊紅牌，那我想要拿就是最帥、最屌。所以後來我就跟學長說我想要去校旗隊。一年級的時候看過學長出過幾次正旗，然後就會覺得說「也太帥了吧！」，覺得很震撼。就覺得說，有一天，我也想要這樣。（M3）

帥很啊！可以走在前面啊！那時候看學長走在前面，就覺得後面的部隊就是聽你指揮的那種感覺。就是那種英姿挺拔的感覺。就我覺得女生也可以，也可以站在前面啊！帥就是那種英姿挺拔的感覺。那時候練習的時候會，因為練習的時候都會用到這一塊（虎口），這裡整個就是腫起來，就是一直破皮。破皮了就只剩下肉，你按到就會很痛，就你已經整個腫起來了，可是還是要繼續練。因為這個形象是我想要的，不是因為軍人。（F30）

校旗隊過往都是男性擔任，而且必經經過嚴格的訓練與篩選，才有機會成校旗隊一員，因此被認為是軍校中男子氣概的代表。過去軍校的管理規定十分嚴格，對學長姐唯命是從，對學長姐的命令使命必達，因此當然男同學符合校旗隊的甄選標準，不論是否有意願，一律納入訓練。然社會風氣轉變，軍校的管理模式也越來越重視個人的意願，在各項活動或任務上，都會徵詢個人意願，但採意願制後，自願加入的男同學也變少了。

我覺得學長姐，就前幾期或更上幾期的學長姐，他們比較認命，覺得男生就應該要去【校旗隊】，但是一直到現在，可能是整個社會風氣就是說變成說，比較採意願制，

⁸ 軍校生的實習職務與特殊榮譽職務，在肩膀上及胸口別有肩飾與職務牌，作為實習職務的代表。肩飾與職務牌依照擔任的職務有不同的顏色，校旗隊與軍樂隊的職務牌為紅色。

可是採意願制之後就發現，真的很沒意願。我覺得這跟性別期待也是有關係，因為覺得所有男生就是要，就是你身材可以，你就是要去（N2-C15）

（二）校旗隊甄選條件

校旗隊的選拔與訓練方式，各軍校有自己的標準，但是在身材上面的要求幾乎相近，身高至少要 170 公分以上，必須要配合其他成員調整；要有好的體能與體態，在兩三年的訓練當中不斷地將不合標準者淘汰，留下來的人必須通過最後的考驗，才能正式成為校旗隊一員，而後依照身高分配每個人的職務。校旗隊的甄選條件，展現男性軍人的體魄與體能優越的條件，象徵著軍隊中的陽剛文化，也是社會建構論對於男性性別氣質的期待（陳佩錦，2006；崔艾湄，2013、2016）。

體格、體能、身高。（N2-D24）

我們以前好像有過，就是沒有 170 不能去選。（N2-A27）

對，所以我們的這一屆跟上一屆就打破了【170 公分的限制】。（N2-A28）

男生是二年級進去，就做預備榮譽職，二年級到三年級之間就變成榮譽職，然後再挑校旗隊出來。都是同一個體系，只是人會愈來愈少。但不是每個人都能被選上校旗隊。（N2-C14）

就會一個海選，身高 170 公分以上人會去餐廳，然大隊長會到你前面，然後就一個一個喊口令，還有原地間轉法什麼之類的。之後就是會有一個名單出來就選說校旗隊有誰，連旗兵有誰。一年級的時候會組一個聯合的旗隊，校旗隊跟連旗兵都先一起訓練。二年級之後就是正式的訓練，然後就會把校旗隊跟連旗兵分開，連旗兵就會去他們那邊自己練，然後校旗隊就開始練自己的。一年級主要是練儀態．．．二年級就開始練磚槍，然後還要扛標兵台，就是在練體能這樣子．．．三年級的時候就會交接，就是會有一個交接的【儀式】．．．然後結束之後，就是可以別針校旗隊的牌子、紅牌，然後正式算加入校旗隊一員．．．我們有分國旗官、院旗官跟指旗官，還有校旗護衛。就是每一個官是按身高去分，然後就掌不同的旗（M10）

篩選，就一直篩選。（N2-B35）

校旗隊以五個人為一個單位執行每次出旗任務，屬於團隊合作，因此在選拔的過程當中，如果身形與其他人差異甚大，無法加入校旗隊。全控式機構的特徵之一是集體性，將每個人分配到固定的位置，嚴密監控與管制，並以團隊合作的方式執行任務(錢淑芬、廖帝涵，2009)。控制校旗隊所有成員的體型，是為了達到全控式機構的集體性，不允許有個別化或特殊個案的存在。

連旗兵為每一個中隊的精神代表，是一項獨立作業的職務，僅須要與中隊長配合即可，因此在選拔的方式不若校旗隊嚴格，只要達到選拔標準且能通過訓練，即可擔任。

相對校旗隊而言，連旗兵僅能代表某一個中隊，屬於附屬的小單位，因而女性才有機會擔任連旗兵的職務，且需要配合的對象僅有中隊長一員。連旗兵在軍校環境中屬於獨立作業的職務，不符合全控式機構的要求，開放女性同學加入連旗兵，看似提供女性進入重要、核心職務，然而在另一個層面也代表的女性不是機構中的一員，且僅能附屬於小單位，無法進入核心。

身高要看同期【同學】。因為校旗隊是要組一個出去了，所以身高就要差不多的，就是在同一個水平，那種特高、特矮的就沒辦法，就是即使你很壯高，但是因為旁邊沒有跟你一樣差不多高的人，你一樣會被刷掉。沒有最低標的標準。每一期都不一樣，像我們期的平均身高沒有前一期的高，我們校旗隊的身高就會降低。我們下一期又更矮，所以選出來的校旗隊的平均身高又會更低。(N2-B40)

108【年班】有一個學姊是連旗。因為相對比較沒有，因為我覺得連旗比較個是人的能力，如果自己很強的話，那其他是可以出到旗的。可是校旗隊的話比較像要是5個人、團體合作那樣。(Y1-A26)

(三) 限制中的限制，沒有機會成為校旗隊一員

校旗隊的選拔標準，在身高上的限制即將很多女性排除在外。女性進入軍校就讀的身高限制，依據國軍招募人才中心最新公告的「109學年度軍事學校正期班甄選簡章」

內容，在體格基準簡表（參見表 3）中，一般生的女性身高為 155 至 185 公分，相較於男生的範圍都少 5 到 10 公分。

在招生的人數上，各軍事院校男女性的總人數分別為 1115 員及 220 員（參見表 4），女性的名額明顯少於男性，且女性名額不到總人數的 1/5。人數比例上的落差，在加上體格標準的限制，女學生符合校旗隊甄選標準的機率遠低於男學生。

表 4 體格基準簡表

身高與身體質量指數	1. 一般生： 男性：身高 160 至 195 公分，身體質量指數（BMI）17 至 31。 女性：身高 155 至 185 公分，身體質量指數（BMI）17 至 26。 2. 航空組（飛行生）： 男性：身高 160 至 190 公分，身體質量指數（BMI）18 至 28。 女性：身高 160 至 190 公分，身體質量指數（BMI）18 至 26。 ※依「國軍航空醫務教範」—空勤人員體格檢查基準及「國軍志願役新進人員體格基準」等規定辦理。 註：身體質量指數（BMI）計算公式：體重（公斤）除以身高（公尺）平方，例：體重 80 公斤、身高 170 公分，BMI 為「$80 / (1.7)^2 = 27.7$」。
-----------	---

資料來源：109 學年度軍事學校正期班甄選簡章

表 5 109 年軍事學校正期班招生員額表（扣除代訓生及自費生）

	男	女	合計
人數(員)	1115	220	1335
比例(%)	83.52%	16.48%	100%

資料來源：參考 109 學年度軍事學校正期班甄選簡章暨研究者自行整理

你想想看校旗隊，你看我要在國旗官那個位置，就一定是男生。那我們先不要講身高好了，就是那是一個，你先天上女生就是被排除在外的一個東西，你懂嗎？校旗隊，你今天要拿的那個國旗啊，先天上就沒有把女生列入甄選的範圍。如果好死不死有一個長 190 的女生，她是可以在那個國旗官嗎！（Y1-B26）

你開始進來讀軍校，他先天就一個設定，比如說他就只招生 20 個女生，20 個人他要限制你的身高，限制她不要超過 160 之類的。(Y1-A22)

應該說他先天就不公平，不是後天才去限制說，比如說男生女生都是 50%、50%，女生也有很高的。校旗隊他要出旗，他就一定不可能說找一個很高的男生……也不說你一個人好就好了，因為要一群，因為出旗就是 5 個人。那為什麼女生不會出旗？我覺得因為是要湊出那 5 個人，其實還蠻難的……而且再加上本來先天你進來這間學校的時候，你就已經設限過，所以才造成這種不公平。(Y1-A23)

嚴祥鸞（2009）在《性別與工作：社會建構的觀點》一書提到，工作有區分為男性或與女性化的工作，分別適合男、女性，看似兩性的自主選擇，但卻是文化規範使然，社會文化結構造成職場上的性別區隔。軍校雖然不算一個正式的職場，但也是軍校生進入軍隊職場服役前的模擬場域，各式的生活方式、實習職務都與軍隊相似。

校旗隊在軍校屬於特殊職務，也是代表學校的重要團隊。以往符合校旗隊標準的女學生較少，因此加入的女學生並不多，又每一年度對女學生招生的人數並沒有固定且女性人數偏少，時常發生斷層的現象，因此不論是原先校旗隊的成員或有意願加入的新生，很容易將女性排除在外。

好像也沒有特別說，進去選的只能是男生，通常不會有女生。(N2-C17)

好像也沒有特別說女生不可以。(N2-C16)

目前為止，校旗隊都還沒有女生。(N2-A29)

沒有特定說，只是沒有人想要去加吧。(Y1-C16)

好像就是後來就沒有人想去，女生都沒有人想去，106【年班】那時候還有學姊【是校旗隊】。(Y1-A25)

那時候是一年級下學期開始選，各班就有開記事本，有意願的就留言，不一定會照上面的名單，但會先看有意願的人，但之後沒有意願的可能也會挑進去校旗隊。可能那個時候那些女生有在記事本留言，就讓她們進去試試看。(N2-D25)

我一年級的時候有問過，我就問學姐說，為什麼校旗隊沒有女生。然後那個學姊就很驚恐的看著我說：「你想選校旗隊喔！」。我就說：「學姊，我覺得那個很酷啊！很帥啊！」。因為校旗隊也是那種很挺拔的那種的感覺，然後學姐就說「你可以不要鬧嘛！」。
(F31)

反觀軍樂隊、合唱團等代表學校的團體或社團，在甄選上面並沒有特別限制性別，除了音樂相關科系的學生必須加入以外，以個人自由意願加入。

合唱團是、軍樂隊也是都開放男生女生。(Y1-B28)

加入軍樂隊的話，性別沒有限制。(F24)

都可以，看意願。不管你唱得好不好。(Y3-A32)

只有音樂組強制加入軍樂隊。(Y3-B29)

都可以參加。其他科系就是你想加，你就去參加甄選。看你有沒有那個才能。(Y3-C61)

然而，即便軍樂隊或合唱團的甄選條件並沒有限別的限制，在擔任指揮職務的時候，女學生也遭遇到排擠的狀況。如同校旗隊少有女學生參加的情形，軍樂隊過去的紀錄也都是由男學生擔任指揮職，因此當有女同學一同競爭且獲選，立即受到男同學的非議，認為其不適合帶領樂隊，領導與指揮應該是由男性來擔任。

全控式機構不僅管制成員的生活，也控制著成員的思想觀念、價值觀，使成員對環境裡的人事物的認同程度越來越高（錢淑芬、劉彥佑，2012）。陽剛文化是軍隊所推崇的文化，為塑造陽剛文化與男性之間的關聯，男性成為主導陽剛文化與掌握核心權力的領導者（成令方，2006；游美惠，2018），其領導地位與能力不容許被質疑，因此當有

女性成為領導者或是佔有重要地位時，男性並不是投以欣賞與肯定的態度，而是認為自己的地位遭遇威脅，極力排擠女性（崔艾湄，2013；錢淑芬，2015；嚴巧珊，2018）。

選軍樂隊指揮的時候，那時就是有跟我一起選的男生，就會覺得，為什麼是一個女生，為什麼一個女生要來選指揮這樣。就他們會覺得甩棒什麼的，通常歷屆幾乎都是男生。所以那時候，剛被選上的時候，其實就會被講話，會被其他沒有選上的人或同學講一點閒話吧。就說這個女生為什麼可以贏過我。那時候其實滿難過，就是憑什麼就一定都是男生！（F25）

受訪者的軍校生活經驗中，不論是自己的同學或是學妹，符合身高條件的女學生少，因此加入的人數也不多，但會盡量鼓勵符合身高的女同學加入校旗隊。當中也因為訓練時間增多且體力確實無法跟上男同學，因而中途退出。

研究者雖然不是校旗隊的一員，但是每次校旗隊的同學結束練習後，全身的制服都是汗水，上樓梯時步履蹣跚，訓練的過程中也不斷聽到學長姐嚴厲的要求，可以想像校旗隊對於體能的要求，因此如果不是非常有意願的女學生，也會因為體力無法負荷，而選擇退出。另外研究者認識的學妹當中，也有對於校旗隊十分憧憬，雖然身高與儀態符合校旗隊的要求，但是因為遺傳疾病的因素，關節無法負荷大量運動，因此為了身體健康狀況而忍痛放棄校旗隊。

我們是二年級是預選人員，三年級榮譽職，四年級校旗隊，在榮譽職預選人員的時候有女生進去練。可是後來訓練改了，變成比較多時間會被摳住的時候，女生就退光了。（N2-B42）

我們這期沒有招女生。只是那時候是聽說，是因為後來改訓練，說晚上下餐廳也要練習。就是又多了一個摳你自己時間的時間，然後學妹她們就退出（N2-B44）

她們好像是訓練…她們根本沒有辦法跟男生一起訓練，體力撐不住。（N2-D26）

開放啦，女生可以參加，但是她也要 165【公分】，可是這一屆【大一新生】好像也沒有...是身高問題。有在鼓勵她們參加，可是身高實在是矮得太多了（Y2-H24）

可是只有兩個女生符合身高。(Y2-D23)

(四) 神聖的旗子，不得碰觸

軍隊對保護陽剛文化，在各項活動或儀式當中，限定男女性參與的機會與擔任的職務，並將之視為常態。

國旗是一個國家的代表，校旗是一所學校的代表，軍旗則是一個部隊的代表。軍隊或軍校的每一個單位都有自己的旗幟，通常都放在主官的辦公室，作為該單位的精神象徵。

傳統文化認為女性不可以碰觸神像或是祭祀的相關儀式，會觸怒神明、帶來遭難，軍旗的掌旗者亦是。軍旗在軍隊當中被視為神聖之物，女性不得碰觸，這也是校旗隊一直以來沒有女學生的原因之一，即便有女學生加入校旗隊，也不能擔任掌旗者，僅能從事其他職務，例如標兵。而這樣的形象，都是被人為所操作出來的結果，實際上並沒有差異。

劉惠琴(2000)、畢恆達(2004)與陳佩錦(2006)的分別研究兩性如何在社會化的過程中，建構自己的性別意識與性別氣質。研究結果顯示，不論男性或女性，都在日常生活不斷經驗性別議題，以及社會對性別的期待所影響的性別氣質表現，從自我的認知、模仿家庭重要他人與社會期待的衝突中「做性別」。由此可見，性別議題是可以透過社會文化、人為操控而建構，並且強加在社會規範、文化習俗與教育。

女生不可以碰旗。你們不是那個國旗，就是你跟 XXX 中間那幾根，是女生不能碰的，大家好像就會覺得「喔，就是這樣」。不能理解我們碰旗，那個旗會壞掉！(Y1-B25)

你這樣子講就讓我想到之前，我們有一個女性長官，襄儀的女生，不小心碰到旗，那個女生長官反應就很大，就說女生不能碰那個旗。為什麼女生就不能，就算是不小心的，也不能碰到那個旗子，那個連旗還是什麼的。就會覺得很奇怪，反應這麼大，一樣都是軍校生，只是性別不同，碰到那個旗就是禁忌什麼的。我是覺得就太過於放大這件事情了。(Y1-D9)

像我沒有出旗的話，我們也不會去碰正旗，因為那個旗就是...反正就是校旗隊的人才可以去碰他。如果今天是一個不是校旗隊的男生去碰正旗，也不是一件可以的事情。其實有時候我也覺得，那是刻意去維護。其實也沒差啊！其實我就有時候要塑造出那種感覺。(Y1-A29)

就好像之前有人穿運動服去練撇刀，好像就有隊職官說，你怎麼穿運動服在撇刀，你應該著正裝才對。(Y1-C19)

其實沒差啊！就只是被別人刻意被塑造出來的感覺。(Y1-D53)

我覺得這種有時候都會被操作啊。女生都不能進校旗隊啊，以前女生也是有校旗隊啊！然後她們是站標兵。(Y1-A40)

(五) 校旗隊，實習旅長的培育場所

為了證明男性陽剛氣質、戰鬥特性在社會中的優越感與扮演的核心角色，男性的自我價值通常取決於他們的專業成就 (Noya Rimalt, 2008；Alan Kellogg, 2014)。校旗隊代表軍校精神象徵的重要角色，也是培育實習旅長的場域。實習旅長為學生實習職務的最高職務，是學生單位階級最高的領導者，因此在各方面都要符合長官的期待，包含儀態、體能、課業與品性等，而且長官認為男學生比較適合擔任實習旅長。

軍校的組成多數都是男性，軍校中的文化、制度則由男性來定義 (虞立莉，2003)，而且社會也認為軍人是專屬於男性的職業，不願意開放女性加入，以維持軍校的性別秩序與陽剛文化 (崔艾湄，2013；錢淑芬，2015；嚴巧珊，2018)。實習旅長是所有實習職務中最高階級的職務，長官偏好將由男性同學擔任實習旅長，以確保男性擔任核心角色，擁有權力去控制女性的地位 (成令方，2006；游美惠，2018)。

受訪者都是軍校高年級的學生，有三到四年的軍校生活經驗，發現實習旅長都是校旗隊的一員，且都是男性。曾經有符合實習旅長甄選條件的女同學，因為性別是女性而落選，甚至連第二高階的實習副旅長都沒有機會擔任，僅能從事幕僚職務。

在軍隊當中，女性軍人的職務也受到限制，大多數都與戰鬥職務無關（Noya Rimalt, 2008）；軍校的女性同學也因為性別的關係，被認為不適合擔任實習旅長的職務，而其中能加入校旗隊的女同學是少數，且不一定都有意願參與甄選。非校旗隊的女同學如果想要爭取實習旅長的職務，必須比校旗隊的男同學更加努力去練習動作與口令，才有機會獲得長官的青睞。

男生是校旗隊、連旗，女生沒有。實習旅長基本上是綁定校旗隊，所以女生她沒有辦法當實習旅長，頂多也是旅處長。之前 108【年班】有一個學姐，那時候是連旗兵，她那時候有想要選旅長，但是旅長就沒有辦法是女生，所以她原本想選副旅長，但最後她選到的是訓練官。（Y3-B18）

