

匍匐前進：我國女性軍人的處境與充權

嚴巧珊

壹、前言

「做兵」是男性從少年進入成年的一項重要儀式—「當過兵的才是男人」，男性透過軍事培訓養成男子氣概，當兵經驗更成為男性共同的成長印記。而女性當兵，則是從具時代背景因素下的「特殊事件」中展開，依文獻資料記載，我國女性軍人參軍可追溯至民國以前的戰爭與革命事件作為開端，後續因應社會人力結構變化及國防實需，民國80年起，國軍開始擴大招收女性專業軍、士官人力（專長分配也從以往的政工及護理兩項，增加航海、飛行、財務、修護、木工、通信、兵工、補給及資訊等20多項領域），民國83年三軍官校招收女性學生、民國95年起開放女性志願士兵入營，逐步造就女性軍官、士官與士兵比例提升。而性別主流化的推動更加速了女性軍人參軍的進程。

1995年聯合國第4屆世界婦女會議通

過「北京行動宣言」，正式將「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略，我國行政院婦權會於民國94年開始積極推動性別主流化工作，從民國95年國防部配合行政院性別平等會之政策推行令頒「國防部推動性別主流化實施計畫」，並且開始一年的試辦階段、三年推廣階段（民國96年至民國98年），後續持續執行迄今已近十五年。國防部從上而下的性平政策推行，逐步朝向減少組織體制障礙的方向邁進。工作重點主要針對女性人力運用、工作環境設施改善、宣教、營規管理、女性人身安全保障、資源（預算）分配等層面進行改革。

國防部性別主流化的推動是改善女性軍人處境的契機，更是充權女性軍人以提升內在動機、發展潛能和成就自我的關鍵機會。然而，軍隊根深蒂固的陽剛霸權文化仍是組織內部運作的核心信念，女性軍人的加入必定造成軍事組織出現各種回應

和調適（Carreiras, 2017）。就如Cynthia Enloe曾說過：「男性是軍人主體，而女性只是參與軍隊」。軍事和男性身體之間關係是非常合理的，是可以很容易地被認同和規範化的（Hearn, 2012）。國防部性別主流化的推動可否能改變軍隊組織文化進而達到充權女性的目標？是否能改變軍隊長期以來以男性軍人為主力，女性軍人為替代性或補充性的角色的用人標準？此政策的施行能否取得實質的效應？抑或是僅淪為形式上的業務報表？為此，本文從軍隊與女性充權議題開始論述，接續說明我國女性軍人目前的處境，以勾畫出我國女性軍人處境與充權現況之輪廓。

貳、軍隊與女性充權

一、女性充權

女性充權的概念出現在1980和1990年代之間，當時認為女性充權是一種手段，因為認知到男女之間的不平等，希望藉由結構性改革以實現更大的平等，1990年代後開始受到廣泛的運用（Cornwall & Rivas, 2015）。Adewole（1997）定義女性充權：「為女性提供有利的環境或機會，以為國家的社會、政治和經濟發展做出貢獻。」Lasiele（1999）進一步指出，女性充權可以說是為女性提供了充分的機會，以發展其潛力，並為國家甚至是整個世界的發展做出貢獻。同時，性別平等和

女性充權之間的關係通常被認為是性平發展的關鍵問題，女性充權和性別平等是密不可分必須相輔相成的，而賦予女性權力以做出自己生活決定，更是實現性別平等的關鍵一步。因此，為了實現性別平等，就必須增強女性的權能。

