

國立臺灣大學社會科學院政治學研究所

碩士論文

Graduate Institute of Political Science

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

國軍基層性別主流化政策之實踐—以陸軍裝甲兵為例

The Implementation of Gender Mainstreaming
Policy at the Basic Level in the Republic of
China: A Case Study of the Army Armored Corps.

何玫蓓

Wen- Chian He

指導教授：郭銘傑 博士

Advisor: Jason Kuo, Ph.D.

中華民國 114 年 11 月

November, 2025

誌謝

本論文得以順利完成，謹此向指導教授郭銘傑老師致以最誠摯的謝意。郭老師於研究主題的確立與研究方向的引導上，始終給予我深刻的啟發與充分的信任。老師以嚴謹的學術態度與開闊的理論視野，帶領我理解女性主義的多元脈絡，並引導我從理論思辨一步步進入實證分析的層面。隨著閱讀與研究的深入，我逐漸體會女性主義論述所揭示的結構性意涵，並在過程中獲得持續探索的動力與信念。

誠摯感謝口試委員黃長玲教授與沈明室所長撥冗蒞臨指導，惠賜寶貴意見。兩位學者於女性主義理論與軍事研究領域之專業深度與前瞻視角，令我深感敬佩。能親自聆聽指教，實為莫大榮幸。兩位老師的指導，使本論文之理論基礎與分析脈絡更臻完備，亦啟發我對性別與權力議題的更深層思考。

同時，謹向我的家人致以深切謝意。感謝他們長期以來的理解、支持與鼓勵，使我能於研究過程中專注學術、無後顧之憂。家人的包容與信任，是我能夠堅持至今的最堅實後盾。

此外，感謝臺灣大學公共政策碩士在職專班（EMPA）的同學們，於學習與研究歷程中給予的啟發與協助。課堂上的討論、共同研究的交流，使我受益良多。每一次的思辨與分享，皆成為本研究深化的助力，亦使學術旅程更加充實。

最後，謹以女性主義學者 Cynthia Enloe（2017）之論述作結：「父權體制是一種微妙而公開的性別權力結構，若不經審視，便無法看見其差異與支配。」此語提醒我，學術研究不僅關乎理論建構，更關乎對社會現象的細緻觀察與反思。期許自己未來能持續以開放心靈與批判精神，致力於性別平等與公共治理之研究與實踐，為推動社會進步貢獻心力。

何玟蓓 謹誌

中華民國 114 年 11 月

於臺灣大學社科院

中文摘要

本研究旨在從女性主義視角探討國軍性別主流化政策在基層的實踐狀況，並分析軍隊特有的陽剛文化對性別平等推動所造成的影響。研究核心問題在於國防部所設計的性別主流化關鍵績效指標（KPI）是否能真實反映並改善基層官兵的性別經驗，抑或因制度設計與軍中文化之落差而產生偏誤？基此本研究提出三項理論假設，第一，依自由主義女性主義觀點，若制度設計良好且具包容性，則文件指標與基層經驗應趨於一致；第二，依激進女性主義觀點，若軍隊為父權權力體系，則性別主流化政策將僅具形式效應，難以撼動深層結構；第三，依可見度偏誤假設，若 KPI 過度偏重可量化成果（如人數比例、設備改善），則文化與權力層面的改革將被忽略。研究方法採質性取向，透過政策文件分析與 12 位陸軍裝甲兵官兵之半結構式深度訪談，檢視政策文本與實務經驗間的落差。

研究結果指出，國軍在推動性別主流化政策的過程中存在多重挑戰，KPI 偏向形式主義，未能有效轉化為女性在軍中實質參與的機會；陽剛軍事文化與性別刻板印象使女性官兵在任務分配與晉升上受限，男性官兵亦因分工不均而產生逆向排斥；女性生理差異雖獲制度保障，卻因文化壓力導致「有假不敢請」；軍中階級權力不對等進一步強化性別暴力與申訴困境，使性平機制流於表面。然同時也觀察到年輕官兵展現出較高的性別平權意識，為未來改革提供正向契機。

國軍性別主流化政策的制度理想與基層實際經驗之間存在顯著落差，印證激進女性主義與可見度偏誤之假設，亦反映自由主義路徑在軍事體制中的侷限。本文建議未來政策應從制度導向轉向文化轉型，透過多元化與質性化的 KPI 設計、深化性別平等教育、強化幹部性別意識再訓練及跨性別對話機制，以促進軍隊由形式平等邁向實質平等，建立包容而多元的現代化軍事組織。

關鍵字： 女性主義、性別主流化、女性與軍隊、自由女性主義、激進女性主義

ABSTRACT

This study adopts a feminist perspective to examine the implementation of gender mainstreaming policies in the Republic of China (Taiwan) Armed Forces and to analyze how the military's masculine institutional culture affects the promotion of gender equality. The core research question asks whether the Ministry of National Defense's gender mainstreaming Key Performance Indicators (KPIs) accurately reflect and improve the lived gender experiences of service members, or whether discrepancies arise from the gap between institutional design and military culture. Accordingly, this study proposes three theoretical hypotheses. First, from a liberal feminist perspective, if institutional design is well-constructed and inclusive, policy indicators and grassroots experiences should generally align. Second, following radical feminist theory, if the military operates as a patriarchal power structure, gender mainstreaming policies will remain largely symbolic, failing to transform the deeper cultural and structural inequalities. Third, drawing on the visibility bias hypothesis, if KPIs overemphasize quantifiable outcomes—such as personnel ratios or facility improvements—cultural and power-level reforms will likely be neglected.

Employing a qualitative approach, this research combines policy document analysis with semi-structured in-depth interviews of twelve Army armor officers and NCOs to compare official narratives with on-the-ground experiences. The findings reveal multiple challenges in the implementation of gender mainstreaming within the armed forces. The KPI system tends toward formalism and fails to effectively translate into substantive opportunities for women's participation. Entrenched masculine norms and gender stereotypes limit female officers' access to core duties and advancement, while unequal labor distribution has also triggered resentment among male personnel. Despite the formal provision of menstrual leave, cultural pressures discourage women from exercising such rights. Furthermore, hierarchical power imbalances exacerbate issues of gender-based violence and hinder effective grievance mechanisms, rendering official gender equality frameworks largely procedural. Nevertheless, younger generations of service members display more egalitarian gender attitudes, offering potential for cultural transformation in the future.

The study concludes that a significant gap persists between the institutional ideals of gender mainstreaming and the lived realities of military personnel, supporting the radical feminist and visibility bias hypotheses while revealing the limitations of the liberal feminist approach within hierarchical military systems. It recommends shifting policy emphasis from institutional compliance toward cultural transformation—through diversified and qualitative KPI design, comprehensive gender equality education, leadership retraining on gender sensitivity, and cross-gender dialogue mechanisms—to promote a transition from formal to substantive equality and to build a more inclusive and pluralistic modern military organization.

Keywords: Feminism, Gender Mainstreaming, Women and the Military, Liberal Feminism, Radical Feminism, Visibility Bias

目錄

口試委員會審定書.....	#
誌謝.....	i
中文摘要.....	iii
ABSTRACT.....	iv
目錄.....	vi
圖目錄.....	vii
表目錄.....	viii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	2
第二節 研究目的與預期貢獻.....	4
第二章 文獻回顧.....	7
第一節 女性主義與性別主流化之理論基礎及四大面向.....	7
第二節 臺灣與國軍性別主流化之發展脈絡.....	16
第三節 肯定與批判兩大路線.....	19
第三章 研究方法.....	22
第一節 研究問題與假設.....	22
第二節 研究流程、方法與架構.....	23
第三節 研究限制.....	36
第四節 研究倫理.....	37
第四章 研究分析與發現.....	39
第一節 軍隊性別主流化之關鍵績效指標.....	39
第二節 KPI（關鍵績效指標）的性別偏見.....	46
第三節 軍隊性別經驗與文化的多重張力.....	53
第五章 結論.....	61
第一節 研究發現.....	61
第二節 政策建議.....	64
參考文獻.....	72
附錄一、訪談大綱.....	82
附錄二、訪談同意書.....	83
附錄三、我國相關之性別研究文獻回顧綜整表.....	84
附錄四、女性主義各派別之主要論述整理與摘述.....	87
附錄五、研究者相關文件初步整理.....	94
附錄六、暫時分析大綱記錄表.....	115
附錄七、類屬摘要紀錄表.....	121
附錄八、各年 KPI 數據分析與指令.....	125

圖目錄

圖 1 研究流程圖	24
圖 2 研究架構圖	26
圖 3 圓餅圖－國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年）	95
圖 4 圓餅圖－國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）	103
圖 5 圓餅圖－國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）	105
圖 6 圓餅圖－國防部性別平等推動計畫（2022 至 2025 年）	111

表目錄

表 1 本研究文本分析之暫時分析大綱紀錄表（範例）	28
表 2 本研究文本分析之類屬摘要紀錄表（範例）	29
表 3 訪談對象初步一覽表	33
表 4 運用 A I 工具輔以類屬摘要紀錄表之四大分類	40
表 5 ChatGPT、Gemini 及研究者本身相關係數分析	42
表 6 我國軍隊相關之性別研究文獻回顧	84
表 7 女性主義理論與流派綜整	92
表 8 暫時分析大綱紀錄表	115
表 9 類屬摘要紀錄表	121
表 10 各年 KPI 數據內容分析表	125

第一章 緒論

「女性服役之權利與義務」在各國一直以來都是個備受爭議的議題，此議題亦引發社會大眾對於性別本質（gender nature）上的分歧，其爭議主要集中在性別平等、生理差異、性別角色和性別暴力等方面。雖然自由女性主義者（liberal feminists）注重分配的公平性，要求擁有與男性平等的權利，而贊同女性參軍（Feinman, 2000）；但激進女性主義者（radical feminists）卻認為女性加入軍隊，是在父權主義（patriarchy）建構下的「保家衛國」口號中持續男性陽剛霸權，支持與強化不公平的階級制度與性別歧視（Katzenstein, 1998; Mitchell, 1989; Peach, 1996）。然而，這些爭議往往忽略軍隊中女性軍人本身的觀點。

另一方面，我國國防部自 2007 年起，為落實性別平等、形塑性別平權之價值，推動四年一期的性別主流化（gender mainstreaming）政策，加強將性別觀點融入機關業務，強化「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）（張雅筑，2016），以及其他重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，致力於建構友善性別的工作環境，促進軍隊中的性別平等和多元化，以達成軍隊實質上性別平等之目標。然國防部由上而下推動的性別主流化政策，是否在實質上確實促進軍隊男性陽剛霸權文化的改變？

過往女性主義學者傾向於將女性軍人視為對女性整體利益的威脅，認為她們參與軍事活動可能會強化男性主導的體制，或者受到性別歧視和暴力的影響（Peach, 1996）；亦有女性主義學者認為，女性擁有參與軍事和保衛國家的權利，並且她們的參與可以為性別平等和女性權益的推動帶來積極影響（Feinman, 2000）。而其中關鍵的核心問題是，隨著近年來國軍性別主流化政策的推動與努力、進入戰鬥性質單位的女性軍人數量的提升，是否與軍隊中的性別平等與女性權益呈現積極的正相關，是否為我國女性軍人帶來實質上的平等，還是僅為強化男性霸權，並將之具體化概念擴展到女性軍人身上。

當代關於軍隊中女性軍人的爭論往往停留在宏觀層面，忽略女性軍人本身的性別經驗。本文旨在為當代國軍性別主流化政策之實踐與評估，透過研究國防部性別主流化政策官方公開文件中所設立的關鍵績效指標（KPI, key performance

indicator），並增添女性主義觀點的客觀維度，以「女性為中心」之視角檢視在部隊服務中之女性軍人的性別經驗，探討這些經驗在女性生活日常的微觀層面，與軍隊和國家對於「性別主流化」政策的宏觀層面上之意義。期能透過官方文件中的關鍵績效指標（KPI），掌握政策重點與變化趨勢，進而瞭解政策的演進方向及其對基層女性軍人的實際需求所存在之偏差，並聚焦於陽剛文化較為濃厚的陸軍裝甲兵官科，突破以往相關研究多集中於非戰鬥官科之侷限，探索性別主流化政策在戰鬥部隊中的適用性與挑戰，提出對關鍵績效指標（KPI）的校正建議，確保其更符合女性軍人的實際需求，同時彌補軍隊缺乏民間監督之不足，以提高政策推動的透明度與時效性。

第一節 研究動機

“That man over there says that women need to be helped into carriages, and lifted over ditches, and to have the best place everywhere.

Nobody ever helps me into carriages, or over mud-puddles, or gives me any best place!

And ain't I a woman?”

—Sojourner Truth, 1851 *《Ain't I a Woman?》*

無論歷經過多少年代，特魯斯（Sojourner Truth）婦女大會的演說仍予以世人深刻之印象與影響，其演說不僅包含特殊的種族歧視議題，亦涵蓋女性議題。特魯斯生於黑人奴隸家庭，後為救其遭非法販賣的小兒子，而與白人對簿公堂，成為第一位在黑白種族訴訟中獲勝的黑人女性，後成為黑人和婦女解放運動的代表人物（顧燕翎，2022）。

以上述特魯斯的著名演說連結我國在部隊中服役的女性軍人，何嘗不是以相對弱勢的姿態在一個由男性陽剛霸權建構下的環境爭取平等權利？

由男性陽剛霸權主導的軍隊中，許多男性軍人何嘗不是以一個帶有歧視與偏見的眼光看待單位裡的女性軍人？即使可能並非出自其本意。假使從女性的角度反觀之，軍隊中的女性軍人在其專業與職務上是否實際受到其他男性軍人的幫助？是否「必須」在其協助下方能完成任務？若實際上其必要性並不存在，為何

性別偏見與歧視仍存在且深深影響軍隊文化？為何女性軍人必須依賴模仿男性軍人氣質來樹立自身領導風範？

回溯自 2003 年，我國由婦權基金會舉辦「性別主流化國際婦女論壇」後，開始推動性別主流化政策（顧燕翎，2020），國防部亦於 2007 年起，推動四年一期的性別主流化政策，至今已施行超過 15 年，然研究者以自身於戰鬥部隊服役中的主觀經驗，仍深感軍隊中存在的性別偏見與各種困境，如性別平等、生理差異、性別角色及性別暴力等爭議。

在性別平等方面，可分為基礎建設、衣著規範、婚姻與家庭關係、人事升遷等。基礎建設上就女廁之位置與數量來說，女性軍人在軍隊中無論是野外訓練場地、射擊靶場，甚至行政大樓，往往都必須比男性花費更多精力或更遠的距離，方能抵達，此狀況在女性兵舍上亦存在相同問題（黃意璇，2013；王馨國，2022）；軍事服裝儀容規範，仍有諸多傳統父權主義的男性長官要求在正式場合中，女性軍人應著裙裝、高跟鞋（許慧琦，2008）；而婚姻與家庭關係中更存在其社會中早已根深蒂固的偏見與不平等，軍隊中多數長官，仍依舊持有其傳統性別偏見，認為女性軍人終究會在婚後回歸家庭，重視家庭關係更甚於軍事實務，連帶影響未來人事升遷與考核（陳宜倩，2010；沈明室，1999）；人事升遷上國內已有多位學者研究顯示，女性在職場上存在「隱形的天花板」，此狀況在男性居多的軍中更尤為甚（Kanter, 1977；沈明室，2003；周海娟，2012；陳慧蓉，2012；嚴巧珊、許雅惠，2021）。

生理差異是限制女性軍人在部隊發展最常見之理由，包含體能差異、懷孕或生理期等問題（沈明室，2003）。從本質上來看男性平均體能大於女性，但體能在男性平均之上的女性軍人亦大有人在，故不應以體能為由帶有偏見及歧視限制「所有」女性不能參與戰鬥事務，應強調該官科合適之體能標準作為遴選規範，而非性別（張雅筑，2016；嚴巧珊，2018）；至於懷孕及生理期之問題，目前尚未有研究明確顯示女性軍人因懷孕或生理期導致其工作量低於男性，男性軍人在飲酒、打架鬥毆、吸毒等其他因素影響導致無法服役之原因可能更甚於女性（沈明室，2003）。

