

隱形圍欄： 軍隊中的性別主流化實踐

嚴巧珊（國防大學政戰學院心理及社會工作學系）
許雅惠（暨南國際大學社會政策與社會工作學系）

政府推動「性別主流化」政策與募兵制十五年來，軍隊中女性人力提升，軍事場域面對多面向的性別議題已成必然。然而，在軍隊此一極端的、封閉的性別化組織中，性別平權推動現況如何？外界仍多難以一窺究竟。本研究以質性研究方法，涵括陸軍、海軍和空軍的現役五年以上男性和女性軍官為訪談對象，運用個別深度訪談法，試圖描繪女性軍人之人力運用、職務歷練現況與經驗，以及受訪者對性騷擾防治、升遷制度改變、組織文化變革等議題的觀察與詮釋。

研究發現，招募女性軍人比例提高、軍職發展的多樣性，看似能持續挑戰傳統軍事制度中的性別規範、價值觀與態度；但軍隊中難以撼動的陽剛霸權，加上社會文化裡的父權意識形態之內外夾攻，讓性別主流化的價值並未真正落實，甚至可能加重了權力的不公平；而性別歧視、性騷擾事件的發生，更凸顯出性別權力的不平等，女性軍人仍舊難以掌握自身性別處境的主宰性，彷彿受到隱性圍欄的限制，被框定在軍事的從屬角色、家庭主要照顧者的角色之中，以至於女性軍人仍難跨越框住自我的性別界線。本研究最後並針對軍隊中的性別主流化後續推動策略，提出建言。

關鍵詞：性別主流化、陽剛霸權、父權意識

收稿日期：2021 年 10 月 21 日；接受日期：2022 年 4 月 28 日。

致謝詞：筆者感謝兩位審查委員、編輯委員會提供建設性的審查意見與建議，令本文資料與論述更為完備。也感謝同意參與本研究的軍職人員，分享寶貴經驗與建議。

一、前言

「男性是軍人主體，而女性卻只是參與軍隊！」Cynthia Enloe 曾感慨地表示，討論軍隊的性別議題從來就不是一件容易的事，女性從軍更不是找到一份工作那樣簡單。在女性參軍的歷史脈絡中，男性軍人是軍隊的主力且占有優勢地位，而女性軍人則被視為填補男性人力空缺的角色，並處於邊緣位置（Enloe, 2000）。尤其在陽剛霸權文化和社會父權文化相互融合下，無論是軍事組織結構、文化和政策都以鞏固男性優勢地位為主。男性地位可以透過戰鬥職務，或是參與戰鬥獲得彰顯。反觀女性軍人，因為長期被排除在戰鬥職務之外，而難以擺脫在軍隊中的附屬角色（Enloe, 2000; King, 2016; Sasson-Levy, 2003）。

回顧我國女性軍人的發展，就是女性挑戰男性優勢軍事地位的歷程。從國軍革命軍北伐時期開始，女性軍人主要擔任戰場救護工作。民國 38 年「國防部女青年工作大隊」成立後，女性軍人投入敵情分析、政治教育與團康等工作。自民國 80 年起，國防部開始大量招募女性軍、士官，招募官科包括：行政、資訊、補給、通信電子、飛機維修和飛機駕駛等；民國 83 年陸軍官校、海軍官校、國防管理學院，以及中正理工學院均開始招收女性正期學生，也代表女性於此時期開始參與醫務和政戰業務之外的工作（沈明室，2003）。女性人力運用上，在民國 95 年開始出現另一波重要轉變期，主要源於招收志願役女性士兵，以及性別主流化政策的推動。招收女性志願役士兵帶來的改變，就是女性軍人比例顯著提升，以及女性可任職的官科、職務與專長增加。例如：民國 95 年度首度招募女性士兵的甄選員額僅 100 位（女性占比 1%），主要服務於陸軍總部、空軍總部與聯勤總

部（國軍人才招募中心，2006）；民國 108 年女性招募人數已提升至 2,308 位（女性占比 22%）（國防部，2020），服務單位更擴及國軍各單位。

我國性別主流化的推動首須歸功於「行政院婦女權益促進委員會」的努力，在民間婦運委員的積極推動下，行政院逐步推出一連串性別主流化相關措施（彭滄雯，2008）。國防部從民國 96 年開始，開展四年為一期的性別主流化工作，民間婦女團體與性別學者專家也藉此過程，得以進入軍事體制內影響政策。檢視國防部民國 96 年迄今的執行成果，在最初（民國 95-98 年）將重點置於計畫擬定與基礎資料建置。至民國 99-102 年，除延續上一階段的工作，並提出消除不平等的政策工具與活動，例如：辦理「中長程個案計畫」、「法律案」性別影響評估，以及性別意識培力（增加各司司令部及各軍事學校主官〔管〕及幕僚、各級軍事法院暨檢察署及台南監獄、監察相關業管同仁，以及心理輔導人員的性平相關實務知能研習）（國防部，2012）。

民國 103-106 年，同樣是持續推動性別主流化各項工具，並且強化性別觀點融入業務，以及建構友善性別工作環境。此階段重要成果，包括：裝甲兵科及艦艇職缺開放女性人力加入，以及民國 104 年拔擢首位外島野戰部隊女性少將、民國 106 年拔擢首位一級作戰艦女性上校艦長等（國防部，2018）。至最近一期，更回應行政院層級二項議題，包括：去除性別刻板印象與偏見，以及促進公私部門決策參與之性別平等。去除性別刻板印象與偏見方面，主要辦理軍隊新聞媒體單位的性平意識訓練課程，以及提升女性比例（民國 110 年女性比例已達 14.08%）；在促進公私部門決策參與之性別平等的成效上，至民國 110 年止，國防部列管的委員會及財團法人，已有六成七達任一

性別不少於三分之一（國防部，2022）。在部會層級議題方面，則是持續深化性別主流化各項工具的推展工作，包括：持續建立官兵正確的性別平等意識，提升性騷擾及性侵害防治與處理能力，建立性別平等輔導考核機制，並且置重點於全面檢視、研討及修正各項法規與作業規定，以及健全女性人力運用之任職、升遷制度等。

總而言之，無論是招收志願役女性士兵，抑或是性別主流化的推展，都增加女性在軍隊中的多元發展機會，尤其任職於戰鬥單位、獲任重要職務都有利於鬆動原有的性別秩序。況且，性別主流化不僅保障不同性別者享有同樣機會參與軍隊事務、獲取相同資源，更與維護國家安全息息相關。如國防部 110 年度性別平等成果報告中指出：「性別主流化的推動，目的就是讓全體人民不分性別，皆能為國軍建軍備戰貢獻己力」（國防部，2022）。因此，軍隊性別主流化工作得以順利推展，也與國家政策上的特殊關注相關。然而，一個由上而下的政策，是否真能強勢改變根深蒂固的軍隊陽剛霸權文化？Enloe（2017）說過：「父權制是微妙的、明目張膽的性別歧視和男性化特權的結締組織，若沒有透過仔細檢視，將會錯過其中細微的差異。」

為了更清楚呈現軍隊中性別主流化的推展進程，筆者整理民國 95 年性別主流化推動之後的文獻資料，將主要發現區分為：性別分工、人事升遷和性騷擾等三個部分。首先，在性別分工議題的討論，現有研究大多以中、低階成員的角度，聚焦於日常勤務分配的討論，主要探討：軍隊長官會因安全考量，降低女性成員的工作量或強度（例如：排除女性參與救災、夜間衛哨勤務，以及體力負荷大的公差勤務等）（王盈舜，2017；沈育林，2012；劉欣怡，2012；羅晴云，2008），或是預設女性有生育規劃，而在職務分配上予以性別區隔（朱世豐，2016；郭怡杏，2016；陳宜倩，2010）。

在人事升遷方面，胡賢仁（2007）與傅阡綦（2008）的研究都以不同階級的軍士官為問卷調查對象，論述軍隊玻璃天花板的現象。胡賢仁（2007）研究發現，男性在師徒關係、長官一部屬關係以及非正式網絡資源取得，都比女性更具優勢，加上母職角色的牽絆，都造成女性升遷機會低於男性。同樣地，傅阡綦（2008）研究也有相似的發現，與胡賢仁（2007）研究結果較大的差別，在於發現官階越低者對玻璃天花板的認知越高。此外，王盈舜（2017）與劉欣怡（2012）的研究對象僅限於資淺的軍士官兵，所以對軍隊玻璃天花板的感受並不強烈。筆者認為，玻璃天花板本就是針對女性晉升到高階職務潛在限制或障礙的討論，中高階軍人對此議題才能有更深刻的體會與描述。

在性騷擾議題方面，沈育林（2012）和林柏志（2019）提到，軍隊成員對性騷擾防治作為感到焦慮，因為部隊長官會透過嚴肅的性騷擾案例宣導、令人畏懼的懲處規定，來遏止性騷擾事件的發生。然而，這些作為反而導致男性刻意與女性保持距離。王盈舜（2017）和賴育貞（2016）則描述軍隊對性騷擾案件處置不公，例如：女性向單位長官報告自己被性騷擾後，反而被道德勸說或施加壓力。在現有文獻資料中，大都聚焦於中低階的軍官、士官或是士兵的個人感受，從資料中可看出性別意識培力的確提升軍隊成員對自身處境的覺察，但是也看到軍隊成員即使覺察到自身處境的不公，也難以跳脫性別權力關係的宰制。

檢視相關文獻之後，筆者希望本研究能進一步地從軍隊組織、社會文化與性別主流化政策的影響等各層面深入討論，試圖了解：在性別主流化政策推動 15 年後，軍隊成員對性別主流化各項工作推展的主觀感受為何？軍隊陽剛霸權文化、社會傳統父權文化如何影響軍隊成員的認知、態度和行為？性別主流化的推動會對軍隊性別權力關係