作者檢視相關文獻後，將女性充權區分為「結構性充權」和「心理充權」予以討論，所謂「結構性充權」是指鉅視層面上的運作，目的是在管理層面上充權組織成員，當充權涉及組織層面，是指組織會為成員創造自我效能的發展機會，並且去除成員的無力感（Conger & Kanungo, 1988），並提供社會和政治支持、獲取訊息，以及營造參與感的組織氣氛等（Spreitzer, 1996）。而「心理充權」則是指組織成員充權的主觀經驗，焦點著重於組織成員內在動機的充權（Mthembu, Kotze & Khashane, 2007），Spreitzer（1996）將心理充權定義為一種激勵的概念。相關研究亦指出，心理充權的確可以增強女性成員個人控制感、歸屬感和提升工作豐富性，以激勵她們參與工作，從而帶來正向的組織管理與成果（Amundsen & Martinsen, 2015; Carless, 2004; Chhanda & Dasgupta, 2018）。「結構性充權」和「心理充權」必須相輔相成才能有效增強女性權能，因為女性充權的障礙有內部與外部因素，內部因素來自女性自我心理障礙，包括：恐懼、不安全感、缺乏自信心，以及對失敗

的恐懼等；外在因素就來自於組織所產生的障礙，包括：缺乏決策自主權、訊息獲取困難等（Chhanda & Dasgupta, 2018）。

二、我國軍隊女性充權

長期以來，維護國防和安全問題被視為是男性的特權，而這樣特定的「模式約束」效應更隨著時間的推移被嵌入組織運作而產生路徑依賴（Sasson-Levy, 2002）。透過軍隊性別主流化的推動，軍隊在管理層面上提供女性充權的支持更逐步帶動軍隊組織氣氛的改變。如民國104年國防報告書指出：「國防部推動性別主流化，落實性別政策綱領，積極達成『實質面』與『法律面』之性別平等」（國防報告書，2015），顯示國防部推動性別主流化有朝向「結構性充權」與「心理充權」的目標進行。作者蒐整相關文獻，以及國防部民國96年度至民國108年度推動性別主流化成果報告資料，據以說明軍隊女性充權的進展。

以下將軍隊女性充權的進展區分為：「女性人力運用」、「軍隊性騷擾及性侵害防治機制提升」、「育嬰留職停薪、托育設施設置」與「組織再教育與性別意識培力」等四個部分：

（一）女性人力運用

女性人力運用的發展可以從人數比例的增加、多元職務發展與女性重要職缺培

育等三方面說明：

1. 女性人數比例增加

國防部於民國102年令頒「女性人力進用指導構想」，規劃5年為一期程，自103年起，逐年依女性人力退補情形，民國107年底要將女性人力提升至軍職現員目標12%，民國107年女性人力提升已經達標（12%）。後續，民國107年12月國防部令頒「女性人力進用指導構想」，規劃5年為一期程，自108年起，逐年依女性人力狀況持衡補充，預於112年底將女性人力提升至軍職現員目標14%。至民國108年底，我國女性軍人比例已達13.06%（國防部，2019）（詳如表1）。

2. 多元職務發展

從民國102年開始，我國女性軍人的人力運用在陸軍、海軍和空軍都有具突破性發展，其中以女性加入陸軍裝甲兵科、海軍艦艇單位，以及空軍作戰聯隊最具指標性。

- (1) 陸軍單位：陸軍令頒「裝甲兵科進用女性人力驗證規劃（民國103年10月13日）」，自民國104年11月起至民國105年11月份止，招收50員女性志願士兵進行訓練，共有47位女兵完訓分發部隊服役；民國105年首度開放陸軍官校及專科學校士官二專班畢業女學生選填裝甲兵科，計有軍官2員、士官二專班

13員選填並完成專長訓練返回部隊任職及實施分科教育（國防部，2017）。

- (2) 海軍單位：海軍自民國102年開放女性士官及志願士兵派任艦艇，共計規劃438職缺，並於民國104年4月30日修頒「海軍女性軍官士官士兵派任艦職實施規定」，建立女性軍官、士官、士兵派任艦職作業程序（國防部，2016）。民國105年12月27日海軍修頒「海軍士官兵學經歷管理實施計畫」，建立女性士官兵經管輪調作業程序。至民國106年止女性派任艦艇任職者共904員，並開放女性人力加入單位計基隆級等12類艦型、49艘艦艇（國防部，2017）。