性別角色方面，許多女性軍人為爭取在男性主導的環境中取得相應之地位和尊重，選擇模仿男性的行為和風格，抑制自身的女性氣質（Cynthia Enloe,

2000），此種現象反映出在男性主導的軍事文化中，女性需要付出額外的努力才能被認可和接受，尤以在戰鬥單位中擔任主官或主管職位的女性軍人為甚，由此可看出國軍內部的性別議題在性別平等的訴求下，以更加隱晦的形式存在。

性別暴力方面，性騷擾及性侵害問題應檢視單位對於性別觀念之教育與宣導，本不應倒果為因成為限制女性進入部隊之理由與偏見（沈明室，2003）。

國家的存在必須依靠主權，主權依靠國防，國防依靠軍人，而軍人多數是男性。我國社會上對男女印象普遍顯有不同，但國家與國防的觀念卻看似性別中立，在保護此看似性別中立的觀念之同時，鼓吹的則是英勇、競爭、獨立、排外的價值。國家的存在保證暴力合法化的可能，亦保證男性在國家建制中之主導地位。至此，性別中立的國家觀念僅是將社會印象中的女性排除在外（石之瑜，1994）。

結合上述石之瑜（1994）教授之論點，及目前軍事體系所面臨之性別偏見與不平等境遇，國防部在性別主流化政策相關的官方文件中所呈現之關鍵績效指標（KPI），無法全面反映女性軍人實際需求，若要能夠客觀探討國軍性別主流化政策之實踐是否為我國女性軍人帶來實質上的平等，須透過分析上述文件之關鍵績效指標（KPI），並為其增添女性主義觀點的客觀維度，並以女性視角觀察女性軍人在部隊中經歷之微觀性別經驗，加以探討與軍隊和國家對於「性別主流化」政策在宏觀層面上之意義。

第二節 研究目的與預期貢獻

軍隊作為一個由傳統父權主義思想建構下的特殊組織，承載著國家的歷史、文化和價值觀。性別印象深植於軍隊文化中，從而在潛移默化下為男性和女性創造一種有區別的、階級化的社會身份（Snyder, 1999; Young, 1989），尤以戰鬥單位中戰鬥官科之陽剛霸權主義為甚。

女性主義學者過往對女性服兵役的議題一直存在不同的觀點與辯論。自由主義女性主義學者認為女性有權利參與軍事國防，並且她們的參與將可為推動性別平等和增進女性權益帶來正面影響（Feinman, 2000）。這些學者強調，女性應當享有與男性平等的權利和機會，包括參與國家安全事務。女性軍人的存在可以打破傳統的性別角色定型，為女性爭取更多權利和機會樹立榜樣。此外，女性軍人在軍隊中的表現亦可能改變傳統社會對女性性別的刻板印象，促進社會對性別平

等的認知和實踐。然而，激進女性主義學者卻持不同觀點，認為女性軍人可能對整體女性利益構成威脅，主要原因在於她們參與軍事活動可能會進一步強化男性主導的體制（Katzenstein, 1998; Mitchell, 1989）。在傳統的軍事組織中，男性佔據主導地位，女性的參與可能被視為破壞現有性別秩序。此外，女性軍人亦可能面臨性別歧視和暴力的風險，因為軍隊文化往往是男性為主導的環境，女性可能會受到不公平對待或性別暴力的威脅（Peach, 1996）。

自 2003 年我國婦權基金會舉辦「性別主流化國際婦女論壇」以來，性別主流化政策在我國逐漸受到重視和推動（顧燕翎，2020）。我國國防部自 2007 年起亦早已開始於部隊中推動性別主流化政策，儘管在政策上已取得一定的進展，但在實際執行過程中，仍存在一些挑戰和問題（張雅筑，2016）。自國軍性別主流化政策施行以來，在政策面向相繼開放與推動下，進入戰鬥性質單位的女性軍人數目已有顯著提升（嚴巧珊、許雅惠，2021），女性的參與和軍隊性別平等議題與女性權益是否呈現正相關，國軍性別主流化政策是否真正為我國女性軍人帶來實質上的平等，還是僅為加強男性霸權，並將其具體化概念擴展到女性軍人身上，是其中最為關鍵的政策核心問題。

關於性別相關的分析為一系列永無止境的實踐，這些實踐依據歷史性、脈絡性、地域性、社會風俗習慣等之差異而有所不同。雖然性別主流化政策之制定與執行反映人類擁有能夠進行協商、更新和改變的能力，但它們總是受到社會關係結構的限制（Connell, 1987; Sewell, 1992）。涉及到軍隊中女性軍人的辯論時，往往只關注宏觀層面，而忽略女性軍人自身的性別經驗。可以藉由女性主義觀點，客觀探討國軍性別主流化政策對我國女性軍人是否帶來實質平等，以女性視角觀察女性軍人在部隊中的微觀性別經驗，特別是由父權陽剛主義氛圍最為濃厚，且最晚開放女性人力進入之陸軍裝甲兵官科中之女性軍人，深入了解她們在軍隊中所面臨的性別問題和挑戰，從而評估性別主流化政策的實際效果。因此，自女性主義角度關注國軍性別主流化政策之實踐，使研究者能夠更全面地理解「結構性需求與人類能动性與變動性的複雜性，而不會過分偏重其中之一」（Gerson, 2001）。透過分析性別主觀經驗如何在不平等結構下之不同位置所創造（Lamont, 2000），以解決本研究宏觀和微觀層面上之問題，置重點於以女性主義觀點分析軍事機構性別主流化政策實踐和女性軍人之間的相互作用。

本文旨在為國軍性別主流化政策增添女性主義觀點的客觀維度，透過對比軍隊性別主流化政策官方文件中所呈現之客觀關鍵績效指標（KPI），與陸軍基層裝甲兵官科之女性軍人在部隊服務中的主觀性別經驗，「以女性為中心」探討這些經驗在女性日常生活中的微觀層面，以及這些經驗如何反映軍隊和國家對性別主流化政策的宏觀意義與落差。藉此研究，期能引發軍隊對女性意識的重視和反思，激發在軍隊中受到父權主義思想壓迫卻不自知的女性軍人對性別角色的關注和意識，並以女性主義觀點為基礎，針對國軍性別主流化政策執行成效上執行更全面性之評估，促進軍隊中性別平等的實現，並為國軍性別主流化政策的未來推動提供方向和策略建議。

綜上所述，本文研究之目的與預期貢獻可綜整如下：

1. 透過分析國防部性別主流化政策官方文件中的關鍵績效指標（KPI），可進一步掌握該政策逐年關注的重點項目與其變化趨勢，此趨勢分析將有助於瞭解政策演進的方向及其對實際需求的契合程度。
2. 從國防部性別主流化政策官方文件中所呈現的客觀關鍵績效指標（KPI）進行分析，觀察其與基層女性軍人主觀實際需求與感受之間存在的偏差。
3. 過往我國軍隊中有關性別主流化政策的研究，多數集中於非戰鬥官科，較少關注戰鬥部隊。本文則選擇以軍中父權主義與陽剛文化最為濃厚的陸軍裝甲兵官科作為研究範圍，有別於以往的研究，期望能更深入探討性別主流化政策在戰鬥部隊中的適用性與挑戰。
4. 藉由本研究之分析成果，提出對官方文件中關鍵績效指標（KPI）之校正建議，確保此指標能真實反映女性軍人的需求，並進一步調整，使其更符合實際情況。
5. 此研究能彌補軍隊中缺乏民間團體監督之不足，促使性別主流化政策的推動更具透明度與時效性，並確保基層女性軍人的聲音可獲得反映與重視。

第二章 文獻回顧

本章旨在建構本研究之理論基礎與分析框架，透過回顧性別主流化在理論、政策與軍事組織實踐層面的相關研究，釐清其概念演變、操作化邏輯及主要爭點。性別主流化自 1995 年北京世界婦女大會以降，逐漸成為全球推動性別平等的核心策略，其精神在於將性別觀點納入政策全流程，確保不同性別群體在決策、執行與受益層面皆能獲得實質平等。隨著各國陸續將此理念制度化並導入政府治理架構，「以指標為核心的性別績效管理」（gender performance management）也成為衡量落實程度的重要工具。然指標化的治理模式是否能真實反映性別處境改善，抑或僅止於形式上的合規，則成為理論與實務間持續爭論的關鍵問題。

針對國軍而言，性別主流化政策自 2007 年起納入國防部施政體系，經歷組織建制、教育訓練、性別預算與性別影響評估等階段性推進，逐步形成具制度化特色的政策架構。然其實際效能與基層官兵的主觀感受之間，是否存在落差，學界迄今缺乏系統性檢證。本章遂以四大面向——「性別平等」、「性別角色」、「生理差異」與「性別暴力」——作為文獻整理與後續實證操作的分析軸心，綜整國內外學術論述與政策實踐經驗，並指出肯定與批判兩大理論取向在詮釋軍事性別主流化時的分歧與張力。

全文共分為四節。第一節說明性別主流化的理論基礎，並建構四大分析面向的操作化框架；第二節回顧臺灣自二十一世紀以來性別平等制度化的進程，特別聚焦國防部導入性別主流化後之政策脈絡；第三節探討自由與激進女性主義對性別主流化的主要爭辯，揭示 KPI 導向治理在軍事陽剛體制下的侷限與潛力。節末綜整文獻成果，指出理論與實務之間的研究缺口，進而提出研究問題與假設。藉此架構，第二章不僅為第三章的研究設計奠定理論與概念基礎，亦界定本研究在軍事性別研究領域中的知識定位與貢獻方向。

第一節 女性主義與性別主流化之理論基礎 及四大面向

壹、女性主義理論

顧燕翎（2020）所著之《女性主義理論與流變》中將女性主義理論分為十一類：自由主義女性主義（liberal feminism）、烏托邦社會主義女性主義（socialist feminism）/馬克思主義女性主義（Marxist feminism）、存在主義女性主義（existentialist feminism）、激進女性主義（radical feminism）¹、精神分析女性主義（psychoanalytical feminism）、女同志理論（lesbian feminism）、生態女性主義（ecofeminism）、後現代女性主義（post-feminism）、國家女性主義（state feminism）及後殖民女性主義（post-colonial feminism）等。本研究以在軍事方面有較多著墨之「自由女性主義」與「激進女性主義」作為本文研究之立基點。

軍事認同實踐具有其特殊意涵，軍隊是與國家及其意識形態和政策最密切相關的機構，而不僅是「另一個父權機構」（Enloe, 1988）。馬克斯·韋伯（Max Weber）於 1968 年將軍隊與國家之間的關係概念化，馬克斯透過對領土內合法使用武力壟斷他國來定義國家。根據此項概念，軍隊對於將一個政治實體定義為主權國家來說至關重要。

有關國民身分與義務，目前有兩種不同角度探討兵役與國家之間的連繫。根據自由主義（liberalism）在功能性上分析的論述，服兵役被視為國民對國家的最低義務，同時作為交換，國民可獲得平等、參與政治和社會之權利（Marshall, 1950）。另一方面，共和主義（republicanism）透過個人對集體「共同利益」的貢獻來定義國民身份（Shafir, 1998）。兵役象徵個人願意為了國家的利益而犧牲自己。因此，在軍國主義社會中，服兵役構成國民身分和愛國主義的標準，從而建構有差別的國民身分。將戰鬥士兵定義為「好國民」符合國家利益，因其具備使國家能夠為外部衝突調動資源之能力（Giddens, 1985; Tilly, 1996）。然由批判性分析亦可得出與功能分析相同的結論：即在西方國家，服兵役和戰爭已經成為國民的定義和民族國家發展不可或缺的一部分。

女性主義對此批評並提出反駁，女性在大部分國家被禁止透過「戰場上的表現」來表達她們對國家的承諾，因此她們不被視為對國家承擔義務的伙伴

¹ 「激進」女性主義與「基進」女性主義：Radical feminism 最初被翻譯成激進女性主義，台灣科學史學家傅大為於 1990 年代認為 radical 的字根是 root，有「根」的涵義，「基」則有根本之意，基進意謂自根本改造，主張將「激進」改為「基進」女性主義。但「基」亦有基本之意，貼近基本教義派（fundamentalist），radical feminism 的革命精神和批判性與 fundamentalism 的嚴守基本教條大相逕庭。且「激進」之意涵為大眾所熟知，「激」指水流湍急而下，遇阻力而使水花飛濺、震盪，有急劇、猛烈之意，「激進」隱含激情、激烈之意象，對於 1970 年代由青春女性主導的婦女解放運動和急進又充滿激情的女性主義之描繪更為貼近（顧燕翎，2020）。

（Pateman, 1989），而國家依服兵役構建有差別的國民身份，從而為男性和女性建構一種有區別的、階級化的國民身份（Snyder, 1999; Young, 1989），導致女性無權享受同樣的待遇、權利和特權。

此批評引發兩種不同的女性主義針對女性在服兵役議題上不同觀點的辯論。自由女性主義認為女性平等地參與公共領域是性別平等的途徑，只有透過平等的責任，女性才能獲得平等的權利，因此她們必須進入軍隊服兵役並證明其對國家的忠誠（Katzenstein, 1998; Peach, 1996; Stiehm, 1989）。自由女性主義者認為，服兵役是女性的權利與義務，因為服兵役是獲得完整國民身份的必要條件，將女性排除在戰鬥角色之外，並限制女性在軍隊中的數量是一種歧視，因其將導致女性在軍隊與國家中被視為次等類別。

其他自由女性主義者認為，女性應該服兵役，並非因為她們像男性，而是因為她們可以改變軍隊的男性文化。正如茱蒂絲·斯蒂姆（Judith Stiehm）（1989）所述：「如果軍隊確實依賴於女性的缺席，那麼通過加入軍隊，特別是大量並作為正式合作夥伴加入軍隊，軍隊就可以被顛覆或改變」。斯蒂姆更表示若女性不服兵役，將強化其作為受保護對象的社會角色，從而將使軍隊在履行其保護者角色時的暴力行為更加合法化。

相較之下，激進女性主義者則強調性別差異，認為女性對於關懷、責任和人際關係上有獨特的道德與態度，不同於重視正義、權利和自主的男性道德（Gilligan, 1982）。激進女性主義學者從「關懷倫理（ethics of care）」（Peach, 1996）的觀點，反對軍隊沿襲根深蒂固的男性主義文化，傾向使用暴力手段並壓迫女性（Enloe, 1988; Feinman, 2000）。因此，讓女性服兵役的政策僅是為了加強一個在根本上不道德的機構，且致力於女性服兵役的政策上，將會轉移社會大眾對軍事機構的目的性和職能批判性分析的注意力（Peach, 1996; Robbins & Ben-Eliezer, 2000）。

反軍國主義的女性主義者（feminist antimilitarists）認為，自由主義堅持平等服兵役之政策，將軍事戰鬥部隊具體化為國民身份認同機構（Feinman, 2000）。而激進女性主義則傾向於將女性的傳統形象具體化為照顧者、生命保護者和和平締造者（Feinman, 2000），強化其性別本質。

此外，與上述二種論點相反的是軍事方法途徑（the military approach），強調性別生理差異作為解釋女性被排除在戰鬥角色外的原因。Lucinda Peach（1996）將此途徑稱為「問責倫理（ethic of accountability）」，軍隊領導人有責任確保其部隊的安全，同時保證其具備能夠高效地完成軍事任務之能力。軍方合理的解釋是由於性吸引力、懷孕以及女性作為戰俘被強暴的可能性等生理問題，將女性納入戰鬥角色的效率低。此外，軍方經常聲稱女性的攻擊性不足以勝任戰鬥角色。還有部分人認為，如果女性擔任「男性」角色，軍隊就會失去男性魅力（Anthony Hartle, 1989；沈明室，2003）。

軍隊經常引用生理和社會性別差異，來作為證明女性融入戰鬥角色使部隊效率低下之論點，「問責倫理」聽起來像是種較為委婉的說法。而讓人感到矛盾的是，軍方的立場似乎與激進女性主義者的做法沒有太大不同，因為兩者都採取性別差異的意識形態，此意識形態延續性別本質上的二元性別觀念。

「自由女性主義」與「激進女性主義」雖各有其獨特觀點，但其共同努力提升性別意識、對現存的性別刻板印象和性別不平等現象提出質疑和批判，致力於改變女性處境，促進女性自我認知和發展，提升女性地位，以推動性別平等為目標，故本文進行研究時，兼採此二種主義學者之觀點以檢視軍隊中性別主流化政策實踐之實質上的效果。

貳、 性別主流化政策及四大面向

“One is not born, but rather becomes, a woman.”