產生什麼樣的影響？最後，提出研究結論與建議。

本研究在訪談對象的選擇上，涵括北部、中部、南部和東部各不同軍種、單位和兵科，以取得樣本之最大可能常態分布及擴大研究對象之差異性。筆者運用個別深度訪談法蒐集 12 位（6 位現役男性和 6 位現役女性）受訪者的個人經驗、感受與思考。在 12 位受訪者中，6 位男性受訪者服役年資在 16-25 年之間，包括：飛行單位、艦艇單位、陸軍作戰單位、特戰單位的高階領導幹部，以及人事部門的高階主管。本研究選取男性高階領導幹部和人事主管的目的，在於主要探討性別主流化推動 15 年來的轉變，服役滿 15 年且擔任過主官（管）、人事主管，或是接觸過性別主流化業務的高階軍官，必然較深度了解軍隊性別主流化的推展過程。同時，筆者所挑選的男性受訪者都有豐富的部隊經歷，也擔任過戰鬥單位的主官（管），知道各部隊推展性別主流化的差異性；至於 6 位女性受訪者，主要選擇任職於戰鬥單位的女性（包括：艦艇單位、砲兵單位、工兵單位、特戰單位和飛行單位），雖然部分女性受訪者年資較淺，無法親身經歷性別主流化推展過程的變化。但是，筆者希望借重她們服役於戰鬥單位的相關經歷，以更深入地討論本研究所提出的相關議題。

二、文獻回顧

文獻回顧區分為三個部分：第一部分梳理軍隊陽剛霸權文化與性別的相關研究；第二部分聚焦討論軍隊的身體政治帶來的影響；第三部分針對性別、職場權力與性騷擾議題進行探討。

（一）軍隊文化與性別

軍隊一直以來都是透過陽剛氣概與性別規範所維繫的機構（Silva, 2008），尤其軍事和國防安全，通常被設定為男性化工作。透過軍事能力的訓練與培訓陽剛氣質交織作用，軍人職業與男性身體被視為一體，軍事組織受到男性的身體所壟斷，以培養出「合乎理想」的軍人（Enloe, 2004）。軍事訓練培養軍人在高度攻擊性和暴力環境下快速反應的能力，Enloe（2000）與 Sandra Whitworth（2004）認為，許多男性軍人的男子氣概在訓練過程會發生變化，創造出「軍事化的男子氣概」，而軍事化的男子氣概是極度男性化、霸權的，因為與戰爭、軍事相關的場所是最直接構建陽剛之氣的場所。

陽剛氣質的軍隊組織文化建構，認為女性是不理性且脆弱的，無法達到男性標準，更不具備邏輯思考能力（Reynaud, 2004）。儘管部分女性軍人已經成功擔任傳統的男性角色（例如：戰鬥職務、將級軍官），但女性性格特徵仍被認為異於男性（Taber, 2011），因為女性氣質被認為是側重關懷、情感聯繫、善於妥協（Silva, 2008; Sjoberg and Gentry, 2007）。換言之，男強女弱的性別刻板印象，強化女性為被保護者的角色認知。軍隊陽剛霸權的文化發展，會迫使女性軍人受到邊緣化，男性占據主導性地位（McCristall and Baggaley, 2019）。在過去的幾十年中，女性在軍隊中的參與一直穩定增加，在招募和擴展女性職缺方面也獲得重大進展。然而，軍隊終究與陽剛霸權氣質緊緊聯繫，女性發展空間仍不免受到限制（Pawelczyk, 2014）。軍事組織對於女性人員的招募和任職都不可避免地產生了各種抗拒表現（Nuciari, 2018），組織文化影響著組織的運作方式，也同時影響員工的行為，組織終究根據自己的組織文化做出回應並採取行動

(Soeters, 2018)。軍事環境中，占主導地位的男性已經強化陽剛文化規範的力量，軍事文化規範更試圖以排斥女性的方式去維持當前的性別秩序 (King, 2016)。因此，在軍隊服役的女性會發現自己處在一個不被主流文化接納的處境之中 (Hearn et al., 2012; Pinch, 2006)。尤其，在軍事場域中，有形的空間規劃以及無形的人際區隔，都可見陽剛霸權操控著軍隊的性別關係。

在空間規劃上，比較顯而易見的是辦公區域和生活區域的差異。在生活區域方面，軍隊的男女生活區域有明顯的區隔。部分軍事單位會因為沒有適合女性居住的空間而拒絕招募女性 (周海娟，2011；胡三華，2013)。在女性生活區域中，為確保女性安全，女性生活區集中且普遍加裝鐵門、鐵窗，認為將女性隔離起來就是安全 (周海娟，2012；林柏志，2019；劉欣怡，2012；羅晴云，2008)。在生活區域的管理上，也會交由女性幹部專責負責，男性會避免涉入女性生活區的管理以明哲保身 (林柏志，2019；張雅筑，2016)。反之，公共區域的女性空間卻受到忽略，例如：公共區域是男女共用的，男性卻會認為女性闖入原屬於他們的空間，害他們不能打赤膊、穿內衣自由行走，女性活動空間明顯受到壓縮 (張雅筑，2016)。另外，哺(集)乳室的規劃，也有設備老舊、地理位置偏僻等狀況 (卓秋慧，2011)。多數軍隊女性面對不友善的空間規劃，也只能選擇默默承受，以避免男性的反感 (卓秋慧，2011；崔艾湄，2013)。

在人際關係的區隔上，以男性為主的軍事組織，男性相對有較佳的人際網絡，更易於建立袍澤情誼和師徒制的信任關係，在社會資本的累積明顯優於女性，也降低女性競爭高階職缺的可能性 (侯義雄，2011；胡賢仁，2007)。女性因屬少數群體，要融入男性主群中已非易事，加上性騷擾防治相關規範頒布後，每日嚴肅且三令五申的性騷

擾案例宣教，讓男性更藉此機會與女性保持距離（沈育林，2012；林柏志，2019）。

再者，軍隊性別分工和極度陽剛霸權文化維持了性別等級制度，而維持性別等級制度的不僅是男性，部分女性在軍隊中的實際行為也往往傾向於認同男性意識形態（Sasson-Levy, 2011），部分女性會模仿男性軍人的言行舉止（Sasson-Levy, 2003）；正如 Enloe（2004）文章中所述，部分女性也會受到陽剛霸權文化的影響，成為延續並再造陽剛暴力的成員之一，期待獲得男性的接納。女性軍人扮演男性化的角色，就是刻意降低自己的女性氣質。

總而言之，軍隊陽剛霸權文化影響性別關係，透過空間和人際的隔離，藉以限縮女性發展機會與空間，甚至女性軍人也被「融入」（fit in）這樣的不對等性別關係，導致部分被同化的女性軍人也在軍隊場域中協助維持現有的性別秩序。可見，父權制度從未消失，只是透過更隱晦、更細微的方式存在。

（二）軍隊的身體政治

身體通常被理解為社會意義的接受者，而非創造者。性別通過身體展露於他人，其中涉及社會化進程、受到文化規範的洗禮，並被社會意義所理解，進而體現於公共領域的一種社會現象：「身體是我的，卻也不是我的」（Butler, 2011）。在崇尚陽剛特質的軍事組織特別存在這樣的思維，在各項軍事訓練下，讓軍人威武風格變得獨特且可見（Sasson-Levy, 2011）。軍隊特意將男孩改造成男性，並將軍事能力的訓練與培訓陽剛氣質交織在一起，軍人職業與男性身體成為一體，並服膺於陽剛氣質（Enloe, 2004）。性別間的體力差異，尤其

「下巴以下的身體差異」與男性壟斷部分軍事職務具有密不可分的關聯（Persson and Sundevall, 2019）。

女性身體與軍人角色，經常因女性的生理需求而被視為不適任於軍職，迫使女性軍人居於從屬地位（Cohn, 2000; Persson and Sundevall, 2019）。軍隊的勤務分配與工作內容，也會依據生理性別而做出區隔（王盈舜，2017；沈育林，2012；劉欣怡，2012；陳宜倩，2010；羅晴云，2008）。體力付出較大的工作、救災任務、夜間勤務等大多由男性擔任。軍隊中的性別分工總以保護女性為由，事實上卻是刻意凸顯出女性在軍隊工作的侷限性與從屬性（王盈舜，2017；沈育林，2012；羅晴云，2008）。尤其，工作與母職的衝突通常是侷限女性軍職發展的重要因素（朱世豐，2016；郭怡杏，2016）。軍隊長官會在預設女性有生育規劃的前提下，進行女性職務與工作的安排。如陳宜倩（2010）研究指出，一聽到有女性要到單位報到，長官就在擔心以後產假與育嬰假的問題，在工作分派上就有先入為主的想法。誠如 Jeff Hearn 等（2012）所強調：「軍隊是最明確、最明顯的男人社會權力賽場之一。」女性在懷孕生子、為人母、為人妻的過程中，因為回歸母職角色的傳統社會期待，而被迫在競爭的賽場上撤退。

（三）性別、職場權力與性騷擾

權力，被定義為「對資源、人和事物的控制」（Wolf and Fligstein, 1979），是社會分層的一個重要面向（Bendix, 1956; Dahrendorf, 1959）。男主女從的權力差異讓陽剛氣質更具有社會中心地位，並且與權威和社會權力更相關（Connell and Messerschmidt,