旅長都會是校旗隊的。（N2-B32）

可能是旅長，長官比較希望是男生來當（Y3-C45）

實習旅長，前幾年真的有很厲害的學姐，可是也沒辦法當實習旅長，就是會因為是女生的關係。然後大隊長就不會同意任她實習旅長，就選另一個男生當實習旅長。（N2-A21）

女生好像也還是可以選，只是選上的機率沒那麼大。（N2-C12）

像撇刀那些動作，就是榮譽職那些時候都會學到。然後女生沒有學到…就要另外找時間去學，男生就變成有先天上的優勢。（N2-D18）

女生要另外找時間去練。（N2-B34）

旅長、副旅長、旅處長都可以是男生，女生最高就是當到旅處長。像到我們這個時候，像 XXX(女同學)也是想選旅長。然後先不要評論這個位置好不好做，就會有人說「啊，那個位置是要男生」，要不然就是校旗隊...（Y1-B23）

（六）如果可以，我也想要

校旗隊的身高限制讓許多女同學卻步，即便內心十分地有意願，但礙於身高條件，只好放棄。受訪的女同學都表示，如果能符合校旗隊的甄選標準，非常有意願加入校旗隊，不會擔心體力跟不上或是辛苦的訓練方式。如 Rimalt (2008) 的研究，女性軍人努力學習軍隊的陽剛特質，讓自己變成「男性軍人」以融入軍隊文化，然而女性軍人不論在怎麼努力，終究被視為是「女性」而不是「軍人」。

校旗隊是以 5 個人為一個單位的團體，又軍校的女性名額少，能符合條件又有意願的女學生更少。因此，如果能整體調整身高限制，以每一屆軍校女同學的平均身高作為依據，調整校旗隊的甄選標準，或許會有更多的女學生願意加入。

校旗隊出旗是一項任務，不是私下的人際互動，如果不糾結在男女兩性身體碰觸的問題，以符合整體校旗隊的形象出旗，則整個旗隊不一定都要男性或女性，而能在兼顧性別平等的情況下，完成任務。軍校（隊）非常注重整體的一致性，期望所有成員的行為表現變得相似（錢淑芬，2013），不希望存在個人化的特質或有異於規範的行為。男女軍校生制服的設計有差異，不同的性別所組成的校旗隊，在外觀上已經破壞了校旗隊的整體性。此時，女性又會被視為是造成差異的原因，強化女性正在破壞陽剛文化與全控式機構的規範。

研究者在軍校期間，曾經也對校旗隊充滿憧憬，也希望自己能夠成為校旗隊的一員，不僅是學校的代表，也是榮譽的象徵。然而當時也因為身高不足，而沒有機會加入校旗隊，但是當時有意願加入校旗隊的女同學超過五員，雖然身高都不達 170 公分，但平均而言是符合校旗隊正三角形的形象。若當時我們勇敢地向學長們爭取，也通過各項訓練，或許我們都有機會成為校旗隊的一員，並擔任掌旗者而不只是標兵。

如果我真的長到 190，我會！（Y1-B27）

政院的連旗兵原本就 108【年班】的那個學姊，但後來就沒有女生了。有些女生她們是身高夠，但她們沒有意願去；也有那種身高不夠，但想去就進不去的那一種。(Y3-C46)

因為那時候我其實也蠻想加的，但身高不夠。那時候第一個條件是身高。(Y3-C52)

我覺得有，只要能夠接受訓練的女生，其實應該不會比男生弱勢。力氣…女生可能會比較小，但是如果她願意、她想去做的话，她應該是做得到。(N2-B46)

相較之下，美國軍校生則沒有因為性別的問題而有所區分，每個人都是獨立個體，可以依照自己的意願與能力去爭取實習職務。美國女軍校生也可以擔任該校的校旗隊或指揮職，不像我國即便女軍校生的身高符合標準，也會因為性別的關係被排擠。

雖然說現在提倡男女平等，可是我們像我們學校的校旗隊，不准女生參加，可是像【美國軍校】她們女生就是可以去撇刀，可以去幹嘛。其實她們學校校旗隊，其實都不會有限制，這是我覺得這是她們滿酷的地方。她們都有撇刀給我看，還滿帥的。我們這邊女生就算符合身高也沒辦法進去，但她們就是都可以。我有看到，一個女生【連長】在前面發號司令。她們就是，會一起吧…就是他們沒有分男女生，什麼事情都會一起做。(F12)

(七) 改變儀式，性別不再是限制

通過各項訓練與測驗後，校旗隊會有一個正式授徽的儀式，由學長將校旗隊的職務牌釘在通過測驗的學弟身上，代表旗正式成為校旗隊的一員。由於軍隊十分注重兩性之間的互動，不適合由男性以掏胸口的方式幫女性別上校旗隊職務牌，這也是女性不太容易加入校旗隊的原因之一。

如前所述，社會文化以規範的方式定義「合適的」性別氣質，什麼是男性的性別氣質，什麼是女性的性別氣質，因而我們都在生活中不斷的演出社會期待的性別氣質行為(王大維，2008；嚴祥鸞，2009；Linda McDowell, 2006)。然而，別職務牌只是一個儀式，經過調整與改變，並不會影響其代表的意義，更不該成為排擠女性的理由。

我覺得釘牌女生可以改用磁鐵，就不用鎖螺絲的。(Y2-D24)

釘釘牌那就只是個儀式。(Y2-H25)

(八) 事過境遷，不再爭取

傳統社會刻板印象對女性結婚生子持家的期待，常使得女性將工作的排序放在家庭後面，因此即便女性在職場上的工作表現優於男性，仍無法突破玻璃天花板的情況。女性軍人長期受玻璃天花板的限制，只能向現實妥協，認命地在原本的工作崗位或退伍回到家中擔任「專職」母親或妻子的角色(劉梅君，2010；林君潔，2015)。軍校是軍隊的縮影，軍校的女同學在軍校四年的生活中，逐漸向更高層級的權力靠近，然而卻也遭遇校園中的玻璃天花板情形。

軍校高年級學生有較多的權力，可以改變過去不合時宜的訓練或是規劃單位的任務，也比較有機會向上級長官建議事情。針對改變校旗隊的甄選條件，受訪的學生表示，認為現在的女同學不像以前的學姐，比較願意吃苦耐勞與接受挑戰，而且也沒有聽說過有其他女同學或學妹有意願加入校旗隊。因此，即使過去自己曾經想要加入校旗隊，但認為自己的努力沒有被看見，後期學妹們的能力與意願也不高，也不會再向長官爭取女性加入校旗隊的機會。

其實不會了。現在女生沒有我們...怎麼講，現在進來的人，現在進來的新生，沒有我們那時候那麼耐操吧！沒有人想試【校旗隊】。(F32)

可是我感覺在學校，就是四年下來，我覺得其實環境改變很多...後來女生好像就對校旗隊沒有興趣...我有聽說有女生是...就是有女生去挑戰連旗，但是女生校旗隊不太有人會去接觸。我覺得第一個是因為現在的女生很招的比較少，我們這一屆女生比較少，所以說要找到身高高，然後體能又夠，然後又願意做這些事情的人還滿少的...再來也從來沒有學妹來問我們，她們也想要加入校旗隊。其實我覺得如果有這樣的聲音的話，我們應該也不是討論，但是我從來沒有聽過，我覺得應該是這樣。(M2)

女性在軍隊當中一直都是少數，即便招生或招募的管道越來越開放，對於條件的限制也不像以往那樣的嚴格，但是女性的名額永遠都是少數。性別主流化強調關注所有性別的權益，而不再只是女性或其他少數的多元性博、弱勢團體（黃淑玲，2017b；黃長玲，2017）。男女各占百分之五十，不一定就是平等，或者女性就有比較多的機會，而是應該在各項甄選、招募與任務的分配上，依照每個人的能力來調整，將每個人安排到合適的位置，而不是因為軟硬體設備的不足、過去傳統文化或是為了維護男性的地位，而不斷排擠女性。

三、公差性質職務

軍校的活動與任務不比其他大學來得少，又因為是軍校的關係，講究流程與儀式，因此除了一般實習職務、榮譽職務外，還有許多沒有正式任命的職務，例如主持活動的司儀、負責頒獎典禮的襄儀。司儀與襄儀沒有正式任命的儀式也沒有肩飾與職務牌，雖然也必須經過訓練，但是每個人幾乎都有機會擔任，或是以輪流的方式完成每一次的任務。

相較中隊職務與特殊榮譽職務，司儀與襄儀比較像是出公差的性質，主要以完成任務為優先，在口令或是動作上沒有太多的要求，但即便是公差性質，也會有男女之分。

（一）長髮女孩得人愛

國軍對於男女性的服裝儀容有一定的標準，必須按照場合、季節等環境穿著不同類型的服裝。其中除了女性著裙裝、男性著褲裝是明顯不同的地方之外，在頭髮上也有不同的標準。在國軍內部管理規定的軍容禮節第九條「男性頭髮應適度修剪，兩側自兩耳上方向上剪短一公分、後腦自髮根向上斜剪四公分。女性頭髮不可長過肩下二十公分，長髮可適度整燙、平時束綁整齊，著軍服除髮長不足外（高於後領下緣）均須盤髮成髻，兩側不得遮住耳廓，額頭不可蓋住，使用髮飾宜以黑色（暗）色為主……不得有怪異之髮型，平時勤梳理，常保儀容整潔。」明定男女性的髮型標準。

軍校（隊）屬於全控型機構的目的性機構，透過強制性、規律性、監控性與集體性的手段，嚴格要求成員的生活作息、訓練與人際互動，以降低個體之間的差異，並達成軍隊社會化的目的（錢淑芬、廖帝涵，2009）。髮型的要求，即是透過強制性與集體性的手段，要求成員符合軍校生、軍人的外表。軍隊的性別組成具有高度性別化的特性，以男性為主導的機構（劉欣怡，2011），因此過去軍人髮型的標準多以男性為主，以整齊的短髮為主要呈現方式。而軍隊又是充滿陽剛文化的場域，加上傳統的性別刻板印象對於男女性的行為舉止有不同的期待。因此在髮型上，為區別男女性的不同，要求女性留長頭髮，短髮的樣式也不可以「男生頭」的造型呈現。

頭髮上面有限制（N1-F21）

不能剃頭髮。（N1-E17）

我就聽到三樓在電人……我就問說你們到底怎麼了？怎麼會被電的那麼兇？她們就說因為她們有女生剃頭。（N1-F22）

就是有一個陸官的學妹，三年級吧，陸官他們是，因為他們現在有髮禁，她們不能留長髮，她們只能剪短髮，差不多到脖子那邊，就是有比較...就是剃更短這樣子，因為可能方便吧。她可能剃到耳朵那一邊，下面那邊像男生一樣是嚙掉的。然後就被懲處，就肅蹲幹嘛的，就被電得很慘。（N1-E18）

像我們剛進來的時候就是理短髮，後來就有聽到隊職官會跟我們講說，以後頭髮要留長喔，因為長官會比較喜歡長頭髮的女生出現在集會上面。就是一定要留長。就是我有聽到這種叮嚀。一年級短就算了，但是你之後一定要把它留長，這樣會比較好。（N1-E21）

就可能長官跟他講說不要再剪短了這樣子。（N1-D7）

就說不要再剪短了這樣。（N1-E22）

軍隊了為保衛國家與人民，各項訓練與要求都是為了將來作戰的需要，不可否認軍隊需要一套嚴明的標準來規範成員，然而頭髮的長短、髮型是否會影響到個人作戰的表

現？研究者認為，不論男性或女性，或是多元性別者，在髮型上能夠整理得乾淨、整齊，不影響作戰訓練與日常工作生活，放寬對於頭髮的限制，不僅能達到性別平等也能吸引更多青年加入國軍。

應該是說，國軍為什麼限制說女生就應該要怎麼樣，男生就要怎樣子。可是因為要讓整體看起來會比較好看。可是我覺得女生其實不一定要，就是有耳下幾公分，就一定要長頭髮怎樣子... (N1-F23)

我覺得頭髮上面不用限制那麼多。我覺得沒有必要，我覺得他整齊就好啦！他自己梳妝梳好就好了！或者是他想要剪短，或者是幹嘛，沒有那種很亂的話，我覺得應該要有...照理來講應該都是可以被接受的。(N1-A24)

有吧，他可能就有時候，男生頭髮比較厚的時候，就要剪掉之類的，就覺得不必要啊！重點是要乾淨整齊就好。(N1-A26)

(二) 女軍校生的宿命—襄儀

女性軍人不僅要有長頭髮，還被指定擔任襄儀的工作。軍校中的各項慶典與頒獎典禮，負責端禮品、獎項的角色永遠是女性，而且多數是長髮女性。根據研究者的軍校生活經驗與受訪者的經驗，女學生進入軍校後，經過一年級最辛苦的適應期，開始協助學校各項活動或任務的推行，只要是女性，多數都要接受襄儀的訓練，再由長官與學姐評選合適的人員。評選過程中，除非單位沒有高階女性長官，否則連評選的長官一律都是女性，男性長官或男同學不會參與任何與襄儀有關的任務。

社會文化、職場環境之中，男女性各別有自己的領域，當女性進入男性的領域時，男性會以明示或暗示的行為嚇阻女性的進入(嚴祥鸞，2009)。襄儀的任務與角色定位，即是在充滿陽剛文化的軍校(隊)當中，對女性的排斥以及將女性視為從屬地位的表現。

會先問自願，然後去先訓練一段時間，司儀也是，會有一個時段，可能訓練了3週，然後第四週是測驗，在看誰錄取。(Y3-C22)

襄儀，沒有男生（N2-A32）

我從來沒有看過男生當襄儀。（N2-C19）

襄儀都是女生。（Y2-D21）

女生會強制參加。（Y2-H22）

軍隊的女性多是擔任襄儀、舉棋（牌）手等從屬的角色，男性則是司儀、主持人等主要角色。不只有軍隊，在日常生活中也會看到女性擔任襄儀或相似的工作，例如高國中的校慶或運動會的舉牌手。性別刻板印象使得男女性被分到相對應的工作、氣質與形象，當某一天出現不一樣的作法或是角色互換，就會將之視為不適合、違反常態。即便在性別多元化與資訊流通的時代裡，多數人仍然認為應該由女性擔任襄儀的角色，男性則否。

軍隊是一個小型的社會，效仿大環境社會的文化、習俗與制度。社會長期強調男女有別、女性為次等公民等不平等的性別意識，使得社會產生性別隔離（陳宜倩，2010）。

「性別」的因素使男女兩性在進入工作場域的機會是不相同的，為了維持男性在工作場域的優勢與權力，男性建構性別職業區隔，使得女性因為無法取得較好的工作（嚴祥鸞，2009）。襄儀在軍校當中也代表某一類別的「工作」、「職務」，指派女性成為負責人，加深「女性為是第二性」的性別意識。

可是不知道為什麼，襄儀都是女生！我從以前國小國中高中到大學，出襄儀的都是女生。我們高中有那個，就是選那種舉牌手，就是縣運、運動會之類的，舉牌手大概都會選女生。然後舉會旗進場的也都是女生。也不知道為什麼…男生就是去當那個司儀或是主持人的這種工作。或者是當升旗手，幾乎都是男生。女生就是去做那種…看起來形象面。（Y3-C25）

襄儀，男生去當，不能看。感覺我們這邊的長官，大部分都是男生，看到女生當襄儀比較開心一點。（Y2-G19）

會比較賞心悅目。比較老一輩的長官，不會希望是男生端東西給他，一定會觀感不好。比如說頒獎的時候，或者是要呈現什麼之類的 就一個女生走過去跟一個男生走過去的感覺就不一樣。(Y2-D20)

我就覺得這個【男生當襄儀】真的有點怪。就有說不出來的怪，因為襄儀是屬於比較柔性的東西，軍校的男生都比較剛啊！如果是男生當襄儀，就會覺得形象怪怪的。(F33)

(三) 刻板印象的任務分派

軍校中的襄儀一律都是女性，司儀則有男女之分，而且也會因為不同場合的需求與氣氛，有不同的搭配。刻板印象中，認為女性說話輕聲細語、語調溫柔，適合溫馨、歡樂的場合；男性則是威猛、陽剛、聲音宏亮，適合大型活動或重要典禮。

其中也會因為人手不足或是長官有其他考量，而做不同的搭配，但研究者自民國 100 入伍至今的經驗，升旗、頒獎或大型集會等陽剛氣息較重的場合由男性來擔任司儀；慶生餐會、聖誕晚會等歡樂溫馨的場合由女性擔任司儀；營區開放、校（隊）慶等大型對外開放的活動，則是一男一女的搭配，鮮少有兩個男性或兩個女性一同搭配。

雖然性別朝向多元化的發展，軍隊在政策或軟硬體設施也有逐步調整，但是多數的生活習慣仍存在明顯的性別刻板印象，對於男性與女性應該有什麼樣的表現、出席的場合都有安排，無形之中鞏固陽剛文化。

有分男司儀跟女司儀。任務場合不一樣，像升旗或是頒旗都是男生，慶生餐會這一種就是女生。應該是說，為什麼慶生餐會只能是女生，我覺得很奇怪。(Y3-C55)

大家覺得女生比較歡樂。(Y3-B24)

沒有比較歡樂啊！男生也可以很歡樂啊！（Y3-C74）

大型集會的主持人是一男一女，像舞會就是一男一女。(Y3-B25)

主持人的話就會有男生跟女生。都是男女配。(Y3-C56)

都是一男一女，印像中。(Y3-B26)

應該主持都還好，他們沒有很綁定，他們會自己找 partner。(Y3-B28)

就看誰有空之類的。(Y3-A31)

沒有固定的搭配，通常都是長官挑，看長官認識誰，他覺得誰可以就是誰。(Y3-C59)

參、受訓機會

過去的文獻資料顯示，女性在受訓的機會，時常受到長官善意的藉口而遭受到阻擋（莊玲如、成令方，2012；劉欣怡，2011）。這些善意的藉口，是真的考量女性的需求嗎？還是只是擔心失去男性主導的地位？而這些善意的藉口，當中也包含許多性別刻板印象。例如，如果去國外受訓，就不能照顧家庭。傳統社會將照顧家庭、家人的責任放在女性身上，男性負責賺錢養家，延伸到工作場域，男性因為升遷或是更好的工作機會而到其他縣市或國家工作，辦視為理所當然且被認為是有能力的男性；反之，女性因為要照顧家庭，應該留在原地就近照顧，這樣才是好太太、好媳婦。

一、性別優先，能力其次

生理的差異使得男女兩性在體能的表現有落差，女性的生理期及孕期，被視為影響工作表現的因素，且生理構造的差異，女性被定義為弱勢、是需要被保護的對象，強化男強女弱的刻板印象（虞立莉，2003；崔艾湄，2013）。由男性所組成的組織，如軍隊、檢察官、警隊等，它的文化則由男性來塑造，陽剛文化則是男性強調的項目之一，藉由語言、身體、工作能力等方式，貶低女性存在該組織的價值（虞立莉，2003；莊玲如、成令方，2012；蔡佳臻，2019）。因此，當有晉升或受訓的機會，組織領導者都會以照顧、保護女性為由，不推薦女性爭取相關受訓、交流的機會，明顯存在著對女性排擠的現象，以確保男性的地位與握有組織的核心權力。

我就是要去選那個北喬治亞赴美 1 個禮拜．．．然後我跟一個學長在競爭，院長那時候就說「你不要去啦，你自己一個人要搭飛機，然後要扛著一大堆的東西，還要自己

一個人去受訓，很辛苦，就給學長去就好了」。就是全部的條件就是我跟學長。我又不能跟院長說「不行！我要去！」，不能因為我是女生就不讓我去……就是他都開口了！就像我拿這一件事情說，「啊，你一定是因為我是女生就不讓我去」，他也一定有更多的理由來告訴我說，我是因為其他什麼什麼原因，所以才沒有讓你去。他就說你自己去很危險啦，他就是擔心你的安全啊，不放心你一個人跑來跑去。(Y1-B32)