—Simone de Beauvoir, 1949 *《Le Deuxieme Sexe》*

著名法國存在主義女性主義者西蒙·波娃（Simone de Beauvoir）於1949年出版之《第二性》提出「女性並非天生命定，而是由後天所塑造出來的」，打破女性本質論，並從「他者」的角度分析女性「第二性」的處境，拒絕受社會框架所建構，鼓勵女性自由意識，成就自主之人（顧燕翎，2022）。承接此一理論視角，關於軍隊中女性主義觀點的論述大部分源自於西方國家；相較之下，我國自國民革命軍北伐開始，女性軍人即參與戰場救護工作。1949年成立「國防部女青年工作大隊」後，女性軍人開始投入敵情分析、政治教育和團康等工作。自1991年開始，國防部開始大量招募女性軍官和士官，包括行政、資訊、補給、通信電子、飛機維修和飛機駕駛等官科。1994年起，陸軍官校、海軍官校、國防管理學

院以及中正理工學院開始招收女性正期學生，拓展女性軍人在醫務和政戰業務之外的工作領域（沈明室，2003）。而自 1996 年開始，女性人力資源的運用出現重要轉折，主要源於招收女性志願役士兵和性別主流化政策的推動，女性志願役士兵的招募導致女性軍人比例的顯著提升，以及女性可擔任的官科、職務和專長增加，女性儼然已成為我國軍隊中重要的一部分（嚴巧珊、許雅惠，2021）。

基於此，招收志願役女性士兵和推動性別主流化等政策，確實為女性在軍隊中提供多元發展的機會，尤其在戰鬥單位和重要職務中，有助於打破性別秩序。性別主流化不僅確保不同性別者平等參與軍事事務和資源獲取，也與國家安全息息相關，促進平等機會和維護國家安全；因此，若要順利推動軍隊中的性別主流化政策，亦有賴國家政策上之特別關注與重視（嚴巧珊、許雅惠，2021）。2021 年度國防部性別平等成果報告指出：

「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）。

然由官僚體制中層層推動的上級政策是否真能改變早已根深蒂固的軍隊陽剛霸權文化？辛西亞·安羅（Cynthia Enloe）（2017）曾表示，父權體制是種微妙而公開的性別歧視和由男性特權支配的結構組織，若不經過仔細審視，就會錯過其中微妙的差異。嚴巧珊（2021）整理自 2006 年性別主流化開始推動後之相關文獻資料，呈現軍隊中性別主流化的推展進程，並將其主要發現區分為：性別分工、人事升遷與性騷擾等部分。

在此背景下，有必要先釐清本研究依循之性別主流化觀念與其操作化框架。性別主流化（gender mainstreaming）自 1995 年第四次世界婦女大會（北京宣言與行動綱領）後成為全球推動性別平等的核心策略。聯合國經社理事會 1997 年的決議進一步明確定義：「在任何計劃行動（含立法、政策或計畫）的各領域與各層次，評估其對女性與男性的影響；透過使女性與男性的關切與經驗成為政策設計、執行、監督、評估的內在部分，確保兩性均等受益，不再持續不平等。其終極目標在於實現性別平等。」。此一定義凸顯性別主流化策略的雙重特性：「一方面強調將性別觀點納入治理流程（制度設計層面），另一方面要求透過制定指標進行監測與評估（績效管理層面），以追蹤性別平等目標的落實情況。」

換言之，性別主流化意味著在政策全流程中融入性別視角並設立具體衡量指標，以制度化方式朝向性別平等的願景邁進。

基於對國際及國內相關文獻的綜整，並配合本研究的操作化需求，本文將性別主流化在軍事組織中的政策實踐歸納為下列「性別平等、生理差異、性別角色及性別暴力」四大分析面向（此亦為文件分析編碼的一級類目）：

一、性別平等（Gender Equality）：

著重兩性在軍中機會與權益的均等，包含基礎的硬體空間調整與建設，探討女廁設置之需求與位置、女性營舍之興建與設施維護、女性休息室區域之設立與否等（黃意璇，2013；王馨國，2022）；衣著規範方面，美國女性主義者夏綠蒂·柏金斯·紀爾曼（Charlotte Perkins Gilman）（1915）認為，衣著不僅是一種外在裝飾，更是社會規範和權力關係的體現（許慧琦，2008）。瓊·阿克（Joan Acker）（1992）亦指出性別化是社會中將男性和女性、陽剛和陰柔區分開來的方式（嚴巧珊，2018），故要求女性軍官著窄裙與跟鞋，限制女性行動，不免有物化女性與性別歧視之嫌疑；婚姻與家庭關係分工上，軍隊中多數持有傳統思維的上級，依舊保有其性別偏見，認為女性軍人最終仍會在婚後重視家庭關係甚於部隊職場，對後續考核與人事升遷上有所影響，揭示後續女性軍人在人事升遷上隱含「玻璃天花板」之根源，而此與整體軍隊體系對於女性軍人之必要性與可行性有高度相關，亦有關於台灣社會建構下賦予女性的公民角色，更需廣大社會情境的配合與改變（陳宜倩，2010）。此外，凱特·米列（Kate Millett）（1970）曾論及女性的有限角色往往將她框架於生物性經驗的層面，將處理家務、照看嬰兒等事劃歸女性，人類成就、興趣與抱負等則歸為男性之責。朱美珍（2002）的研究顯示女性軍官的平均結婚年齡為 26.52 歲，表示女性軍人將同時面臨婚姻與重要晉升之抉擇（沈明室，1999），亦有研究顯示女性軍人與同為軍人男性結婚之比率佔三分之二（沈明室 1997；朱美珍 2002），顯示工作環境框架女性軍人的擇偶條件，加上軍隊灌輸給男性軍人的刻板性別印象，以及女性軍人於父權主義社會建構下習以為常之女性角色，兩者自然形成性別角色分工方式，弱化女性工作成就動機（周海娟，2002）；人事升遷上已有許多研究顯示，女性在職場上仍存在「隱形的天花板」，此狀況在軍隊更為尤甚

（Kanter, 1977；沈明室，2003；周海娟，2012；陳慧蓉，2012；嚴巧珊、許雅惠，2021）。

二、性別角色（Gender Roles）：

關注軍事組織文化中對性別的刻板期待與規訓，因難以從外觀與表面辨識，故最容易為研究學者所忽略。包括對「好軍官／好士官」的性別化期待、照護與家務角色在軍中分派的情形，以及明示或隱性的紀律規範（如對服儀儀態、言談舉止、領導風格的性別化要求）。傳統軍隊長期以來被視為高度陽剛的場域，男性被定位為軍隊的主體，女性則多處於支援與邊緣位置（嚴巧珊、許雅惠，2021）。在此文化下，女性軍人往往為融入組織而被迫認同男性意識形態，部分女性會模仿男性軍人的言行舉止以求被接納（嚴巧珊、許雅惠，2021），由此看出女性軍人對軍事性別秩序的抵抗和遵守。陽剛霸權文化塑造對男性軍人的理想典型，並透過空間隔離和人際互動將女性排除在核心之外，女性即使進入軍隊也常被期待承擔傳統陰性氣質的照護角色，抑或被要求調適自己的表現來符合組織中男性化的標準。辛西亞·安羅（Cynthia Enloe）（2000）指出「男性是軍隊；女性是在軍隊」。軍隊的結構、文化和政策延續本質上二元的性別差異，不斷強調女性軍人是體制內的「女性」，而非體制的組成部分。許多女性軍人為爭取在男性主導的環境中取得相應之地位和尊重，而選擇模仿男性的行為和風格，抑制自身的女性氣質，從女性的角度來看，這些認同行為顛覆軍隊的性別制度，因為女性拒絕接受軍事對女性和男性的定義，在性別本質上是屬於二元認同

（dichotomous identities）（Butler, 1990），此種現象反映出在男性主導的軍事文化中，女性需要付出額外的努力才能被認可和接受，尤以在戰鬥單位中擔任主官或主管職位的女性軍人為甚，她們藉由這樣做再現男子氣概的規範性。女性軍人模仿男性軍人的行為亦可以理解為與軍事男性主義中心規範的配合。當女性軍人模仿戰鬥士兵時，她們堅持一種將軍人身份完全等同於男性氣質的觀念，從而加強而非挑戰軍事性別秩序。此行為證明女性參與國家和公民機構的矛盾性和問題性。此外，在關注個人層面的性別實踐時，女性軍人們亦忽略「武裝男性氣質（armed masculinity）」的政治層面（Snyder, 1999）及其代價。透過這種方式，助長並加深軍國主義的存在，而軍國主義往往是壓迫女性的主要來源。由此可看出國軍內部的性別議題在性別平等的訴求下，以更加隱晦的形式存在。

三、生理差異（Physical Differences）：

聚焦男女官兵因生理條件不同而可能產生的需求與調適，是軍隊中限制女性軍人發展最常見之理由，包括體能負荷、分娩或生理期等相關問題（沈明室，2003），軍事科技發展下，體能早已不再是作為適任之唯一判定標準（張雅筑，2016；嚴巧珊，2018），況且體能高於男性平均水準之女性亦大有人在，不應以傳統偏見和歧視為由限制女性參與戰鬥事務，而應根據適當的體能標準拔擢合適之人才；Acker（1990）與 Risman（2018）研究中均表示，性別差異存在於制度結構與過程中，不斷強化二元本質的霸權定義，使男性對女性的統治制度化，以女性源於生物現實上之生育方面首當其衝。著名法文翻譯名家邱瑞鑾於波娃《第二性》之譯者序《自第二性以後，女人，你的名字是自由》中提及波娃認為女人生育後代是受役於物種，反對因女性擁有子宮，所以天生就應擔負生育子女之責，亦反對女性的生命僅能耗費於照顧及撫養後代，女人不是天生就應承擔投注全部精力於家庭勞務，受役於生育之女性其自我個體性受到剝奪，父權之箝制力量由此而生（顧燕翎，2022）。且目前有關於軍隊的研究，尚未明確表明女性軍人因懷孕或生理期將導致其工作量低於男性，相比之下，男性軍人可能更容易因飲酒、打架鬥毆、吸毒等行為而導致無法繼續服役，這些因素對單位的人力需求上可能造成更大的影響（沈明室，2003）。此面向強調在追求實質平等時，需正視兩性生理上的差異並提供合理的配套，例如制定女性軍事官懷孕期工作安全須知等指引，以及在必要時調整勤務內容，以保障女官兵健康權益（陳宜倩，2010）。強調生理差異並不代表將差異本質化或作為排除女性的藉口；相反地如何在不降低任務標準的前提下靈活運用科技輔助與組織調度來因應體能差異，正是現代軍隊性別管理的重要課題。隨著科技進步與戰爭型態的轉變，軍事任務的多樣化已超出傳統想像，並非所有職務都仰賴絕對的體能優勢（陳宜倩，2010）。因此本研究也將檢視國軍在此面向上制定的體能與勤務相關指標是否充分反映性別需求差異。

四、性別暴力（Gender Violence）：

性暴力和性剝削是嚴重侵犯人權的行為，使女性成為受害者並淪為物品，凱色琳·巴瑞（Kathleen Barry）（1996）主張免於任何形式的性剝削是基

本人權，女性在性別階級的權利結構下受到壓迫，使其在經濟、政治和社會生活中居於次等地位。於《性的買賣（The Prostitution of Sexuality）》一文中，巴瑞闡述經濟發達的國家中，家庭關係和婚姻已不是女性唯一或主要的歸宿，然受困於公開的性壓迫，以致無法獲得經濟和情緒獨立（顧燕翎，2022）。台灣獨立研究性別者吳芷儀（2016）指出性暴力是男性支配女性的主要力量，少數男性藉由對女性施行性暴力為多數男性謀取利益，利用女性對性暴力的恐懼，將女性視為性暴力下潛在的受害者，以此名義名正言順保護她們，強化並強調女性對男之的依賴。這種權力關係使得男性在社會中佔據主導地位，而女性則處於被動和弱勢的位置，需要依賴男性來保護和支持。軍隊中頻傳之性暴力問題（王盈舜，2017）導致女性基本人權受到侵犯，若要除去性暴力對女性的控制，應重新檢視部隊中之性別觀念意識的教育與宣導，建構平等與相互尊重之環境，防止性暴力之行為，不應倒果為因為成為限制女性進入特定部隊之理由與偏見（沈明室，2003）。

性暴力涉及預防和處理軍中各類性別暴力（如性騷擾、性侵害、性霸凌）的機制，包括教育宣導、申訴通報管道、調查與懲處程序，以及對被害者的支持措施與避免二度傷害等。近年來各國軍隊頻曝出性侵與性騷擾事件，突顯軍事組織中性別權力不對等的問題仍然存在（嚴巧珊、許雅惠，2021）。因此軍隊中建立嚴謹的性別暴力防治機制已成為性別主流化的重要指標之一。

透過文獻資料之整理與爬梳，可明顯發現軍隊中社會父權文化與陽剛霸權文化，仍支配著傳統軍隊的性別權力關係。即使性別主流化在政策方面已獲得推展，性別等級制度卻依然清晰存在。無論是在軍事體制結構較為強烈的戰鬥單位，抑或是軍隊中的後勤支援單位、行政機構與教育單位等，性別歧視與偏見仍以隱晦、難以覺察的方式呈現。基於此，本文將在既有研究基礎上，以上四大面向構成本研究文件分析的操作化框架，依據這四類議題設計訪談大綱，並以任職於戰鬥單位的女性軍官與士官之視角，加上男性軍士官之深度訪談，逐一對應文件指標進行驗證，以比較「文件中的 KPI 設計」與「基層官兵實際經驗」之間的異同以及可能的落差。

第二節 臺灣與國軍性別主流化之發展脈絡

我國自 2000 年代以來逐步建構性別平等機制並全面推動性別主流化。首先是在國際女性主義浪潮與民間婦女團體倡議下，政府加速將《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）本土化：行政院於 2007 年簽署該公約，並於 2011 年制定施行法使其具有國內法效力，自 2012 年起正式施行。此一舉措將國際性別人權標準納入國內法秩序，大幅提升國內性別平等工作的正當性與可執行性。其次，行政院婦女權益促進委員會（現為性別平等會）彙集學者專家與民間團體意見，自 2009 年起起草《性別平等政策綱領》，並於 2011 年函頒全國施行。該綱領涵蓋政治參與、就業、教育、經濟、安全等七大領域共 255 項具體行動措施，成為政府推動性別主流化的最高指導方針。配合此政策綱領，中央與地方各級政府陸續建置性別平等專責機制，如中央部會設立性別主流化專案小組、地方政府成立性別平等委員會等，使性別觀點得以在政策制定與執行層面有制度性的著力點。

國防部作為政府部門之一，自 2007 年起正式導入性別主流化政策，開啟軍事體系推動性別平等的新頁，此成就很大程度上歸功於行政院婦權會與民間婦女團體的積極推動（嚴巧珊、許雅惠，2021）；藉由政府與民間協力，性別觀點開始滲入過往封閉陽剛的軍事體制。

壹、我國性別主流化政策之發展

二十世紀中期前，婦女運動的主體是女性，其目標是爭取婦女權益，提高婦女地位；1946 年聯合國設立婦女地位委員會，以提升女性地位或促進性別平等為目標，由上而下推動婦女運動，要求各國政府設立婦女地位委員會（commission on the status of women）、發展婦女參與國家發展方案（women in development）、設置婦女政策機制（women's policy machinery）或性別平等機制（gender equality machinery）。而在 1970 年代中期後，女性主義者開始意識到社會權力結構中男女之間存在的不平等位置，開始思考如何從根本上改變此結構（顧燕翎，2020）。