2005)。在男性主導的組織結構下，女性的職業別與職位處於劣勢，導致女性在權威職位上的代表性不足（Elliott and Smith, 2004; Kalev, 2009; Reskin and McBrier, 2000）。即使少數女性能夠打破玻璃天花板獲得領導職位，性別刻板印象仍持續影響長官對她們的評價（Davidson and Cooper, 1992），甚至女性容易被孤立，並被認為不適任其職位（Ridgeway and Correll, 2004; Ridgeway and Smith-Lovin, 1999）。

軍隊的「玻璃天花板」議題談論迄今，仍是未被打破的巢臼（周海娟，2011；侯義雄，2011；陳慧蓉，2012；傅阡綦，2008；虞立莉，2003），細微的制度運作加深女性升遷的阻礙，也增加了軍隊中性別間的緊張與衝突（陳慧蓉，2012）。如 Janeen Baxter 與 Erik Olin Wright（2000）指出，女性在管理階層出現晉升上的系統性障礙，不僅是晉升決策中的明顯歧視，更是體制結構或社會環境中存在的間接歧視。

性騷擾則是被置於更廣泛的歧視、權力和特權模式中，性騷擾與基於性別的不平等具有關聯性（MacKinnon, 1983），最常發生在男性主導的工作環境中（Rospenda, Richman, and Nawyn, 1998; Uggen and Blackstone, 2004）。權力不對等往往被認為是軍隊性騷擾與性別歧視的主因（King, 2015; Kronsell, 2016），在這種觀點中，性別是一種地位特徵，賦予男性騷擾女性的權力（O'Connell and Korabik, 2000）。從文獻資料亦可見軍隊仍存在性騷擾與性別歧視的現象（呂佩恩，2014；侯義雄，2011；劉欣怡，2012）。加上女性自我內化的從屬角色，造成女性軍人以膽怯、退讓來應對性騷擾與性別歧視，選擇隱聲不發、視為玩笑並淡化性騷擾事件的嚴重性（侯義雄，2011；賴育貞，2016）。

另外，在軍隊性別平等推動下，性騷擾防治策略似乎遵循著「彭斯守則」(Pence Rule)，¹例如：女性不站夜哨、不夜間加班（王盈舜，2017；劉欣怡，2012），男性刻意與女性保持人際距離（王盈舜，2017；林柏志，2019），都與部隊長期的性騷擾案例威嚇作用有關。就如 Anthony Michael Kreis（2020）指出，不論是敵意式的性別歧視，或是仁慈的性別歧視，都是試圖維護男性經濟、政治和社會支配地位的父權規範。換言之，「彭斯守則」加深性別隔閡，也增加了男性獲取權力的機會，並壓制工作場所的性別平等。即使政策已開放女性以更多元的方式進入軍隊，當女性無法避免地一直處於不友善的工作環境，最終可能會導致她們失去服務熱誠與工作動機。

透過文獻資料的爬梳，清晰可見軍隊陽剛霸權文化與社會父權文化，仍操控著軍隊的性別權力關係。即使性別主流化獲得推展，性別等級制度依然存在。不論是軍事體制結構，抑或是身處的軍事與社會環境中，性別歧視與偏見仍以隱晦、難以覺察的方式展現。現有文獻提供本研究議題思考的基礎，在此基礎之上，筆者將借重具有豐富的部隊經歷、擔任過戰鬥單位主官（管）的中、高階男性軍官，以及任職於戰鬥單位的女性軍官之視角，以更深入的角度，探討本研究相關議題。

1 2002年，當時的美國國會議員 Mike Pence 陳述與 Graham 牧師類似的理念（永遠不會單獨與女性互動，包括旅行、用餐或開會）。Pence 表示，除了他的妻子，他從不與女性單獨吃飯，也不參加妻子沒有陪同的飲酒場合，該規則還擴展到他的工作人員配置政策，例如：Pence 只允許男性國會助手工作到深夜（Kreis, 2020）。

三、研究方法

(一) 研究方法

本研究的資料來源包括：(1) 國防部民國 95 年至 111 年的推動計畫，以及民國 96 年至 110 年國防部推動性別主流化的成果報告：透過推動計畫與成果報告的整理，掌握各階段的重點工作與延續性的改革措施，系統性地歸納出國軍性別平權實踐方針；(2) 深度訪談 12 位（6 位現役男性和 6 位現役女性）軍官。研究的重點在於探討國軍成員對性別主流化推動的感受，基於各軍種特性、專業技術和工作任務的差異，本文涵括陸軍、海軍和空軍的現役男性和女性軍官為訪談對象，考量受訪者必須了解性別主流化相關政策、命令，並且職務上能知悉下屬的工作和生活實況，故運用質性研究的個別深度訪談為研究方法，以立意抽樣方式招募服役五年以上的軍官、熟悉軍隊事務，且對研究議題有興趣、願意配合數次訪談及接受筆者確認資料準確性，最後共有 12 位參與研究。由於軍隊體系龐大，不僅區分為陸、海、空軍三大軍種，各軍種又區分為不同單位和兵科專長，因此，本文為取得樣本之最大可能常態分布及擴大研究對象之差異性，筆者分別在北部、中部、南部和東部各不同軍種、單位和兵科中尋找受訪對象。

本研究以半結構性訪談大綱為資料蒐集工具，為使參與者更容易理解訪談內容，訪談大綱的用詞和問話歷經多次修改，並強調以他們日常工作經驗為主軸，用口語化陳述筆者的想法，避免過於學術而影響表達。由於筆者與受訪者同樣服務於軍隊，為降低個人軍職經驗和個人認知對資料蒐集的影響，筆者於研究訪談大綱擬定後，邀請了兩

位非軍人身分的學者參與訪談大綱的設計和用詞的修改，並進行大綱問題的試測。此外，筆者在訪談過程中，對自己可能有的偏見和個人經驗混淆保持察覺，尤其面對軍種、職務或階級不同的受訪者，均秉持開放的心態面對，目的是希望更加深入、清楚詮釋研究事件，以增進資料分析的可靠度與效度。

研究從民國 106 年 3 月開始，共歷時七個月才完成所有訪談。訪談設計因應研究參與者的需求，訪談地點規劃均為受訪者認為熟悉、安全且有利於表達的生活或工作空間。如 M1、S1 和 S2 擔心營區內受訪會被過度解讀，或擔心個人言論會被定位成單位立場，因此選定在營區外的餐廳或咖啡廳受訪；其他受訪者則沒有這樣的顧慮，反而熱情邀請筆者到營區訪談，讓筆者有機會了解受訪者的工作環境。同時，為保障受訪者權益，筆者事先取得個人的研究知後同意（informed consent），再向他們解釋研究目的、研究方法、保密原則與參與者的權益等。每位受訪者的訪談時間約為 1.5-2 小時，訪談過程全程錄音，再以逐字稿的形式轉錄。

研究過程中，筆者時刻留心自身位置、過往經驗和自我價值觀對事件看法的影響，並善用反思能力以帶領研究進入更深層的探尋。筆者在與研究對象對話的過程中，研究視野和個人認知不斷受到衝擊和挑戰。即使筆者同為軍人，軍事單位的軍種差異、兵科特性，以及工作與任務的多元性，讓筆者彷彿進入大觀園一般，看到和聽到從未觸及過的事件。例如：M6 描述艦艇床位規劃是以艙間區分而非床位劃分，女性人數要配合艙間數做規劃；S6 解釋懷孕女性軍官不能上船是基於安全考量，而非禁制懷孕女性到艦艇服役。這些具有軍種差異的工作經驗，都讓筆者重新檢視自己既有的刻板印象與框架，認知到必須以更謙遜、更清空自我認知的方式來進入研究場域。

本研究運用主題分析法 (thematic analysis)，以期反映現實，又揭開現實表面。在資料分析上，以指認、分析和反映資料的模式，透過系統性的分析資料，歸納與研究問題有關的意義本質，進而以主題方式呈現，以解釋資料所蘊含的意義 (Braun and Clarke, 2006)。透過受訪者親身經歷的分享，並以更廣泛的軍事背景、社會文化脈絡賦予意義，透過整理、分析，以發現受訪者身在其中的感受與經驗。筆者根據高淑清 (2001) 對於主題分析法提出的概念進行分析，且依循「整體一部分—整體」的詮釋循環。首先，筆者將訪談對話內容轉謄成逐字稿，藉由反覆閱讀熟悉每位受訪者的訪談資料，再從資料中找尋意義和模式，進而進行編碼、發展主題、檢視主題，並且再次閱讀訪談資料來回檢視編碼，最後精煉出主題與命名和撰寫分析，並仔細思考主題間的連結，以呈現每個主題所傳達的故事。為了確保資料分析的可靠性和正確性，在閱讀逐字稿時，負責資料分析者除多次閱讀逐字稿外，亦和研究團隊成員 (包括受訪者與共同作者) 持續在資料分析、主題呈現上做共同的檢證，並且對主題分類做深入討論，以產生新的思考。

(二) 受訪者基本資料

為保障受訪者的權益，降低圈內人對他們身分的連結，基本資料將去除單位全銜、階級職務等個別描述。本文共訪問 12 位現役軍官 (6 位女性、6 位男性)，軍職年資 1-5 年者 1 位、6-10 年者 1 位、11-15 年者 3 位、16-20 年者 2 位、21-25 年者 5 位；已婚者 9 位、未婚者 3 位；育有子女者 7 位、未育有子女者 5 位。本文受訪者除了一位長期待在專業單位之外，其餘受訪者都在軍事組織擔任過幕僚職