軍隊的階級制度嚴明，透過強制性的方式，設立嚴格的獎懲制度，重視服從與紀律，以單一權威的方式控制成員的思想與行為並進行徹底改造（錢淑芬、劉彥佑，2012）。軍隊被傳統文化視為男性的組織，女性發聲的機會少且力量不大。因此，當上級長官以善意的藉口要求女性放棄受訓的機會，礙於階級身分，位階較低的女性，只能服從上級的指示，放棄受訓、交流或升遷的機會。女性因各種性別刻板印象所造成的障礙，沒有機會與男性獲得公平競爭的機會（黃懿芳，2004；虞立莉，2003）。

他是院長。(Y1-C20)

因為他是少將。(Y1-A30)

因為他已經很隱晦的就是說他，比較希望他那個學長去。你也不能去 argue 什麼的。應該沒有人，沒有人想要自找麻煩…(Y1-D10)

應該沒有人敢跟他爭論。(Y1-B31)

軍校（隊）限定男女兩性的人數，男女性別比例成性極大落差，在透過教育、空間、制度的性別排除，建立男性性別化的職場（王雅璇，2012；謝小琴，2017）以排除女性的進入，藉以鞏固男性在組織的地位（莊玲如、成令方，2012；楊幸真，2007）。在父權體制將好的特質歸給男人，劣等的特質歸給女人（畢恆達，2004），在資源的運用上，也是相同的模式，將資源集中在男性的身上，使男性有機會成為該領域的箇中好手並且進入核心領導職務，以支配女性的生活與地位。

我覺得...雖然現在的風氣慢慢在提倡男女平等，可是其實軍裡面還是會有一些比較，相對來說還是會對男生比較友善。比如說，像我們最近在徵選國安局之類的。可是他們就直接說只限男生，就會讓我覺得那為什麼女生不能去？（N1－C4）

他可能剛好缺男生吧。（N1－H14）

應該是說，為什麼是看性別而不是看能力！（N1－F17）

二、系別的影響大於性別

軍隊隨著社會風氣與時代的轉變，在各項政策與環境上也跟的調整。多數受訪者的經驗在軍校當中，時常因為性別而有不同的待遇，也會因為其他身分別的因素，而有差別待遇。同樣都是到美國軍校交流的機會，部分受訪者因為性別而遭遇阻礙，部分受訪者則表示因為自己科系的關係，比較不受到長官青睞。

短期赴美，學校甄選是分三個階段。第一個階段就是各系先挑出一到兩個人，然後去參加一個學校的 ALCPT，20 個篩 8 個。這之後就會進行第二階段，就是所有系的主任還有老師。那時候最大的評選長官是副院長，還有教育長、政戰主任、大隊長跟大隊輔導長，還有各系老師。就用英文叫你自我介紹，他就用英文問你問題。大概是你怎麼介紹這個學校，這個階段會從 8 個變 5 個。最後是第三階段，是由院長親自面試，然後在選 3 個。一對一面試，就是不會分年級，就是很隨意，看誰被選到。還有另外兩個男生，都是同學。比較吃虧是系，因為通常這種交流的東西，它會比較喜歡...就不是藝術系的。一般來說政治系的，還有新聞系的就會喜歡，反正就是政治跟新聞，他們會比較喜歡，像另外兩個男生就是一個政治系，一個新聞系。歷年來就都沒有音樂組的出去。（F1）

National Defense University

肆、體能與勤務

科技一直在進步，戰爭的型態也從過去近身肉搏的形式，演變成科技戰、輿論戰或是心理戰等，但仍有可能發生戰爭，因此體能也是軍人必備的技能。軍隊有許多勤務都需要倚靠體力來完成，在講求性別平等與效率的時代，考量男女性的生理構造與身體素質差異，難以兩者兼具，也因此衍生出許多紛爭。

一、性別與體能差異

體能對於軍人而言，是十分重要的技能。近年來國防部依據年齡及性別，調整測驗的標準。測驗項目相同，依據年齡與性別，有不同的次數與時間標準，部分特殊勤務或人員則有其他測驗方案。多數受訪者認為這樣的標準是因為生理上先天差異所致。

三千公尺的標準、投手榴彈的距離啊。(N2-D28)

國中的時候，男生就已經跑 1600，女生跑 800，那時候就不一樣了啊！(N2-B50)

時間標準不一樣。(N2-B51)

可能因為身體先天上的差異吧！(Y3-A39)

就是生理構造上的差別。(N2-A35)

部分受訪者認為，男女性不同的體能標準，不確定是刻板印象所造成，還是真正受到先天生理構造的影響。然而，沒有一個明確的研究結果指出男女性的真實差異，因此認為所有訓練與勤務的分配應該一視同仁。

體測的部分，男女不平等，像體適能的話，高中男生是 1600【公尺】女生是 800【公尺】。那這東西到底是平等的嗎？還是不平等？其實蠻難說的。因為真的有研究統計女生的體能一定比男生差，所以標準會有更動？還是他純粹連這個東西，也是一個歧視或者是刻板印象？所以這滿模糊的...然後延伸出來就可能有些女生就會因為這樣子就去用自己的性別，去做有點像是...像出動庫公差的時候，可能女生就會去貼封條、去封箱阿，男生就要搬槍箱，就演變成這個樣子。所以對那樣的標準，究竟平等...現在狀況就是，男生做得比女生多、比女生高，是有理可據的嗎？還是實際上並非如此？(Y3-B8)

就沒有影響到那個程度。像暑訓的時候，我們做戰鬥教練，我們也是男生女生都做啊！那為什麼五百障礙，那兩個動作女生就不用做？其實我也不知道身體素質造成的影響到底有多大，就無法估計，我不知道怎麼估算。我覺得應該可以做出一個最合適的，最合適的分配，但要有理有據，不然大家都會不服氣。(Y3-B36)

軍隊中有許多刻板印象，多數我們關注的是女性的權益以及遭受不平等的待遇，但是男性也成為陽剛文化下的受害者。一般而言，女性的力氣確實比男性小，即便經過同樣的訓練，男女兩性不一定有相同的成果。部分男性軍人的體能較差，無法達到最低標準，然而社會對軍人的刻板印象就是要擁有好體能，尤其是男性軍人。因此即便標準與女性不同，也不會刻意向上級長官反映，僅能咬緊牙關，努力完成每次測驗。

我覺得沒有差耶，不用因為女生這樣子，就沒有高牆跟爬竿，我覺得...其實因為男生也有上不去的啊！（Y3-B34）

男生其實都滿認命的。（N2-D29）

因為不會我們去抗議，標準就會變得跟女生一樣。乖乖的去跑，在這種東西上面抗議也沒什麼意義啊！（N2-D30）

就會說國軍訓練不足，加強訓練。我覺得男生在體測上面也是滿可憐的，有些時候啦。（N2-B53）

有些比較弱的男生就很可憐。就是比較女生一點的，比較文弱，可能力氣也沒有也沒有那麼大。（N2-A36）

二、力氣小，就應該輕鬆

生理差異讓社會對女性的印象就是力氣很小，適合作輕鬆的工作，搬重物等較辛苦的工作就交給男性。在受訪者的生活經驗當中，曾聽聞女性以自己是女性為由，認為自己僅能負責輕鬆的任務，以言語的方式暗示其他人將自己分配到比較輕鬆的工作。

另一方面，由於性別刻板印象的影響，在分配任務的時候，也會直接將簡單的工作分給女性，搬重物的工作分給男性，認為男性力氣本來就比較大，適合搬重物，也不會與女性計較，因此這樣的分配並無不妥。

因為是聽學長講的，所以男生講的本身就一定的一定的偏頗，但是他講那些學姐也是蠻誇張的，就是會找爽。假如他問什麼調查或是他調查說會做什麼，你就會說「我只會貼封條」之類的。然後可能可能下次搬東西好了，可能搬一搬又「好重喔…」，就是假裝很重，然後學長就會說「那你去貼封條」之類的。(Y3-B12)

我覺得兩邊都有欸！我覺女生得她們自己可能也有那個心態，難聽一點會認為說「我有找爽的本錢，所以我就去找爽，我就去貼封條」、「反正我是女生，男生應該不會怎麼樣」，但不能套用到所有女生。可能某些上面的人在分配的時候，也會有這樣子的想法，會覺得說，如果我讓女生去搬重物的話，她們會不會投訴之類的，這是另外一個層面。我覺得怕事吧...那叫男生他們去搬重物，他們也比較不會有怨言。(Y3-B10)

三、生理期，麻不麻煩

生理期對於女性來說是一件又愛又恨的事情。生理期報到時，身體及心情都會感到不適，部分女性在生理期期間，身體會有嚴重的不舒服現象，必須好好休息，但也有女性依然能正常生活，不受影響。然而，生理期沒有準時報到，則會感到焦慮，擔心自己的身體機能是否生病。

生理期對於每個女性的影響都不同，部分女性在生理期期間，身體會有嚴重的不舒服現象，必須好好休息，但也有女性依然能正常生活，不受影響。依據性別工作平等法第 14 條⁹「女性受僱者因生理日致工作有困難時，每個月可以請生理假 1 日，全年請假日數如果沒有超過 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假的生理假薪資，減半發給」，女性每月有 1 日的生理假，根據個人身體狀況決定是否請假。

受訪者表示，部分女同學以「生理期」為藉口，逃避訓練與勤務，導致男同學認為女性會用生理期的藉口來偷懶，非常仇視女性。雖然不是所有女同學都有逃避的行為，但是在陽剛文化的軍隊裡，女性是少數，一舉一動都會被放大檢視，被當成女性不適合從軍的理由。

⁹ 全國法規資料庫。檢索日期：2020 年 3 月 25 日。取自：
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?pcode=N0030014&flno=14>

可能女生有時候真的會這樣，就是「粗活都給男生做」、「女生力氣本來就比較小啊」。但也不全然是，然後也不是每次都是。(N2-B13)

可是我覺得，一定是也是有女生、某些特定的人，造成這樣的結果。就會有偏見吧！(N2-C5)

有一個同學非常的仇女。他就覺得「女生都是公主、就是找爽啊！你們女生很沒力，槍櫃給男生搬，女生去蓋封條」之類的。他覺得女生就會用「女生」這個詞彙來找爽。就是覺得女生力氣小，就是特別特別偏激的一個男生。(N2-B11)

有時候女生生理痛，報全休，就會有人說「好爽喔~我也要報生理痛」。(N2-D6)

男生就會說「我想報全休~」(N2-B12)

其實不會，一個巴掌拍不響，你不要理他，他就默默地自己在那邊唸唸唸。(N2-A10)

四、調整標準，仍跟不上

為了負荷演訓任務的體力消耗、武器操作與戰術的執行，體能是軍隊各式訓練的基礎。然而軍隊一直以來都是由男性主導的組織，各項體能訓練、武器規格都是依據男性的標準設立，沒有考量男女兩性身體構造的差異，多數女性難以負荷訓練的標準與控制武器。

女性加入軍隊後，改變軍隊的文化、政策與環境，為了因應生理構造對身體所造成的影響，以及維持軍人的作戰能力，女性同樣也必須要接受訓練與測驗，惟測驗標準不同。部分受訪者認為先天的差異並沒有影響，可以透過訓練改善，然而實際經驗則否。即便女性減少測驗項目，最佳的測驗依然跟不上男性，甚至有不及格的疑慮。

同樣的時間、訓練方式與裝備，女性在怎麼努力也無法達到男性的標準，即便已針對男女兩性的差異做調整，女性在體能上仍無法超越男性或與男性相同。陽剛文化的場域，強調體能佔據的優勢地位，男性透過展現身體速度與力量，貶低與邊緣化女性，並

且藉由體能支配權力的分布（崔艾湄，2013、2016）。強壯有體力的身體，文化上往往被視為「陽剛的身體」，除了軍隊以外，在理工科系的實驗室、新聞媒體、科技領域等場域，也出現體能支配權力的情形（孫志硯，2008；王雅璇，2012；韓采燕，2012）。

爬竿，我也爬不上去。（Y3-C63）

然後男生要高牆跟爬竿。（Y3-B33）

男生就是要全部都跑完，女生就少那兩個項目。（Y3-A38）

標準一樣，我們及格標準都是4分半。可是我們女生就算少兩個，測驗的時候，也沒有人低於3分鐘啊！就是沒有人在3分鐘以內跑回來，可是男生很多都在3分鐘以內全程跑完。可是女生跑回來，衝回來的時候，就很喘很喘，一量3分59秒，就快4分鐘了！就是我們女生的成績也不會比男生好，即便我們已經少那兩項了。（Y3-C65）

五、為求勝利，男性優先

性別主流化強調重視性別的差異與性別多元化的發展，使所有性別都能公平地獲得合適的機會（黃淑玲，2017b；黃長玲，2017）。軍校（隊）根據國家的政策，依據性別主流化宗旨的訂定相關政策，以期能照顧所有性別的需求。

然而，在各項競賽與任務，尤其是運動賽事或是以體力為主的競賽，為了爭取最好的成績，單位通常傾向以男性為主要參賽者，除非單位沒有足夠的男性成員，才會考量由女性來替代。看似為了爭取單位榮譽而做的人員調整，實際上卻是強調男性強壯身體的優勢，以及女性輔助角色的次等地位。

拔河，男生比較多。也是會有【女生】（Y3-B32）

因為想贏，可是好像也有女生。可能有幾個【女生】，很有意願的很想參加的，或者是剛好沒有人的時候。（Y3-A37）

隊上沒有人的時候，就會隨便抓。(Y3-C62)

六、技能與自願，不考量性別

軍隊的男女比例差距懸殊，對於公差勤務的分配，通常以完成任務為優先，沒有因為性別有所區別，並且依據個人的意願或是技能做分配；有時候也會因為臨時性的任務，以當下沒有任務的人員為優先。

我一年級到現在三年級，不論是出公差或者是帶公差，我們隊沒有分說男生就去搬重物，女生就做輕鬆的，沒有。我們全部都是採志願制，或是當場抓公差，就也不會管你是男生還是女生，反正工作內容是一樣的。就如果可能一個箱子很重，女生一個人搬不動就兩個人去搬，就是大家都做同樣的事情，也不會特別分說女生就去貼封條之類的。因為我以前去出動庫的時候，也去搬槍箱，那時候貼封條是男生貼，也不是我們貼。(Y3-C21)

就以我自己的經驗來講，就也不太會去說刻意去分配女生一定要去做輕鬆的工作。就是如果她評估自身沒有辦法搬那麼重的話，就兩個一起搬或三個人一起搬，以不要受傷為主。(Y3-C22)

如果像旅部學長的話，他可能會先問說誰會幹嘛，比如說誰會打包啊，學長會去分配。我之前去的時候，好像女生沒有那麼多，通常都是男生，就大家分一分。我們班去的時候，也沒有女生就比較輕鬆，也沒有，就是大家一起做一做這樣。(Y3-A12)

七、效率與性平，難兼具

考量效率與如期完成任務的壓力，組織依照成員的能力劃分，通常男性被分配到需要體力的項目，女性則是文書、行政等後勤項目。軍隊的男性人數居多，以人數及體力而言，男性更適合安排在體力項目。每個領導者都希望以最少的人力、最短的時間完成任務，因此為了顧及整體團隊的效率，無法兼顧人數與性別的平衡。

如果以完成任務為前提的話，當然是要把擅長某些東西的人丟到適合的位置。就是一個很掙扎的一個矛盾，你是要顧全性別平等，還是你要顧及效率、效益論。如果那個男生真的力氣比較大，就讓他去搬槍箱，那個女生可能比較沒力，就是去做不用出那

麼多力的工作，這是一個矛盾，就沒有平等，但是確實是最快完成了任務。不只是這個其他很多地方或之後下部隊，可能會因為追求達成效率，而去沒有顧慮到平等的部分，所以這是很難抓一個平衡點。(Y3-B13)

伍、制度規範

根據 Goffman (1961) 視軍隊為全控式機構，為了保護國家與人民，以及可能發生的戰爭，必須嚴格管控與訓練成員，從日常生活到軍事訓練，每一個步驟、項目都有明定的規範，以確定成員能去除個人化，為共同目標做準備。

軍校是培養軍事幹部的場域，除了課業的學習，生活與訓練也有一定的規範，比如宿舍分配、就寢時間、人際互動等規定，軍校生對於軍事化訓練與全控式的生活有不一樣的解讀。

一、宿舍

由於軍隊的成員過往只有男性，寢室的分配不需要顧慮性別的差異，然自女性加入軍隊後，加上我國社會對於「性」議題的保守，認為男女宿舍必須嚴格管理。對於男女性的寢室分配，採嚴格分棟、分層管理，在透過門窗、監視器與時間的規範，管制男女性的互動，避免造成不必要的紛爭，以維護國軍的形象。

(一) 鐵門存在的意義

社會對於性侵害的認知，多數仍認為女性是受害者，透過各種方式與規範，以保護女性不受到侵犯。軍校以可上鎖的鐵門，管制女性的生活範圍以及晚間的活動空間，保護女性，以避免發生性騷擾或性侵害的事件。藉由設備的方式，強調女性被保護的需求，並且預設「男性加害、女性受害」的立場。(崔艾湄，2014、2016；張雅筑，2016)。

軍校的人際互動不僅有男女兩性，其中還有同儕的相處、上下階級的互動，影響每個人對於女性宿舍鐵門的感受。

1. 嚴明的管制

軍校（隊）對於女性同仁宿舍的管理方式，除了與男性宿舍分棟、分層管理之外，還會透過門窗與時間管制的方式，明確規範女性軍人的生活範圍與就寢時間。另，管制

女性返回寢室時間，是為了要掌握人數與夜間的去向，以保障女性軍人的人身安全。軍校（隊）透過嚴密監控女性軍人的行動，強化全控式機構對成員監控的特性（Goffman, 1961），並再次強調女性「被保護」的需求。

【女生】住在五樓。鐵門、時間，要離開的時候要跟女區講。（N2-B55）

超過 10 點要報晚歸。（N1-G2）

就是十點之後，要掌握你去哪裡，要報事故。要報事故，正當事故。（N2-A38）

有些事真的是很緊急，一定要當天晚上一定要趕快完成，你才不得不要從 5 樓下來。（Y1-D16）

我覺得他五樓管制那個時間是要掌握人數，若不是因為要務，我們也不會在底下。（Y1-B39）

可是我覺得這可能就真的是女生天生比較弱勢的部分，因為身體構造...因為男生可能就是，普遍來講，男生的力氣，普遍來講比女生還要強一點，其實學校這樣子擔心也是有他的原因。（N1-F15）

2. 偷懶的好藉口

規範女性返回寢室的時間，有時候變成逃避責任的藉口。每個人的個性都不同，不能將這樣的行為套用在所有女性的身上，但是只要有人出現逃避或找藉口的行為，女性返回寢室時間的規定，讓人認為它變成一個濫用權力的藉口。

上次有一次督導，然後就是有一個同學，她是女生，好像資料做不完，然後她給我感覺就是她不想做了，她想要趕快回去，然後她就說我要上去【五樓】，但是有些人就不會。她只是不想做而已，她就說不能下來之類的。算是會善加利用這個規定，算是濫用吧，她給我的感覺就像是特權一樣。（Y1-C25）