- (3) 空軍單位：空軍從民國80年開始招收女性專業飛行軍官、民國97年開始招收女性正期班學生。目前在正期學生班、飛行常備軍官班、空軍航空技術學院，以及志願士兵等均有招募女性成員。民國107年有三位女飛官通過各階段飛行訓練，成為空軍三型主力戰機（IDF、幻象2000、F-16）首批女性飛行員。

3. 女性重要職缺培育

培育女性擔任各級主官（管）與重要職缺的歷練，是提升女性軍人向上發展、升遷的要件。國防部培育女性擔任各級主官（管）的人數，從民國103年底48員至民國106年底提升為76員；另於民國104年元旦拔擢首位外島野戰部隊女性少將政戰主任、民國105年10月16日資電群上校指

表1 民國102-108年我國軍隊成員性別比例

（單位：%）

年度 \ 性別比例	男性比例	女性比例	合計
102	91.2	8.8	100
103	90.2	9.8	100
104	90.15	9.85	100
105	89.49	10.51	100
106	89.06	10.94	100
107	88	12	100
108	86.94	13.06	100

資料來源：國防部。表格由作者自行整理。

揮官首度由女性擔任、海軍司令部於民國105年12月1日拔擢首位二級艦女性中校艦長、民國106年11月16日拔擢首位一級作戰艦女性上校艦長，以及民國107年晉任一位馬防部女性少將政戰主任。

（二）軍隊性騷擾及性侵害防治機制提升

軍隊性騷擾防治機制在相關業管單位關注下，有法規研修、教育宣導，以及性平師資培訓等作為，藉以提升性騷擾防治機制。就「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」規定在多次研修下更臻完善，如：民國104年9月21日明訂禁止偷拍行為，並將性侵害預防機制納入規定；民國105年6月6日增訂派遣勞工及實習生為規定適用對象、訂定各級性騷擾防治相關教育訓練頻次與召開形式、提高性騷擾申訴會召集人層級，並納編法制人員為成員，以強化專業性；民國107年3月修正重點於申復編組提高層級、重大性侵害案件處理程序、增加證人、檢舉人之獎勵及保護措施，以及納編法制人員為調查小組成員；在教育宣導方面，國防部擬定宣導教材、綜整相關案例，以及平日透過青年日報等多元管道實施宣導；在性平師資培育上，民國108年策頒「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓要點」，針對性騷擾申訴會調查成員，每年辦理培訓2梯次，民國108年共計結訓計54人，以提升性騷擾案件承辦人員素質（國防部，2019）。

（三）育嬰留職停薪、托育設施設置

國防部依「性別工作平等法」第16條訂定「志願役軍官、士官申請育嬰留職停薪作業要點」、「志願士兵申請育嬰留職停薪作業要點」。民國101年至108年國軍人員申請育嬰留職停薪人數已達5057人次（男1422人、女3635人）（詳如表2）。民國103年12月30日修正「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，以利工作及家庭兼顧，建立更性別友善之工作環境；民國105年10月策頒「106年志願士兵甄選簡章」，增列懷孕女子保留錄取資格機制（國防部，2016）。

托育服務方面，除臺北市私立三軍幼兒園每年提供托育服務，以及國防部與民間幼兒園簽訂異業結盟。國防部並於民國106年11月2日與北市府簽署合作意向書，於大直實踐營區共辦設置「非營利幼兒園」，民國109年8月1日開辦入學；在軍隊哺（集）乳室設置上，依國防部令頒「國軍哺集乳室設置管理原則」，至民國108年底止，共設置446間（國防部，2019）。

（四）組織再教育與性別意識培力

1. 組織再教育

組織再教育主要透過研習等方式召集各單位承辦人及業務督導參與研習，使組織內部人員產生性別主流化意識，並

表2 民國101年-108年國軍人員申請育嬰留職停薪人數統計表 (單位：人數)