務和領導職務，包括：排長、營連級領導幹部、各類幕僚職務等。12位中有2位（1男1女）擔任過艦艇單位的高階主管、3位（1男2女）在砲兵單位、1位女性在工兵單位、3位（2男1女）服務於特戰單位、2位（1男1女）為飛行單位的領導幹部，以及1位男性人事高階主管（受訪者基本資料詳如表一）。

表一：受訪者基本資料表

受訪者編號	性別	年資	軍種	婚姻狀況	有無子女
M1	男	21-25	空軍	已婚	有
M2	男	21-25	陸軍	已婚	有
M3	男	21-25	陸軍	已婚	有
M4	男	21-25	空軍	已婚	有
M5	男	21-25	海軍	已婚	有
M6	男	16-20	海軍	已婚	有
S1	女	11-15	空軍	已婚	無
S2	女	6-10	海軍	未婚	無
S3	女	11-15	陸軍	未婚	無
S4	女	11-15	陸軍	已婚	無
S5	女	1-5	空軍	未婚	無
S6	女	16-20	海軍	已婚	有

四、研究分析與發現

本文的研究發現主要分成三個部分進行論述。首先，討論軍隊

陽剛霸權如何透過空間、人際和職務隔離，劃分出清晰可見的性別界線。接續，論述社會傳統家庭角色的框架以及軍職不可分割的忠誠度，會如何影響女性的軍職發展。最後，以女性升遷受到的歧視與障礙，分析軍隊中的性別權力關係。

（一）排「她」性：清晰可見的性別界線

軍事組織是陽剛霸權的重要製造場域，陽剛霸權更是長久宰制軍隊制度，透過持續鞏固軍隊制度，就能夠不斷複製陽剛霸權的規範（Connell, 1995）。權力關係則是陽剛霸權的核心，而權力關係得以藉由排除、聯合、恐嚇或剝削等方式，產生聯盟、支配和從屬關係（Connell and Messerschmidt, 2005）。在過往研究中發現，單位長官會將女性軍人排除在戰鬥專長職缺或領導職之外（胡賢仁，2007），減少女性人員的工作量或強度（王盈舜，2017；沈育林，2012；胡賢仁，2007；劉欣怡，2012；羅晴云，2008），或者是在人際關係（侯義雄，2011；胡賢仁，2007）、生活空間上刻意將女性區隔（沈育林，2012；林柏志，2019），甚至會有性騷擾與性別歧視狀況（王盈舜，2017；賴育貞，2016）。

本研究除了持續觀察過去研究所討論的議題，也借重受訪者在戰鬥單位服務的經驗，藉由訪談深入了解性別權力關係在戰鬥單位的展現方式。研究結果發現，性別權力關係會透過空間區隔、人際區隔，以及職務區隔方式，劃分出清晰可見的性別界線。第一，在空間區隔方面，女性人數提升打破原本的空間分配，單位必須騰出更多空間讓女性使用，卻讓空間上的性別界線反而更加清楚。如服務於海軍陸戰隊的 S2 在戰備留守時，就因為女性的公共盥洗設備不足，造成工作

執勤的不便。

戰備輪值大概三到四個人在輪，就經常會輪到。我都會回寢室去洗澡，可是有一陣子颱風很頻繁，我就帶盥洗用具去戰備室的廁所洗，但是，就一個小廁所，也不知道有沒有人在那邊（偷）看……沒有人會去在乎這個女生小廁所，又沒有熱水，很可憐拿個熱水瓶倒熱水……夏天就這樣洗。（S2）

S4 擔任陸軍野戰單位主官，在部隊野外訓練的時候，也面臨到女性夜間野營問題，上級長官為了管理方便將女性安置到其他單位的女性宿舍去借宿。這樣的安排除了讓男性同仁眼紅之外，其實女性要回到單位訓練的路途遙遠，反而造成困擾。所以，S4 只能自己想辦法規劃女性部屬的住宿和盥洗問題。

覺得難的不是執行任務，而是生活照顧的部分，比如說野外操課，下基地要睡野外的時候……要多去想到一些特殊性的安排，這些安排又不能讓男生覺得太過了……說到女生生理期的問題，我就會協調地方讓她們洗澡，可是洗完澡還是要回來野外睡帳篷……。（S4）

如果是艦艇單位更加複雜，艦艇上必須明確區隔出女性生活空間，才能讓女性到艦艇上任職。M5、M6 都在海軍艦艇單位擔任主官（管）職務，就很排斥女性進到艦艇單位服務，M5 提到：「艦艇艙室是沒有門的，一塊布拉起來而已……長官或是我們的文化能不能接受男生和女生睡同一個艙？……基本上比較不方便是在這裡。」因為艦

艇寢室是以艙室為單位，只要有女生到艦艇服務，就要讓出一個艙室的空間給女生。M6 則擔心會引發男性同仁的抱怨：「艙室生活空間狹小，常常走路時就會有身體上的接觸，而且也沒有私人空間，可能就比較不適合。」由於艦艇上本來就沒有規劃女生的生活空間，要剝奪掉男性習以為常的空間運用，的確有不小的抱怨聲浪。S5 服務於空軍飛行單位，生活空間也同樣侷限於女性生活區內。可見，各軍種在空間規劃上，仍未能滿足女性軍人的使用需求，只是勉為其難地分割出部分空間讓女性使用，並且加裝鐵門、鐵窗、監視系統，區隔出女性可使用的區域。

第二，在人際區隔上，原本明文規定的性騷擾防治相關法規，是用以防範軍隊發生性騷擾事件，如今卻成為性別間保持距離的理由。本研究的女性受訪者都深感困擾，如服務於海軍艦艇單位的 S6 就提到：「性騷擾政策限制下來，會讓他們（單位男性同仁）覺得害怕，造成男生能避免就避免跟女性接觸。」S2 也感覺男性同仁營外聚餐會刻意排除女性：「學長們晚餐不想在（營區）裡面吃，就約去外面吃，比較不會約女生。」服務於空軍單位的 S1，同樣沒被邀請參加同事下班後的聚會，有時候男生聚在一起聊天、抽菸，也會故意把她支開：「男生聚餐可能覺得要講黃色笑話，女生不方便參與，可能聚餐就不會約妳……甚至休息抽菸看到妳在，就說：妳可以去忙妳的！」S5 服務於空軍飛行單位，也明顯感受到男性同仁和自己相處時的不自在：「他們比較不適應，就是原本全部都是男生的團體，然後卻有女生存在。」

由於女性在人際關係中受到疏離，在執行任務時就只能孤軍作戰，除了工作會比較吃力之外，孤獨感更令人難受。S5 提到：「人太少會覺得孤單，沒人可以談心或是紓解訓練壓力。」S1 很羨慕男性

有社交圈：「我覺得他們（男生）有社交活動，然後就會過得比較好這樣！」被男性社交圈排斥的原因，就像 S2 所說：「很多男性長官會保護自己，就感覺他跟你的相處是不一樣的，他們覺得女生就是愛申訴，不太跟女生開玩笑，有時候一起工作會覺得我們被疏忽了。」S1 和部屬相處時也有同樣的問題：「男生跟底部屬都是稱兄道弟的，比較好融入，但是因為我是女生，他（部屬）有些話沒辦法直接跟我講，就會保留一段，我就要去猜。」

男性受訪者 M2 則無奈表示：「沒辦法呀！我在跟你聊天的時候，東扯西扯，我們都是好朋友、同僚，平常也跟我開這個玩笑，我哪知道今天突然不對勁了，你就說：我不舒服，我要告你！」因此，M2 平時就會盡量少跟女性互動。M3 是陸軍野戰單位的主官（管），在任內處理過多起性騷擾案件，他情緒略帶激動地說：「我一直覺得性騷擾事件比較讓男生難以接受的，就是把男生先斬了就對了！處理方式都是這樣！還沒分清楚青紅皂白，有些甚至是女生故意的！」M3 因此選擇和女性同仁保持距離，以策安全。性騷擾防治宣導或許起了威嚇效果，卻讓軍隊成員依循著彭斯守則，無論公務或是人際往來都刻意與女性保持距離。但是，軍隊是講求團隊合作的組織，女性仍必須融入男性群體。

大多數女性受訪者也提到，要融入男性群體就得接受男性同仁講黃色笑話、開女性身體玩笑、身體碰觸等舉動，讓男性相信自己是「哥們」。S2 以自身經驗分享，不論是軍校時期或是於海軍陸戰隊服役時，她都必須習慣男性的相處模式：「男生會很喜歡開女生玩笑啦！我們也覺得好玩，也習慣了，因為官校都這樣子開玩笑。」S6 也認為女性若是開不起玩笑，工作上就沒辦法互相幫忙。

某些男生聊天的時候會打女生的屁股或幹嘛！當然這就是不好的行為，可能捉弄她一下，趁她不注意打個頭或頂個肩膀的，其實還OK！我覺得要平常心看待，要不然男、女生怎麼工作，大家工作在一起就是得互相幫忙啊！（S6）

就如 Paul R. Higate（2003）所述：「性別階層的差異造成女性角色的邊緣化，也為性騷擾事件的發生創造有利的環境。」因此，即使有《性騷擾防治法》與《性別工作平等法》的保障，男性群體的優勢地位會壓制女性為自己權益發聲的勇氣，甚至女性彼此也會互相傷害，將「過度反應」的女性視為是單位凝聚力的破壞者。