我覺得他只是要找理由推託而已。她是拿女生因為有那一個門禁的那件事情，但其實是可以拿上去做的啊！（Y1-D23）

那是藉口吧！（Y1-A33）

軍隊的規範雖然嚴格，但是也有調整的彈性空間。女性如果無法在時間內完成工作，可以向幹部反映後，繼續作業，或是將可以處理的範圍帶回寢室完成，而不是拋下一句「女生回寢室的時間到了」，就將工作留給他人。

所以我只要說這是看個性，有些人就是說「沒關係，我做完再上去」，有些人會說「我先上去了，資料就拜託你了」。她可以拿上去，但也不是拿上去的問題。有些人可以留下來做完，有些人就是給你做吧我要上去了。（Y1-C24）

我覺得這是看個人的問題。我覺得要逃避的是那個人要逃避，就她自己如果你今天不想做，你就有千百萬種理由說我不要做，然後剛好 2200 了喔，女生 2200 這個天條，你就是剛好找到一個，他們完全沒有辦法反駁你的條例，來說我要上去囉。（Y1-B38）

3. 男性的保護門

站在男性是加害者，女性是受害者的角度，以鐵門的方式管制女性的寢室，對於男性的感受而言，是在保護男性本身。因為學姐對於生活規範等各項要求都比較嚴格，男女嚴明的分宿政策，減輕男同學面對學姐的壓力，鐵門對於男同學而言，反而是一道保護門。

上述男性受訪者認為學姐的管教方式過於嚴格，因此希望用鐵門「關」住學姐。其背後隱含的意義，我們可以看到女性為了融入陽剛文化的場域，以及破除女性不適合擔任軍人的刻板印象，必須比男性更加努力與展現陽剛氣質；用鐵門將女性關住，影射女性不屬於軍隊、不適合擁有屬於男性的陽剛氣質。

就是...都是在同一棟，但是有一條走廊是專門給女生的，然後會有一個門。裡面的世界跟外面的世界大不同！裡面真的是神仙、老虎、狗吧！因為之前的學姊都太兇了。之前吼最大聲的都是學姐！（Y2-H34）

沒有，那是保護男生。（笑）然後她們進出都要鎖上。（Y2-G23）

恩，吃炸藥！放虎歸山。(Y2-D29)

關在籠子裡。尙ㄟ！（台語）(Y2-G25)

（二）如果沒有鐵門

現今社會有部分大學對於男女性的分宿較不分明，雖然沒有男女共同在一間寢室，但可能在同一個層樓。對於女性軍人來說，鐵門雖然提供某部分的保障，但也對生活帶來一些困擾，比如忘記攜帶鑰匙的時候。

1. 不影響生活

軍校對於男女兩性的互動有嚴格的規範，且從一年級入學開始，學長姐不斷提醒與告知相關懲罰規定，男同學不敢違反規定，也不希望受到學姐的糾正，對於女同學的寢室區避而遠之。部分女性受訪者則認為沒有鐵門並不影響生活，也不擔心會有性侵害的事情發生，十分信任軍校的兩性營規的規範。

為什麼要一個鐵門在那邊，反正他們又不會上來，上來也不能怎麼樣。你做了什麼事情...就一定會有懲處。(N1-F25)

其實都差不多啦，不會特別去，就是男生不會來女生的生活區，女生也不會去男生的。(N2-B56)

而且如果我們一年級的時候，沒有把那個鐵門關好，然後學姐就會電說「你們不怕男生跑上來嗎？」。我當初有想過，是有哪一個男生會跑上來啊？！我沒有看過鐵門開的時候，男生會想要跑上來的。(Y1-B35)

誰要跑上來啊！他們【男生】大家都不敢上來，巴不得遠離那一個。他們就開玩笑說，那個鐵門不是要防止男生上來，是要防止「猛獸」出來的，如果今天鐵門開開的話，男生也不會(Y1-D12)

喔~~~五樓超可怕的~可能會上去把他關好。(Y1-C21)

也不會特別想要上去！（Y1-A31）

可是我剛進來的時候，我有聽學長姐說，男生連四樓半的那一個樓梯，也都不能跨上去。(Y1-D13)

我們那時候連跨到別隊都不敢了，更何況是去五樓。(Y1-C23)

多數受訪者均認為男同學不會靠近女同學的寢室區，但是隨著年級漸增，權力相對較大，可能遊走在違反規定的邊緣。尤其是有對象的四年級學生，如果沒有鐵門的管制，會大膽地進入女同學的寢室區。

不一定啊！有些四年級比較敢。他可能就女朋友在五樓。可能...是情侶，他就可能會上去找自己另外一半。我真的覺得有四年級同學會上去。(Y1-A32)

如果他真的開的話，我覺得會有人會上去。(Y1-B36)

2. 我會擔心

雖然有明確的規範與罰則，但是傳統文化對我們的教育，使我們烙印「男性是加害者，女性還是要保護自己」的觀念，即使沒有鐵門作為保護，也要將寢室上鎖，以求心安。對於男性而言，因為從來沒有被要求要保護自己的人身安全，也不曾被要求要鎖門，因此對於有無鐵門並沒有太大的差異。

我覺得是從小到大被灌輸的...你就是要跟男生分開，如果你突然說要男女生混在一起的時候，會很奇怪。但其實不會怎麼樣，只是你心中就是會覺得有一點疙瘩。(N1-F24)

我可能平常會習慣鎖門。(N1-G4)

但是你還是會覺得有一點怕怕的。(N1-E23)

可以啊！(N1-D8)

其實沒差。(N1-H15)

（三）美國軍校的作法

美國軍校宿舍的分配方式，以一個連隊為單位，不刻意區分男性宿舍與女性宿舍，採混和住宿¹⁰的方式，讓同一個單位的人住在一起。對於管制返回寢室的時間，不僅有針對女同學，而是所有軍校生都必須在規定時間內返回寢室。

女生住五樓這件事情。我去美國時候，他們是隨便住。你只要一間寢室都是同樣的生理性別就好了。就是我這一間寢室都是女生，我隔壁那一間全部都是男生。他們是一個連在分，大部分就是以一個連就是一棟建築物，或者是一個樓層，就不會分，女生不用全部都住在五樓。（Y1-B32）

我那時候去國外的時候，像國外的軍校，他們就是很明顯，你就會感覺到說男女生是一樣看待的。就是他們男女不像我們，像我們女生就是住在五樓，男生就是一到四樓。可是國外是，男女是他們不是混著啦，但是就是都在同一棟大樓，可能這一間是男生隔壁就是女生。然後他們有很多課程，就是男女生都是一樣的訓練標準，比起我們台灣的軍校，國外相對來說，反而他們男女界線比較開放。（N1-C6）

他們男生其實是可以進女生的寢室。像我們...有個規定，女生不能進男生的寢室，可是外國他們就不會這樣子。他們可能就是「啊，我就是進來討論功課」。他們的分際比較沒有那麼的明顯，我們就都是同一個 team，我們就都是讀這一間學校的，就不會有什麼男生怎麼樣、女生怎麼樣。（N1-C7）

北喬治亞有規定回寢室的時間，其他的沒有。他們有外散宿，就是晚上可以自由出去，吃飯之類的。就是她們住宿的地方會有一個警衛。就是因為你回來一定會經過那個門，就是有點像安宮的概念，所以你晚回來的話，就會被登記。男生也會，一樣被登記。（F14）

我國軍校除了管制男女性住宿的範圍，也限制女學生不得進入男學生的寢室，除非是有特殊康樂活動，遇到連上用餐的情形時，不方便回自己的寢室用餐，但也不會與同建置班的同學一起用餐，要到指定的地點用餐；相較之下，美國軍校對於男女性的互動並無特別限制，如要進出異性的寢室，只要取得該寢室同意即可。

¹⁰ 此處的「混和住宿」指同一層樓，男性寢室與女性寢室交錯，非指住在同一間寢室。

其實還是會有偷偷，但是明理上還是不行。就是明理上說是不行【進男生的寢室】，但是其實還是有些時候還是會有互動。我們連上用餐¹¹的話，女生是在一個地方，不會進去男生寢室。比如說我們在中山室、幹部會議室。然後男生就回他們寢室去吃飯。除非是肝膽相照，那就另當別論，吃飯的話就會分開。但美國軍校不太有分開的情形，就可以進來，只要寢室的人同意就好。(F15)

美國軍校未因混合住宿的型態，而刻意上鎖，僅有在外出時上鎖；晚上就寢時也不一定會鎖門，認同每個人都很自律，不擔心遭異性侵犯。

有，有內鎖。我記得色岱爾的沒有鎖，他們基本上在自己在寢室裡面的話就不會鎖，可是外出的話就會鎖門。不太會鎖門。可是他們也不會發生什麼事情，大家就是都還滿自律的。我那時候就說，你們不鎖門不會覺得危險嗎？他們說不會啊。(F18)

(四) 社會風氣的影響

國家的社會風氣與文化習俗影響大眾對個別職業的期待與看法。相較美國，我國軍人的地位較不受到社會敬仰，不可以有任何非社會大眾所期待的行為，比如穿著軍服買東西、一定要站得很挺拔、搭乘大眾運輸一定要讓座等等，如果不符合社會大眾的印象，則會被放大檢視；美國的風氣則認為軍人是十分崇高的職業，給予非常高的評價與肯定。

我覺得這又要講到社會風氣了。在國外他們穿軍服走在路上，人家是會對你尊敬的，可是如果在台灣，大家會有點不太敢把衣服穿出去。我覺得這是一個風氣問題，如果你做了什麼事情就會被放大檢視(N1-F19)

因為外國比較開放。(N1-C8)

¹¹ 連上用餐：軍校生平常都在指定的餐廳用餐，部分時間因為辦理活動或餐廳進行打掃消毒，才會改在連隊上用餐。連上用餐以一個連為單位，每個人在寢室用餐，又女同學的寢室不分連隊，統一在乙處，故女同學遇連上用餐時，即返回各自連隊用餐。

就會被拍啊，啊，怎麼在那裡買便當啊！就只有九三軍人節的時候可以穿去打卡、拍照。(N1-E16)

比如說你可能去買一個便當，你穿軍便服去，你怎麼沒有立正站好、哪一個立正站好就會被拍。(N1-A22)

像我們軍校可能就出去的時候，不會覺得穿軍服是一件很榮耀的事情，像我就很麻煩。就是出去，你穿軍服出去，你還要整服儀，因為你萬一被民眾看到，你這裡怎麼樣，你就紅了。可是對美國來講，他們會覺得他們穿著軍服是非常榮耀的一件事情，就是連他們去外面，一般民眾看到他們穿軍服，都會覺得他們很厲害，就是給他們很高的肯定的那個價值，可是在國內就不會。可是像美國，我印象深刻的是那時候，我們就被問說要不要穿軍服出去吃飯，因為你穿軍服出去吃飯，就是在那個學校附近的餐廳，只要穿軍服就是一定打折。那時候滿印象深刻，原來軍服在國外是這麼高，他們的地位其實很高。(F2)

因為我國的社會風氣較保守，對於性別議題的教育也是採取保守的態度，認為男女性要分開管理，對於因此在男女兩性的互動上面，不像美國開放，對於軍人的要求亦是。受訪者認為因為兩國的社會風氣不一樣，對於男女宿舍混和住宿或沒有鐵門管制的作法，我國較不能接受，除非從教育開始改變，才能打破舊有的傳統觀念。

我覺得這是社會風氣的問題，如果社會有在改變的話，未來也許可以這樣子。(N1-F20)

我覺得這是教育的問題。因為我們從小時候就被教育說，男生就是這樣，女生就是那樣。但我覺得國外不是有那種...什麼天體營或是海灘，他們也不會穿...不管男生女生，他們就一起大刺刺地曬太陽，就覺得沒什麼。但我覺得東方國家就不可能會做到這種事情。就是教育跟思想置入的問題。(Y2-I2)

可是就像你剛剛講的，我們國家、台灣的軍校都會被放大檢視。因為其實剛才不是有講到，如果發生一些不該發生的事情，如果是在台灣發生，國軍就會開始被各家媒體報導，就開始說國軍風氣敗壞，就會被講得很難聽這樣子。如果是國外的話，他們不會覺得這樣子住起來很不安全，他們就說，不會、就是習慣了。我覺得這是從小到大的環境影響吧，如果他們真的發生事情了，然後他們然後就摸摸鼻子，自己就退學，

就默默地結束掉這個。可是像我們台灣就一直被抨擊、一直被抨擊，所以我就覺得這是兩個國家本來不同的觀念跟環境所帶來的影響。(N1-C9)

前述美國軍校的職務競選、宿舍安排與人際互動之中，可以看到美國對於性別的開放程度。社會和文化影響人的行為舉止，不同的社會文化對於性別的看法，影響性別角色社會化的過程，以及對性別的認知（嚴祥鸞，2009）。對照我國與美國軍校的的性別觀念與男女兩性之間的互動，性別氣質確實會因為社會文化的不同，而建構出不同的互動模式，再次印證社會期待使我們「做」性別。

（五）兼具預防與平等

軍校的性別規範，教育所有人與異性相處的時候要特別注意，以避免遭人非議或發生瓜田李下的情事，無形中刻意保持異性間的互動；另有受訪者認為，部分政策與設備的建立是以預防為前提，並且盡量取得男女兩性之間的平衡。

從受訪者的經驗與研究者部隊經歷，兩性之間一旦有過於親密或友好的互動，容易遭人議論，可能會影響受訓、升遷的機會。然而每當有謠言發生的時候，多數人都會責難女性同仁，認為是女性未設好界線、過於花枝招展，所以才會有不當的兩性互動。即便要設立保護或預防措施，也是以女性為受害者的觀點出發，或將過錯推給女性承擔，證明女性才是破壞軍隊和諧的罪魁禍首，以維持軍隊純正的陽剛文化。

應該也不是特別故意說，就是下意識的分男生跟女生，不然如果太好的話也會被說話。像我覺得在軍校比較封閉，如果隨便跟一個男生很好的話，就會被說話。因為我們已經被置入說...性別營規...會有一定的界線，雖然不會特別區分，但還是會有下意識的這種想法。(Y2-I10)

如果當事情發生，那就完了！那事情就全部都完了。但他現在做這些，就其實是預防而已...因為你不能覺得說，大家都是聖人，不可能啊！人有時候還是會犯賤。有時候還是會發生一些絕不可能發生的事情，到時候發生，你才後悔說，早知道鐵門就繼續裝著，以前怎麼樣怎麼樣都太晚了，那都是事後諸葛。講白點，部隊有很多兩性之間發生的事情，強暴啊、性騷擾啊，這些都很常發生。大家就想說怎麼預防、怎麼

預防，到最後大家就開始想說...不尊重性別平權啊。這兩個要找到平衡點很難，只能說大家適應就好了。大家找到一個平衡，不可能說完全不見、完全沒有，比較不太可能。(N1-H16)

二、性別友善廁所

研究者至某單位進行焦點團體時，發現該單位設有性別友善廁所，裡面的設施有兩個男性用的小便斗，左右以門板區隔，另有兩間設有門板的廁所，並在廁所外面明確標示「性別友善廁所」。詢問受訪者是否會使用該廁所，表示單位內的性別友善廁所，不在主要的生活區域與教學區域，因此幾乎不會使用。較常看見男同學或男長官使用性別友善廁所，且男女性不會同時使用。

不會到那邊去，那是長官在用的。(Y2-D17)

我們離這邊的廁所比較遠。(Y2-C6)

生活區或是教室區沒有【性別友善廁所】，都劃分蠻細的。(Y2-H18)

對，不過【性別友善廁所】基本上也都是男生在使用。(Y2-F13)

我沒有看過男生跟女生同時在裡面。(Y2-G15)

不行啊！女生在裡面男生不能進去啊！外面會有一個女生幫忙顧著。(Y2-H20)

男生是沒什麼差，女生出來，突然看到男生在上廁所，應該會尖叫吧…(Y2-H21)

可是又看不到，因為你是背對他，又不是什麼…(Y2-G16)

從受訪者的對話與反應當中，可以發現軍校生對於男女兩性互動的界線十分明顯，即便是性別友善廁所，也會區分男性使用時段與女性使用時段，不會同時使用，也十分擔心男女兩性同時使用廁所的情形發生。

研究者會發現該廁所的存在，實在是因為找不到女廁，這也是研究者從軍以來最常遇見的困擾。由於軍隊原先都是男性所組成，廁所的設置不需要特別區分，但當女性軍人加入後，因軍隊十分注重兩性之間的互動，且女性軍人的人數相對較少，因此，女廁的位置通常在女性的生活區（寢室區）或是特定位置，如招待室。

設立性別友善廁所，可以減緩女廁的不足，同時照顧其他多元性別者。但是軍隊的性別友善廁所，對於成員而言，它仍是有性別之分，且設施的設計也並不完全友善。當女性看見有男性正在使用沒有門板隔間的小便斗，自然不會進去使用；如果將所有設施均改成隔間，不知道使用者的性別，才能真正達到性別友善的定義。

三、不平等與改變

男女性先天生理構造所造成的差異，已經烙印在生活之中，從小即被教育男性、女性應該呈現的樣子，因此在軍校生活中所遇到的不平等待遇或差別，將之視為傳統性別刻板印象所致。而且，軍校的制度也非一朝一夕就可以改變，為了維持軍校傳統文化，某些制度或文化不易改變。

軍校職務的男生和女生會有差別，但是不一定有那麼大的差別。如果遇到那樣子的差別，我們可能會這樣說，「啊！因為你是女生」或者是「啊！因為你是男生」。可是我們又會因為我們之前所受的教育是，就像你們就會很明顯的會覺得男生就應該要怎麼樣，我們好像就會因為之前概念...就把軍校的一些我們覺得因為男女這件事情，因為生理先天上的條件不一樣所遇到的問題，就把它消化掉。（Y1-B22）

說的這些，感覺就好像是，像是有點宗教信仰中的傳統，傳統該怎麼做就怎麼做。像校旗隊一年往來都是男生來當，就應該都是男生來當。校旗隊女生要碰旗之類的，這個應該也蠻難改的。感覺這種什麼事情想要改變，都會有人因為什麼說，以前都怎樣，現在為什麼要改變。（Y1-C17）

在要求性別平等的社會中，男女性都會遇到假平等的事件，大家只看到表面的差異，而忽略最根本不同的地方，對於性別平等的觀念無法達到共識。另外，軍隊的階級嚴明，

每一項政策的改變，必須經過各層級長官的考量，才能達到共識。因此如果想要改變性別不平等的情事發生，從上到下都必須接受教育，學習新的性別觀點與正確的認知，才能有效突破傳統文化的框架。

我覺得在性別平權社會氛圍下，很多時候會，有可能會聽到「人家是女生」，又或者是說男生會說，為什麼女生都可以有那種…就是說性別平等，但就有越權的行為。但是我覺得，其實很多時候，我們男生可能會疏忽到一些，比如說，女生身體構造上面啊，本來就不同。就像是女生要生小孩，我們男生不用。很多時候，我們都只有考慮到這個表面上的東西，沒有比較深層考慮到細微的東西。所以我覺得，不管是男生還是女生，我覺得很重要的就是同理心。(N2-D2)

我覺得還是要回歸到說，如果要改變這個狀態的話，還是要大家達成共識。就像因為我們是一個組織，軍隊裡面是一個組織，不是我們哪一個階層說了就算，一定要大家達成一個共識。所以我覺得如果推行這樣的狀態來講的話，或許可以從別的管道，或者是別的方式去做宣教也好，去做一些講演、講座也好，去改變大家的想法。我覺得這是一個比較實際的做法，才可以改變現代大家既有的一些看法，或是想法，或者是框架。(N1-A15)