年度 \ 性別	男性	女性	合計
101	115	624	739
102	126	255	381
103	100	226	326
104	145	375	520
105	160	450	610
106	231	514	745
107	244	565	809
108	301	626	927
合計	1422	3635	5057

資料來源：國防部、行政院性平會(2020)。表格由作者自行整理。

落實於工作場域。課程實施對象主要包括：「各司令部業管副參謀長、各軍事學校校長、院長(所長)、國防大學教育長及性別主流化業管主管及承辦人員」、「監察人員」、「心輔人員」、「軍法軍官」，以及「各軍事院校性別平等課程領域授課教官」等，目的是希望提升各單位主官(管)及性別主流化業管主管及承辦人員的性別意識，才能讓國防部所推動的性平各項業務更落實性別主流化所推動的改革目標。課程內容包括：「性別平等」或「性騷擾防治」相關教育。以民國108年為例，「各司令部業管副參謀長、各軍事學校校長、院長(所長)、國防大學教育長及性別主流化業管主管及承辦人員」共243人參訓(男性165人、女性78人)；

「監察人員」78人參訓(男性59人、女性19人)；「心輔人員」共349人參訓(男性232人、女性117人)；「軍法軍官」共129人參訓(男性100人、女性29人)；「各軍事院校性別平等課程領域授課教官」合計28人(男性10人、女性18人)。

2. 性別意識培力

性別意識培力則以個人為對象，運用入伍訓練、專案講習、專家演講、莒光日教學、座談會、軍法教育等時機辦理。作者整理國防部民國103年至民國108年推動性別平等成果報告，宣教管道包括：精神教育專題、奮鬥、莒光日教育、青年日報，以及漢聲電台等，民國103年至民國108年共計有一千三百多則的宣教資料(詳如表3)。

表 3 民國 103 年 -108 年性別意識培力相關宣導資料統計表 (單位：則)

類別 年度	精神教育 專題	奮鬥	莒光日教育	青年日報	漢聲電台	合計
103	2	1	7	161	94	265
104	1	4	5	156	74	240
105	3	3	4	104	126	240
106	4	6	9	149	198	366
107	4	21	4	269	681	987
108	5	22	22	484	764	1308

資料來源：國防部。表格由作者自行整理。

總而言之，龐大的軍事組織在性別主流化的推動下，有效率地逐步推動多項的改革，包括：女性人數提升、多元職務發展、重要經管歷練、性騷擾防治、重視成員工作與家庭兼顧的需求，並且對全體成員進行密集性的性別平權、性別主流化等相關教育。國防部性別主流化推動的確逐步透過制度上的修正以及性別意識培力，從制度面和內在意識層面充權所屬人員，以期達成性別平權的目標。

參、我國女性軍人處境

女性充權的目的就是改變社會不平等、性別歧視在體制和結構上的改變，並促進女性取得成就和資源 (Muneer, 2019)。究竟國防部推動性別主流化近十五年後，女性軍人處境現況為何？作者整理相關文獻資料後，有以下四項發現：

一、樣板營造平等假象，性別分工仍是常態

樣板與樣板主義的概念指的是組織會刻意提拔少數群體中的少數人，以製造平等或重視弱勢的假象。樣板在組織中會獲得注意但也受到高度檢視，尤其優勢群體會刻意誇大與樣板的差異性 (張晉芬，2011)。雖然目前女性軍人比例獲得增加，也有更多元的職務發展與重要職缺培育規劃。然而，女性軍職人員仍多以非戰鬥職務為主，如民國105年資料指出，女性選擇戰鬥官科者僅占15%。(立法院公報，2017：206)。多數女性軍人仍選擇非戰鬥類職務的原因可歸因於社會、心理因素，包括：自我效能感、刻板印象的威脅和偏見等。因為女性在軍事環境中要爭取與男性競爭的優勢，必須付出相當的心力和體力，多數女性就會因此退縮 (陳宜