我國致力於推廣婦女運動的顧燕翎（2020）教授於《台灣婦女運動-爭取性別平等的漫漫長路》一書中整理並記錄台灣女性婦女運動的發展脈絡，1970 年代聯合國的發展方案（women in development, WID）最初關注女性的經濟弱勢，試圖通

過特別補助以求平衡，卻仍無法改變長久存在的性別偏見，縮短男女間之權力差距，雖此方法可幫助少數婦女獲得較好的發展，卻無法改善大部分婦女的處境，乃以性別與發展（gender and development, GAD）的概念取代婦女發展。策略上除協助個別婦女的生存發展外，亦需從本質上改變男女不平等的結構性原因，才能更有效開發整體女性的潛能和提升其社會地位。這樣的政策理念從聯合國的發展部門擴散到其他部門（Charlesworth, 2005），成為性別主流化的雛形。

1979 年聯合國通過《消除所有形式對婦女歧視公約》（CEDAW），1995 年於北京舉辦的第四屆世界婦女大會提出以性別主流化（gender mainstreaming）做為達到男女平等的策略，皆引導各國政府朝向體制內變革前進。1997 年聯合國經濟及社會理事會正式定義性別主流化時，說明如下：

「性別觀點主流化（*mainstreaming a gender perspective*）是指在各個領域和各個層面上評估所有計畫的行動（包括立法、政策、方案）對男性和女性的不同含義。這是一種策略，目的在使政治、經濟和社會領域內所有政策和計畫的設計、執行、監督與評估都包含女性和男性關心的事、女性和男性的經驗，從而使男女均等受益，不平等不再發生。主流化最終的目標是實現性別平等（聯合國中文網頁，1997；顧燕翎，2020）。」

1995 年北京世婦會後，「性別主流化」即是在所有政策中加入性別觀點，成為聯合國、國際組織和各國的指導性政策：

「在處理男女……等問題時，各國政府和其他行動者應該推行一種積極鮮明的政策，將性別觀點納入所有政策和方案的主流，從而在做出決定之前分析對婦女和男子各有什麼影響（Woodward, 2002；顧燕翎，2020）。」

其目標不僅是讓女性獲得與男性同等的機會，進入男性主導的體制，更意圖以女性視角全面審視性別權力結構性、制度性的不平等，從政策源頭上謀求顛覆。簡言之，性別主流化是婦運為了改變男女不平等的社會結構，達到性別平等的目標而採用的一種政策手段。

我國性別主流化的推動，於 2003 年婦權基金會舉辦「性別主流化國際婦女論壇」揭開序幕，民間團體利用與國際接軌的目標催生性別平等機制（李元貞，2014）。而 2012 年婦權會改制為性平會後，其首要任務為包含推動消歧公約

(CEDAW)、落實性別平等政策綱領、推動中央到地方政府之性別主流化工作（行政院性平會，2012）。

貳、國軍性別主流化政策之推動

我國國防部自 2007 年開始採四年為一期訂定性別平等推進計畫，並建立起相關的基礎資料庫、推動機制與規範依據。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 2007 年迄今的執行成果，在 2006 年至 2009 年將重點置於計畫擬定與基礎資料建置，包括成立「國軍性別平等專案小組」及各級單位工作小組、盤點現行法令與預算以納入性別觀點，以及開辦種子講師培訓、基層官兵性別平等教育等（嚴巧珊、許雅惠，2021）。至 2010 至 2013 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（增加各司令部及各軍事學校主官、主管及幕僚、各級軍事法院暨檢察署，以及心理輔導人員的性平相關實務知能研習、婚前教育講習之辦理）（國防部，2012；嚴巧珊、許雅惠，2021）、組成性別平等專案小組、制定性別機制之相關規範、檢視 CEDAW 法規之執行，在預算上補貼女性懷孕軍人之婦裝、設立營區哺乳室等（張雅筑，2016）。

國防大學政戰學院心理及社會工作學系嚴巧珊教授與暨南國際大學社會政策與社會工作學系許雅惠教授共同發表之《隱形圍欄：軍隊中的性別主流化實踐》一文中，詳盡整理 2014 年至 2017 年間國防部在性別主流化政策上之成果。此期間，國防部持續推動性別主流化政策，強調將性別觀點融入軍事事務中，以建構友善的性別工作環境。重要成果包含開放裝甲兵科和艦艇職缺供女性人力加入，以及 2015 年首位外島野戰部隊女性少將和 2017 年首位一級作戰艦女性上校艦長的晉陞（國防部，2018）。為消除性別刻板印象和偏見，國防部主要通過軍隊新聞媒體單位的性別平等意識培訓課程和提升女性比例（2021 年已達 14.08%）來實現。至 2021 年，國防部在促進公私部門性別平等決策參與方面取得顯著成效，已有 67% 達任一性別不少於三分之一（國防部，2022）。在部會層面，國防部持續深化性別主流化工作，包括加強官兵性別平等意識、提升性騷擾和性侵害防治處理能力、建立性別平等輔導考核機制，以及全面審查、討論和修正法規和操作規定，健全女性人力資源的任職和晉陞制度（嚴巧珊、許雅惠，2021）。

當代性別理論多將「性別」定義為個體在日常互動中無可避免但可變的過程（Butler, 1988; West & Zimmerman, 1987），因性別認同與行為是由社會和文化結構所塑造，亦為建構男性與女性差異之基礎，故性別研究在時效上屬長期的研究領域，具其普遍性與持續性，反映年代當下社會、文化與政治環境中之不同性別議題挑戰，除須關注過往與當前之政策推展與成果外，本文將延續過去其他學者於軍隊中性別主流化政策積累之研究基礎上，接續以女性主義觀點探討性別主流化政策近年於軍隊中實踐之實質成效，在父權主義之框架下從相反的女性角度重新思考，使性別議題不再侷限於「形式上」與「體制上」之平等，從根本與本質上探討此結構中之性別不對等現象，促進性別平等與包容。

另一方面，經過十餘年的努力，國軍性別主流化工作已建立起制度化的推動架構與多元的 KPI 指標，並在女性參與度與職場環境方面取得若干進展。然對最近幾期（如 2019 至 2022 年、2022 至 2025 年）國防部性別平等推動計畫之具體成效，學界的系統性檢視與評估仍然相對不足。現有研究多從單一角度切入（例如只關注女性個人經歷或單一政策成效），尚無針對「文件指標與基層經驗之對應」所設計的研究。在此背景下，本研究承繼既有成果與問題意識，採取文件與訪談並行的雙軌研究設計，針對上述四大面向比較文件中的 KPI 設計與基層官兵的實際感受，以期提供更全面的評估與檢證。

第三節 肯定與批判兩大路線

性別主流化在軍事領域的推動，引發學界與實務界不同理論取向的爭論，可區分為規範性／肯定路線與批判路線兩大派別，另加上軍事體制內常見的生理差異與效率論觀點。以下分別說明：

壹、 規範性／肯定路線（以自由女性主義為主）：

此觀點主張以「同等責任，換取同等權利」的邏輯推進兩性平等，即鼓勵女性平等進入傳統由男性主導的公共領域（包括軍隊），並透過制度化機制保障其權益。支持者認為，若女性承擔與男性同等的國防義務，就應享有同等的職業機會與發展權利（陳宜倩，2010），倡導建立明確的 KPI、配額制、升遷考核機制以及營造職場友善措施，藉由漸進改革來改善軍中性別不平等。如透過規定一定比例的女性名額、定期監測男女晉升差距，或提供孕哺友善措施等，來逐步消弭

制度對女性的不利。認為女性的大量加入有潛力改變軍隊根深蒂固的男性文化，當女性不再只是被定位為需受男性保護的對象，而是成為能與男性並肩服役的戰友時，傳統將女性視為「被保護者」的角色刻板印象將受到衝擊，長遠而言可能軟化軍隊過於陽剛的文化氣質，帶來更人性化的領導與管理風格。

貳、 批判路線（以激進女性主義與軍事女性主義為主）：

批判路線對上述漸進改良觀點提出質疑，指出軍隊作為一個高度陽剛且階層化的權力體系，其內部權力結構與文化慣習可能會稀釋甚至扭曲性別主流化措施的實質作用。認為若僅以技術性、表面化的指標來推動平等，容易出現「指標達成不等於處境改善」的現象，組織可能為完成 KPI 滿足於數字上的合規，卻不願或無力觸及更深層的權力關係改變，即使形式上女性逐漸增加並達成某些指標，軍隊中男性優勢的權力結構往往以更隱蔽細緻的方式持續存在。此外，單一政策改變（例如取消禁限女性擔任戰鬥職務）往往不足以帶來預期中的招募、留營或晉升改善，因為障礙的根源深植於軍中及社會的性別文化之中。在缺乏配套的組織文化調整與領導風格轉變時，強行將女性納入傳統男性領域，反而可能使女性陷於困境，使其承受需證明自身的壓力與額外挑戰，卻未必得到結構性的支持。批判路線強調結構與權力分析，質疑僅靠 KPI 式的平權措施能否真正撼動軍隊中的父權體制，抑或只是將不平等轉化為另一種看不見的形式繼續存在。

參、 生理差異與效率論的軍事途徑：

在軍中日常討論中，存在一種以戰備效能為出發的觀點，主要關注男女生理條件差異對單位戰力的影響。此觀點者常以女性體能較弱、懷孕可能中斷服勤、女性被俘虜後可能成為宣傳工具，以及兩性混編可能影響團隊凝聚等理由，質疑女性在某些特定高強度戰鬥角色中的適任性，認為若為達成性別平等而降低體能標準或在前線照顧女性特殊需求，恐損及整體部隊效能。然此類論點經常被批評過度本質化兩性差異且強化男性中心的規範。將「女性可能懷孕」或「體能不及男性」作為全面禁止女性從軍或限制其升遷的理由，在邏輯上屬以偏概全，與保衛國家安全的人員需求並不相符，具備生育能力並不代表一定會懷孕，可能懷孕也不等同於無法勝任軍職；男性軍人因酗酒、鬥毆、逃訓等原因無法執勤的時間，其總和並不見得少於女性因懷孕請假所影響的時間（陳宜倩，2010），以生理差異為由對女性一概而論地設限，有失公平且違反比例原則。再者，隨武器裝

備現代化及作戰型態改變，許多軍事職位對絕對體能的依賴降低，溝通、協調、科技操作等能力的重要性日益提高。過度強調某些體能差距，反而掩蓋多元任務需求下各種人才共同合作的重要性。本研究關注此觀點，是為檢視國軍在制定相關政策時，如何在戰力維持與性別平等之間取得平衡，以及此平衡是否真的如批評者所言帶有父權意識形態的偏見。

肯定派與批判派圍繞的核心爭點在於一制度化的 KPI 究竟能否在陽剛體制中產生具體可感的處境改善，抑或僅是形式上的合規而未觸及深層權力結構？而軍事效率觀點則為此辯論提供現實考量的注腳。這正是本研究期望透過實證加以仲裁的問題意識：「我們將以系統性的實證資料來檢驗性別主流化在國軍中的推動，究竟更接近於肯定派所描繪的進步圖景，還是印證批判派的隱憂？」學者已呼籲以經驗證據打破自由女性主義與反軍事女性主義之間的僵局（MacKenzie & Gunaydin, 2022）；本研究的設計正回應這項呼籲，期望為上述爭論提供實證基礎的解答。

綜合上述文獻回顧，國軍自上而下已制度化推動性別主流化，並建立多項衡量 KPI，包含人力運用、文化調整、環境建置與權益保障等面向。官方報告與既有研究顯示，國軍女性人力比例提升、職務範疇擴大，組織中性別平等意識較過去有所增強（嚴巧珊、許雅惠，2021）；同時，一套基本的性平機制與程序業已成形。然基層官兵的主觀經驗是否感受到與指標相一致的處境改善，仍是未知且值得探究的問題。部分質性研究指出，軍隊中難以撼動的陽剛文化與父權權力，已導致性別主流化的價值未能真正落實，甚至可能在無形中強化或產生新的不平等（嚴巧珊、許雅惠，2021）。但這些研究多半從基層經驗出發，缺乏與政策指標對照的分析框架，目前尚無以「文件」與「經驗對映」為核心設計的系統性研究，來檢視國軍性別主流化 KPI 與基層官兵性別經驗之間是否存在落差，以及這種落差的類型與成因。

第三章 研究方法

本研究旨在以女性主義觀點探討國軍性別主流化政策之實踐。研究者根據研究目的與研究之可行性與效度性，擬定研究方法與架構。本章共區分為四節：第一節說明本文之研究問題與假設；第二節闡述研究流程、方法與架構，本文採用文本分析方法與半結構式訪談方法，以女性主義典範探討軍隊中的性別主流化現象與實踐，並說明研究範圍之選定、訪談大綱之內容與設計；第三節說明本文研究限制；最後一節為研究倫理，確保研究工作進行過程中的道德與倫理，確保研究設計更為完善。

第一節 研究問題與假設

依前章文獻回顧內容，本研究提出以下研究問題（Research Question, RQ）與待證假設（Hypotheses, H）：

壹、研究問題（RQ）：

國軍「性別主流化 KPI（文件）」與「基層官兵的性別經驗（訪談）」間，就性別平等、性別角色、生理差異、性別暴力四大面向是否存在系統性的落差？若存在，其具體呈現的型態為何、可能的運作機制為何？具體而言，即在四大面向上，文件所宣示的指標／措施與官兵實際感受之間的一致或偏離。

貳、研究假設：

本研究以女性主義理論為主要分析取徑，綜合自由女性主義與激進女性主義兩大理論分支，並加入可見度偏誤（visibility bias）之治理理論觀點，歸納出三項可供驗證之假設如下：

一、H1（自由主義傾向：KPI 具修正功能）：

若自由女性主義的論點成立，則透過制度設計與績效指標（KPI）導入，能逐步改善組織中的性別不平等現象。文件所呈現的性別主流化 KPI 應與基層經驗大致一致，性別平等可藉由教育訓練、制度修正與硬體改善等措施達成（即落差有限）。

二、H2（激進主義傾向：結構性落差存在）：

若激進女性主義的論點成立，則國軍作為父權體系的縮影，其性別主流化政策難以撼動根深蒂固的陽剛文化與階層權力關係。文件雖呈現形式上的平等指標，實際上卻掩蓋制度性與文化層面的不平等，因此在四大面向中（性別平等、性別角色、生理差異、性別暴力），基層經驗與文件 KPI 間將呈現顯著落差。

三、H3（「可見度」偏誤）：

若政府治理存在可見度偏誤，則文件中的性別主流化 KPI 將偏重於「可量化、可觀察」的具體項目，如硬體設施、人力比例與數據達成率，而忽略難以衡量的文化與權力結構問題。此種偏誤將導致政策執行偏重形式而非實質，並形成文件表現良好但基層體驗落差顯著的現象。

以上研究問題與假設，將在第三章透過「文件分析」與「訪談對映」的研究設計加以檢驗，藉此回應前述理論爭議並填補實證缺口。

第二節 研究流程、方法與架構

為有效檢驗 H1 至 H3，本研究採「文件分析」與「半結構式訪談」雙軌並行、分析階段交叉驗證的設計。首先由文件分析 KPI 項目與類型化模式，接續設計與文件主題一一對映的訪談題綱，最後建立文件及經驗對映表與落差，並依據證據檢驗研究假設。

壹、研究流程

本文共區分為五章，研究流程圖如圖 1。

第一章為緒論，包含研究動機、研究目的與貢獻。闡述研究者對於本研究之發想，以及本研究之具體目標與研究問題。

第二章為文獻回顧，依主題區分為女性服役在女性主義間之辯論、性別主流化政策之發展與女性主義觀點下的性別主流化政策。檢視過往學者對於類似或相關議題之研究成果，以瞭解相關學術背景知識與研究現狀，並識別研究缺口。

第三章為研究方法，包含研究問題與假設、研究流程/方法與架構、研究限制及研究倫理。說明本研究中用來蒐集、分析與解釋資料的系統化方法與程序，並設定合理之研究範圍與釐清研究限制，於研究開始前須注意之研究倫理與保密，確保本研究之可靠性與有效性，以提高研究結果之價值。

第四章為研究分析與發現，包含國軍性別主流化政策之檔案分析，以及根據深度訪談內容之分析與發現。透過與受訪者進行深入之對話，藉其個人觀點與經驗，過濾並整理具價值之相關資訊。