四、排擠或保護？

自軍隊開放女性加入後，女性軍人因為傳統文化的性別刻板印象以及軍隊的陽剛文化，時常受到限制、不平等的待遇或是特殊福利。部分受訪者認為，某政策或限制，不是特別排擠女性或刻意限制，而是對女性有更多的保護與體貼。而這樣的想法，又回歸到女性是弱勢、需要被保護的對象的觀念裡（虞立莉，2003；崔艾湄，2013）。

對女性受訪者而言，認為都是在校園裡，軍校進出的大門都有管制，不會有閒雜人等在學校逗留，而且有些任務可以兩個女生一起進行，所以不會擔心遇到危險，反而認為對女性的限制，影響了自身的權益。

我覺得是對於在軍中裡面的話，或者是在一些運動項目，有一些任務的操作...有些時候對我而言的話，體貼女生的，不見得是因為女生而不能做。有些時候可能會某種程

度上，可能怕她們受傷或者是怎麼樣吧！有些時候並不是一件壞事情。如果就我自己個人的觀點來講的話，有些時候他們所下達的命令，或者是說安排的事項，女生是不能做的，某些時候可能不是要針對女生這個性別這樣子，某些時候可能是體貼她們而不希望她們去做。(N1-A19)

不能夜巡來講的話，可能是怕她們危險吧。女生可能就會覺得說，就只是巡一巡而已啊，為什麼不行。長官可能會覺得，就是因為天昏地暗，即使是兩個女生過去，也可能會有一些外來的因素，她們沒有辦法控制的。(N1-A20)

就少了加分的機會。(N1-H18)

就不會【危險】啊...就都在學校啊！(N1-E13)

不僅只有部隊單位限制女性的發展，軍校的教育環境中，亦不斷強化陽剛文化的優越地位，以及女性是弱勢的代表，將權力與支援集中在男性身上，以排除女性掌握核心權力的機會。

前述三節討論，可以發現建立性別意識的過程中，受到家庭、校園環境與同儕的影響，不論是新穎的觀念或是傳統的刻板印象，都透過語言、行為與社會規範等方式置入軍校生的性別意識中。然而，軍校生並不完全依照家庭、校園環境與同儕的性別觀點建立性別意識。社會風氣的轉變與性別多元化的發展，以及威權社會的式微，過於壓迫的教育方式與觀念，易受到軍校生的反彈。

父母親仍舊以刻板印象要求子女展現社會期待的性別氣質，多數軍校生無法接受且會依照自身經歷過的性別互動經驗，建構不同於傳統的性別意識，也認同自己的性別氣質不僅有單一性別。願意給予較多發展空間與肯定子女性別氣質發展的父母親，其子女更願意與父母親溝通、探討性別議題，也更能勇於發展自我的性別認同，突破性別刻板的框架。

第四節 性別教育課程與性別意識培力

性別意識培力（行政院，2005）旨在透過各式性別訓練課程與策略，提升個人對性別的敏感度，以了解不同性別者的社會處境，追求落實性別平等的能力。學校是知識養成的場域，十二年國民義務教育，加上四年軍校的生活，軍校生有超過一半的時間都在校園裡，因此學校的教育對於軍校生性別觀點的建立，有重要的影響。

本研究探討軍校生的性別意識培力，其中與受訪者討論學校性別教育對其的影響與省思，以及探討有無修習性別相關課程的學生之間，是否有所差異。

壹、校園性別教育的影響

一、建立正確的知識

許多人對於多元性別或性別氣質不了解，是因為本身沒有獲得正確的知識，仍停留在傳統的性別刻板印象，以至於出現霸凌、歧視的行為，因此需要透過學校的教育，建立正確的性別觀點。

學校性別教育影響學生對多元性別的認知，學習以尊重的態度去認識多元的性別氣質，並依據學校教學的內容判斷網路、媒體消息內容的真確性，以提供正確資訊給與家人；教師對於性別議題的認知與教學，也會影響學生學習的興趣，透過耳濡目染與正確知識的傳達，使學生更加認識多元性別。

同性或者是多元性別這種東西，在這個社會中要有什麼傳達的話，我覺得很難的一點就是，人的素質。人的素質真的有差，雖然說學校教育啊，你要在比較好的、高端的學校，才有那種好的教育。如果你在那種流氓學校，他們還不是一樣聽聽啊，照樣噏你什麼的，「對啊，對啊，那是 Gay、那是那是娘娘腔啊！」他還是照講，我覺得最主要還是人的素質有差。（N1-H4）

我從國中到高中我身邊的人就算有人是同性戀，也不會真正受到很大的排擠或者是被打壓。我覺得跟我們的教育有關係耶！因為我高中的時候，我是讀私立學校，雖然相對封閉，但是學校的教育是，我覺得我被提早要求要去尊重他們。（Y1-B12）

我覺得多少在學校上的課程也有差……可是我覺得大家就是有在上課的話，就會知道說他們講那個理論其實是不會成立的，所以就是我比較不會容易被帶著走……Line，如果你傳訊息的話，有一個 APP、有一個軟體，就是會跟你說這是假消息、假新聞，還是什麼真的還是假的……不管裡面講的是真的還是假的，我們就用另外一個觀念去看。要專業的…就是我們會先去找，是不是真的。學校也是一個幫了現在年輕社會、年輕人想法的一個管道。(N1-F7)

我們的老師，她每次上課都會一直說「要尊重多元性別啊」，有點就像是耳濡目。然後聽一聽就覺得「喔！原來是這樣子」。就以前是不會去了解，你也不會想了解這個族群，但之後慢慢了解之後，就知道他們也不是異類，他也是跟我們一樣，只是他喜歡的或者是他天生的性向就是不一樣。(Y1-A16)

二、增強學習的動機

軍校生週一至週五都在校園學習，僅有假日才能放假離開學校，因此假日的時間對於軍校生而言，非常寶貴，想做的事情很多，比如陪伴家人、出遊或是休息，甚至平日表現不佳的同學，假日需要留下來加強訓練等，不一定願意將難得的休假日用在學習，因此不會主動學習性別相關的資訊。

科技的進步，學習資源不再僅限於校園的學習，網路資訊、線上學習、訪問講座、社團活動等等，資源相當豐富。老師透過不一樣的上課方式，邀請相關經驗的人員到課堂上做分享，或帶領學生參加不同類型的活動與課程，能提高學生對學性別課程的學習動機，也能夠使學生以更加多元與包容的心態，建立性別觀點。

平常應該不太會去聽。就平常你想做什麼就去做什麼，不會特別去關注這些東西【性別教育的課程、講座】。(Y2-D36)

老師上課其實蠻用心的，她找很多人來跟我們一起上課，然後她蠻常帶我們去校外參訪的。(Y1-A38)

她找同志熱線的志工。(Y1-D20)

台上老師講的是他的想法，那我們底下就只能聽聽看，如果不認為的人還是一樣不屑一顧。我反而是比較傾向實際去參加那些活動。他們有同志遊行，我們可以去看看，他們的訴求是什麼？為什麼他們想要做這件事情？他們是為了什麼而來的？他們說的合理，我們可以理解他的想法之類的。像我的有一個同學，他對同性戀是完全沒有任何的興趣，也沒有任何的傾向之類的，可是他去參加那一次之後，他有很多的想法，他反而有很多的想法。他那時候參加完之後就在臉書 PO 一段很長串，就很有感這樣子。我反而覺得說，這樣更能確認識性別的議題是什麼，而不是一直聽別人講說他的觀念，本來這樣就是一件非常無聊的事情。(N1-H11)

三、網路資訊

數位化的時代，幾乎所有人都是「人手一機」，包含電腦、智慧型手機或是平板電腦等科技產品，加上網路的普及，每天都可以從手機、電視等網路媒體獲得最新消息與資訊。透過某些演算法，各式網路媒體、社群網站也會主動提供不同類型的資訊，或曾經關注的議題，因此即便沒有特別去瀏覽，也會呈現相關議題的資訊。

網路的發展確實帶來許多便利，買賣東西、傳送資料、聊天、搜尋資料等等，都可以透過一支手機完成許多事情。但是網路上的資訊是否完全正確，需要本身對該議題有完整的了解與獨立思考的能力，才不會輕易被影響或是接收到錯誤的觀念。

網路吧，網路資訊還蠻多的。因為現在網路很發達，像臉書，有看一些...就會比較多有關兩性的議題，就會比較了解，有時候會看一下。(Y3-A43)

還有更多的活動，現在有什麼...就是公投、投票之類的，開始媒體會不斷地給你很多資訊，不想看你也會看得到，就算沒時間看，你滑手機其實也都看得到那些東西。多多少少會開始去接收到這些訊息。(N1-F6)

我覺得我看那個接收外面刺激的程度。然後現在網路的普及，某些內容又特別的好取得，就會變成看很多奇怪、有的沒的的東西，就會對身體上面，就是資訊化，就是之前傳統都可能就是說從相處跟課本【學習】，現在可能一些網路之類的，就會有不一樣的認識。(N2-C28)

網路上、在 FB 上滑到一些，比如說婦女團體的一些新聞啊，去底下看留言，然後很多時候都是男生都在底下發一些嗤之以鼻的留言，就是會說「她們怎麼又在那邊作怪

啦」，基本上現在社會的風氣還是會偏向這樣。就是追蹤一些新聞媒體專頁，有時候他會放，偶爾就會看，看現在的人都在想什麼，有時候點進去看就很吐血。(N2-D4)

多看吧，就是多參考幾篇，就是不會只看單一篇。他可能列出全部，就找那個的所有內容都去看。(N2-A9)

心中要有一把尺，如果你的三觀都比較正確的話，有時候靠自己就可以做出一些正確判斷，就是不用去理說下面留言在帶風向。很多人都是因為，就是現在媒體的關係，所以搞到他們智商都下降，就普遍的人看到新聞不會去思考，他到底是對或錯，就會直接看著新聞怎麼講，就跟他解讀、跟著他們想，他們從來不會去反駁媒體講出來的話。(N2-D5)

四、正規課堂以外的學習

軍隊每個月辦理一次月會，宣導近期重大政策、頒獎以及邀請專家學者演講，是一個常制式化的場合，且強迫所有人參加。軍校生認為無法自由選擇想要學習的資訊，且月會過於嚴肅與制式化，將低學生學習的動機，因而不認同學校以月會的方式，作為教育宣導的管道，也不會從月會當中積極學習相關資訊，認為月會的實質效益不大且浪費時間。

認為這真的是一件很無聊的事情，超級無敵無聊！然後浪費我兩個小時的時間！（N1-H10）

尤其是「月會」這兩個字。(N1-D6)

本身就在排斥了... (N1-E12)

就是一聽到有講座就「吼！噏！」。就是我覺得把我們綁在那邊，強制我們去聽那個什麼講習啊...什麼之類的，太制式化了！（N1-A17）

因為他都辦在開學前的預備週，那時候大家才剛放假回來，所以你根本不會想聽！（Y2-F19）

貳、選課動機

大學階段依據每個人的科系與興趣，除了指定科目以外，可以自由選修其他課程。在眾多類別的課程當中，學生願意選修的動機也十分多元，有的人是因為課程簡單輕鬆、老師很有趣、不用考試或是對該課程有興趣等因素，都會影響學生選修的意願。

一、考量學分的需求與時間因素

部分受訪者對於性別課程沒有興趣，但是考量學分與時間的因素，只好選修性別相關課程。其中，性別課程歸類在社會科學領域的學分，部分受訪者因為學分類別的因素，因而選修。從焦點團體訪談的過程，多數軍校生表示選修性別相關課程，主要考量動機是學分數。

我是為了學分選的。因為那時候趕快拼那個，因為抽到海軍了，因為那時候已經抽完了所，以就會覺得說，喔！天啊！我的學分不夠，我就趕快湊一門我應該上的下去、時間配合的了的課。(Y1-B40)

我也是因為學分選的。我就是打死都不想要選這一堂課，而且我對女性主義一點興趣都沒有。可是後來我算過我的學分，就不得不選。(Y1-A35)

其實我跟他們兩位一樣其實是為了學分，然後才選這門課。(Y1-D17)

第一個是因為他這個剛好是社會領域，有缺這個領域的課，所以剛好就修。(Y3-C69)

剛好空堂。(Y2-G28)

我也是剛好空堂。(Y2-D34)

二、對性別課程感興趣

選修課程眾多，也會因為其他外部因素影響選修的動機。部分受訪者表示，與其他選修課程相互比較之後，認為自己對於性別課程較感興趣，想更進一步學習不同的性別觀點與知識，因此選修性別課程。

跟其他的課比起來，感覺比較有興趣，所以就選了這一堂課。也想要了解一下，看老師在上什麼。(Y3-A45)

再來就是因為我自己本身對於性別這個議題，有興趣，想要知道我們這裡教的性別教育，跟我以前學過的高中性別教育、國中、國小的有什麼不一樣的地方。所以才選了這一門課。(Y3-C68)

那些選修課，性別教育相較起來，比較有興趣一點，整個比較起來。但沒有到說因為什麼才選，可能是因為其他的科目比較沒那麼有興趣，所以相對起來就選這一門課。(Y3-B38)

也是蠻有興趣的。(Y2-H38)

三、必修與選修的區別

學生們都不喜歡考試，希望課程能夠輕鬆有趣，但必修課通常都有期中考試或期末考試，學生即便不喜歡也必須選修，因此不希望性別教育課程變成必修課程，會失去對該主題學習的熱誠。

其實我覺得可以不用變成必修課，因為如果它變成必修課，之後大家的意見應該都一樣，就會更一致...就會都不想上。必修...老師都會有一個成效。好像是要有一個指標還是什麼的，就會很麻煩，就會有一些考試之類的。但學生就不喜歡考試，如果考試下去的話，大家就會...就會一直幹醜。如果你是通識的話，雖然說...至少...沒有修也沒有關係，如果有修的話就當作是一個輔助，一個新的觀念去接受，不會只有既有的資訊，才會接受到一些從來不知道或者是你從來沒有想過的東西，思維可能會改變。(Y2-D37)

你就會覺得那為什麼一定要上這堂課，但如果它變成選修的話，雖然說...你可能必修點一點，點完了，假如你還有空，你就隨便看一看，這個好像很新奇，你沒有接觸過，就會願意去嘗試。(Y2-D38)

生活中充斥各種性別議題，我們也不斷在性別刻板印象與多元性別化兩者的衝突之間，建構自己的性別觀點。性別主流化的政策之一是希望透過教育的手段，培養人員的性別意識培力。因此，我們需要透過學習，不斷地更新與擴充我們對性別的認知。科技的進步，教育的管道也朝向多元化的發展，然而校園是每個人都會接觸的場域，也是傳遞知識的基礎管道，因而為提升學生對性別議題的興趣，學校需要持續更新教學的方式與內容，培養學生的性別意識培力。

參、學習成效

同樣都是性別教育課程，但是因為每個老師關注的議題與課程安排都不一樣，不見得每個學生的收穫都一樣，且學生選修的動機都不相同，影響學生投入的心力。

一、認識母親身為女性的角色

性別課程當中包含性別氣質、性別刻板印象、女性主義與多元性別等議題。本次某一焦點團體成員的期末作業，是訪談母親並撰寫成 5000 字的報告，不限訪談的內容。學生藉由與母親訪談的作業，更加認識女性、母親這個角色，更能理解母親過去的某些選擇，影響現在的結果，更願意體諒母親，從母親、女性的立場出發，思考關於母親或是女性的議題。

其中也有新住民的軍校生，因為訪談母親的這項作業，開始認識母親的國家文化，了解國家文化的差異對與欽所造成的影響。

期末報告是要跟媽媽訪談，訪談媽媽一個女人她從小到大的歷程。但其實上完這一堂課之後，會覺得自己更能夠去理解，尤其是我的媽媽，更能夠理解她為什麼會有，在我成長過程中，為什麼會有那麼多，我不知道她為什麼要做這個選擇的動機。可能那

時候我還是一個國小的小女生，我不知道為什麼 30 幾歲的媽媽要做這樣的決定，是要到大學，可能，老師在上課的時候給我們看一些文獻、一些 paper，可能看了那個年紀的女人在想什麼之後，才比較能夠理解媽媽，當初要做的這些選擇的原因。跟之前的媽媽和解吧！（Y1-B41）

期末報告時候，我就是跟媽媽訪談。我一直覺得說這個訪談...我不像他們可能...跟心裡會過不去的...因為我跟我媽很好，訪談的時候就是，聽她講以前的故事到現在，就發現說很多事情，我不知道很多事。上課的時候老師會發很多以前學者做的論文研究，還有就會去焦點訪談一些婦女，這樣子你會發現說媽媽過去走過的路，其實是這個樣子的，其實是很辛苦的。很多事情有點像是她的感覺，以前不懂她為什麼要這樣子做，或者是說她這樣子做，背後放棄很多事情、犧牲很多。或者是她女性的身份可以讓她過得很辛苦，透過訪談才會知道說，喔原來其實你也經歷過一段過程這樣子。那個報告就是讓我有一些心得、體會，那時候就覺得說還不錯這樣子。就是會對於媽媽或是說對於女性，對這個角色有比較多的看見、認識這樣子。（Y1-A37）

最後那個期末報告的 5000 字，雖然 5000 字的那個 loading 是有一點大，但是可以藉此認識媽媽的從以前到現在的一些背後的故事，她以前沒有講過的。因為我媽是外籍配偶，所以她肯定很多跟我們台灣以前傳統不太一樣的地方，就有這一門作業，就是更加知道她以前在他的國家的文化，其實好像也蠻不錯的。（Y1-D19）

二、認識阿嬤

社會的變遷與家庭組成型態的改變，部分受訪者表示因為母親常難在外工作，從小與阿嬤比較親近，因此訪談作業的對象並不是母親，改以阿嬤代替。訪問與撰寫報告的過程中，並不認為這是一份負擔很大的功課，認為是替阿嬤撰寫自傳，認識阿嬤的時空背景與當時的文化以及故事。

期末報告，要找媽媽...自己跟媽媽感情很不好，然後就問老師說可不可以找阿嬤，後來就打阿嬤的故事。然後感覺不太像是在交作業，很像是在幫阿嬤打一個...傳記的感覺。讓我知道阿嬤的時代那個背景的...像是活下去的感覺。不像是我們現在為了自己的目標前進，有點像生存下去，去學很多技能養家活口這樣子。讓我知道很多阿嬤以前的故事。（Y1-C28）

三、學習認識異性

軍校生的男女比例呈現男多女少，又平日都在學校生活，較少有機會認識異性。因此老師安排的課堂作業為訪談異性，期望透過訪談的方式，讓學生學習與異性互動。

我覺得老師的作業非常不錯啊！我們老師的作業是一個...找異性，兩個異性去約談、訪談。就是你那一份作業要有兩個人，去跟她做一個訪談。就是以作業之名去認識女生。(Y2-H41)

認識異性。然後題目隨便我們訂。沒有，你要路邊攤...或是你心儀很久的。(Y2-H42)

最好是不認識的，或是以前很久沒有聯絡的。(Y2-G32)

作業沒有特別限定訪談的對象，如果是不認識或心儀的對象為佳。多數受訪者的訪談對象都是過去認識的朋友，或者是請朋友幫忙介紹。但也有受訪者並沒有實際執行，僅憑過去與異性互動的經驗，完成課堂作業。