倩，2010；嚴巧珊，2018）。雖然有少數女性軍人可獲得領導地位，卻對男性主導地位難以撼動。

首先在自我效能感方面，少數女性軍人會強化自身專業表現，跳脫傳統軍事性別職務分工。然而，多數女性軍人仍無法擺脫社會性別分工角色的制約，例如嚴巧珊（2018）研究發現，多數女性軍人仍傾向選擇幕僚單位、學校單位，以及後勤支援單位，主要是母職的考量，以及擔憂到戰鬥單位表現不如男性；其次，在單位考量方面，單位長官在工作分配時總會考量男女差異，習慣性降低女性工作量或強度，這樣的思維是一種保護心態，也是不信任女性能力的態度（王盈舜，2017；陳宜倩，2010；嚴巧珊，2018），例如：救災任務會優先派遣男性執行、夜間衛哨勤務由男性擔任、特定職務會以性別為考量等。總而言之，性別分工仍是目前軍隊各項任務執行的分工模式。少數女性軍人會強化自身專業表現，跳脫傳統軍事性別職務分工。然而，多數女性軍人仍無法擺脫社會性別分工角色的框架。

二、家庭角色侷限女性軍人職涯發展

軍事和家庭均描述為「貪婪的機構（greedy institutions）」（Coser, 1974），尤其給予女性軍人相當的壓力。軍隊工作文化強調一種「苦難的崇拜（veneration of suffering）」，軍人必須犧牲自己的家

庭和生活來贏得聲望，軍事任務必須擺在首要考量。同時，家庭責任又框架住女性軍人，讓大多數女性軍人必須遵循賢妻良母的傳統規範，為了家庭放棄軍職發展（Sasson-Levy, 2011）。

女性軍人為了兼顧家庭與工作必須比男性付出更多心力，例如：懷孕女性因安全考量不得上艦艇工作，職務歷練規劃受到延遲（嚴巧珊，2018）、女性飛官懷孕須暫停飛行任務，至生育後才能再進行飛行訓練與飛行任務（鍾成鴻，2017）、懷孕女性不得擔任主官職、懷孕無法體測失去進修機會（郭怡杏，2016；嚴巧珊，2018）。同時，軍隊無法提供較靈活的工作時間，包括：無法彈性上下班時間、需輪值留守、任務緊急召回、職務歷練輪調頻繁等（王盈舜，2017；黃天縱，2018；嚴巧珊，2018），都導致女性必須在工作或家庭做出取舍。家庭角色的框架，除了社會對於女性家庭角色的期待，女性自己也有根深蒂固的傳統家庭分工觀念。因此，唯有女性軍人發展出追求自我成就的動機，才有可能突破傳統社會文化的框架，落實真正的性別平權。

三、女性軍人仍難以突破玻璃天花板

Kanter（1977）透過組織結構觀察女性工作者的地位，提出「玻璃天花板」概念，用以指稱女性在組織中機會受阻的。在過去的十年中，在軍隊中服役的女性人

數有所增加，但晉升上校階以上的女性人數仍受到限制。自民國107年1月1日至109年1月1日止，僅有108年1月1日有女性少將晉任生效。在上校晉任部分，除了民國107年1月1日女性上校晉任比例達14.3%之外，其餘晉任比例均少於7%。從表4也可以看出，隨著晉任官階越高，女性人數比例也明顯逐步下降（國防部，2020a）（詳如表4）。

軍隊「玻璃天花板」現象成因很多，包括：無基層單位領導職的歷練、人際關係的影響、社會的性別角色分工，以及女性被排除在部分職務之外等因素（周海娟，2011；侯義雄，2011；陳慧蓉，2012；嚴巧珊，2018）。其中在女性無基層領導職的歷練和社會的性別角色分工影響最大。黃天縱（2018）研究海軍艦艇部隊的女性軍官，發現她們在升遷發展和家庭兼顧的考量下，大多選擇放棄工作發展而回歸家庭。嚴巧珊（2018）研究