最後第五章為研究結論與建議。總結本研究之主要發現與觀點，提供未來研究之方向，並根據研究結果提出相應之政策建議，以供相關部門及學者參考。另期望本文能有助於將戰鬥單位中基層女性軍人的聲音及需求融入到政策制定過程中，確保國防部性別主流化政策在實施過程能更具備靈活性、包容性，且具有真實的影響力，能真實反映女性軍人的需求，並針對實際情況進行調整，從而彌補軍隊中缺乏民間團體監督的問題，提升政策的透明度和時效性。

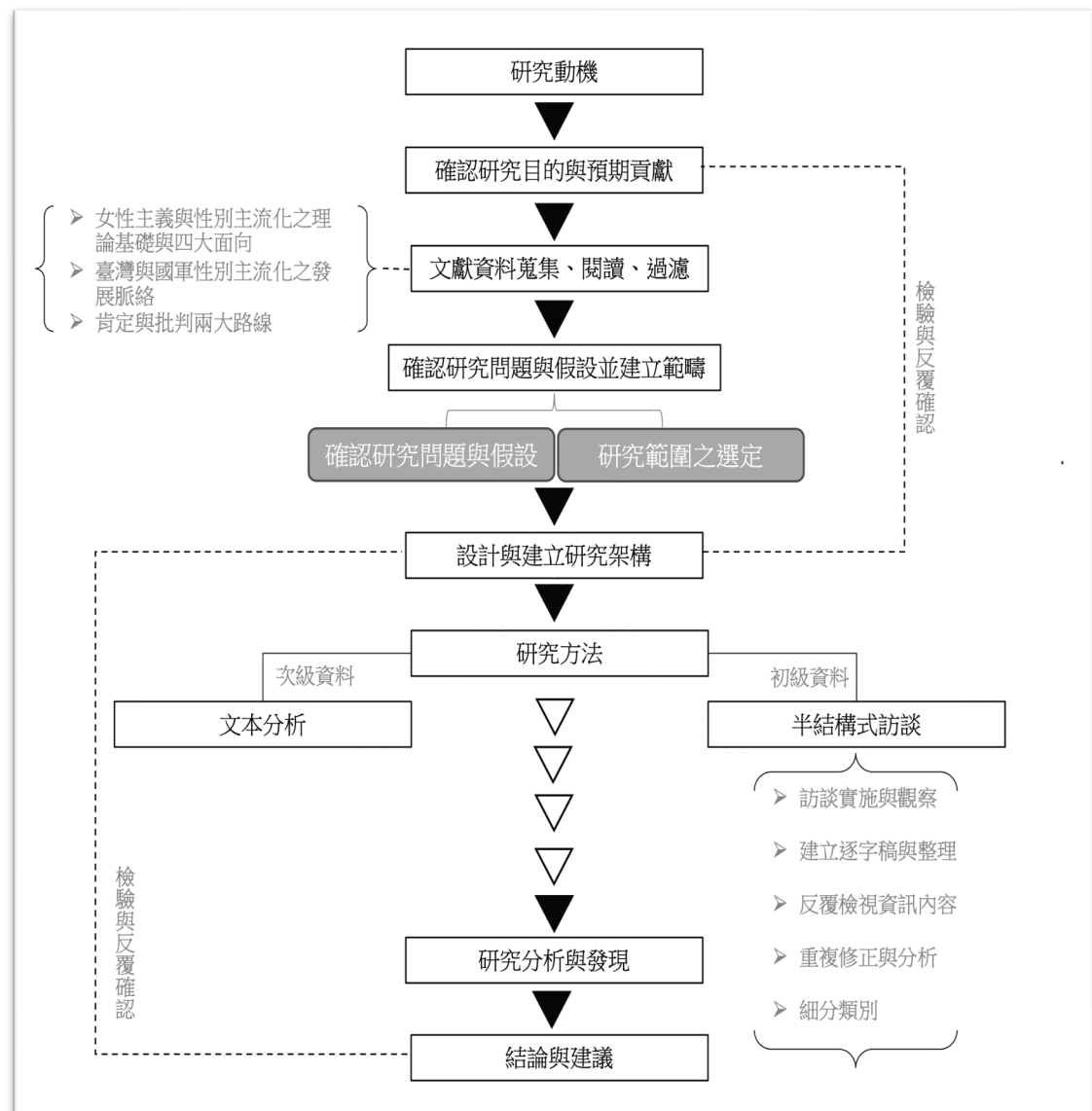


圖 1 研究流程圖
資料來源：研究者自行繪製

貳、研究方法：文本分析與半結構性訪談

本文研究之主題是以女性主義典範探討我國軍隊（陸軍）性別主流化政策之實踐，實踐包含對各種人事物的全神貫注，亦有其原則存在，且研究實踐之範疇具多場域、多面向之特性，若未直接與其感受有所連結，該研究將毫無意義（許孟芸、陳育含譯，2012）。為避免量化研究強調變項與變項間之關聯性，僅重視前因與後果，忽略描述現象成因之過程，導致部分行動過程或社會現象失去其脈絡，造成研究之侷限性與偏頗（田哲榮、司徒懿譯，2010），本文採取由下而上且以行為者為中心，依據脈絡而定之質性研究方法論進行。

本研究可區分為兩階段。第一階段針對研究主題之「國軍性別主流化政策」採取文本分析（document analysis）方法，分析官方之公開文件檔案—各年度《國防性別平等推動計畫》與《國防部推動性別主流化執行成果》，藉文本分析方法之豐富性、關聯性與效果、自然發生²、可取得性等優勢（田哲榮、司徒懿譯，2010），探索資料所呈現之客觀性與宏觀「真實」，分析不同年份官方文件中關鍵績效指標（KPI）之策重重點和變化趨勢，對比日後訪談完成後所獲紀錄之主觀性與微觀「經驗」。

第二階段，即上述所提及之針對目前我國陸軍裝甲兵現役軍人（合計 12 員，男性 6 員、女性 6 員）採取半結構式訪談（semi-structured interview），藉由傾聽位於不同地域的女性軍人的聲音，輔以男性軍人角度之相對經驗與觀點，獲取女性軍人在軍隊中實際經驗與情境認同之相關寶貴資料，相較於其他方法，半結構式訪談相對符合經濟效益，可節省時間與資源（Noaks & Wincup, 2004），亦可依據本文研究目標，深入檢視真實部隊運作環境下之微觀性別經驗。質性資料（尤其是訪談資料），在女性主義歷史研究中已成為極重要之資料來源（Rabinowitz & Martin, 2001），亦為女性主義研究者最常選擇之方法（Oakley, 2000）。

² 「自然發生」指在不依賴研究者發問之情況下，關於研究參與者行為的文本資料（田哲榮、司徒懿譯，2010）。

無論任何研究科學有關其在「確實性（credibility）」層面之探究，皆必須包含「信度（reliability）」³與「效度（validity）」⁴兩個中心概念（田哲榮、司徒懿譯，2010）。然相較於量化研究，質性研究在其信度與效度層面上，較易因其嚴謹性與主觀經驗而遭受質疑。為提高本研究之確實性與質量，本文將特別注意研究過程與分析結果之信度與效度，避免取徑於浪漫主義（romantic）⁵（Gubrium & Holstein, 1997; Atkinson & Silverman, 1997）與軼聞主義⁶（Silverman, 1989），模糊質性研究過程中重要的情境因素與脈絡。其研究架構圖如圖 2 所示。

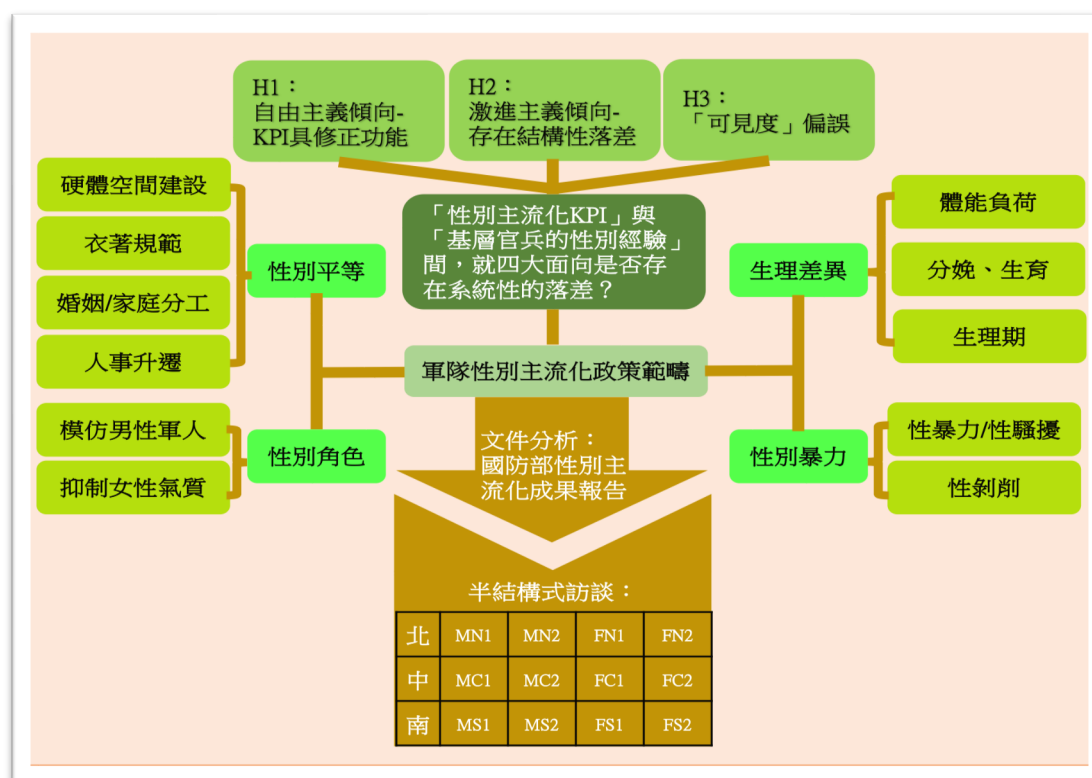


圖 2 研究架構圖

資料來源：研究者自行繪製

³ 信度係指於不同場域，由相同或不相同之觀察者，將案例歸納於同一類屬，所呈現出之一致性程度（Hammersley, 1992）。針對非量化的信度標準，包含理論與研究過程之透明化，研究報告中需闡明所使用之理論立場，並詳盡敘述研究策略與資料分析方法（田哲榮、司徒懿譯，2010）。

⁴ 效度係指某陳述再現所指社會現象之準確度（Hammersley, 1990）。質性研究重視理論邏輯，評估其效度的準則主要有兩種：一、三角交叉驗證法，藉由比較不同種類來源之資料及方法，觀察其是否能相輔相成，（Norman Denzin, 1970）；二、確認效度（respondent validation），將研究結果交由受試者確認，透過確認過程來確保研究之效度（Frake, 1964）。

⁵ 於十九世紀，人們期待藝術家能藉由藝術、音樂與文學表達自身內心世界，觸動聽眾與讀者之情緒，此精神即所謂浪漫主義（romantic）。延伸到二十一世紀在各研究領域開始強調「經驗」之表達，試圖瞭解他人感受與經驗，然儘管浪漫主義十分吸引人，仍不可避免地可能導致忽略「經驗」背後之文化面向（許孟芸、陳育含譯，2012）。

⁶ 軼聞主義係指研究報告忽略相互矛盾（甚或較不清楚）的資料，且不予以分析，僅節錄某段「談話」來描繪某個現象（Silverman, 1989）。

四、文本分析（document analysis）：

本研究通過對現有相關檔案、文件等資料進行系統性的蒐集、分析和解讀，以獲取對軍事性別議題的深入理解和洞察。文本分析可協助研究者瞭解特定領域（本文研究之特定領域為我國陸軍裝甲兵之性別主流化議題）的研究現狀、理論發展、方法應用等，並從中提取關鍵信息和觀點，支持研究的目標和問題（石之瑜，2003），使其能更全面性地理解軍事機構在性別議題上所提供之資源，探索資料呈現之客觀性內容，並作為日後訪談之基石。本研究文件分析之程序：

（一）蒐集相關檔案資料：

我國為強化性別平等工作並回應國際對性別平等議題的關注，行政院於 2012 年 1 月 1 日成立性別平等處，作為我國首個專責性別平等機構。國防部依行政院 2013 年 10 月 28 日函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫」開始辦理相關政策推動。因此本研究所蒐集的檔案資料將取自 2013 年後之相關官方文件資料。

為確保欲蒐集之文本資料來源之正當性與可靠性，該官方文件與檔案主要源自於國防部公開網站，包含各年度「國防部性別平等推動計畫」與「性別主流化執行成果報告」等合計 13 份檔案。檔案項次如下：

- 1.國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年）。
2. 2014 年推動性別主流化執行成果報告。
3. 2015 年推動性別主流化執行成果報告。
4. 2016 年推動性別主流化執行成果報告。
5. 2017 年推動性別主流化執行成果報告。
- 6.國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）。
- 7.國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）-2021 年修正版。
8. 2019 年推動性別主流化執行成果報告。
9. 2020 年推動性別主流化執行成果報告。
10. 2021 年推動性別主流化執行成果報告。
- 11.國防部性別平等推動計畫（2022 至 2025 年）

12. 2022 年推動性別主流化執行成果報告。

13. 2023 年推動性別主流化執行成果報告。

(二) 初步篩選和評估：

將蒐集到的文件與檔案進行內容分析 (content analysis)，置重點於關鍵績效指標 (KPI)，並針對內容進行初步篩選與評估，過濾與本研究議題相關之內容。

接續研究進行過程中依賴女性主義典範之觀點與概念，透過反覆閱讀自 2014 年至 2022 年間國防部針對性別主流化政策實施之計畫與結果，按照年份擬定暫時分析大綱，探討該政策發展過程之歷史脈絡。另外特別需註記研究者審閱檔案時之暫時解讀或受觸發之想法，使研究過程透明化 (田哲榮、司徒懿譯，2010)，以提高本研究之信度。範例如表 1。

表 1 本研究文本分析之暫時分析大綱紀錄表 (範例)

項次	年份	類別	分析大綱	研究者 初步解讀或發想
1	2014 - 2017	計畫		
2	2014	成果 報告		
3	2015	成果 報告		
			(以下表格自行增列)	

資料來源：研究者自行整理。

為增添研究之信度與完整性，使用另一簡單表格蒐錄特定主題式 (thematic) 類屬 (categories) 實例 (Wilkinson, 2004)。本文欲蒐集之初步類屬即於先前章節說明之四大類別：性別平等、生理差異、性別角色與性別暴力等四大範疇。從上一步驟中已蒐集到之相關檔案，摘要並紀錄其所屬類別內容，同樣需註記研究者審閱檔案時之暫時解讀或觸發之想法。範例如表 2。

（三）檔案資料處理與分析：

於檔案資料處理與分析過程中，研究者依賴女性主義研究取徑，於分析過程融入自身女性經驗與觀點，針對上述步驟二所整理出之暫時分析大綱與類屬摘要紀錄進行交互比對，藉由分析檔案如何運作以達成某些特定效果，加以辨識其具備之功能與所使用之元素，檢視官方文件與檔案所呈現之客觀關鍵績效指標（KPI）逐年著重之重點與走向，分析其是否存在普遍性與通則性（田哲榮、司徒懿譯，2010），並利用 Chat GPT 與 Gemini 等 AI 工具輔以分類⁷，針對交互比對後所發現之異常個案進行反覆分析與解譯，確保本研究之信度與效度。

表 2 本研究文本分析之類屬摘要紀錄表（範例）

類屬	摘要	研究者 初步解讀或發想
性別平等		
生理差異		
性別角色		
性別暴力		

資料來源：研究者自行整理。

透過對文本資料之處理與分析，最後可整理出政策面上，當前國防部針對軍隊性別主流化政策推動之具體執行結果與策重項目，並作為次一階段半結構式訪談之基礎。

五、半結構式訪談（semi-structured interview）

本文研究目的主在以女性主義典範之觀點探討我國女性軍人於軍隊日常生活行動與實踐中之微觀經驗，透過其相關經驗進行分析，檢視自 2007 年以來國防部推動性別主流化政策之實質成效與意涵。在時間與資源有限之情況下，藉由較為符合經濟效益之半結構式訪談（Noaks & Wincup, 2004）可獲