「國防部性別平等推動計畫（108—111 年度）」的資料中顯示，目前女性軍人的人數佔總體人數的 12%（截至 107 年底）；「109 學年度軍事學校正期班甄選簡章」的女性招生名額僅有 16.48%。軍隊的性別比例呈現嚴重的失衡，這也說明軍校生與異性相處的機會較少、不知道如何與異性相處，而無法正確學習性別之間的互動，缺乏實際生活的性別互動經驗。

找女朋友（指 A）。(Y2-H43)

約高中同學，就出來吃個飯、聊個天。(Y2-B8)

找以前的同學吧...國中同學。(Y2-A2)

我是採訪學姐。(Y2-D39)

高中同學。(Y2-C8)

我女朋友，還有她妹妹。(Y2-E2)

我也是找我同學，以前的同學，然後還有同學的同學。(Y2-F20)

我其實沒有去找，哈哈，我是隨便自己掰……就一直跟老師拉低賽（台語），然後自己跟老師在訪談前半個小時，一直在查女生為什麼要去讀軍校、有哪些好處。我還自己查資料，我還趕快看資料，這樣才掰得出東西啊，然後就過了，哈哈。(Y2-G33)

我也是用掰的ㄟ，我覺得...反正有時候聊天...我就跟老師講說，反正就是講話講話然後...隨便跟老師呼嚕呼嚕就過了（笑）。(Y2-I24)

多數受訪者的訪談對象為熟識的朋友，不會特別說明是因為作業而邀請對方約會，談天的內容也沒有特別安排，就像一般朋友聚會的聊天方式，完成課堂作業。

沒有特定話題。(Y2-H44)

可是因為我都沒有準備，直接問她，你就什麼想法...你覺得什麼時間是 ok 的可以結婚等等之類，沒有特定聊的主題。(Y2-E3)

不會跟對方說這是作業。(Y2-F21)

你如果跟她講的話，她就不會想要跟你講話。(Y2-D40)

對啊，這樣很奇怪，這樣反而她不會想要出來。(Y2-F22)

以課堂作業的方式讓軍校生認識異性，有助於軍校生建立人際網絡、拓展視野，但是根據受訪者的反應，實際效用有限。多數人的訪談對象都是以前認識的朋友，也有受訪者並未實際執行，對於認識其他異性或如何與異性互動，仍需要透過更多的方式或課程，增強軍校生學習的動機與人際互動的模式。

四、歧視無所不在

每一個時代依據社會文化與習俗，建立當時的社會的話語模式（Michel Foucault, 1990）。語言也是一個權力象徵的代表，人們透過語言建構了社會現實，以帶有歧視與排擠的語言或文字，加強女性第二性的地位。部分受訪者表示從課堂當中了解到性別歧視無所不在，連日常生活中的語言，都帶有性別歧視。在經過課堂的學習，了解過去性別歧視與校園性騷擾所發生的憾事，學習相對應的處理流程。

最有印象的就是老師上課有講到髒話，就語言中的一些性別議題。講到髒話裡面其實大部分都是歧視的字眼。就是裡面不管是我之前有看過、知道的，或者是我沒看過、不知道的，突然發現怎麼會有這麼多...大部分都是比較歧視女性的話題，對這個主題印象比較深刻。最常聽的就是「幹」跟「幹你娘」，然後還有「雞掰」。因像「雞掰」這個詞好了，原本我只想說是指這個人「很機車」，但沒有想到他背後最一開始其實是...源頭是來自於歧視這件事情而出來的髒話。（Y3—C72）

我覺得這算是一個比較好的示範，就是關於髒話的部分。老師在上課之後才知道，為什麼這些東西是髒話。知其然知其所以然，也知道其實關於性別的刻板印象跟歧視是無所不在的，沒有想到就在身邊。有時候都會覺得沒什麼啊，可是身邊就會出現。（Y3—B39）

我的期末報告其實是，就是在講那個校園的性別...校園性騷擾、性別歧視的。我記得我是打葉永鋐事件。提出我自己覺得要怎麼改善或者是彌補、解救方案、解決的方案，我是打這個。我就打說學校應該要幹嘛幹嘛...我就寫說，像葉永鋐有提出他在學校遭到性騷擾的時候，校方就應該要有相關的作為，然後要按照那個通報上去，然後依照相關規定，向教育的主管機關通報，成立調查小組去調查這個事件，輔導相關人員進行心理輔導，然後接受性別平等的相關課程。（Y3—A48）

National Defense University

五、思考與表達

軍校是培養軍事幹部的場域，透過各式的訓練，提前培養部隊工作的技能。身為軍官幹部，必須站在部隊前面領導士官兵，以及傳達正確的知識，因此表達方式也是軍校生需要學習的技能。課堂活動要求學生講述故事的方式，訓練軍校生的表達能力，並且

思考故事內容中的性別意涵。透過講述故事的方式，培養軍校生在語言、文字的性別敏感度。

然後還有就是老師有一堂課，他叫我們每個人講跟性別有關的故事、一些意涵。每個人都要去寫一張學習單，把故事寫完，輪流上台發表。發表的內容就是講這個故事的內容在講什麼，有什麼性別的意涵在裡面。我覺得還不錯，讓我們去思考。可能知道，但是如果要把它轉化成教育的部分，可能以後要怎麼跟官兵去表達，我覺得是一個蠻不錯的訓練。有一些地方滿深入的，像是割禮的部分，可能之前高中也有上過，可能非洲有割禮啊，就只是提到而已。那時候課本也只是一個名詞，他沒有特別解釋說是什麼東西。老師上課之後，才知道他有分第1級、第2級、第3級、第4級，每個地方的程度又都不一樣。然後發現割禮並不是只有在非洲而已，蠻恐怖的，在俄羅斯也有，東南亞也有，就覺得自己身在這邊蠻幸運的（Y3-B40）

性別意識培力為性別主流化核心的一環，培養各領域人員的性別意識與提升對性別議題的敏感度，人員的性別意識培力，是推動性別主流化的關鍵因素（行政院，2005；楊幸真，2019）。性別教育平等法針對不同的學習階段，規定學校應實施性別平等教育相關課程或活動。軍校生透過教科書、教師的性別意識、校園的性別空間規劃、人際相處、課堂作業等面向，厚實其性別意識培力，留意生活中的性別議題。



第五章 結論與建議

第一節 研究發現與討論

社會對性別的建構與推崇陽剛文化，影響軍校裡的性別互動模式，軍校的性別互動在「二元分化」與「多元發展」之間拉扯，非男性性別氣質的軍校生，依然受到壓迫與歧視。所有的歧視都來自於對該項事務的不認識，所有的傷害都源自於無知。

壹、研究發現

一、世代之間對性別認知的差異，阻礙代間性別觀點的交流

成長背景與環境的差異，使得世代接收不同的性別觀點，我們與長輩們對性別的認知也有落差。過去的社會文化強調兩性之間的差異，擁有十分嚴重的性別偏見，如「男主外，女主內」、「男理工，女人文」、「女性要成為家庭主婦」、「男生要堅強，女生可以柔弱」等性別刻板印象。

長輩們長期生活在性別不平等的社會裡，性別刻板印象已深深烙印在他們的思想之中，難以輕易地改變。因此當世代之間談論性別議題或性別刻板印象對男女兩性的壓迫時，時常出現不易溝通的情形，甚至因而爭論不休，破壞家庭的和睦。

雖然世代之間對性別的認知不相同，長輩時常因為社會經歷的經驗，將自身遭遇的性別互動經驗與認知中的性別氣質，強加在晚輩的觀念裡。所幸，現在的教育資源十分豐富，晚輩會透過不同的學習管道了解正確資訊，不輕易受到長輩的影響。

二、軍校生活強化性別刻板印象

「性別主流化」在 2005 年由行政院婦權會正式提出，我國各部會也開始投入相關議題，並要求各級單位、學校、政府機關或是私人企業等，施行的政策或生活的軟硬體設備，都能符合以性別主流化的角度去思考。性別主流化的宗旨是期望能考量所有性別的

需求，不因考量某一性別而損害另一個性別的權益，期盼所有人都能得到合適的社會資源。

根據受訪者的經驗，軍校對於女性的相關政策，並沒有太大的進步，甚至有退步的跡象。研究者還是學生的時候，並沒有規定不可以進入男同學寢室，而是進入男同學寢室必須開燈、開門，盡量避免一男一女獨處。且男同學的寢室對於軍校生而言，是每一個建置班¹²的「家」，是全班聚集在一起，培養感情或討論事情的場所。雖然每一個中隊都有中山室或其他公共空間，但是禁止女同學進入男同學寢室，等於破壞同學之間的交流，也減少學長姐與學弟妹之間的互動，更把「女性是弱者，要被保護」的形象，無形置入在生活中。另外，校旗隊與實習職務的甄選，對女同學而言，仍然不夠友善且有隱含嚴重的性別刻板印象。女性學生符合即便各項條件，也受到多數人的肯定，卻因為「女性」的身分，而失去機會。

女性軍人為了爭取機會，改變外型、個性與說話方式，努力成為陽剛文化所定義的軍人角色 (Rimalt, 2008)，突顯自己優於男性軍人，以獲得長官青睞或升遷、受訓的機會。女性軍人展現男性的陽剛特質，卻被戲稱為「男人婆」、「沒有女人味」，然呈現「女性」的特質，又會被認為是「花瓶」、「假裝的生理痛」、「專挑輕鬆的工作」。女性軍人不論以何種形象扮演軍人的角色，都會遭受相對的批評，如花瓶、男人婆。女性軍人找不到一個合適的性別氣質，以符合社會大眾與陽剛文化對軍人形象的期待。

三、有條件排我性的包容多元性別

我國仍是以異性戀為主流文化的社會，社會大眾對於多元性別者的包容度與接受程度不一，尤其是中年、老年世代的長輩。在他們的認知裡，多元性別是一種疾病、是不正常的行為，必須透過醫療的方式矯正。年輕一輩的世代，因為性別主流化與多元性別的發展，對於性別有更多的認識，也較能包容性別氣質、性傾向不一樣的人。

¹² 建置班：軍校生在校生活分成兩個部分，一個是日常軍事訓練，另一個是專業科目學習。建置班是軍事訓練的編制，與上課的班級不同，成員包含學長姐、學弟妹及其他同學，約 9 到 12 人一個建置班，學校依據每年招生人數有所不同。

教育使人了解性別朝向多元化發展，每一種性別氣質都有它的獨特性，並無優劣之分，每個人也不會僅侷限於某種特定的性別氣質。社會文化的轉變，多元性別者逐漸展現自己的性別氣質，部分多元性別者則勇敢地「出櫃」，讓社會大眾重新認識多元性別者。當我們學習到正確的性別觀念，經由日常生活互動與觀察，發現多元性別者或不同於傳統性別氣質的人，並無異於他人。

在理性的認知裡，我們都了解性別是一個光譜，每個人同時具有不同的性別氣質，也不會永遠只固定於某一個類別。然而，當生活中多元性別者要真正進入自己的生活圈（如自己的子女是同性戀、成為多元性別者的愛慕對象），仍會感到不舒服、不自在。社會對於多元性別的包容與接納，是有條件、有前提的，顯見社會大眾對於多元性別者仍存有偏見與歧視，尚未完全、真正地尊重與肯定多元性別者。

四、軍校性別教育課程提升軍校生對性別議題的投入，提升其性別敏感度

本次研究共進行五次焦點團體，區分為有無選修性別教育課程的學生，並以高年級為主，以排除低年級對於軍校生活不熟悉的狀況。以本校的校務資訊系統查詢各學院的課程發現，開設給高年級學生的性別教育課程並不多，計有「人文精神中的性別議題」、「性別教育」與「女性主義社會工作」等三門課程，其中「人文精神中的性別議題」與「性別教育」為通識教育課程，「女性主義社會工作」則為心理及社會工作學系的選修課程。

軍校生選修性別教育課程的動機都不相同，其中以「學分數」而選修該課程的學生居多，少數學生則對性別議題有興趣而選擇該課程。研究發現，大部分的軍校生都願意以開放的心胸，接納與自己不同性傾向、性別氣質的人，也了解性別朝向多元化的方向發展，不再局限於男女二元化的分類。少數軍校生則對多元性別採取保守的態度，不會刻意反對或霸凌多元性別者，只要不影響自己的生活或在實際生活中有所接觸。

多數軍校生不論有無選修性別相關課程，都能尊重與接納多元性別者。然而，有選修性別相關課程的軍校生透過課堂學習、課後作業與相關活動的參與，改變對性別的刻板印象，更加深入瞭解性別議題，重新建立正確的性別觀點。尤其是參與性別議題的活

動，如同志大遊行，改變過去對同性戀或多元性別者的刻板印象，了解到性傾向、性別氣質只是個人的一小部分，並不能否定他／她的其他優點與獨特性。

另一個研究發現則是軍校生對校園正規課程給予正面的肯定。學習的管道不僅限於校園的課堂學習，坊間有許多工作坊、講座、活動或其他學習的資源，多數軍校生不會主動參與，也對學校辦理的講座不感興趣或學習收穫成效不彰。對比兩組軍校生在性別議題的學習結果，研究者認為，軍校的性別教育課程對軍校生性別意識的養成有正面影響。相較其他學習管道，軍校生願意在正規課程學習更多的性別知識，且正規課程的內容、開課時間、課堂作業，影響軍校生選修的動機。

貳、研究討論

一、陽剛文化與女性在軍隊組織發展的機會

社會風氣逐漸轉變，法律因應性別多元化與主流化的發展，逐步修正不合宜的法律，軍隊也逐漸提高女性加入軍隊的人數以及重要職務的開放，但在實際生活的經驗上，女性仍然受到較多排斥與不平等的待遇。

在家庭裡，女性要負責洗衣、煮飯、帶小孩；在職場中，女性只適合文書作業，擔任領導職則會遭遇男性的揶揄；在社會上，沒有結婚生子的女性，不論她的經濟、工作能力有多優秀，都是一個「失敗的」女性。相反，男性不用負責照顧家庭，只要擁有好工作、好薪水，結不結婚都無所謂。一樣的事情，男女另的落差卻是如此的大！社會對於性別的認知如此不平等，更何況是以男性為主的軍隊！如前所述，軍隊仍然是男性為多數，為迎合多數人的需求，不論在政策、環境設施、硬體設備或是武器裝備等，都是以男性的需求來設定，軍隊未考量性別之間的差異，將其套用在女性軍人的身上，必定會產生許多的不適應、不合適，使女性軍人遭遇各式各樣的「不合適」，而後演變成女性不適合成為軍人。

軍隊的陽剛文化對於女性軍人而言，是所有不平等、歧視與壓迫的來源。陽剛文化沒有好壞或對錯，而是過分將陽剛文化與男性軍人畫上等號，讓人誤以為只要無法展現陽剛氣質的人，都不適合成為軍人，尤其是生理女性。且當女性軍人努力展現「軍人」的陽剛氣質，又會被揶揄「沒有女人味」、「沒有女生像你這麼兇、恰北北」、「會嫁不出去」、「漂亮的女生比較有機會獲得長官賞識」、「女生不用太努力，顧好家庭就好」等等，好像女性軍人就只可以是「女性」，而不是「軍人」。

軍隊負有保護國家、抵禦外敵的責任，為求作戰勝利，以各式嚴密與監控的手段，嚴格規範成員的生活作息與訓練，以減少戰鬥過程中人員的傷亡與財產的損失。所以，各式標準化的訓練與規範，有其存在的必要。科技的發展改變作戰的型態，在戰場上以近身肉搏的殺戮方式不再是最主要的攻擊模式，強壯的體能與精良的作戰技能也不是唯一的優勢。故此，女性的體能與身體機能不應該成為「無法負荷軍事訓練」的藉口，藉此排擠女性軍人。

性別之間必定存在著差異，即便是相同性別的群體，也有不同個性、思想的成員。我們無法否認生理性別、身體構造在生活中產生的差異以及對性別互動的影響，但不應該將其分類或定義它的好壞與標準。軍隊中的成員，從高階長官到軍校的學生，都需要學習多元的性別觀點，建立正確的性別意識，並在生活環境的軟硬體設施、人際互動與軍事訓練的過程中，考量性別之間的差異，並以尊重、包容的態度與他人相處，而不再停留於傳統的性別刻板印象，以真正落實性別主流化，建立和諧、友善的環境。

二、階級嚴明，改變困難

軍隊的階級制度嚴明，以強制性、規律性、監控性、集體性的方式管理與訓練成員，使成員去除個人化，以完成團隊的目標。軍隊的組織層級與成員人數較多，通常都是透過團體合作的方式完成任務，少有單獨作戰的方式。因此，每一個階級都有相對應的工作內容，依照階級不同而有所不同的工作性質與權力。權利與責任是相對的，權力越大，責任也就越大，所負責的項目與範圍就越廣泛。

層層分明，依照階級互相合作，完成任務，是所有團隊中最理想的模式。但是，如果過度強調階級制度，無法接納部屬的建議或傾聽部屬的需求，使成員失去團隊的向心力，甚而有離開團隊的想法。為了招募有志青年加入國軍與留住軍事人才，國軍因應社會風氣的轉變，調整管理模式、生活作息與工作模式，並新增了許多回報的申訴的管道。然而，許多人礙於階級的關係，面對有爭議的議題通常都是「敢怒不敢言」，即使嘗試向上級長官建議，時常吃到閉門羹，遭到長官的否決。長期的負面經驗，讓官兵認為建議與反應的事項不會被採納，也就不再願意提起。

軍隊的傳統文化如同社會大眾對性別的刻板印象，已經存在許久，且世代之間對文化、團隊的認同感也有所落差，不容易改變。但隨著世代的變遷，守舊的文化與管理模式對軍隊的運作並無幫助，不合時宜的規範應與時俱進，打破階級的限制，創造出有效的雙向溝通管道。

三、軍人的刻板印象

社會大眾對於軍人形象的認知為勇敢、強壯的體力、男性比較適合、放假不穩定、有學長學弟制、女性都在文書行政單位等等。大眾對於軍人的刻板印象，不外乎也是對於性別的刻板印象。科技的進步，各國之間的戰爭已不再只有單純的武力戰鬥，包含心理戰、科技戰、輿論戰或外交政策等手段。近年來中共對我國的打壓不再侷限於武力進攻，尚包含經濟、外交與武器的發展。因此，軍人的技能不只是體能的精進，對於武器的研發、網路輿情的收集、軍事交流、心理分析等面向，每個人都必須依照職務的專業領域來保家衛國。

我們確實不能排除武力戰鬥的戰爭，軍人應該具備基本的戰鬥技能與體能，但我們無法將每一位軍人訓練成「魔鬼筋肉人」，也不一定是女性才能從事「坐辦公室」的職務，而是依據術業有專攻的原則，在自己負責的範圍最到最好，以團隊的方式發揮每個人的力量，共同抵禦他國的侵犯。

國軍在調配每個人的職務時，應該依據其專業領域與能力，調任至合適的職務，而不是依據性別的刻板印象，將男性調往野戰部隊，女性一律派遣至行政職；針對專業技

能的訓練，也不應該有存有性別不平等的待遇，以女性需要照顧家庭、保護女性等善意的藉口，拒絕給予女性軍人受訓的機會。家庭已經不再是女性的責任，而是全體家人應該共同負擔。女性並不代表陰柔的性別氣質，更不是柔弱的代表，剛柔並濟的性別氣質，使女性軍人能夠迅速適應陽剛文化的職場環境。破除刻板印象，達到真正的性別平等與適才所用，結合個人特質與專業技能，提升國軍整體戰力。