第三，在職務區隔上，本研究主要了解女性服役於戰鬥單位的工作分配情形。研究發現，大多數受訪者會排斥女性到自己的單位，尤其若屬於野戰、特戰或飛行單位，在任務執行需要較大體力負荷，女性就成為拖累任務或訓練執行進度的次級人力。如 S2 的單位時常需要搬運武器彈藥，她指出：「當然希望男生來啊！這樣就不用抬得這麼累。」S3 的單位任務主要執行開路、架橋任務，還要負責災害防救等工作，所以 S3 也不喜歡任用女性：「雖然都講求兩性平權，還是要考量到她體力上的負荷，不可能叫她去做一些粗重的啊！」S5 服務於專業飛行單位，曾聽到單位長官質疑：「開飛機這麼陽剛的事情就應該由男生來做……女性不適合啊！女性的體力不好啊！」

可見，即使女性分發到基層部隊或是野戰單位更加普遍之後，過去習慣的人力分派、工作執行模式都必須改變。但是，軍隊成員是排斥改變的。M5 就表示：「要怎麼平權？一出生男女生理構造就不同，不可能會性別平權，只是說在心裡面要相互尊重的那種……要截長補短嘛！」M3 更笑稱不是每個女性軍人都像電影演的魔鬼女大兵

般剽悍英勇：「特戰部隊我覺得就比較適合男性，當然我們看電影也有看過魔鬼女大兵，但畢竟那是電影。如果她的能力能夠達到特戰部隊的要求，我也不會說什麼，但我認為有的話也是少數。」由於排斥改變，「上有政策、下有對策」就應運而生，擔任人事主管的 M2 就語意深長地說：「你要再深究一下，女性都在什麼單位？還是有解套方法，因為軍隊大啊！整個分母大，職缺多！」S2 的單位也是：「女生就是被塞在支援連啊！……二級廠或是文書室。」就部隊現況來說，單位長官會在不影響單位任務執行，且不違背性別平權政策的前提下，將女性安排到戰鬥單位的行政職務。

總而言之，傳統性別分工是長年約定俗成的規範，要改變談何容易。即使招募女性的比例提高、軍職發展更多樣性，軍隊女性依然承受傳統軍事制度規範、價值觀、信仰和態度的侷限。亦如 R. W. Connell 與 James W. Messerschmidt (2005) 所述，父權思維會透過社會控制、權力分配等規則產生多重的行為影響，不僅難以撼動男性思維，女性身在其中也可能受到「同化」，成為維護陽剛霸權文化的一員。

(二) 母職限縮女性軍職發展

性別主流化推動下，為了讓軍隊成員能兼顧工作與家庭，國防部依照《性別工作平等法》第 16 條之規定，軍官、士官、士兵均可申請育嬰留職停薪，並於民國 103 年修正《陸海空軍軍官士官任官條例施行細則》，增訂但書使育嬰留職停薪復職未滿一年者，仍得列為晉任對象（國防部，2015）。然而，本研究發現，上述這些規定在實際執行面上仍具困難，女性軍人的軍職發展仍會因為社會傳統家庭角色

的框架，以及軍職不可分割的忠誠度等兩個因素而受到限制。

1. 社會傳統家庭角色的框架

軍隊的工作形態特殊，需要戰備輪值、假日留守，遇到任務還要被緊急召回，職務交織歷練、輪調頻繁更是常有的事。女性軍人時常需要在工作 and 家庭間做出取捨，由於傳統社會期待女性軍人仍須扮演好子女首要照顧者的角色，導致女性在雙重壓力下，往往選擇回歸家庭（王盈舜，2017；朱世豐，2016；郭怡杏，2016；黃天縱，2018）。就像 S6 目前任職中階主官職務，儘管前途看好，但是家人還是希望她可以先顧全先生的工作、顧好小孩，她就順應家人的想法規劃生涯發展：「我會想常駐○○營區，這樣才可以隨時回家看一下，有狀況也可以馬上回去處理，我先生現在駐防，要一個半月才會放假……我選擇現在的職務就比較好照顧到家裡。」

母職角色容易限縮女性軍人自我成就動機，即便女性在軍隊發展順利，為了家庭還是得放下個人發展規劃。S3 提到自己在部隊看到的現況：「畢竟還是男生的天下啊！女生最重要的就是要回歸家庭啊！照顧小朋友啊！然後男生的話，有的就是丟給老婆去顧小孩，然後他們在部隊，女生比較會考慮到小朋友。」亦如 S6 和 M4 所說：「女生都會以照顧家裡為主，留下來往上走的比較少」（S6）、「大部分的女生生產之後，可能就會放棄（升遷）了，以空軍單位來講，我看到的」（M4）。

然而，母職限縮女性發展卻被視為女性個人選擇。M5 就指出：「海軍也沒設限要幾個女生當艦長，就看現在有沒有人到那個位子呀！女生中途離開就培養不到艦長啊！問題是在這啊！」M5 強調軍隊並沒有壓縮女性升遷的空間，都是女性自己的選擇。S6 身為女

性卻沒有反駁這樣的說法，因為以她所見，女性確實會選擇家庭為重：「剛畢業就結婚、就選擇在陸地上，就斷了經歷，就沒有辦法那麼順利。」M1 和 M5 也持同樣的看法：「我覺得（升遷障礙）是個人的因素占大部分，因為離開的人多了，所以才會覺得升上去的人少」（M1）、「（高階女性）本身就少嘛！這個是比例的問題嘛！這個就無關男女的問題啊！我覺得女性高階人數比較少的原因是因為，人就少啊」（M5）。

可見，社會傳統家庭角色框架了女性的思維，軍隊長官視母職限縮發展為個人選擇的冷漠態度，亦是父權文化得以延續的關鍵因素。未來，在性別主流化的推動上，不僅要持續致力於提升女性比例、增加任職單位，更要重視軍職人員工作與家庭兼顧的需求，以提升軍職人員的留任意願。畢竟，不論男女都有照顧家庭的需求，尤其，近期軍隊培養多位優秀的女艦長、女飛官、女性特戰人員，若是培育完成卻回歸家庭照顧小孩，也實為軍隊人才之損失。

2. 軍職不可分割的忠誠度

除了社會傳統家庭角色的框架之外，軍隊組織對成員有高度忠誠度和組織承諾的要求，認為成員即使遭遇家庭與工作的衝突，仍須以工作為優先（朱苑齊，2017；林昆毓，2020；胡均瑄，2020）。有別於過去研究，本研究從單位主官的角度切入，發現單位主官從單位管理者的立場，會以單位最大利益為考量，較不會重視個別成員需求的滿足。如 M1 是單位人事主管，他認為請育嬰假的人只顧自己的利益：「我們就發現有些女生會利用法規規定爭取自己的權益，卻導致單位開不了缺，就變成我們少個人力。」M1 因此認為法規將職缺強制保留給請育嬰假的同仁，對單位任務執行是不利的，畢竟身為長官

必須尊重女性個人意願，但是也必須重視單位其他同仁的感受。身為單位主官的 M3 也抱怨連連，因為目前單位有 2 位孕婦即將生產、1 位女性則已經申請育嬰假，的確造成單位工作分派的困擾。

服務於空軍的 S1 以自己為例，她曾經為了歷練連長而延後生育規劃，所以她認為：「所謂領導是要犧牲奉獻，犧牲奉獻是要犧牲你的時間、你的家庭，如果有女生願意這樣做，可以做得跟男生一樣好的話，那我覺得 OK！」當然，S1 認為女性要做到的確不容易，不過女性若是想要獲得長官認可，就必須要和男性一樣，將心思放在工作上。

M2 是陸軍單位主官，他明白表示：「(育嬰假)不能擋啊！但是，我會約談她，跟她說：我同意你的申請，但是我必須要告訴你，請育嬰假之後，職務就不知道還能不能繼續。」M1 是人事主管，直言育嬰留職停薪是個人權益，但是人事權終究還是掌握在主官手上，未來人事任用、升遷的判斷，都會納入考量，如果堅持要使用自己育嬰留職的權利，就不要奢望升遷順利：「她提出她的訴求來，比如她說她懷孕了，不要去哪個單位，那我們就尊重她啊！不管男生、女生，提出來(育嬰留職)需求之後，我覺得我沒辦法賦予你重任。」

因此，要獲得長官認可與重用，就必須以工作為重。M6 以自己服務的海軍艦艇單位一位男性同仁為例，他高度讚賞這位男性同仁以工作為重，小孩就交由家人代為照顧。反觀女性則是一心一意要照顧小孩，自己身為主官，當然就會提攜男性。

通常女生結婚生子之後，都會傾向想要調到陸地，我們船上就有一個女兵，小孩才剛生出來她就不想在船上待，想回去照顧這個小孩，所以她自己打報告調差。那我們船上艦務官他也有一個小

孩子，但至少他把小孩交給父母扶養，沒有讓他影響到工作，我是覺得這樣就可以了。(M6)

在傳統家庭模式中，父親角色被定位為「主要負擔家計者」，母親是主責孩子的照顧責任 (McBride et al., 2005)，若是職業女性則會面臨「雙重束縛」(double bind) 的考驗 (Williams and Dempsey, 2014)，難以兼顧工作表現和同時承擔子女照顧角色，造成母職與工作發展難以兩全的局面。這種現象雖然並非軍事人員所獨有，但是，軍職和母職衝突的強度與複雜性高於其他組織，女性如果任職於一般民間組織，可以彈性調整工作時間、轉職到時間較彈性的工作或離職，但是女性軍人並沒有這些選擇。母職是女性軍人難以切割的責任，忠誠度更是身為軍人必不可失的堅持，軍職與母職的兩難必定成為女性軍人生涯發展的障礙，甚至離開軍旅生涯成為必然的抉擇。