⁷ 本研究使用 AI 模型進行 KPI 分類，研究指令詳見於附錄八。

得之寶貴訪談對話內容與女性軍人日常微觀生活經驗資訊，此資訊建構於記錄過程中，作為多元決策的一個結果，此結果可反映具理論性與實用性之觀點（Poland, 2002）。以下就本研究第二階段之研究範圍、研究參與者、訪談大綱之擬定、訪談實施過程與訪談資料處理與分析進行說明。

（一）研究範圍

本文依研究目的，界定研究範圍以陸軍⁸之戰鬥官科⁹、年資六年（含）以上/十五年（含）以下之男、女性軍人為主，並依階級區分軍、士官，依地域性區分北、中、南部之戰鬥單位¹⁰。其詳細說明原因如下：

1. 陸軍之戰鬥官科—裝甲兵

我國軍隊兵力總員額為 21 萬 5 千員（國防部，2018），陸軍約佔其中 60%，佔據我國兵力之大宗，另考量不同軍種之間任務性質差異，為排除不同軍種文化間所建構之性別差異，故本文在初步研究範圍上選擇以陸軍為主體。

軍隊中最具代表性之官科，莫過於戰鬥官科，亦為我國最後開放女性投入之官科（沈明室，2003），故可推斷其軍隊陽剛文化較其他官科明顯。本文研究目的在於探討我國軍隊性別主流化政策之實踐，而在相對極端之戰鬥單位中之戰鬥官科的陽剛社會文化基礎上，有較高之機會可發現異常個案，針對異常個案之分析將有利於提高本研究之效度（田哲榮、司徒懿譯，2010）。我國陸軍最晚開放女性人力加入之戰鬥官科即為裝甲兵科，於 2017 年 7 月 1 日且開始有女性軍官幹部加入之。

2. 依地域區分北、中、南部之單位

⁸ 軍種係指武裝部隊之類別，我國之軍種包含陸軍、海軍、空軍、後備、憲兵與資通電軍等（國防部，2023）。

⁹ 官科係指軍種內部依作戰任務、戰術技術與主戰裝備所劃分之部隊基本專業類型。我國陸軍官科包含步兵、砲兵、裝甲兵、化學兵、工兵、通資電、兵工、經理、運輸、行政、航空等（國防部，2023），其中依專長可區分為「戰鬥官科」、「戰鬥支援官科」與「勤務支援官科」。步兵、裝甲兵、航空兵即屬於我國陸軍之戰鬥官科。

¹⁰ 戰鬥單位係指「直接與敵軍從事作戰之部隊，藉火力與機動，以殺傷或俘獲敵軍，奪取並控領地域，其他部隊均以支援戰鬥部隊而編成」（陸軍教準部編，1999）。

將我國主要戰場劃分為北部、中部及南部，可同時比較不同地域間之性別文化差異，亦可於同單位間交叉比較軍官與士官、男性與女性軍人對於性別主流化政策之主觀經驗與特定現象。

3. 依階級區分軍官與士官

為加強軍隊紀律並維持其組織性，便於部隊指揮與管理，各國軍事機構皆有其軍階制度與文化。我國軍事階級可分為軍官、士官與士兵，不同階級各有其主要任務執掌。一般軍事體制裡軍官擁有指揮權和決策權，通常負責領導部隊、制定戰術和戰略計劃；士官是軍隊中的中層管理人員，負責指導和訓練士兵，協助軍官執行任務，並在戰場上提供技術支援；士兵是軍隊中的基層成員，負責執行軍事任務和服從指揮。

由於士兵擔任軍事機構中最基層之服從者角色，相較於與軍官與士官，較缺乏個人思辨能力，且於單位執行任務期間較短、役期較短，故為本研究界定範圍所排除。

4. 年資六年以上、十五年以下

陸軍專科士官學校畢業之學生服役年限為六年¹¹，六年後面臨其留營與否之選擇問題，其他非專科學校畢業之士官因役期較其為短，將比專科士官更早面臨此問題；軍官服役六年後至十五年內之過程中，階級大部分落於上尉與少校階層，年齡約介於 28-37 歲間，考量軍官重要升遷職務（例如連長）之歷練時段與適婚年齡之到達、家庭照護關係等，亦將為軍官決定是否繼續留營之重要人生階段之一（沈明室，2003）。

綜上所述，本文研究對象設定為軍事「基層」人員，研究範圍將以軍事機構之基層軍官與士官在服役期間之重要階段一六年以上十五年以下為原則。

5. 依性別區分男性與女性軍人

¹¹ 根據 111 學年度國軍士官班（陸軍專科學校）聯合招生簡章，
https://www.examiner.com.tw/examInfo_detail.php?id=288，檢視日期：2024.03.21。

本文主要目的以女性主義觀點探討陽剛軍隊文化中之性別相關議題，訪談時以女性軍人在軍隊中之微觀生活經驗探討為主，輔以同單位之男性軍人在相同政策與相同軍事環境、文化下，針對軍隊中所推動的性別主流化政策之經驗與看法，在排除地域、單位、兵科、階級之差異後，比較並分析其中女性軍人與男性軍人所使用詞彙與性別觀點之異同。

（二）研究參與者

質性訪談之重要根基是讓談話更趨於詳細與充分被理解（Rapley, 2004），而訪談是由主動的參與者，也就是訪談者本身，與擔任被動參與者的訪談對象，共同協力產生對他們過去（或未來）經驗、行動、感受之回溯性與展望性解釋社會性遭遇（social encounters）的過程（田哲榮、司徒懿譯，2010），藉由訪談可嘗試理解訪談參與者雙方所使用並帶入訪談內容中之自傳性、歷史性、脈絡性與制度性之要素（Fontana, 2002）。以下就本研究之訪談者本身與訪談對象之抽樣與選定方式加以說明。

1. 研究者本身

研究者本身為我國第一位由陸軍官校畢業之女性裝甲兵軍官，畢業後初任官至外島金門戰車營戰一連擔任裝甲兵排長，親身參與各項戰備任務與演習實務，歷練排長經歷滿兩年、副連長經歷滿一年半，並於 2024 年赴美接受新式 M1A2T 戰車操作手師資換裝訓練，現任裝甲兵訓練指揮部兵器組射擊教官、M1A2T 戰車種能教官，專責指導學生射擊戰車砲，於軍隊資歷已滿八年。

研究過程中，研究者以其身為我國女性軍人之特殊經驗，自 2013 年進入陸軍官校後開始，即直接接觸傳統軍事陽剛文化體制之環境，親身經歷軍隊環境中之性別差異、權力關係、任務分配等多重面向的實際真實部隊生活、互動經驗，加上研究者本身對於軍事文化環境關於性別認同等觀點有較高之敏感度，於本研究探討性別議題過程中，將適時加入研究者在軍事陽剛文化脈絡下，對軍事任務、環境、文化等之女性觀點。

另訪談進行時，研究者需基於其專業訪談知識，主導訪談對象實施理想的訪談實踐。本研究以訪談理想指標之「一致性（rapport）¹²」與「共同合作（cooperative work）¹³」（許孟芸、陳育含譯，2012）為圭臬。

表 3 訪談對象初步一覽表

編號	性別	兵科	地域	單位	階級	年資	學歷	備考
MN1	男	裝甲兵	北部	584 旅	上尉	7 年	大學	
FN1	女	裝甲兵		269 旅	上尉	6 年	大學	
MN2	男	裝甲兵		花防部	上士	12 年	專科	
FN2	女	裝甲兵		裝訓部	中士	6 年	專科	
MC1	男	裝甲兵	中部	586 旅	上尉	7 年	大學	
FC1	女	裝甲兵		234 旅	上尉	6 年	大學	
MC2	男	裝甲兵		586 旅	上士	9 年	大學	
FC2	女	裝甲兵		234 旅	中士	6 年	高中	
MS1	男	裝甲兵	南部	564 旅	上尉	6 年	大學	
FS1	女	裝甲兵		564 旅	上尉	6 年	大學	
MS2	男	裝甲兵		564 旅	中士	8 年	專科	
FS2	女	裝甲兵		564 旅	上士	7 年	專科	

資料來源：研究者自行整理。

2. 訪談對象

本文訪談對象針對軍事年資介於六年（含）以上、十五年含以下之 6 名裝甲兵官科男性軍士官和 6 名裝甲兵官科女性軍士官，進行半結構式訪談。訪談對象初步一覽表如表 3。

¹² 一致性指某些應「從事與建立（work at/up）」之事物，訪談者必須善於溝通且致力於建構適當、輕鬆與相互理解支持的關係，使其受訪談對象之信賴、信任甚至喜愛（Ackroyd & Hughes, 1992），訪談對象於舒適環境下方可暢所欲言。

¹³ 共同合作涉及訪談本質上為訪談參與者皆無不可避免地必須涉入於訪談過程中之實際互動與共同建構（Gubrium & Holstein, 2002）之性質，共同探索「確實發生的事」，必要時可提出研究者自身想法、經驗與觀點作為對照，在研究者與訪談對象之互動下建構對現實之特殊看法。

本研究在訪談對象之遴選上，採取羅賓與羅賓之募集關鍵步驟¹⁴，亦即非機率抽樣之「滾雪球抽樣（snowball sampling）（Seale & Filmer, 1998），目的在於提高揭露母體中較難發現的異常個案之機率。對於接近潛在之受訪者時，最初倚賴已熟識之朋友與同事，接續將根據受訪者所提供之人選進行訪談，並將其帶入研究報告中關於進入管道（access）來源問題，作為理解研究結果之重要素材之一。

（三）訪談過程實踐

1. 研究環境¹⁵

本研究為使訪談對象能夠在其熟悉與習慣之環境下，輕鬆自在地表達與分享其寶貴經驗，將依訪談對象方便之日期、時間與其建議之地點進行訪談，以可單獨進行之環境為優先之選，避免受其他外在干擾與非研究者可以控制之因素，影響本研究於訪談實施過程之品質，並儘可能讓空間因素可融入研究參與者之言談中。

2. 研究工具—錄音設備

訪談依賴研究者本身與訪談對象雙方之互動，其中有太多細節需作紀錄，包括訪談對象之表達內容、用字遣詞、臉部表情與肢體語言等，若花費太多時間在埋頭記載資訊上，將嚴重影響訪談進行過程之效率，甚至可能遺漏某些來自訪談對象之關鍵訊息。故本研究於訪談進行過程中將全程使用錄音設備，輔助研究者紀錄訪談參與者之間的口語互動，以及便於日後可以重複播放錄音帶做成轉錄稿，提供本研究所需之關鍵論證。

錄音設備、訪談初始之導引、雙方問候與關於研究目的之言談等，為訪談溝通創造出某種特殊的社會脈絡（Warren, 2002），

¹⁴ 尋找受訪者與設定訪談過程，為研究結果成效重要指標之一。羅賓與羅賓（Rubin & Rubin）（1995）指出「募集（recruitment）」四個關鍵：首先尋找一個博學的受訪者（informant）、取得其觀點範圍、與新受訪者測試所產生之主題、選擇次一受訪者以延伸其結果。

¹⁵ 實際進行訪談之空間與環境，將影響訪談之結果。擇一可以使研究者與訪談對象輕鬆進行互動、便於討論與傾聽，以及無太多外在干擾的空間，將有利於訪談過程之進行（許孟芸、陳育含譯，2012）。

亦即在訪談互動過程，訪談者與被訪談者可交換身分，在此脈絡下，受訪者之關鍵為：「想要傳達某些重要事物。」然錄音設備是否影響訪談內容與品質？在以往研究中顯示，錄音可能增加受訪者緊張情緒或導致其無法坦白之情況（Arksey & Knight, 1999），為避免訪談對象對於錄音設備之不信任，導致在錄音與否之狀態下，做出不同之言談，並造成研究者將此錯誤資訊當成永久紀錄作為日後研究重要觀點（Rubin & Rubin, 1995），本研究將使用含有變聲功能之錄音設備，於訪談開始前與受訪者共同測試並證明其功能良好後，經由受訪者同意後開始紀錄，使訪談能順利著重於強調研究者本身與訪談對象之觀點及其所處之社會文化脈絡，以及這些立場與觀點可能如何影響本研究之關係（Reinharz & Chase, 2002）。

（四）半結構式訪談資料處理與分析

在分析訪談時，所要分析的是那些真正發生過的事。本研究依賴女性主義研究取徑，即透過女性日常重複實踐所建構的關係與經驗做為發展研究問題之基礎，並將女性自身對於該經驗的報告與對該情境特定的認同經驗當成研究的核心主題（許孟芸、陳育含譯，2012），藉由傾聽位於不同地域、身份的女性軍人的聲音（Gilligan, 1982）及其女性自己的詞彙來說明女性軍人的軍事歷程與經驗，並創造出根植於女性軍人的實際經驗與語言的理論（DuBois, 1983）。以下為本研究分析訪談內容之實際步驟作為。

分析是一個持續進行的過程，一般來說，分析始於第一次訪談（許孟芸、陳育含譯，2012）。藉由研究者先前所蒐集之相關資料、文獻、文件分析之成果與自身經驗，於訪談進行過程中之對話、訪談對象之過去實際經驗與「特殊線索」加以探討。簡言之，訪談在互動的本質上就是一種空間，在此空間，論述雙方皆不斷地「進行分析」，即訪談者與受訪者間共同涉及「意義的生產」與「知識的生產」（Gubrium & Holstein, 2002; Hester & Francis, 1994）。

訪談結束後，由研究者重新謄寫訪談中所記錄之文字草稿，記載錄音前與錄音後之談話內容，以及關於訪談過程本身之回應與觀察，詳細的紀錄可幫助瞭解研究中可能產生之盲點與先前未被注意到之作法（Seal & Sliverman, 1997; Rapley, 2001），將完成之逐字稿寄與受訪者確認其語意表達上是否與其原意相符。並重複聽取錄音帶，藉此生產、檢查與修訂本研究分析進程。

針對訪談論錄音帶製作轉錄稿與逐字稿，反覆閱讀所製成之逐字稿，紀錄其中發現有趣之主題或關鍵字，並依據研究四大主題性別平等、生理差異、性別角色與性別暴力，初步將資料進行編碼。接續再次閱讀、檢驗，應用持續比較法（constant comparison）（Glaser & Strauss, 1967），不斷地改進編碼資料，對於研究過程中所發現之異常個案，重新思考與解釋使本研究分析去蕪存菁（Seale, 1998）。最後，匯集每個編碼再次整理，寫下研究發現與結果。

對於女性主義質性研究而言，藉由訪談、對話與訪談者與受訪者間之互動，皆被視為研究之關鍵重要因素（許孟芸、陳育含譯，2012）。本研究藉由對訪談過程之詳實紀錄以及針對紀錄之不斷反覆閱讀、修正、分析、檢驗等方式，降低從「聲音」到「經驗」之間的詮釋落差，提高本研究之信、效度。

第三節 研究限制

以下為本文在進行研究過程中，可能影響研究之限制因素：

壹、文件檔案於文字上之詮釋與解讀落差：

本研究第一階段研究採用文件分析方法，由於無法直接與政策制定者接觸，有關於其政策思維和觀點，僅源自於國防部官方網站之公開文件，這些文件內容之文字上的解讀取決於研究者本身，故可能存在其解讀落差。本研究藉由交叉比對不同年份之國軍性別主流化政策相關計畫文件與成效檢討，以此降低在主觀詮釋上之差異。

貳、「聲音」並非總是代表真理：

訪談參與者之記憶可能是非完全正確的、故事可能經過加油添醋，參與者可能更關心於創造一個良好的印象，而非注重表達字句之準確性，受訪者訪談之內容有時會自相矛盾，也因此有時會不小心說謊（許孟芸、陳育含譯，2012），使研究在進行過程中，創造訪談所蒐集到的「聲音」之脈絡時，必須面臨重構之「經驗」被假定為在這些話中之挑戰。此依賴於訪談進行過程中不斷地進行對話，揭露言談間相互矛盾之立場（Gavey, 1997），藉由訪談間不斷地對話與互動，從矛盾間尋求真理之存在。