四、軍校性別教育正規課程的重要性

校園教育是所有學習的管道中最為基礎、正確的場域，老師傳授的知識、提供的資料都是學生性別意識培力的重要影響因素。科技網路的發達以及社會對於學習的高競爭力，使得校園已不再是唯一的學習場域，學生們可透過工作坊、講座、活動或網路學習平台等方式，累積知識、學習技能。然而，即便管道眾多、選擇多樣化，學校的正規教育仍有其不可忽視的影響力與重要性。

然而學生的學習總有惰性，亦受到同儕的影響，紛紛集中選修單一類型的課程，或為了休息、玩樂等因素而減少學習的時間。在軍校的上課方式與休假規定不同於其他大學，因此假日對於許多軍校生而言，是難得且珍貴的休息、娛樂的時間，且根據研究結果，學生們在假日期間，並不會主動學習其他課程或參與相關活動，多數依賴學校正規教育的教學，且為了完成課堂作業，學生們自願或被迫進行課外學習，而後從作業裡瞭解性別議題、性別歧視或兩性互動等。

為了符合政府對性別教育的規範以及增進學習的多樣化，軍校亦透過月會的方式，提供學習性別意識的平台，然而不論對研究者或學生而言，都認為月會是一種任務，為了完成任務或長官的期待，而不得不參與的機會，且性別意識建立並非一蹴可幾的事，因此，研究者認為困難度頗高。即便對於課外的講座並沒有十分積極主動學習的熱誠，但至少自由選擇的機會，姑且不論月會邀請的講師與主題是否為學生受到學生的喜愛，月會都是無法拒絕的狀態，且「月會」不僅有講座，含涵蓋其他儀式與任務，對於學生而言，它是一個冗長、無趣、被迫參與的事情。

軍校，包含兩種場域，軍事場域與學校場域，因此非正規課程的學習，如軍訓課、戰技訓練、體能訓練、月會等，都容易被軍校生歸納為軍事訓練，因而心生抗拒與排斥。考量軍校的特殊性，正規教育對軍校生而言，是學習與建立性別意識的主要來源。

第二節 研究省思

壹、「兩性」或「性別」

多元性別的發展，性別也不再只有男性或女性，細分為生理性別與社會性別，依據每個人對自我性別的認知去定義自己的性別，國家的各項法條也將過去「兩性」的名詞改為更廣泛的「性別」。

本研究探討軍校生的性別意識培力，討論的性別議題不僅限於男性與女性，更包含多元性別的議題。礙於時間限制，無法訪談各式性別氣質的軍校生，且在軍隊或是軍校當中，仍然習慣以生理男性與生理女性做區別。社會對於多元性別者的包容與接納程度，還有很大的空間，因此在軍隊當中也不容易看見出櫃的多元性別者。是故，撰寫本文的時候，以「兩性」的字詞替代「性別」，以生理性別作為區分，討論男女兩性在軍校當中所面臨的性別議題。

貳、研究者的刻板印象

性別意識、性別歧視或性別平等並非一朝一夕而建構出來，是經由長期累積、社會變遷與社會大眾認同的主流文化逐漸發展而成。研究者在訪談的過程中，看見受訪者因為性別受到的壓迫與歧視，多半是因為對單一事件或在單一時期受到不平等的待遇。然而文獻耙梳的過程裡，可以看見軍隊逐漸對女性軍人與多元性別者釋出善意，當中亦有對男性軍人的體諒。過去，我們認為男性必須有強健的體魄與養家的責任，然而現今就讀軍校或投筆從戎的男性軍士官，並非都是為了展現男子氣概，家庭因素、經濟因素或

對未來的不確定，都是加入軍隊的原因之一，更有男性軍人考量經濟或配偶的服役年限，毅然決然申請育嬰假，顛覆「男主外，女主內」的刻板印象。

軍隊的性別平等與性別主流化的推動仍有進步空間，在女性與多元性別者的人力運用上，亦有必須改變的地方，但是將時間往前回顧十年、二十年甚至更久，可以看見軍隊投入性別平等與關注多元性別的心力，不能完全否定軍隊的致力於推展性別主流化的決心。認為軍隊的性別不平等，亦是研究者的「刻板印象」。研究的過程中，時常將「女性軍人受到不平等待遇」的想法，帶入文獻探討、訪談與撰寫本文的過程中，忽略研究者應該有的立場與思維，而不是以自身情感或自身權益作為出發點，試圖引導受訪者說出研究者想要的答案，或是僅挑選對研究者有利的文獻進行討論。這是身為研究者的我，必須省思的地方，應該以更寬廣的角度與心胸，以受訪者真實的遭遇與感受，正確地討論軍隊中的性別議題。

參、校旗隊之於我

與受訪者談論軍校的性別議題，多數受訪者均有提到女同學無法加入校旗隊、校旗隊僅收男同學的議題。這也是研究者在軍校曾經遇過的問題。研究者認為，校旗隊是代表學校的團隊，嚴格的選拔條件與訓練有其必要性，但是否一定都是男性，或是甄選的條件是否能依照每一屆學生的條件與意願做調整，研究者認為是可行的。

以研究者為例，當年有兩位女同學入選校旗隊，其它因為身高限制而無法加入校旗隊的女同學，包含研究者在內至少有 5 位。如果當時修正校旗隊的身高限制，以研究者對自己的體力與對同學的認知，我們是可以撐過訓練，很有機會組成女性的校旗隊。但是當時，我們卻沒有人能勇敢地向上爭取，也從沒有想過可以提出建議，只敢私底下在同學談天的時候討論。

軍校的一、二年級（低年級）是各式社團、榮譽職務的招生對象，錯過加入的機會，到了三、四年級（高年級），也就沒有加入或是表現的機會，且在這兩年的過程當中，是學習服從命令與軍校各式生活規範的階段，對於學校的運作模式還不了解，因此也不

敢向上發聲，打破有別於軍校傳統的事情。到了高年級，雖然有機會向長官建議事情，也有機會在合理範圍內做政策的改變，但是卻不一定願意爭取低年級曾經達不到的事情，認為改變太過於困難，維持現狀是最好的選擇。

訪問受訪者，高年級的時候為什麼沒有向長官爭取，多半的回答都認為事情已經過去，而且也不曾看見對校旗隊有意願的女同學或學妹，因此認為沒有必要再爭取。訪談過程中，研究者才意識到，當時候也沒有極力爭取女性加入校旗隊乙事，反而認為這就是軍校的傳統，女性就應該認命，且非常遵守「女性不可以觸碰校旗」的刻板印象。研究者在低年級的時候非常想要加入校旗隊，但因為沒有爭取的管道也因為是低年級而不敢發聲。高年級的時候，或許是因為自己不是校旗隊的一員，也或許是沒有其他人提起這個問題，不會特別關注關於女同學加入校旗隊的事情。

有些創新的想法或打破傳統做法，是有助於軍隊更加進步的作法、想法，卻因為軍隊的階級制度嚴明而無法順利推行，也不敢向上級長官爭取，擔心遭受特別的「關心」。研究者已經不再是懵懂的一年級軍校生，或許現在的能力與位階可以做的事情還很少，但在能力範圍內以及將來有機會，更應該為女性軍人發聲，打破不合時宜的規定，讓更多人看見女性軍人的能力。

第三節 研究結論與建議

壹、研究結論

一、落實性別主流化政策，創造友善性別的職場環境

每次討論軍隊的性別議題，多數人都認為只要縮減男女兩性的差異，將福利、職務、工作內容等權益提升到同一水平，就是達到所謂的性別平等。但是，性別不只有生理男女性別的不同，還包含社會性別、性別氣質、性傾向、性別認同，而且生理構造的差異，男性與女性所經歷的成長歷程也無法標準化。

平等，不是等分均分就是「真」平等，數字只是提供我們一個參考的方向。真正落實性別平等，需要每一個制訂政策或設計產品者，對性別有足夠且正確的認知，才能依據每一個性別的需求，制定出合適的政策與產品。性別主流化的宗旨是要求生活上所有的軟硬體設施、政策、文化與觀念等各個面向、各個專領域，都能對性別進行全面性的思考，真正了解每一個性別的獨特性，考量不同性別的需求，不再只是注重提升數據上的平等。

二、突破世代落差所造成的性別觀

每一個時代都會發展出符合當下時空背景因素的文化、習俗與觀念，有些是從以前一直流傳至今，有些則是因應當下的社會風氣而有所改變或新增。不論是傳統習俗或是新興的文化，都不能抹滅、否定其存在的意義與對社會的貢獻，或許有些習俗、文化對社會帶來負面的影響，但也因為如此，我們才有機會改變，使社會更加進步與和諧。

一個人在 20 歲所經歷的文化與觀念，經過 30、40 年的變化，不一定仍保持原樣，而這樣的變化，也不是每一個人都可以接受。過去的經驗、生活習慣與文化背景，深深影響一個人的想法與認知。年輕世代在校園學到的知識與父母親不相同，當兩個世代或年紀差距甚遠的人一起溝通或討論某一個議題時，過去的累積知識與生活經驗不同，容易發生「代溝」的情形。

解決時空背景所造成的文化差異，最好的方法即是透過教育。然而，離開校園之後，鮮少人願意擴充專業技能或興趣以外的知識，多數憑藉過去的經驗與習慣做判斷，並以此教育下一代。生活中有許多教育的管道與資源，但是如何讓中年世代的父母親、老年世代的長輩，願意學習並且接受新的觀念，是我們要努力的方向。世代交流的意義，就是將好的文化、技能繼續流傳，也讓舊世代的人認識新時代的觀念，使得不同世代之間的人能夠互相理解與互動。

三、教育是性別意識培力，以及改變軍隊性別互動模式的重要機制

軍隊的階級層層分明，每一個人都是從基層的職務做起，經過很長時間的磨練，慢慢往上晉升，擔任核心領導職務，而這是一條很漫長的路。經過一、二十年的閱歷，對於軍隊的文化、習慣、危機處理或任務分配等，已在腦海中形成固定的模板，且過去成功的經驗會一直套用在未來的事件當中。

軍隊的文化如同宗教信仰，不容易改變也不輕易接納新的觀點且多數的傳統與文化，都是為了排斥女性、非陽剛文化的人進入軍隊、掌握核心，以「軍隊傳統文化」、「以前都是這樣」等藉口，來鞏固男性地位。以本研討論的校旗隊為例，對於軍校而言，校旗是一個神聖的精神代表，不容許隨意碰觸與破壞，而且女性碰觸校旗即會帶來災難或是冒犯到校旗，明顯是父權社會對女性歧視的一環，更是人為操作的結果。

現階段而言，男性仍是組成軍隊的多數，依靠者陽剛文化的烈焰，擠兌女性軍人對單位的貢獻與價值，極力將女性歸類為「弱勢群體」、「需要保護」的形象，並將陽剛文化設定為專屬男性軍人，女性軍人不適合也不可以擁有陽剛的性別氣質，藉以擠兌女性在部隊中的發展，以獨享資源與權力。

隨著性別多元化的發展與性別主流化的推動，社會大眾對性別開放的態度與日俱增，以及募兵制的推行，軍隊的性別結構已逐漸改變，在制度設計、人才晉用必須破除性別刻板印象，適才所用，以更開放、客觀的視野面對性別多元化的發展，從上到下學習正確的性別觀念，打破性別偏見的隔閡，使所有人懂得接納、尊重與自己不同性別氣質的族群，創造友善性別的互動環境。

National Defense University

貳、研究建議

一、對軍校（隊）的建議

（一）性別教育的重要性

軍校是培養國軍幹部的基礎學院，學生將來都有機會領導部隊，擔任部隊的主官（管），因此如果沒有正確的性別觀點，在部隊遇到關於性別問題的糾紛，無法給予合適的處理，更容易帶給官兵錯誤的資訊。性別朝向多元化的發展，軍校對於性別的觀點亦要與時俱進，過去的單純男女兩性的規範或思維，已無法套用在現代的社會，軍校教育必須落實性別主流化的宗旨，讓軍校生真正且正確的認識性別，避免因為對性別不了解而造成無法挽救的結果。

根據研究結果，不論選修性別相關課程的動機為何，透過課堂的訓練與課程作業，有選修的學生對於性別議題、性別歧視或多元性別有更多的認識與了解。雖然一門課程只有 18 週的上課時間，且學生的反應也認為不需要將性別課程改為系修課程，然儘管學生僅能針對某一性別議進行探討，都能有實際的回饋與感受，而且研究結果也顯示，相較於講座，學生從正規教育的課堂中學到的知識更為深入，也更願意投入心力與熱情。另外，鑒於軍校的管理方式與休假規定，多數學生在休假後鮮少參與其他課程或學習其他技能，正規課程成為少數學習的管道。因此，課堂上的實際操作或實際走訪相關議題，即便學生選修的動機是為了學分，也會從正規課程中，建立性別意識，而不再只是將性別議題當作耳邊風或是老生常談的舊議題。

查察國防大學校務資訊系統，以「兩性」、「性別」與「女性」等關鍵字查察，發現性別教育課程均為選修課，且開課頻率與數量並不高，部分性別選修課程限定某科系（組），降低其他科系（組）學生選修的機會。根據研究結果與發現，研究者建議將性別相關議題納入必修課程，並且在每學年至少要有一門完整的性別教育課程，循序漸進地培養軍校生的性別意識，而不是曇花一現，僅針對某一個年級開設課程，或為了應付政府性別教育時數的規定。

性別教育不只要從小做起，更應該深入每個人的心中。每一個時代景都有自己的文化與信仰，但隨著時代的改變，不合時宜的觀念應該改進，接納新的觀點。軍校生對性別的認知很重要，但若各級長官有正確且開放的心胸接納多元化的性別，不僅能從上而下的改變制度，也可以達到上行下效的影響力。每個人都應該具備正確的性別觀念，但是在軍隊的階級文化中，領導階級的命令與指導，是最有效率改變軍隊政策的方式。因此，如能扭轉上級長官對性別的刻板印象，重新學習正確的性別觀念與了解性別主流化的真正意涵，才能改善不合適的制度，並且透過各種教育的方式與管道，傳遞正確的性別觀念，重新建構國軍人員的性別意識。

（二）改變傳統，創新多元

因應社會風氣的變遷與科技時代的來臨，過去的傳統文化並非完全適用於現在的生活。我們不該否認過去傳統文化的存在的意義，以及對生活的貢獻，但是不應該一成不變。法律，具有國家法定效力，都必須要因應社會發展而做修正、調整，更何況沒有法律效力的文化、習俗。

國軍的部分職務逐步開放女性參與，也逐漸破除玻璃天花板的狀態，然而軍隊與軍校仍是以男性為多數，在各式領域與競爭上，不免有「多數人」的優勢。為了排除多數人壓倒性勝利的情況與提升其他性別參與軍校的職務與活動，不僅要開放特殊職務或核心職務的機會給子女同學。而且，任一性別在某一職務的中斷，都會讓新進的學生誤以為該職務僅限於某一性別，因此，應該依據每年招收的學生性別比例，分派實習職務與勤務，不因為部分因素或特殊狀況而影響任一性別的機會。雖然數字上的平均，不一定是實質的平等，消極的作為是平均男女兩性在實習職務與勤務的機會，如每一個職務選定一男一女，積極的作為則是破除性別迷思與社會刻板印象，依據學生的發展、能力與興趣，給予適當的表現機會。

國軍部隊打出創新、多元的口號，但在很多政策與規範，思想仍非常守舊，如果能與時俱進，打破傳統守舊的觀念，嘗試新的方式，各項任務或職務，不再是依據性別區

分，而是以能力作為考量，不僅可以發揮個人實力，促使國軍更加進步，改變國軍死板、守舊的負面形象，亦可以招募更多有志青年加入國軍，以提升國軍總體戰力。

二、對未來研究的建議

（一）研究對象的選取

受到時間的限制、人脈資源不足的因素，因此在研究對象的選取，呈現男多女少的狀況，也未能納入多元性別者的生活經驗。因此，建議未來進行相關議題研究時，可調整受訪者的性別比例，以豐富資料的多樣性與代表性，反應每一個性別真實的生活經驗。另外，如果時間允許，亦可以研究接受性別教育前後，研究對象從入學到畢業前，對性別的觀點與認知的改變，了解性別教育對軍校生實際的影響。

（二）男性軍人的觀點

由於研究者的身分是女性軍人，較容易以女性的角度與感受作為研究出發點，對於男性軍人的實際生活經驗與遭遇的困境並不了解，無法感同身受或以客觀的角度進行研究。時代進步與文化改變，使得軍隊的傳統文化與組織也發生改變，多數文獻都是針對女性軍人進行討論，較少關注到男性軍人的感受與經驗。建議未來進行軍隊中的性別議題研究，可以針對男性軍人對軍隊文化與組織改變的看法，在與女性軍人的觀點作比較與討論，能更深入了解軍隊中因為性別因素所帶來的問題，以真正解決性別不平等的狀況。

（三）研究方法的選取

本研究主要以焦點團體的方式，針對同一個議題進行討論，了解男女軍校生個別對於該議題的想法。焦點團體的優點是可以觀察團體動力，以及收集同一個議題不同想法的資料，增加資料的豐富度，但也因為每個人的個性與表達方式不同，比較無法收集到每一個人真正的想法。因此，在時間允許的狀態，可以針對不同性別的受訪者進行個別訪談，避免因為團體動力因素導致受訪者不敢發言的狀況，以深入了解軍校生的性別意識培力。

參考文獻

中文部分

- 王歌雅 (2005)。性騷擾的法文化審視。 **中華女子學院學報**，17 (5)，6—11。
- 王大維 (2008)。論失業及其性別意涵之社會建構。 **弘光人文社會學報**，9，177—200。
- 王雅璇 (2012)。主宰性別主宰科技？科技性別化現象分析。 **科學教育學刊**，20 (3)，241—265。
- 中華民國國防部 (2019)。 **國防部性別平等推動計畫 (108-111 年度)**。台北：國防部。
- 平雨晨 (2018)。男孩的「無情」教育與陽剛探討。 **性別平等教育季刊**，83，104—107。
- 成令方 (2006)。都是異性戀父權惹的禍。畢達恆、游美惠主編。 **性別解碼全紀錄**。台北：教育部。
- 何春蕤 (1994)。 **不同國女人：性、別、資本與文化**。台北：自立晚報。
- 何春蕤 (2006)。性/別教育中之偏見—性教育的動力學。畢達恆、游美惠主編。 **性別解碼全紀錄**。台北：教育部。
- 何碧珍 (2008)。推動我國加入 CEDAW 的策略與努力。 **研考雙月刊**，32 (4)，43—53。
- 何詠筑、萬光滿、鄭卉真 (2014)。航空公司廣告代言人類型與性別對廣告效果之影響。 **運動與遊憩研究**，8(4)，53-69。
- 呂玉瑕 (2011)。臺灣民眾性別角色態度的變遷：1991—2001。 **臺灣社會學刊**，48，51—94。
- 吳嘉麗、彭淦雯 (2017)。公務人員選用的性別主流化：以警察招考之核心職能為例。黃淑玲主編。 **性別主流化：臺灣經驗與國際比較**。台北：五南。
- 沈明室 (2003)。 **女性與軍隊**。新北：揚智。
- 李麒 (2016)。消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 與性別平等法制的例外。 **法令月刊**，67 (1)，95-114。