(三) 維護性別秩序，貶抑女性升遷發展

性別不平等已深植於組織模式中，隨著時間推移，組織往往具有特定的「模式約束」效應，這些規範更被嵌入組織運作而產生路徑依賴 (Kronsell, 2012)，如過去的研究發現，女性難以擔任重要職務，更遑論服役於戰鬥單位，因此被合理地排除在軍隊核心之外，升遷也受到阻礙 (胡賢仁, 2007; 馮道遠, 2009)。在性別主流化推動後，女性軍人升遷和重要職務歷練機會成為政策推動下的關鍵指標，促成女性軍人軍事職務的多元發展，進而提升女性升遷機會。但是，根深蒂固的軍隊陽剛霸權早已盤根錯節，面對性別主流化帶來的衝擊，為了捍衛原有的性別秩序，就必須貶低女性的升遷資格，以維護

男性的權力核心地位。

本研究發現，軍隊成員會將女性的升遷障礙歸因於自身缺乏能力，而非陽剛霸權文化的影響，即使部分女性可以獲得升遷機會也會受到負面批評。首先，「個人歸因」以女性部隊資歷不足有較多討論，主因在於，民國 80 年以前女性軍官主要畢業於國防醫學院和國防大學政治作戰學院（時稱政工幹校）。國防醫學院於民國 36 年成立護理系，畢業學生大多至各級軍醫院從事護理工作。政工幹校於民國 40 年招收第一屆女性學生，畢業學生大多至女青年工作大隊服務，之後再分發到國軍高司單位或專業單位從事政戰工作（崔艾湄，2016）。由於這段歷史緣由，在本研究訪談過程中，非政戰官科的受訪者對於女性部隊資歷並沒有太多意見。相較之下，M1、M2、M3 和 M5 四位均為政戰官科，軍隊歷練都達二十年以上，任官期間看到女性政戰軍官服務的單位多為機關、學校單位，並非紮實從部隊歷練上來，卻可以獲任高階職務，心裡有些不是滋味。例如 M1 就特別強調，男女在軍職歷練過程的辛苦程度有明顯差異：「女生都是往專業單位或是專業部隊歷練，可是男生呢？男生也有少部分到專業單位、專業部隊去歷練，但是大部分的還是會到最基層的部隊去。」M5 認為讓女生升將軍是不公平的：「女性一直都擔任專業幕僚也可以升將軍，大家就會質疑說：妳沒到野戰部隊啊！大家就用比較傳統的眼光在討論這件事情。」上述幾位男性受訪者凸顯這層差異，無非就是要彰顯男性歷練比女性更加豐富、更加受到部隊的淬鍊，也更能勝任將官職務。

而當部分女性獲得升遷機會時，大多數受訪者則認為女性是獲利於「物以稀為貴」的優勢之中。M3 就指出：「女生畢竟人數少，長官看得到，反而容易有升遷的機會。」M2 替男性打抱不平：「妳的歷

練為什麼每次都這麼好？因為妳是女生！是穿裙子的！現在風氣是穿裙子的升將軍，同期的（同學）穿裙子的就可以升！」M5 也指出：「具某些意義啦！……因為女生很少嘛！又學經歷俱備，不升好像有點可惜，我覺得女生資格都符合的話，會比較有機會升啦！」M5 對於女性輕易占走高缺，男性辛苦歷練卻成一場空的結果感到忿忿不平。相同地，多數女性受訪者也認為，女性受到重用、可以占高缺，似乎是為了讓其他女性對未來發展有所期待，因而塑造一個指標性人物，以吸引女性長留久用。S4 認為：「長官要放一個指標性人物……會不會也是一種另類的鼓勵？」S3 表示：「就是要拉一個領頭羊起來，代表對女生的重視，不然那會出現女將軍！」S2 也同樣指出，女性升遷的機會更高：「覺得就是會有人去特別拱一個女將軍出來……我覺得女生相對機會多，長官看是女生、表現也不錯，就會讓女生升官、占缺。」可見，男性軍人受到重用或高升被視為是肯定個人的能力，相反地，當女性軍人從眾多男性競爭者中脫穎而出時，則被認為是占便宜、運氣好。

追根究柢，軍隊組織的功績衡量標準仍受到性別刻板印象和潛在性別偏見之影響，高階職務候選人中，男性總被認為比女性更符合資格（Hayward, 2018）。再加上，男性軍人有非常完整且程序化的升遷經歷管制，如何在組織中獲得機會與權利有清楚的軌跡可循（周海娟，2011）。相反地，女性將官升遷並無規則可循，以近十年的女性將官升遷人數來看，僅於民國 104 年、105 年及 108 年各有一位女性少將晉任生效。軍事成員女性將官升遷的不確定性，真實地呈現出女性軍事地位的薄弱，以及性別主流化的推動還未在軍事體制內深化。

隨著性別主流化的推動，女性軍人已持續增加，令人擔憂的是，性別分工依然存在、社會性別角色仍限縮女性軍職發展。再加上，軍

隊陽剛霸權文化的宰制下，女性終究無法獲得同於男性的人脈、資源與相對優勢的地位。即使少數女性獲得重要職務、獲得高階職務的晉升機會，多數女性仍無法在軍職發展中獲得平等機會，最終性別平等仍難以實現。

五、結論

軍隊推展性別主流化本來就不是一件簡單的事！如學者們所言，參與軍事和國防安全工作通常被設定為男性化的工作（Enloe, 2004），在軍事訓練過程中，會創造出「軍事化的男子氣概」（Enloe, 2000; Whitworth, 2004），而高度陽剛霸權的軍事組織文化建構，讓男性占據主導地位，女性則處於邊緣地位（McCristall and Baggaley, 2019; Pawelczyk, 2014; Reynaud, 2004; Taber, 2011）。即使性別主流化政策推動後，我國女性軍人的軍事參與更加多元，例如：女性比例提高、女性可以擔任戰鬥職務、部分女性可以歷練重要軍事職務等。不可諱言，性別主流化終究是一個由上而下的政策推展，是否真能強勢改變根深蒂固的軍隊陽剛霸權文化？

過去研究顯示，軍隊成員對於提升女性招募比例是抗拒的（周海娟，2011；胡三華，2013；Nuciari, 2018），占有主導地位的男性軍人會透過空間、人際和職務的區隔，將女性排除於男性群體之外，卻以維護女性「安全」為由，讓人忽略這是男性軍人排斥女性軍人的行為展現（沈育林，2012；林柏志，2019；張雅筑，2016；Hearn et al., 2012）。這些操作都弱化女性在軍隊中的人際網絡支持，也更加不利於女性軍旅生涯的發展。本研究也進一步發現，性別主流化的推展，引起了過度保障女性的抱怨聲浪，男性以另類的壓制手段，捍衛自身

優勢地位，例如：「彭斯守則」就是軍隊男性群體邊緣化女性成員的隱晦壓制手段，藉以維持性別區隔、捍衛男性的優勢地位。

同樣地，從本研究受訪者對女性高階者的評論：「穿裙子的升將軍」、「只是要拉一個領頭羊」等，也是借力使力地將女性在媒體的活躍，塑造成升遷上的特權與政治考量，以鞏固男性群體的競爭優勢，並貶低女性的工作能力和付出。過去的研究多聚焦於「玻璃天花板」現象的討論（周海娟，2011；侯義雄，2011；陳慧蓉，2012；傅阡綦，2008；虞立莉，2003），只有少數研究關切到少數女性突破「玻璃天花板」帶來的效應。如侯義雄（2011）與胡賢仁（2007）的研究就發現，即使部分女性能歷練戰鬥職務、占高缺，仍無法掩蓋多數女性發展空間仍受到限制的事實。本研究也有類似的發現，即使在性別主流化推動下，有少數女性軍人得以突破「玻璃天花板」，卻反而讓多數女性所受到的歧視和排斥變得無形。因為，如果有女性可以突破玻璃天花板，代表制度是公平的，女性升遷障礙也被合理歸因於自身缺乏能力。所以，筆者進一步省思，軍隊「女力提升」不應該僅是一味追求數字上的增加，卻不關切實際執行的侷限性，以及單位成員的接受程度。一枝獨秀的女性樣板，並不能代表多數女性軍人已獲得性別平等。專注追求成效和完美數據，卻忽略軍隊陽剛霸權下性別權力的差異，更低估社會結構的影響力，導致性別主流化的推動反而引起性別間的對立和衝突。

進一步討論社會結構的影響，社會傳統父權的制約是重要影響因素。從過往的研究可以發現，男性軍人被期望以軍務為重、家庭次之，反觀女性軍人卻被框架於家庭責任上，工作與母職的衝突是侷限女性軍職發展的重要因素（王盈舜，2017；朱世豐，2016；郭怡杏，2016；黃天縱，2018；Hearn et al., 2012）。本研究也有類似的發現，

尤其本研究的受訪女性都任職於戰鬥單位，雖然發展前景看好，但是工作與家庭照顧的衝突都超過非戰鬥單位的女性同仁，所面臨的軍職和母職衝突的強度與複雜性更高。追根究柢，女性要同時面對軍隊和家庭兩個戰場，在軍隊陽剛霸權與社會父權文化的隱形高牆團團圍繞之下，女性實在裹足不前、難以跨越。況且，性別處境複雜程度並非僅止於男性的優勢主導，女性在維持傳統性別角色上亦是「共謀者」，因為性別是一種強大的意識形態工具，產生、複製並合法化基於性別類別的選擇和限制。男主外、女主內的觀念深植人心，多數女性軍人以家庭為重的想法並未改變，男性的支配地位和女性的從屬地位仍是自我規範下的日常習慣，女力的流失也成為必然的結果。

就本研究所見，持續以性別中立、自由平等權利的角度推動性別平等，並不會帶來真正的性別平等。因為，期待女性和男性有同樣的表現是不公平的，這種推動性別融合的方式，不過是希望女性遵守並認同男性規範和價值觀。有鑑於此，筆者有以下兩項建議：軍隊應該創造對話式的溝通策略，以及互利式的鬆動性別角色。