參、「言談」並非代表絕對之「經驗」：

後現代主義反駁言談背後絕對之「實踐」、「事實」或「真理」之可能性，並認為賦予言談「準確性」、「可信度」與「有效信」為不恰當（許孟芸、陳育含譯，2012）。以此觀點，訪談內容不該與受訪者之「經驗」劃上等號，僅能夠被當成於某種文化建構下所被接受的訴說經驗之談話方式。本研究關注於經驗而非「未經加工（raw）之事實」，根植於不斷地反覆驗證、詮釋與再詮釋之複雜網絡，藉由再現受訪者之真實經驗，期能打破具有相關經驗的女性軍人對於類似經歷之沈默。

肆、樣本代表性問題：

國軍人數與單位眾多且組成複雜，研究者藉由比對不同地區之單位，加入不同階級、性別等對於性別觀點之看法廣泛蒐集各方資料，詳盡說明研究對象之選擇與來源，並反覆進行分析與探討，以提高研究結果之普遍性與可靠性。

總體來說，本文從女性主義觀點出發探討國軍基層性別主流化政策的研究有其重要歷史意涵，研究者於本章節具體說明其研究方法，以確保研究結果之客觀性和信效度，提高本研究成果之質量。透過深入分析與探討，可更全面性地理解與促進性別平等在軍隊中的實踐和發展。

第四節 研究倫理

進行研究時，研究者與研究對象會建立某種關係，此關係中的責任關乎社會研究倫理，即研究者在觀察或描述研究對象之過程，必定將注意到何謂該做、何謂不該做。這和一般生活上的其他關係中，所必須注意的事情無太大差別。我們試著對其他人保持禮貌與尊重，避免做出或說出傷人或無理之舉。維持禮貌是個

好的開始，但實際的研究脈絡中尚且需要能超越禮節的研究指導原則（Marvasti, 2004）。

跨國協議或規約並無統一的研究倫理標準，但在全國性研究倫理綱領、部分專業協會聲明和各種倫理研究論述中，大部分圍繞三個主要議題：告知同意、保密、信任（Punch, 1994; Thome, 1998; Hammersley, 1998）。

壹、告知同意（informed consent）

知會同意係指研究對象有權利知道他們正在被研究、有權利被告知該研究之性質，且有權利隨時退出該研究（許孟芸、陳育含譯，2012）。

本研究於訪談開始實施前，會先向訪談對象說明本研究之研究目的與錄音需求，並告知訪談對象其有權利於過程中隨時終止訪談與研究，並依台灣社會學研究倫理守則¹⁶擬定訪談同意書（如附錄二），由訪談對象確認無誤後簽署以示證明，獲得其統益後，使可開始進行訪談。

貳、保密

研究者有保護研究參與者的身份、所在地以及研究地點之義務（許孟芸、陳育含譯，2012）。

本研究之資料與個人資訊於研究中之呈現，皆以英文代號代表匿名受訪者之真實姓名，對於訪談對象之身份與個人隱私完全保密。為保護受訪者之權利，訪談進行中使用之錄音設備與器材，皆經過變聲處理，於訪談開始前經由研究者與受訪對象共同測試，取得對方同意後，始可開始進行訪談。

參、信任

信任係指研究者與研究參與者之關係，研究者必須於研究開始前向訪談對象說明本研究目的，取得研究對象之信任。另外，信任之研究倫理原則亦適用於論述性實踐等研究過程之各項研究工作，使研究者及其研究工作皆為可被信賴的（Fine, 1993），避免影響未來潛在研究者之可能的研究場域，使其不願投入研究，造成學術與社會之損失。

¹⁶ 臺灣社會學會為臺灣社會學專業研究者的社群組織，擬訂社會學研究倫理守則，提供研究者從事研究及教學的準則。<http://rec.cmu.edu.tw>，檢索日期：2024.03.24。

第四章 研究分析與發現

第一節 軍隊性別主流化之關鍵績效指標

研究者針對國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年）、2014 年推動性別主流化執行成果報告、2015 年推動性別主流化執行成果報告、2016 年推動性別主流化執行成果報告、2017 年推動性別主流化執行成果報告、國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）、國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）-2021 年修正版、2019 年推動性別主流化執行成果報告、2020 年推動性別主流化執行成果報告、2021 年推動性別主流化執行成果報告、國防部性別平等推動計畫（2022 至 2025 年）、2022 年推動性別主流化執行成果報告、2023 年推動性別主流化執行成果報告等 13 份報告之初步研究整理，詳見於附錄五。

壹、文件內容分析

初步針對此 13 份官方報告的暫時分析大綱記錄表如附錄六（表 8）、類屬摘要記錄表如附錄七（表 9）所示，後續分析內容如下：

一、運用 AI 工具輔以類屬摘要記錄表之四大分類

運用 ChatGPT 與 Gemini 兩種不同類型之 AI 工具，加上研究者個人分類之類屬摘要記錄表，交互比對後之四大分類，其研究步驟與結果如下：

分別將不同年份之 KPI 項目上傳至 ChatGPT 與 Gemini，計有四份不同年份之計畫：2014-2017、2019-2022、2019-2022 修訂版、2022-2025 等四份計畫，故須分開上傳四次 KPI 項目，並分別於 Chat GPT 與 Gemini 輸入指令：「上述為國軍性別主流化推動計畫羅列之 KPI，性別主流化政策範疇包含性別平等（含硬體空間建設、衣著規範、婚姻/家庭分工、人事升遷等）、性別角色（模仿男性軍人、抑制女性氣質等）、生理差異（體能負荷、分娩、生育、生理期等）、性別暴力（性暴力/性騷擾、性剝削等）等四大類，請將各年度 KPI 依此四大類實施分類。」其分類結果如下表 4。表中分類數字代表內容如下：

1-性別平等；2-性別角色；3-生理差異；4-性別暴力。

表 4 運用 AI 工具輔以類屬摘要記錄表之四大分類

計畫 年份	KPI (關鍵績效指標)	ChatGpt	Genimi	研究者
2014 - 2017	增加女性人力進用比率	1	1	1
	開放裝甲官科職缺進用女性	1	1	1
	開放艦艇職缺進用女性	1	1	1
	完成違反 CEDAW 公約法規條文修正	1	1	3
	上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異	1	1	1
	性別主流化訓練參訓率(%)	1	1	1
	中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數	1	1	1
	性別統計指標項目新增數	1	1	1
	性別影響評估計畫預算比重增加數	1	1	1
	有關性別平等課程授課之師資培訓數	1	1	1
	研發各專業領域之性別平等相關課程教材	1	1	1
	性別相關議題研究報告新增數	1	1	1
	性別平等相關文宣新增數	1	1	1
	性騷擾事件防範成效	4	4	4
	校園違反性別平等事件防範成效	4	4	4
2019 - 2022	提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	1	1	1
	已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標	1	1	1
	實施性別平等意識訓練課程	1	1	1
	辦理各項文宣宣導	1	1	1
	健全任職、升遷制度及作業規定	1	1	1
	取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制	4	1	4
	納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導	4	1	4
	邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查	4	1	4
	辦理性騷擾作業程序及法令規定講習	4	4	4
	稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序	4	4	4
2019 - 2022 修	舉辦性騷擾申訴會成員講習	4	4	4
	(提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率)	1	1	1
	(已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標)	1	1	1
	(實施性別平等意識訓練課程)	1	1	1
	(健全任職、升遷制度及作業規定)	1	1	1
	2023 年達成女性人力提升至國軍編制員額 14% 之目標	1	1	1
	(取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制)	4	1	4
	(納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導)	4	1	4

2022 - 2025	(邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查)	4	1	4
	鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫	2	2	1
	推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	2	2	1
	(辦理性騷擾作業程序及法令規定講習)	4	4	4
	(稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序)	4	4	4
	(舉辦性騷擾申訴會成員講習)	4	4	4
	機關所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%	1	1	1
	提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%	1	1	1
	提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%	1	1	3
	性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%	1	1	1
	提升中高齡女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%	1	1	1
	增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會	1	1	1
	各機關場館性別友善空間改善比率達 30%	1	1	1
	完成操作指引/手冊及機制建立	1	4	1
	定期辦理性別平等輔導考核作業	1	1	4
	有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時	2	1	1
	高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%	2	1	1
	民眾之性別平等觀念提高 4%	2	1	1
	民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%	2	1	1
	各級性別平等生活座談人員參訓率	4	1	4
	監察幹部專精班至少排定性別平等法規簡介及性騷擾處理實務等課程 8 小時	4	1	4
	針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，以強化法治教育內有關性別平等概念	4	1	4
	為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題	4	1	4
	清點、宣導、研討現有各類現有表件中可增列性別統計指標複分類選項	4	1	1
	增列性別統計指標複分類選項	4	1	1
	提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點	3	3	3
	降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點	3	3	3
	提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點	3	3	3
	身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點	3	3	3
	研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修	4	4	4
	性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓數	4	4	4
	配合辦理國軍軍法紀巡迴宣教場次	4	4	4
	各軍司令部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習	4	4	4

資料來源：研究者自行整理

另針對 ChatGPT 與 Gemini 及研究者本身，對於性別主流化政策之 KPI 項目實施四大主題分類之兩兩相關係數分析，其結果如下表：

表 5 ChatGPT、Gemini 及研究者本身相關係數分析

	ChatGpt	Gemini	研究者
ChatGpt	1.000	0.513	0.882
Gemini	0.513	1.000	0.494
研究者	0.882	0.494	1.000

資料來源：研究者自行整理

本研究進一步探討 ChatGPT、Gemini 與研究者三者對性別主流化 KPI 之主題分類（包括性別平等、性別角色、生理差異與性別暴力）的一致性程度。透過皮爾森相關係數分析結果顯示，ChatGPT 與研究者之間的分類結果高度一致，相關係數達 0.882，顯示其在主題判讀上具備相當程度的邏輯重疊與概念理解能力。此結果再次肯定 ChatGPT 在語意分析與議題歸類上的能力，可作為未來政策文件初步分類與分析的輔助工具。

相較之下，Gemini 與 ChatGPT 間的相關係數為 0.513，與研究者為 0.494，顯示其在四大主題分類上僅呈現中度一致。此現象可能來自模型訓練語料來源、主題詞彙詮釋邏輯、或處理政策文本時偏好聚焦層面的差異所致。特別是在需判斷細膩概念區別（如「性別角色」與「性別平等」）之情境下，Gemini 對分類之準確性仍有提升空間。

整體而言，ChatGPT 在本研究中的表現顯示其不僅能掌握性別政策的執行項目，亦具備合理進行主題分類之能力，展現出高度的語意理解與邏輯一致性。此能力在性別主流化政策的分類、標註與後續統整分析上，具有實務應用潛力。未來研究可進一步探討模型於交叉分類或模糊指標歸屬情境下的分類準確度，並結合質性方法驗證其分類邏輯基礎。

針對上述研究分析成果，研究者最後取此三種分類方式之兩者或三者相同之分類，作為該項 KPI 項目四大分類（性別平等、性別角色、生理差異、性別暴力）之基準。其最終分類如下：

（一）性別平等（計 34 項）

「增加女性人力進用比率」、「開放裝甲官科職缺進用女性」、「開放艦艇職缺進用女性」、「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正」、「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」、「性別主流化訓練參訓率(%)」、

「中長程個案計畫或措施訂定性別考核指標之案件數」、「性別統計指標項目新增數」、「性別影響評估計畫預算比重增加數」、「有關性別平等課程授課之師資培訓數」、「研發各專業領域之性別平等相關課程教材」、「性別相關議題研究報告新增數」、「性別平等相關文宣新增數」、「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」、「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」、「實施性別平等意識訓練課程」、「辦理各項文宣宣導」、「健全任職、升遷制度及作業規定」、「2023 年達成女性人力提升至國軍編制員額 14%之目標」、「增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會」、「機關所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」、「提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%」、「提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%」、「性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%」、「提升中高齡女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%」、「定期辦理性別平等輔導考核作業」、「民眾之性別平等觀念提高 4%」、「有偶(合同居)女性之配偶(合同居人)之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時」、「高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%」、「民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%」、「各機關場館性別友善空間改善比率達 30%」、「完成操作指引/手冊及機制建立」、「清點、宣導、研討現有各類現有表件中可增列性別統計指標複分類選項」、「增列性別統計指標複分類選項」。

（二）性別角色（計 2 項）

「鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫」、「推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪」。

（三）生理差異（計 5 項）

「提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點」、「降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點」、「提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點」、「身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率」、「子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點」。

（四）性別暴力（計 16 項）

「性騷擾事件防範成效」、「校園違反性別平等事件防範成效」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「舉辦性騷擾申訴會成員講習」、「取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導」、「邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查」、「配合辦理國軍軍法紀巡迴宣教場次」、「監察幹部專精班至少排定性別平等法規簡介及性騷擾處理實務等課程 8 小時」、「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓數」、「為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題」、「研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修」、「各級性別平等生活座談人員參訓率」、「各軍司令部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習」、「針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，以強化法治教育內有關性別平等概念」。

二、各年 KPI 數據之分析結果

研究者根據上述資料，將各年 KPI 數據整理如附錄八（表 10），針對其內容，分析結果如下：

（一）KPI 達標率逐年提升，近兩年（2022-2023 年）均達標

關於性別主流化政策各年之 KPI 數據達標率逐年提升，可視為以下兩種狀況：一為國軍落實性別主流化政策，使該年度訂立之 KPI 達標率愈來愈高；二為政策制定單位僅訂立「易」達標項目，「表面」上達到落實性別主流化政策之目的。

（二）性別暴力相關之 KPI 數目明顯提升，是否有效防範軍中性暴力

1. 2014-2017 指標：性別平等（A）13 項、性別暴力（D）2 項。
2. 2019-2022 指標：性別平等（A）5 項、性別暴力（D）6 項。
3. 2019-2022 修訂版指標：性別平等（A）6 項、性別角色（B）2 項、性別暴力（D）6 項。
4. 2022-2023 指標：性別平等（A）14 項、生理差異（C）4 項、性別暴力（D）8 項。

(三) 性別角色之相關 KPI 數目少，性別刻板印象未有效納入計劃評估

根據上述統計數據，性別角色之相關 KPI 數目僅於 2019-2022 年出現 2 項指標，性別刻板印象等性別主流化政策之根本問題仍深植陽剛之軍事文化中。

(四) KPI 項目有愈來愈細緻、明確之傾向性

有關性別平等與生理差異之相關 KPI 項目有愈來愈細緻、明確之傾向性，但在性別角色與性別暴力之相關 KPI 項目仍有待加強。

貳、小結

根據上述暫時分析大綱記錄表、類屬摘要記錄表與文件內容分析等，次階段訪談內容之重點，除初步擬定之訪談大綱外，應特別著重於以下幾點：

- 一、確認 KPI 達標率逐年提升，與性別主流化政策之相關性。
- 二、性別刻板印象未有效納入 KPI 評估，是否有納入之必要性。
- 三、性別暴力相關之 KPI 數目增加，與軍中性暴力防範之關聯。
- 四、KPI 內容探討：

(一) 性別平等

1. 女性人力與升遷發展

- (1) 女性軍人職務分佈：女性人力增加，但多集中於非戰鬥官科，對女性主官（管）職務增加的實質意義進行探討。
- (2) 女性升遷與學歷門檻：上尉晉升少校的學歷門檻在男女間比例不同，是否影響女性實際升遷率？是否影響公平性？
- (3) 女性人力進用：女性招募與留營誘因的提升是否真正促進性別主流化，還是與性別平等無關？

2. 性別平等政策與推動成效

- (1) 性別文化與申訴機制：是否應納入對於不尊重女性言論的探討與宣導，以提升性別文化意識？
- (2) 2014-2017 年計畫已區分院層級與部會層級議題，但基層（司令部、旅營、連級）政策落實程度如何？