各軍種女性的升遷發展，也同樣發現女性面臨工作與家庭的兩難之下，會以家庭為重。

軍職人員若沒有相關經管歷練就無法晉升上階，晉升的門票必須要透過交織歷練主官、主管職務和行政幕僚職務才能取得。即使軍事職務幾乎已全面開放女性任職，多數女性仍會因社會的性別角色分工影響而放棄歷練指揮職和領導職，或要求到非戰鬥兵科、專長任職以照顧家庭。儘管軍隊繼續努力改革戰鬥和非戰鬥職業的職業前景，男性軍人的晉升機會仍多於女性軍人，因此影響受過良好教育和訓練的女性軍人的留任年限和升遷機會。

總而言之，升遷障礙的癥結有時並不在於制度或政策本身，而是在於制度的運作機制，並且多以細微、不易察覺的方式進行。外在阻隔來自於社會的性別角色刻板印象，內在阻隔更包括害怕失敗或成功、低自尊、角色衝突等。女性軍人除了

表 4 民國 107 年 -109 年國軍軍官定期晉任女性人數比例（單位：%）

階級別 晉任生效日期	中將	少將	上校	中校	少校
2018.01.01	0.0	0.0	6.6	10.7	17.5
2018.07.01	0.0	0.0	14.3	12.2	13.7
2019.01.01	0.0	5.6	6.8	10.2	17.5
2019.07.01	0.0	0.0	3.6	8.9	15.6
2020.01.01	0.0	0.0	5.7	8.1	13.5

資料來源：國防部。表格由作者自行整理。

受到外在的壓力之外，亦受限於自我的侷限。玻璃天花板是否能拆除，除了制度的改革外，如何充權女性軍人更是重要的課題。

四、大驚小怪？軍隊性騷擾怪罪女性受害者

依據國防部資料統計，自民國105年至民國108年止，國軍性騷擾申訴案件數共計有133件，其中成立計94件（占70.7%）、不成立計19件（占14.3%）（國防部，2020b）（詳如表5），以女性受害者居多。就軍隊性騷擾案件數可見仍具嚴重性，加上部分受害者並不願意公開自己曾遭受性騷擾的事實，避免受到其他人的非議和異樣眼光（王盈舜 2017；侯義雄，2011），抑或是單位長官息事寧人的態度（賴育貞，2016）、蒐證不易（王盈舜 2017；賴育貞，2016），讓案件數仍存在黑數。另一方面，即使性騷擾案件

成立比例達七成，多數軍事成員仍會質疑案件處置的公平性，甚至認為性騷擾較偏袒女性，對提告女性軍人產生負面情緒。

權力不對等和組織文化因素都被認為是軍隊性騷擾發生的主要原因（呂佩恩，2014；侯義雄，2011；Harris, McDonald, & Sparks, 2018；King, 2015）。尤其女性從事以男性為主的工作時，會引發更多偏見態度和歧視行為（張晉芬 2011），例如：「女性軍人是來當花瓶的」、「女人當兵是來找老公的」（劉欣怡，2012；嚴巧珊，2018）。在軍隊中，男優女劣的歧視與標籤無處不在，除了明顯的性騷擾事件之外，透過言語嘲諷女性也頗具多樣性和頻繁性。軍隊性騷擾事件亦是一種根源於性別歧視的受害形式，透過敵意式的環境騷擾被非正式的縱容和支持，以作為一種排除女性的方式，並產生偏袒加害者和責怪受害者的情況（Stander & Thomsen,

表 5 民國 105-108 年我國軍事單位性騷擾案件統計表

（單位：件）

年度 \ 類型	申訴案件數	已結案		審議中	成立數占已結案數
		成立	不成立		
105	37	20	11	6	64.5%
106	45	41	4	0	91.11%
107	39	24	1	14	61.53%
108	12	9	3	0	75%
合計	133	94	19	20	70.7%