- 李宇文 (2018 年 10 月)。論析台灣男同志內部族群結構與族群相輕。載於社團法人臺灣發展研究學會 (主編)，第十屆發展研究年會 台灣經驗 2.0：在地與全球的發展研究與實踐 (435—446)。台灣：社團法人臺灣發展研究學會。
- 林芳玫 (2008)。政府與婦女團體的關係及其轉變：以台灣為例探討婦女運動與性別主流化。國家與社會，5，159—203。
- 周海娟 (2008)。北京宣言十三年：台灣性別主流化的回顧與展望。社區發展季刊，123，48—58。
- 周海娟 (2011)。我國女性軍人百年來的發展與現況。婦研縱橫，95，36—45。
- 林君潔 (2015)。女軍官的玻璃天花板。性別平等教育季刊，73，71—75。
- 邱長彥 (2017)。高中男校社會組學生的陽剛氣質建構與實踐：以台灣中部一所高中之考察為例。臺灣性學學刊，23 (1)，1—28。
- 洪淑儀 (2012)。軍校推動性別平等教育現況之探討。國防大學通識教育學報，2，1—3。
- 姚羽捷、邊明道 (2017)。軍事題材電影中女性軍人角色研究—以 1980 年至 2010 年好萊塢電影為例。復興崗學報，110，57—93。
- 胡幼慧 (1996a)。轉型中的質性研究：演變、批判和女性主義研究觀點。胡幼慧編，質化研究：理論、方法及本土女性研究實例。巨流，台北市。
- 胡幼慧 (1996b)。焦點團體法。胡幼慧編，質化研究：理論、方法及本土女性研究實例。巨流，台北市。
- 胡幼慧、姚美華 (1996)。一些質性方法上的思考：信度與效度？如何抽樣？如何收集資料、登錄與分析？胡幼慧編，質化研究：理論、方法及本土女性研究實例。巨流，台北市。
- 馬慧君、張世雄 (2006)。變遷社會中的女性——一個生命歷程的研究觀點。國際文化研究，2 (2)，59—97。
- 孫志硯 (2008)。陽剛特質與媒體職場的性別化實踐：以報社攝影記者的工作為例。中華傳播學刊，13，75—115。

崔艾湄 (2004)。金門地區女性軍人社會支持網絡之研究~女性觀點的省思。政治作戰學校軍事社會行為科學研究所碩士論文，桃園縣。

張維安 (1994)。生活世界與兩性關係。婦女與兩性學刊，5，109—131。

張志堯 (2003)。雙薪家庭中階級與夫妻權力關係之探討。應用心理研究，17，187—221。

張碧芬 (2005)。台北塑身男女社會建構觀點。東吳大學社會學系碩士論文，台北市。

張珣 (2006)。從性教育到性別平等教育。畢達恆、游美惠主編。性別解碼全紀錄。台北：教育部。

陳秀峯 (2006)。向性別平等社會邁進—日本「男女共同參與社會基本法」之啟示。政法學評論，90，1-68。

陳秀峯 (2016)。在 CEDAW 架構下人身安全保障之研究—以台日家庭暴力防治法制之比較為主。東海大學法學研究，48，53-115。

畢恆達 (2004)。女性性別意識形成歷程。通識教育季刊，11 (1&2)，117—146。

畢恆達、彭淦雯 (2008)。保護？矯正？排除？女性專用車廂的性別意涵。女學學誌：婦女與性別研究，23，89—125。

崔艾湄 (2013)。軍校性別教育的反挫：從性別角度反思「兩性營規」制度。通識教育學刊，12，91—113。

崔艾湄 (2014)。論軍校「兩性營規」制度。性別平等教育季刊，66，118—123。

崔艾湄 (2016)。軍事院校招生制度的變遷：性別政治的觀點。復興崗學報，108，1—24。

張雅筑 (2016)。國軍推動性別主流化下的士官兵因應經驗。國防大學政治作戰學院社會工作碩士班碩士論文，桃園縣。

許碧純 (2020)。東亞已開發國家的性別平等、家庭政策對生育之影響：對台灣的啟示。台灣公共衛生雜誌，39 (2)，129-142。

黃曬莉 (2001)。身心違常：女性自我在父權結構網中的“迷”途。本土心理學研究，15，3—62。

- 黃懿芳 (2005)。國軍女性人力運用之研究—以「玻璃天花板現象」為檢視焦點。世新大學行政管理學研究所 (含碩專班) 碩士論文，臺北市。
- 黃淑玲 (2008)。性別主流化—台灣經驗與國際的對話。研考雙月刊，32 (4)，3—12。
- 曾中明 (2008)。我國性別主流化推動計畫與機制。研考雙月刊，32 (4)，13—21。
- 黃淑玲 (2014)。全球典範！？瑞典性別主流化實施模式。公共治理季刊，2 (2)，69—82。
- 黃嘉韻 (2014)。《性別平等教育法》背後的故事。性別平等教育季刊，67，35—40。
- 黃淑玲 (2017a)。導論：臺灣與全球性別主流化之路—不/寧靜革命與公務挑戰。黃淑玲主編。性別主流化：臺灣經驗與國際比較。台北：五南。
- 黃淑玲 (2017b)。臺灣與瑞典性別主流化實施模式之比較。黃淑玲主編。性別主流化：臺灣經驗與國際比較。台北：五南。
- 黃長玲 (2017)。性別主流化的在地實踐：高雄與釜山的比較。黃淑玲主編。性別主流化：臺灣經驗與國際比較。台北：五南。
- 虞立莉 (2003)。性別與軍隊組織：我國中高階女性軍人與軍隊體制互動經驗探。社區發展季刊，104，381—401。
- 楊幸真 (2007)。校園生活中的身體經驗與性別實作：一個民族誌的探究。女學學誌：婦女與性別研究，24，103—133。
- 莊玲如、成令方 (2012)。管理性別：陽剛職場中的女檢察官。女學學誌：婦女與性別研究，30，137—186。
- 游美惠 (2018)。性別刻板印象與性暴力，婦研縱橫，108，6—9。
- 郭靜儀、邊明道 (2011)。我不是劉香慈士官長—從媒體報導看女性軍人形象。性別平等教育季刊，53，111—115。
- 劉惠琴 (2000)。母女關係的社會建構。應用心理研究，6，97—130。
- 劉梅君 (2010)。職場玻璃天花板現象。台灣勞工季刊，75—79。
- 鄧佳蕙 (2010)。簡介日本性教育的發展與現況。性別平等教育季刊，52，93—98。

- 劉欣怡（2011）。男性工作世界中的「新兵」—以我國女性志願役士兵為例。國立臺北大學社會學系碩士論文，新北市。
- 陳向明（2002）。社會科學質的研究。台北：五南。
- 陳佩錦（2006）。盔甲內的男人：三位中年男性的生命故事。國立臺東大學教育研究所碩士論文，台東縣。
- 錢淑芬、廖帝涵（2009）。軍隊的階級倫理如何框住人際互動：憲兵義務役士兵的軍事社會化經驗。復興崗學報，96，79—105。
- 錢淑芬（2009）。階級、符號與角色：軍事社會化的模塑技術。復興崗學報，96，127—153。
- 錢淑芬（2010）。「穿制服的人」與制度化作用：軍人角色模塑的理論性探討。復興崗學報，99，45—80。
- 陳佩錦（2006）。盔甲內的男人：三位中年男性的生命故事。國立臺東大學教育研究所碩士論文，台東縣。
- 陳宜倩（2010）。「姐姐媽媽真偉大！」女性從軍議題之比較法脈絡觀察。女學學誌：婦女與性別研究，26，135—191。
- 陳逸婷（2011）。淺談「女性陽剛」。性別平等教育季刊，55，77—78。
- 賴韻琳、莊靜雯（2012）。行政院性別平等專責機制及權責調整之探討。研考雙月刊，36（2），81—93。
- 錢淑芬、劉彥佑（2012）。制度化生活對軍人角色性格的模塑意義：以軍校生活的規律性與集體性為例。復興崗學報，102，255—278。
- 錢淑芬（2013）。全控機構的制度設計與制度化：以國防大學政戰學院初官養成教育的模塑制度為例。復興崗學報，103，147—174。
- 錢淑芬（2015）。軍隊性別平權與去性別化的辯證關係：對「軍人性別化」態度意涵理論性探討。郭盛哲主編。軍隊社會工作與軍事社會學，13。台北：國防大學政治作戰學院。

- 陳靜儀 (2014)。性別麻煩不麻煩?軍隊適應歷程中的性別角色操演。國防大學政治作戰學院社會工作碩士班碩士論文，桃園縣。
- 陳素華 (2017)。從「聖誕玫瑰」一影片淺談性騷擾。萬能學報，39，3—12。
- 陳珮瑛、謝小苓、陳珮瑩 (2017)。高等教育中的性別主流化與女性學術勞動處境及決策參與。黃淑玲主編。性別主流化：臺灣經驗與國際比較。台北：五南。
- 謝若蘭 (2008)。聯合國婦女會議與人權。台灣國際研究季刊，4 (2)，53—79。
- 韓采燕 (2012)。工程實驗室的陽剛化及穩定機制。科技醫療與社會，14，169—226。
- 謝純雅、邊明道 (2013)。新聞報導中的女性軍人框架—以四大報為例。復興崗學報，103，25—51。
- 謝小苓 (2017)。從量變邁向質變—科技領域的性別研究。性別平等教育季刊，80，52—59。
- 鍾成鴻 (2017)。女性人力進用之檢討與精進。海軍學術雙月刊，51 (2)，63—73。
- 蔡佳臻 (2019)。「英男女警」的化身—淺談刑事警察外勤單位的陽剛文化。性別平等教育季刊，86，127—132。
- 魏美娟 (2010)。我國推動性別主流化發展之研究：從參與式民主觀點探討。國立政治大學國家發展研究所博士論文，台北市。
- 蘇芊玲 (2001)。教什麼？怎麼教？—通識課程“性別文化研究”的內涵與教學。通識教育季刊，8 (2)，1—31。
- 蘇芊玲 (2006)。家庭—性別平等教育的基石。畢達恆、游美惠主編。性別解碼全紀錄。台北：教育部。
- 嚴祥鸞 (2009)。性別與工作：社會建構的觀點。臺北：巨流。
- 嚴巧珊 (2018)。是「機會」還是「侷限」？我國軍隊之性別化操作現況分析。社會發展研究學刊，21，71—92。
- 甯應斌 (2007)。同性戀是社會建構嗎？—保守與革命的社會建構論。政治與社會哲學評論，20，1—55。

英文部分

Alan Kellogg (2014) .*Women Soldiers in Combat Arms Creating the Momentum for Change*.

Birgitta Åseshög (2003) .National machinery for gender equality in Sweden and other Nordic countries. Shirin M. Rai. **Mainstreaming gender, democratizing the state?** Manchester University.

David Silverman (2009)。田哲榮、司徒懿譯。解析質性研究法與資料。臺北：韋伯文化。

Elin Andersdotter Bengtsson (2011) .**JÄMI : A Swedish Commission for Gender Mainstreaming**. Swedish Secretariat for Gender Research, University of Gothenburg.

Earl Babbie (2013)。林秀雲譯。社會科學研究方法。臺北：雙葉。

Goffman, E. (1961) . *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. Ravenio Books.

Guba,E.G.& Lincoln, Y.S. (1989) . **Fourth Generation Evaluation**. Newbury Park,CA : Sage.

Jane Ritchie & Jane Lewis (2008) 主編。藍毓仁譯。質性研究方法。台北：巨流。

Jessica A Turchik & Susan M. Wilson (2010) .Sexual assault in the U.S. military A review of the literature and recommendations for the future. **Aggression and Violent Behavior,15** (4) ,267—277.

Linda McDowell (2006)。國立編譯館譯。性別、認同與地方。臺北：群學。

Michel Foucault (1998)。尚衡譯。性意識史（第一卷導論）。臺北：桂冠。

M. Holmes (2012)。謝明珊譯。性別社會學導讀。臺北：韋伯文化。

Noya Rimalt (2008). Women in the Sphere of Masculinity The Double — Edged Sword of Women's Integration in the Military. **Duke Journal of Gender Law & Policy**, 14, 1097 — 1119.

Rosaline Barbour (2010)。張可婷譯。焦點團體研究法。臺北：韋伯文化。

Sharan B. Merriam & Elizabeth J. Tisdell (2018)。邱炳坤等譯。質性研究：設計與施作指南。臺北：五南。

Uwe Flick (2007)。李政賢、廖志桓、林靜如譯。質性研究導論。臺北：五南。

網路資料

外交部 (2016)。各國 (駐在地) 性別平等資訊—歐洲地區。檢索日期：2019 年 11 月 3 日。取自：<https://www.mofa.gov.tw/Upload/RelFile/2660/145894/%E6%AD%90%E6%B4%B2%E5%90%84%E5%9C%8B%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E8%B3%87%E8%A8%8A1050519.pdf>。

行政院性別平等委員會。檢索日期：2019 年 3 月 7 日。取自：https://www.gec.ey.gov.tw/Content_List.aspx?n=F4D8BA36729E056D。

社會工作研究倫理守則 (2011)。臺灣社會工作人員專業協會。檢索日期：2019 年 3 月 15 日。取自：<https://www.tasw.org.tw/tw/news/79>。

性別指標資訊平台 (2019)。北京宣言暨行動綱領。檢索日期：2019 年 3 月 8 日。取自：<http://www.gender—indicators.org.tw/zh—tw/policy/index/BPfA>。

財團法人婦女權益促進發展基金會。檢索日期：2019 年 3 月 8 日。取自：http://gender.wrp.org.tw/Page_Show.asp?Page_ID=341。

European Institute for Gender Equality (2019)。檢索日期：2019 年 10 月 31 日。取自：<https://eige.europa.eu/gender—mainstreaming/countries/sweden>。

Government of Iceland (2018)。**Questions and Answers on equal pay certification**。

檢索日期：2019 年 10 月 21 日。取自：<https://www.government.is/news/article/?newsid=26d9b9cb-05c6-11e8-9425-005056bc530c>。

Gender in Norway (2019)。**Gender Mainstreaming**。檢索日期：2019 年 11 月 4 日。取自：<https://gender.no/gender-equality/gender-mainstreaming>。

Gender Equality Bureau Cabinet Office (2019)。**2019 年性別平等白皮書**。檢索日期：2020 年 5 月 24 日。取自：<http://www.gender.go.jp/index.html>

Iceland Magazine (2017)。**Iceland ranked as best place in world to be a woman**。
檢索日期：2019 年 10 月 21 日。取自：<https://icelandmag.is/article/iceland-ranked-best-place-world-be-a-woman>。

Iceland Magazine (2018)。**Iceland most gender equal country in the world, World Economic Forum finds**。檢索日期：2019 年 10 月 17 日。取自：<https://icelandmag.is/article/iceland-most-gender-equal-country-world-world-economic-forum-finds>。

Nordisk information för kunskap om kön (2017)。**Nordic Information on Gender**。取自：<https://www.nikk.no/en/facts/gender-equality-policy/norway/>。

The Economist (2019)。**2019 年 3 月 8 日。The glass-ceiling index**。檢索日期：2019 年 10 月 2 日。取自：<https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index>。

UN Women (2017)。**Joint Statement — ‘Freedom from fear’: Ending violence against women**。取自：<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/12/joint-statement-for-human-rights-day-by-undp-unfpa-and-un-women>。

United Nations。檢索日期：2019 年 9 月 24 日。取自：<https://www.un.org/en/>。

附錄

附錄一 研究邀請函

研究邀請函

親愛的研究參與者您好，我是國防大學政戰學院社會工作研究所的研究生謝宜珊。本研究旨在性別意識培力的歷程，了解軍校學生在生活中如何實踐性別主流化思維。研究過程中，我們將以焦點團體訪談的方式進行，為使您提供的資訊更詳實及有效的運用，訪談前會取得您的同意後，實施全程錄音及筆記，後續資料彙整後會向您再次確認及核對，以避免彼此認知上之差異及誤解。本研究預計訪談次數以乙次為主，時間約 60—90 分鐘，訪談日期將再電詢您的意見。視資料完整度，如有需要將再次邀請您協助進行訪談。

您在本研究中所提供的任何資料及錄音、錄影檔，僅供於學術研究使用，使用時會告知您使用的範圍，並經由您審視後再使用，以避免造成誤解。研究結束後將所有資料銷毀，不會對外公開，請您放心。為保障您的隱私以及權益，在研究論文撰寫的過程，資料將會匿名處理，避免任何直接或間接的資訊暴露您的身分，請您放心。

本次訪談對象為國防大學高年級學生。如果您符合上述資格，且有興趣參與本次研究，我將為您進一步做詳細的說明及訪談內容的細節，請您留下聯絡方式或以下列的聯絡方式向本人聯繫。

期盼您的參與，先向您致上誠摯的謝意！

研究者：謝宜珊 研究生

指導教授：周海娟 教授

聯絡方式：0985814513

whiteson0814@gmail.com

附錄二 訪談大綱

訪談大綱

一、性別的認知

- 1.性別朝向多元化的發展，已經不再只有男生或女生，你怎麼看待性別？
- 2.你怎麼知道這些觀念或想法的？
- 3.有聽過其他人怎麼說嗎？這些說法對你的影響是？
- 4.如果出現不同看法，你通常都怎麼應對？接受？討論？還是其他？

二、軍校的性別角色

- 1.軍校呈現男多女少的狀況，對於這樣的現象，在軍校生活中有哪些影響呢？比如說職務分派、公差分配、學習資源、生活環境、人際相處、交友等等。
- 2.對於這樣的情形，你的感覺是？認同的原因？或不認同的原因？
- 3.面對這些不認同的現象，你認為應該怎麼調整？

三、性別教育課程

- 1.選課的動機？
 - 2.修課後的感受與收穫？
 - 3.有無接觸其他相關課程或活動？有甚麼樣的感受與經驗？
- 是否有您認為很重要的資訊或經驗要補充說明？

附錄三 知情同意書

知情同意書

親愛的研究參與者您好，我是國防大學政戰學院社會工作研究所的研究生謝宜珊。本研究旨在性別意識培力的歷程，了解軍校學生在生活中如何實踐性別主流化思維。研究過程中，我們將以團體訪談的方式進行，為使您提供的資訊更詳實及有效的運用，訪談前會取得您的同意後，實施全程錄音及筆記，後續資料彙整後會向您再次確認及核對，以避免彼此認知上之差異及誤解。本研究預計訪談次數以乙次為主，時間約 90—120 分鐘，訪談日期將再電詢您的意見。視資料完整度，如有需要將再次邀請您協助進行訪談。

您在本研究中所提供的任何資料及錄音、錄影檔，僅供於學術研究使用，使用時會告知您使用的範圍，並經由您審視後再使用，以避免造成誤解。研究結束後將所有資料銷毀，不會對外公開，請您放心。為保障您的隱私以及權益，在研究論文撰寫的過程，資料將會匿名處理，避免任何直接或間接的資訊暴露您的身分。訪談過程中，可能會使您回想不愉快的經驗，您可根據自己的狀況，隨時停止或拒絕參與。

若您對於本研究內容及方式有任何疑問或疑慮，可隨時與研究者聯繫，我們很樂意為您解答！您可以全權決定是否參與本次研究，在同意參與研究後，亦有權利決定是否繼續參與研究，且可於任何時間提出退出或暫停參與之要求，無需任何理由，請別擔心或感到壓力，我們將尊重您的每一項決定！

研究者：謝宜珊 研究生

指導教授：周海娟 教授

聯絡方式：0985814513

whiteson0814@gmail.com

研究者簽名：_____

中 華 民 國

年

月

日