（一）創造對話式的溝通策略

性別主流化的推動，不該被視為是一項業務，或是圖利女性、保護女性的政治操作，進而受到男性成員的排斥，或是以歧視、隱匿的方式表達對政策的不認同。同樣身為軍人的筆者，除了親眼見證軍隊性別主流化 15 年來的推展，也長期從事軍隊性別議題的研究、教學，並且擔任任職學校的性平委員一職。在這段經歷中，雖然感受到性別主流化已是不可抗拒的潮流，更是國防部極為重視的政策。但是，要深化並改變軍事組織文化並非易事。況且，軍隊成員向來恪遵

政策指導，無論支持性別主流化與否，都不會公開去表述自己的態度。就如彭滄雯（2008）研究指出，「性別主流化」反而形成了一種政治正確的「假霸權」，公開質疑或挑戰性別主流化的推展，都可能被貼上「政治不正確」的標籤。

筆者認為，看似推展順利實則缺乏討論的政策，只會持續受到質疑並累積不滿，若要突破固有的父權框架，必須將性別觀點納入溝通對話，才能促成相互理解。筆者建議，軍隊應該善用軍事媒體和網絡綿密的軍事指揮系統，積極建構對話式的溝通平台，以平等對話的溝通策略模式，促成有效的對話。首先，可透過軍隊成員訪談、問卷調查來了解軍隊成員對性別主流化推動的真實感受，後續可邀請專家學者、軍隊成員面對面座談，以開誠布公的方式，真誠地面對問題，透過正向的意見交流，獲取未來性別主流化推動更適切的政策走向。

（二）互利式的鬆動性別角色

傳統社會文化將男性視為家庭經濟支柱，女性則肩負子女生養之責。進到軍隊場域，男性是軍人主體，而女性被視為從屬角色，無論男女都陷於傳統性別角色的桎梏中。然而，在軍隊推動募兵制、軍隊女性比例提升下，若仍堅持性別分工的做法，因性別而異的工作內容，除了增加成員間的衝突，更影響人力的配置運用。現代軍隊應該追求男性氣質與女性氣質的共存，而非對立。畢竟募兵制下的軍隊成員都必須長留久用，親職與軍職共存的課題也並非僅有女性需要面對。軍隊性別主流化的推動應該以互利的方式，鼓勵男性和女性軍人擺脫性別角色網綁，鬆動「男主外、女主內」的家務分工，發展出更適合現今軍事情境的軍隊文化，才得以紓解軍隊令人感到焦慮的性別

關係。

總而言之，性別主流化政策在行政院的統合與督導下，讓軍隊性別平權工作得以逐步完成各階段的重點工作，改革措施得以延續與推展。下一階段的工作執行重點，應該致力於提升政策推展的實際操作層面，關注改善軍隊陽剛霸權文化，以及社會傳統父權文化對軍隊性別平權推展的阻礙。本研究提出了兩項建議，在鬆動軍隊陽剛霸權文化的宰制方面，筆者希望藉由對話式的溝通平台，了解軍隊成員對政策推展的真實感受，以作為後續性別主流化政策推展的參考建議。至於如何互利式的鬆動性別角色，筆者認為，親職角色應由父母共同承擔，並透過國家持續推動就業支持相關政策、增進親職福利，以及建構友善職場等作為，並且鬆動社會傳統父權的宰制，以實現性別平權之目標。

參考文獻

- 王盈舜（2017），《現代花木蘭女性士官從軍心路歷程之困境與優勢探討：以國軍某部隊為例》，中正大學勞工關係學系碩士論文。
- 朱世豐（2016），《女性志願役職業軍人懷孕對職涯分析：以陸航第 601 旅為例》，僑光科技大學企業管理研究所碩士論文。
- 朱苑齊（2017），《工作投入、家庭衝突與離職傾向關係之研究：以陸軍彈藥庫女性軍人為例》，健行科技大學企業管理系碩士論文。
- 呂佩恩（2014），《職場性別平權之研究：以軍事職場與普通職場性騷擾問題為例》，國防大學政治作戰學院政治研究所碩士論文。
- 沈育林（2012），《男性軍人對軍隊性別分工主觀看法之研究》，國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士論文。
- 沈明室（2003），《女性與軍隊》。台北：揚智。
- 卓秋慧（2011），《軍隊哺育空間與女性在軍隊母職實踐之研究》，世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 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。doi: 10.6256/FWGS.2011.95.35
- 周海娟（2012），《性別與軍隊》。台北：國防大學政治作戰學院。
- 林昆號（2020），《軍職人員之工作家庭衝突、工作滿意度與組織承諾之關聯性研究》，健行科技大學企業管理系碩士論文。
- 林柏志（2019），《性別工作平等在戰鬥部隊的適用與評估》，中華大學行政管理學系碩士論文。
- 侯義雄（2011），《兩性軍官性別角色看法之比較研究》，台北大學犯罪學研究所碩士論文。
- 胡三華（2013），《女性軍職人員加入艦艇單位服務所產生性別管理問題之探

- 討》，世新大學行政管理學研究所碩士論文。
- 胡均瑄（2020），《主管不當督導、工作家庭衝突與離職傾向關係之研究：以心理資本為調節變項》，中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 胡賢仁（2007），《我國女性軍職人員升遷制度之探討：玻璃天花板效應之實證研究》，國防管理學院國防決策科學研究所碩士論文。
- 高淑清（2001），〈在美華人留學生太太的生活世界：詮釋與反思〉，《本土心理學研究》，16: 225-285。doi: 10.6254/2001.16.225
- 國防部（2012），〈國防部 100 年度推動性別主流化執行成果〉，《國防部》。取自 [https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title=性別平等專區 &Types=性別主流化執行成果 &SelectStyle=性別主流化執行成果 &P=72047](https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title=性別平等專區&Types=性別主流化執行成果&SelectStyle=性別主流化執行成果&P=72047)
- 國防部（2015），〈國防部 103 年度推動性別主流化執行成果〉，《國防部》。取自 [https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title=性別平等專區 &Types=性別主流化執行成果 &SelectStyle=性別主流化執行成果 &P=72047](https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title=性別平等專區&Types=性別主流化執行成果&SelectStyle=性別主流化執行成果&P=72047)
- 國防部（2018），〈國防部 106 年度推動性別主流化執行成果〉，《國防部》。取自 [https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title=性別平等專區 &Types=性別主流化執行成果 &SelectStyle=性別主流化執行成果 &P=72047](https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title=性別平等專區&Types=性別主流化執行成果&SelectStyle=性別主流化執行成果&P=72047)
- 國防部（2020），〈國防部 108 年性別主流化成果報告〉，《國防部》。取自 [https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title=性別平等專區 &Types=性別主流化執行成果 &SelectStyle=性別主流化執行成果 &P=72047](https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title=性別平等專區&Types=性別主流化執行成果&SelectStyle=性別主流化執行成果&P=72047)
- 國防部（2022），〈國防部 110 年性別主流化成果報告〉，《國防部》。取自 [https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/files/國防部 110 年度性別平等成果報告.pdf](https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/files/國防部110年度性別平等成果報告.pdf)
- 國軍人才招募中心（2006），〈國軍「95 年度專業志願士兵暨儲備士官」甄選簡章〉，《國軍人才招募中心》。取自 <http://info.ting-wen.com/db/exam/95SoldierForm.pdf>

- 崔艾湄 (2013),〈軍校性別教育的反挫：從性別角色反思「兩性營規」制度〉,《通識教育學刊》,12: 91-113。doi: 10.6360/TJGE.201312_(12).0004
- 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心理及社會工作學系社會工作碩士論文。
- 郭怡杏 (2016),《探討女性士官其工作家庭衝突與因應經驗》,崑山科技大學企業管理研究所碩士論文。
- 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》,26: 135-191。doi: 10.6255/JWGS.2010.26.135
- 陳慧蓉 (2012),《軍人性別角色與性別平權及其相關因素研究：以空軍○○部隊為例》,台灣師範大學教育學系碩士論文。
- 傅阡葦 (2008),《女性軍職人員玻璃天花板認知、角色衝突與工作投入對離職傾向之研究》,亞洲大學經營管理學系碩士論文。
- 彭滄雯 (2008),〈當官僚遇上婦運：台灣推動性別主流化的經驗初探〉,《東吳政治學報》,26(4): 1-58。
- 馮道遠 (2009),《國軍升遷評鑑標準之研究：以晉升上校性別差異為例》,淡江大學公共行政學系公共政策碩士論文。
- 黃天縱 (2018),《海軍女性軍官的角色衝突研究：以艦艇部隊為例》,義守大學公共政策與管理學系碩士論文。
- 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討〉,《社區發展季刊》,104: 381-401。
- 劉欣怡 (2012),《男性工作世界中的「新兵」：以我國女性志願役士兵為例》,台北大學社會學系碩士論文。

- 賴育貞 (2016), 《女性軍職人員遭遇性騷擾之經驗》, 中正大學犯罪防治學系碩士論文。
- 羅晴云 (2008), 《另類職業婦女：女性志願役士兵服役經驗分析》, 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論文。
- Baxter, Janeen and Erik Olin Wright (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society*, 14(2): 275-294. doi: 10.1177/089124300014002004
- Bendix, Reinhard (1956). *Work and authority in industry*. New York: Wiley.
- Braun, Virginia and Victoria Clarke (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Butler, Judith (2011). *Bodies that matter: On the discursive limits of "sex"*. New York: Routledge.
- Cohn, Carol (2000). "How can she claim equal rights when she doesn't have to do as many push-ups as I do?" The framing of men's opposition to women's equality in the military. *Men and Masculinities*, 3(2): 131-151. doi: 10.1177/1097184X00003002001
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity.
- Connell, R. W. and James W. Messerschmidt (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6): 829-859. doi: 10.1177/0891243205278639
- Dahrendorf, Ralf (1959). *Class and class conflict in industrial society* (Vol. 15). Stanford: Stanford University Press.
- Davidson, Marilyn J. and Cary L. Cooper (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. London: Sage.