資料來源：國防部。表格由作者自行整理。

2016)。軍隊性騷擾常被解讀為：只是「說話沒分寸」、「玩笑過火」、「男女間打鬧」而已，即使案件調查結果為成立，軍事成員仍認為處份過重、對男性較不公平（王盈舜，2017；林冠蓁，2019；嚴巧珊，2018），申訴者更被視為是破壞單位團結的「麻煩製造者」，導致女性軍人在面對性騷擾事件時往往陷入兩難，也容易出現膽怯、退懦的情況而不敢提告。

肆、結論

性別主流化的推動下，的確大大提升軍隊實現性別平等、機會均等和邁向充權女性軍人的可能性。如Arat（2015）所述，若要改變女性軍人的劣勢地位，就必須從組織制度層面賦予女性權力，並形成重新分配的效果以充權女性。如今，女性軍人在部隊的角色越來越多元，女性軍人可以擔任將軍、艦長、飛官、蛙人、砲兵，更可以指揮軍艦、開戰車、駕駛飛機和擔任特戰人員。軍事角色的參與從非戰鬥職務進展到戰鬥職務的參與，越來越多女性軍人也參與戰鬥職務的專長訓練，都大幅提升女性軍人的軍事經驗質量。

結構性充權的成效顯而易見，相對而言，心理充權並非易事。目前女性軍人仍處在一個被動式的參與性別主流化推動，軍隊為官僚式的組織，除了強調陽剛的性別角色行為，更強調由上而下的階級服

從。在這樣的組織中，決策通常集中在較高層級中，並且不容易在組織層次結構中向下移動。而社會認同和自我概念是與個人所處的組織緊密交織在一起的，尤其軍隊是極度性別化的組織，透過內部陽剛氣質的支配地位，以及外部的霸權陽剛氣質的建立，都形塑著軍事成員的自我認同和性別角色的定位。如今，我國女性軍人不論是在工作場域或是家庭中，均仍未擺脫傳統社會性別分工的侷限，也大大降低後續突破玻璃天花板的可能，加上軍事環境存在男優女劣的歧視與標籤，以及軍隊性騷擾普遍怪罪女性受害者的現況，都顯示著軍隊性別平權的推展仍是一場耗時、艱辛的戰役。

「匍匐前進」，是軍事訓練中常被提到的一種軍事用語，用於描述軍人將身體貼近地面，以手臂和腿的攀爬力量，將身體推動前進的一種實戰中運動方式。每一位現役女性軍人都正走在通往性別平權的路上，這是一段不容易看到終點的路徑，過程中除了有重重考驗，更會受到他人或自己的慫恿而選擇中途退出。然而，只要這條路上一直都有女性軍人堅毅的挺身向前、突破重重考驗，都驗證著突破性別侷限的可能性。因此，若軍事組織持續推展性別平權政策，同時每一位女性軍人都能跳脫框架、抓住自我成就機會，並且勇敢發展自我效能為自我創造機會，性別平權才得以實現。

（本文作者為國防大學政戰學院心理及社會工作學系助理教授）

關鍵詞：性別主流化、充權、性別分工、玻璃天花板、性騷擾。

參考文獻

- 王盈舜（2017）。《現代花木蘭女性士官從軍心路歷程之突破與優勢探討：以國軍某部隊為例》。國立中正大學勞工關係學系學位論文。
- 立法院公報（2017）。《立法院第9屆第4會期司法及法制委員會第4次全體委員會議紀錄》106（80）。立法院。
- 行政院性別平等會（2020）。《軍人保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼人數》。行政院性別平等會。
- 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。
- 周海娟（2011）。〈我國女性軍人百年來的發展與現況〉，《婦研縱橫》95，頁36-45。
- 林冠蓁（2019）。《國軍「兩性營規」與女性軍官性別角色期待之研究》。國防大學政治作戰學院政治研究所碩士論文。
- 侯義雄（2011）。《兩性軍官性別角色看法之比較研究》。國立臺北大學犯罪學研究所碩士論文。
- 國防部（2015）。《104年國防報告書》。國防部。
- 國防部（2016）。《國防部104年推動性別主流化執行成果報告》。國防部。
- 國防部（2017）。《國防部106年推動性別主流化執行成果報告》。國防部。
- 國防部（2019）。《國防部108年推動性別平等成果報告》。國防部。
- 國防部（2020a）。《國軍軍官定期晉任女性人數比例（統計中將、少將及校官晉任女性人數比例）》。國防部。
- 國防部（2020b）。《性騷擾案件概況（本部肇生性騷擾案件之樣態及處置與審議結果統計）》。國防部。
- 張晉芬（2011）。《勞動社會學》。臺北：政大出版社。
- 郭怡杏（2015）。《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。頁135-191。
- 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》。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文。

- 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學位論文
- 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》。國立臺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》。國立中正大學犯罪防治碩士在職專班碩士論文。
- 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），頁63-73。
- 嚴巧珊（2018）。《匍匐前進—軍隊組織性別化操作與制度性矯正》。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系學位論文。
- Adewole, A. R. (1997). Women informal education. *Journal of College of Education, Sokoto*, 1(3), 14-16.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304-323.
- Arat, Z. F. K. (2015). Feminisms, Women's Rights, and the UN: Would Achieving Gender Equality Empower Women? *American Political Science Review*, 109(4), 674-689.
- Carless, S. A. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction? *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 405-425.
- Carreiras, H. (2017). Gendered Organizational Dynamics in Military Contexts. In *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*, pp. 105-122. London: Palgrave Macmillan.
- Chhanda, D., & Dasgupta, C. (2018). The Psychological Aspects of Women Empowerment at Workplace. *International Journal of Current Research and Modern Education(IJCRME)*, 3.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- Cornwall, A., & Rivas, A. M. (2015). From 'gender equality and 'women's empowerment'to global justice: reclaiming a transformative agenda for gender and development. *Third World Quarterly*, 36(2), 396-415.
- Coser, L. A. (1974). *Greedy institutions; patterns of undivided commitment*. Free Press.
- Harris, R. J., McDonald, D. P., & Sparks, C. S. (2018). Sexual harassment in the military: Individual experiences, demographics, and organizational contexts. *Armed Forces & Society*, 44(1), 25-43.
- Hearn J (2012) Men/masculinities: War/militarism - Searching (for) the obvious connections? In: Kronsell A and Svedberg E eds.. *Making Gender, Making War: Violence, Military and Peacekeeping Practices*, pp.47-63. New York: Routledge.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

- King, A. C. (2015). Women warriors: Female accession to ground combat. *Armed Forces & Society*, 41(2), 379-387.
- Lasiele, Y. A. (1999). Women empowerment in Nigeria: problems, prospects and implications for counselling. *The counsellor*, 17(1), 132-137.
- Mthembu, O., Kotze, E., & Khashane, E. (2007). Psychological empowerment in the military: the role of gender and race. *Journal of Public Administration*, 42(8), 798-815.
- Muneer, S. (2019). *Gender Empowerment: Laws and Social Change in Pakistan*. Doctoral dissertation, University of the Punjab, Lahore.
- Sasson-Levy, O. (2002). Constructing identities at the margins: Masculinities and citizenship in the Israeli army. *Sociological Quarterly*, 43(3), 357-383.
- Sasson-Levy, O. (2011). Research on gender and the military in Israel: From a gendered organization to inequality regimes. *Israel Studies Review*, 26(2), 73-98.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of management journal*, 39(2), 483-504.
- Stander, V. A., & Thomsen, C. J. (2016). Sexual harassment and assault in the US military: A review of policy and research trends. *Military Medicine*, 181(suppl_1), 20-27.