- Elliott, James R. and Ryan A. Smith (2004). Race, gender, and workplace power. *American Sociological Review*, 69(3): 365-386. doi: 10.1177/000312240406900303
- Enloe, Cynthia (2000). *Maneuvers: The international politics of militarizing women's lives*. Berkeley: University of California Press.
- Enloe, Cynthia (2004). Wielding masculinity inside Abu Ghraib: Making feminist sense of an American military scandal. *Asian Journal of Women's Studies*, 10(3): 89-102. doi: 10.1080/12259276.2004.11665976
- Enloe, Cynthia (2017). *The big push: Exposing and challenging the persistence of patriarchy*. Oakland: University of California Press.
- Hayward, Lee (2018). Increasing the number of senior women in the Australian Army. *Security Challenges*, 14(2): 37-48.
- Hearn, Jeff, Marie Nordberg, Kjerstin Andersson, Dag Balkmar, Lucas Gottzeén, Roger Klinth, Keith Pringle, and Linn Sandberg (2012). Hegemonic masculinity and beyond: 40 years of research in Sweden. *Men and Masculinities*, 15(1): 31-55. doi: 10.1177/1097184X11432113
- Higate, Paul R. (2003). *Military masculinities: Identity and the state*. Westport, CT: Praeger.
- Kalev, Alexandra (2009). Cracking the glass cages? Restructuring and ascriptive inequality at work. *American Journal of Sociology*, 114(6): 1591-1643. doi: 10.1086/597175
- King, Anthony C. (2015). Women warriors: Female accession to ground combat. *Armed Forces & Society*, 41(2): 379-387. doi: 10.1177/0095327X14532913
- King, Anthony (2016). The female combat soldier. *European Journal of International Relations*, 22(1): 122-143. doi: 10.1177/1354066115581909

- Kreis, Anthony Michael (2020). Defensive glass ceilings. *The George Washington Law Review*, 88(1): 147-203.
- Kronsell, Annica (2012). *Gender, sex and the postnational defense: Militarism and peacekeeping*. Oxford: Oxford University Press.
- Kronsell, Annica (2016). Sexed bodies and military masculinities: Gender path dependence in EU's common security and defense policy. *Men and Masculinities*, 19(3): 311-336. doi: 10.1177/1097184X15583906
- MacKinnon, Catharine A. (1983). Feminism, Marxism, method, and the state: Toward feminist jurisprudence. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 8(4): 635-658.
- McBride, Brent A., Geoffrey L. Brown, Kelly K. Bost, Nana Shin, Brian Vaughn, and Byran Korth (2005). Paternal identity, maternal gatekeeping, and father involvement. *Family Relations*, 54(3): 360-372. doi: 10.1111/j.1741-3729.2005.00323.x
- McCristall, Philip and Katherine Baggaley (2019). The progressions of a gendered military: A theoretical examination of gender inequality in the Canadian military. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 5(1): 119-126. doi: 10.3138/jmvfh.2017-0026
- Nuciari, Marina (2018). Participation and change in gendered organisations. Women in the Military Forces. In Giuseppe Caforio and Marina Nuciari (Eds.), *Handbook of the sociology of the military* (pp. 301-325). Cham: Springer.
- O'Connell, Colleen E. and Karen Korabik (2000). Sexual harassment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3): 299-329. doi: 10.1006/jvbe.1999.1717

- Pawelczyk, Joanna (2014). Constructing American female war veterans' military identity in the context of interviews. *Women & Language*, 37(1): 87-111.
- Persson, Alma and Fia Sundevall (2019). Conscripting women: Gender, soldiering, and military service in Sweden 1965-2018. *Women's History Review*, 28(7): 1039-1056. doi: 10.1080/09612025.2019.1596542
- Pinch, Franklin C. (2006). An introduction to challenge and change in the military: Gender and diversity issues. In Franklin C. Pinch, Allister T. MacIntyre, Phyllis Browne, and Alan C. Okros (Eds.), *Challenge and change in the military: Gender and diversity issues* (pp. 1-25). Ontario: Canadian Defence Academic Press.
- Reskin, Barbara F. and Debra Branch McBrier (2000). Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers. *American Sociological Review*, 65(2): 210-233. doi: 10.2307/2657438
- Reynaud, Emmanuel (2004). Holy virility: The social construction of masculinity. In Peter F. Murphy (Ed.), *Feminism & masculinities* (pp. 136-148). Oxford: Oxford University Press.
- Ridgeway, Cecilia L. and Lynn Smith-Lovin (1999). The gender system and interaction. *Annual Review of Sociology*, 25(1): 191-216.
- Ridgeway, Cecilia L. and Shelley J. Correll (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4): 510-531. doi: 10.1177/0891243204265269
- Rospenda, Kathleen M., Judith A. Richman, and Stephanie J. Nawyn (1998). Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment. *Gender & Society*, 12(1): 40-60. doi: 10.1177/089124398012001003

- Sasson-Levy, Orna (2003). Feminism and military gender practices: Israeli women soldiers in “masculine” roles. *Sociological Inquiry*, 73(3): 440-465. doi: 10.1111 /1475-682X.00064
- Sasson-Levy, Orna (2011). The military in a globalized environment: Perpetuating an “extremely gendered” organization. In Emma L. Jeanes, David Knights, and Patricia Yancey Martin (Eds.), *Handbook of gender, work & organization* (pp. 391-411). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.
- Silva, Jennifer M. (2008). A new generation of women? How female ROTC cadets negotiate the tension between masculine military culture and traditional femininity. *Social Forces*, 87(2): 937-960. doi: 10.1353/sof.0.0138
- Sjoberg, Laura and Caron E. Gentry (2007). *Mothers, monsters, whores: Women's violence in global politics*. London: Zed Books.
- Soeters, Joseph (2018). Organizational cultures in the military. In Giuseppe Caforio and Marina NuciariIn (Eds.), *Handbook of the sociology of the military* (pp. 251-272). Cham: Springer.
- Taber, Nancy (2011). ‘You better not get pregnant while you’re here’: Tensions between masculinities and femininities in military communities of practice. *International Journal of Lifelong Education*, 30(3): 331-348. doi: 10.1080/02601370.2011.570871
- Uggen, Christopher and Amy Blackstone (2004). Sexual harassment as a gendered expression of power. *American Sociological Review*, 69(1): 64-92. doi: 10.1177/000312240406900105
- Whitworth, Sandra (2004). *Men, militarism & UN peacekeeping: A gendered analysis*. Boulder, CO: Lynne Rienner.
- Williams, Joan C. and Rachel Dempsey (2014). *What works for women at work*.

New York: New York University Press.

Wolf, Wendy C. and Neil D. Fligstein (1979). Sex and authority in the workplace: The causes of sexual inequality. *American Sociological Review*, 44(2): 235-252.

◎作者簡介

嚴巧珊（通訊作者），現為國防大學政戰學院心理及社會工作學系助理教授，主要研究教學領域為社會心理學、性別主流化、性別教育、軍隊性別相關議題等。近期研究主題為軍隊女性賦權、軍隊性別教育等。

許雅惠，現為暨南國際大學社會政策與社會工作學系教授。主要研究教學領域為家庭政策、婦女福利服務、社會福利理論、政策分析等。近期研究主題為婦女與社會參與、社會投資福利政策等。

〈聯絡方式〉

Email: chiaoshan33@gmail.com

An Invisible Barricade: Gender Mainstreaming Practices in Taiwan's Military

Chiao-Shan Yen Department of Psychology and Social Work
National Defense University

Yea-Huey Sheu Department of Social Policy and Social Work
National Chi Nan University

In the past fifteen years, with the promotion of “gender mainstreaming” and the change of the labor force recruitment system, the proportion of women in the military has increased, and it is inevitable that multi-faceted gender issues must be faced. As a special gendered organization, how is the promotion of gender equality actualized in the military? The realization of gender equality in the military calls for more exploration.

Based on a qualitative research approach, this research uses in-depth interviews as a data collecting method. Male and female officers who have served for more than five years in the army, the navy, and the air force, were invited to share their experiences and observations about the following issues. What is the current status of female military personnel manpower utilization and the working environment? How has the promotion system changed? Do sexual harassment prevention measures work? Have they experienced the practice of gender mainstreaming in changing the gender relations within the military, or how effective do they perceive them to be?

The results show that the increasing proportion of female military personnel recruited and the diversity of military position options seem to challenge attitudes and arrangements of traditional military systems, but quite superficially. The masculine hegemony of the military, combined with internal and external complaints and sarcasms from the traditional patriarchal culture, has aggravated the unfairness of unequal power between males and females. Incidents of gender discrimination and sexual harassment also highlight the inequality of gender power. There is an invisible barricade in front of female military personnel. Their subordinate role within the military, as well as their roles as the main caregivers within their families, make women marginal and insignificant in the military. Gender boundaries have not actually disappeared, both personally and structurally. Some strategic suggestions are provided finally to enhance the quality of gender mainstreaming in the military.

Keywords: gender mainstreaming, masculine hegemony, patriarchal ideology