- (3) 中正預校已修法可招收女性學員，但因配套措施不足未開放，顯示政策與執行間的落差，如何改善？

3. 性平教育相關推動

- (1) 現行軍隊多以「莒光日教學」、「專題講演」等方式施訓，但因「派公差」心態影響成效，如何提升教育品質？
- (2) 軍隊性別平等培訓僅針對軍事院校教官、軍法軍官、心輔人員，未涵蓋基層幹部，如何強化基層教育與宣導？
- (3) 軍中仍存對女性不尊重的言論，如何有效改善軍隊內的性別文化？
- (4) 軍事體制中的陽剛文化是否加劇對女性的不尊重與不友善態度？

(二) 性別角色

1. 目前關鍵績效指標（KPI）主要聚焦於性別平等，但是否掩蓋了更深層的性別角色與文化議題？
2. 如何從短期的數據呈現轉向長期的性別角色轉變，以促進真正的性別主流化？
3. 政策雖重視性別平等，但對於性別角色的解構與再建構仍未深入，應如何強化？
4. 女性軍官是否仍需模仿男性軍官才能獲得認同？如何發展出具女性特質的軍事領導模式？

(三) 生理差異：同訪談大綱之內容。

(四) 性別暴力

1. 目前輕微性騷擾案件屢遭駁回，是否顯示政策與實務仍有落差？
2. 現行性別暴力評估方式僅考量案件處理流程與速度，是否應納入受害者滿意度、預防措施成效及教育宣導影響等質性指標？

第二節 KPI（關鍵績效指標）的性別偏見

國防部自 2007 年起推動性別主流化政策，並設定關鍵績效指標（KPI）以衡量政策推動成效。然本研究透過對國軍北、中、南部不同單位、不同階級之基層官兵的訪談發現，這些 KPI 在實際運作中可能存在性別偏見，甚至未能有效反映

軍中性別平等的真實狀況。指標以「宣導次數」「參訓率」「會議場次」等量化指標為核心的治理模式，雖在表面上營造出「性別中立」與「程序到位」，實際卻在執行端再製性別不平等。本節將從訪談資料中歸納出 KPI 可能存在的性別偏見，並結合理論分析其背後的原因，以下從指標設計、指標落差與指標效應三方面整理。

壹、KPI 指標設計的盲點與性別中立的假象

國軍性別主流化政策所設計的 KPI，多以可量化、表面可見的數字作為衡量依據。然從基層官兵的受訪內容可見，這些指標往往停留在形式操作，未能真正觸及組織文化與結構性的性別不平等，進而產生「性別中立的假象」。

多位受訪者直接指出，基層對性平政策的第一印象往往是可見的程序與表單，而非可用的權益與路徑。中部 234 旅的 FC1（女性上尉）對政策的直觀感受較為正向，她認為：「慢慢有差，然後再來政策的加入，就是有兩性平等的感覺了啦。我覺得這政策還是要繼續推下去，而且要落實」。她的語句呈現出基層對政策「方向正確」的期待，但也隱含著「是否真正落實」的質疑。

然實務層面的執行卻常淪為形式主義。FC2（中部 234 旅女性中士）直言：「這只有貼標語而已啊，就是走個形式的流動而已。」她又指出女性官兵座談會「一個月一次，非常落實耶」，但實際上「內容都沒什麼重要」，且「存在階級的問題…越級會被責罵」。顯示雖 KPI 在數據上達成「辦理座談會」，卻未能觸及真正的性別困境。

北部地區受訪者的經驗也反映相似矛盾。FN1（269 旅女性上尉）表示，她雖身為排長，卻「一直被叫去做招募，雖然工作輕鬆，但心裡會覺得，為什麼我要去招募？」她認為政策大多流於「宣導」，難以改變根深柢固的性別角色分工。FN2（裝訓部女性中士）更進一步指出，許多政策「大部分都是資料性的…單位就是資料打一打、寫一寫就這樣」，她甚至覺得：「近年來性別平等有變好，但好像不是因為這個政策的推動」。

南部樣本亦揭示出性別角色分派與形式化執行的雙重問題。FS1（564 旅女性上尉）提到，「襄儀跟司儀在部隊都是女性，可是都是由士官來擔任…男生也可以，可是都只叫女生，也不太合理。」這說明 KPI 中雖強調「性別中立」，實際卻默認女性的角色再製。她同時也批評「營級自己辦的那種（性別平等教

育），大家為了要做資料，其實就是把資料做一做，沒有那麼落實。」同旅的 FS2（女性上士）也感受到與政策的距離：「雖然有這個政策，但是也沒有很清楚的跟我們講說，現在多了些什麼東西。」她更強調，「沒有必要一定要讓女生做什麼司儀或襄儀，有的男生口條也很好，他可以去當司儀。」顯示性別角色期待依舊根深蒂固，卻被 KPI 的「性別中立語言」所掩蓋。

男性受訪者則從另一角度凸顯 KPI 的無力感。MC1（中部 586 旅男性上尉）坦言：「政策？老實說我還真的不知道……我覺得是長官的因素比較大。」在他眼中，性平政策的成效並非來自 KPI，而取決於長官的思維是否更新。MC2（586 旅男性上士）則批評 KPI 只重效率：「設定這個 KPI 出來之後，變成是針對這項事情好像只要時間內趕快結束掉就好，對受害人到底有沒有幫助、後續怎麼樣，完全一點意義都沒有。」他並指出，看似中立的制度設計，如車長職務並未明文排除女性，但因缺乏基礎設施（如女性寢室），女性實際上被排除在外，形成「以性別中立為名的性別再製」。

北部 584 旅的 MN1（男性上尉）觀察也顯示政策流於表層：「政策類的我不是很瞭解」，僅印象「修正歌詞」這類象徵性舉措。他更直指女生宿舍管制「建立在性別上面」，反映 KPI 未能處理潛藏的不對等。MN2（花防部男性上士）則認為「尊不尊重性別平等那是個人本身的問題，跟政策推動無關」，更凸顯 KPI 在文化面缺乏影響力。

來自南部 564 旅的 MS1（男性上尉）表示：「基層應該不太會知道這個指標到底有哪些」，顯示政策推動與基層脫節。而 MS2（男性中士）也只感受到「訊息推播、講述兩性營規」，直言「主要是宣導形式」，反映 KPI 指標多呈現「有無執行」，卻未能落實「是否有效」。

綜合來看，訪談資料揭示三大現象：第一，KPI 偏重形式與數據導向，導致基層僅視為例行作業，無法激發性別意識的內化；第二，KPI 雖使用性別中立語言，卻掩蓋實務上的性別不平等與角色再製；第三，KPI 的推動效果高度依賴主管態度與單位文化，而非制度本身的強制力。換言之，國軍性別主流化政策的 KPI 設計，雖標榜性別中立與普遍適用，實則在落實過程中製造「性別中立的假象」，無法真正回應基層官兵的需求與經驗。

貳、KPI 對「性別暴力」與「生理差異」的忽視

國軍性別主流化 KPI 雖涵蓋「性騷擾防範成效」、「性別平等教育參訓率」、「生理假規範」等項目，但從基層受訪官兵的經驗來看，這些指標多流於表面，未能捕捉性別暴力的真實樣貌，也忽略女性在生理差異下的制度需求。結果是表面上呈現「保障」與「中立」，實際卻製造新的壓力與不平等。

一、性別暴力的制度失能與假象

許多受訪女性直言，軍中性騷擾並非不存在，而是通報與處理機制流於形式。FN1（北部 269 旅女性上尉）提到，她在單位內曾遭男士官「吹氣、摸一下」，直到連長介入才被制止，但對方辯稱「平常關係好，不覺得有問題」。這顯示性騷擾的界線模糊，女性只能仰賴「男性長官保護」而非制度救濟。FS2（南部 564 旅女性上士）則提到，她曾遭遇帶有曖昧言語與肢體碰觸，但選擇冷處理：「這種事情很容易鬧大，最後搞得自己好像是罪人一樣。」申訴機制在權力結構下反而讓受害者承擔更多風險。

男性官兵的觀察同樣凸顯制度不足。MC2（中部 586 旅男性上士）批評 KPI 只在乎時效：「只要時間內趕快結束掉就好，對受害人到底有沒有幫助、後續怎麼樣，完全一點意義都沒有。」MN2（北部花防部男性上士）則舉例指出，有男性同仁被誤控性騷擾，「後面還他清白，已經來不及了。」，雖調查後還當是男性清白卻已被調職，反映出 KPI 僅追求「結案」數字，卻缺乏程序正義。

這些經驗揭示性別暴力 KPI 在數據上可能「零案件」、「時效達成」，但實際受害者難以獲得支持，甚至被污名化或邊緣化。KPI 未能處理「界線模糊」、「權力不對等」等深層結構問題，呈現出典型的「性別中立假象」。

二、生理差異的壓抑與制度困境

雖然國軍性平政策明訂女性可請「每月一天生理假」，但基層經驗顯示制度實際運作受限於文化與權力。FC2（中部 234 旅女性中士）直言：「主官不同意就不能請……從我入伍到現在大概四年都是這樣。」制度設計淪為主官裁量，失去保障效果。FN1（北部 269 旅女性上尉）則因擔心同僚閒言碎語而選擇強忍：「止痛藥一天要吞四五顆，但怕被講話，就還是很認命去上班。」FS1（南部 564 旅女性上尉）同樣提到，「我沒有請過生理假……會覺得比較丟臉」，擔心影響領導威信。這些案例突顯 KPI 雖規範假別，卻未處理職場文化中的「請與不請皆受懲罰」現象。

部分受訪者提出具體改革建議。FS2（女性上士）認為「每月一天」不足，建議改為「一年 12 天、彈性使用」，並批評現行規定「很不舒服還要去醫務所請假」極不合理。男性官兵中也有同理聲音。MC1（中部 586 旅男性上尉）認為生理假必要：「因為身體狀況不好，作業也做不好。」MN1（北部 584 旅男性上尉）則表示女性「該休息就休息」，肯定制度正當性。惟也有男性提出公平疑慮，如 MS1（南部 564 旅男性上尉）認為「如果只有女性有生理假，好像對男性不公平」，顯示制度仍引發性別比較與不滿。

整體來看，KPI 僅停留於「生理假是否存在」的層次，卻未納入「實際使用率」、「滿意度」、「文化障礙」等面向，無法捕捉女性真實處境。交叉對照北中南樣本可見，不論男女官兵皆指出，女性多數不敢請假或被迫強忍，以維持專業形象。男性則在支持與公平疑慮間擺盪，顯示缺乏教育與對話。制度則將「是否執行」化約為 KPI 數據，僅以「中立語言」或「假別設置」無法回應身體差異與性別暴力，而 KPI 數據化設計甚至掩蓋問題，使得性平政策在部隊中流於形式，忽略執行過程的文化壓力與結構性偏見。

參、KPI 與基層真實經驗的脫節

訪談內容揭示國防部所設定的 KPI 與基層官兵的真實性別經驗存在脫節。許多 KPI 更像是為滿足上級要求而「做資料」的形式主義，而非真正觸及軍中性別平等的深層問題。這種脫節導致政策推動流於表面，未能有效改變軍中根深蒂固的性別刻板印象、父權文化以及對女性的隱性歧視。KPI 的設計應更貼近基層的實際需求和挑戰，並納入更多質性指標以全面評估性別主流化政策的實質成效。

一、政策可見，內涵不明：訊息傳遞的稀釋與形式化

中部 234 旅 FC1（女性上尉）被問及是否解國軍性別平等政策，她答：「呃不清楚耶。」僅在追問後才聯想到「女性官兵座談……不都是問有沒有事情需要反映」；此顯示基層對政策的直接印象多來自「座談會」等可見形式，而非具體可用的制度內涵或權益路徑。相對 FN2（北部裝訓部女性中士）指出「這幾年性別平等有變好，但好像不是因為這個政策的推動，可能是因為社會風氣」，她將現況改善歸因於外部社會文化，而非軍中 KPI 導向的內部改革，突顯政策傳遞的「稀釋效應」。

南部 564 旅 FS1（女性上尉）直言，KPI 偏向結構與比率的呈現，卻難以回應基層在職場中遭遇的微觀權力關係與隱性壓力，她提到：「我原本要請留停……營長就會問那誰要接你的業務……其實這不是我該處理的事……這會給我人情壓力。」同一位受訪者也描述她必須用「跑三千」證明自己，才能讓男性閉嘴、心服口服，「體能上贏他們他們才會心服口服」。此種「以表現換尊重」的文化邏輯，既是女性在陽剛組織中常見的適配策略，也揭露 KPI 未能捕捉的「不可言說的門檻」。

二、KPI 的「中立語言」與現場的性別語境：從話語到權力的斷裂

FC2（中部 234 旅女性中士）的陳述，點出性別語境如何形塑「看不見的考核」，她說：「女生聲音比較溫柔……是天性」、「做得好就說因為你是女生，做不好也說因為你是女生」。她同時指出「沒證人」、「怕長官吃案」、「會被罵越級」等申訴障礙。這些現場語境與權力張力，皆未被 KPI 的「性別中立」指標所承接，造成「指標完成率高、官兵滿意度低」的悖離。

北部 269 旅 FN1（女性上尉）則對「氛圍改善」的提問直言：「沒有耶……男生在部隊裡人多，就是一股惡勢力……但我覺得女生也沒好到哪裡去。」此處揭示兩點：其一，性別多數與群體文化的壓力無法由 KPI 指標衡量；其二，女性群體內部亦可能延續或默認既有規訓，顯示改變不僅是制度宣示，更需要文化轉化與支持系統。

三、制度與後勤的「看不見障礙」：從輪訓、住宿到作息協調

FS2（南部 564 旅女性上士）清楚說明「制度同意」不代表「實質參與」，她在戰車排輪訓屢被以「女生不方便住宿」為由排除，甚至「單位願意讓我去，但裝訓部（納訓單位）不同意」，導致三次皆無法參訓。這種由後勤配套、場域設計、跨單位協調所構成的「看不見障礙」，不會直接出現在「女性參訓比例」的 KPI 表面，但卻切實阻斷女性累積核心經驗與戰力資本的路徑。

北部花防部 MN2（男性上士）的敘述，則把「性別友善」落到作息協調的細節上，他說：「我們下基地一個住一營區（男）、一個在四營區（女）……我們五點半要上山，但她們六點才剛出發。」此類地理與作息的不對稱，直接影響任務接續與評價，但 KPI 多偏重「女性進用比例」，較少觸及「進用後」的工作與後勤體驗。

四、性別化分工的持續與「被看見、被使用」的兩難

MC1（中部 586 旅男性上尉）指出，公開場合的「司儀／襄儀」慣常由女性擔任，他提及：「可能長得比較好看的女生……都會被叫去做襄儀、或者司儀……只要有公開活動幾乎都是女生被挑走。」這種「被看見」一方面讓女性在對外形象上被大量動員；另一方面，她們在核心任務上的歷練反而被抽空。這與 MS1（南部 564 旅男性上尉）的觀察相呼應：「女性較容易被拉去做文書……士官長會把她抓去做文書，不會讓她進戰車底盤」。MS2（南部 564 旅男性中士）也說明，女性較少被派到需要搬運的工差，即便有些女性願意下來做，也多靠個人主動而非制度指派。可見「好意的保護」在現場被實作為「柔性排除」，其結果是女性被固定在不具「戰力認證」的崗位，這種長期的「分工路徑依賴」難以由 KPI 的總量數據捕捉。

五、升遷與考選的結構性門檻：KPI 外的競爭秩序

MC2（中部 586 旅男性上士）談及考選制度時指出，「士官正期班未設女性保障名額」使得具實力、但在資積分排序上處於不利位置的女性難以入列；他主張可在既有名額之外「增列女性保障名額」，以補強結構性不利，而非降低門檻。此觀點凸顯「公平」與「差異回應」間的政策抉擇：若 KPI 只呈現錄訓比例而不處理制度性門檻，便難以改變長期累積的性別落差。

同一受訪者也點出空間治理對性別感受的影響：以鐵籠、偏僻區位管理女官寢，使女性有被「關起來」的心理壓迫，「像關監獄一樣……把人家當寵物在管」。這類「空間—治理—感受」的連動，既是性別友善的重要維度，也最容易被 KPI 遺漏。

六、「社會學習」勝於「制度推動」？

若綜合各區域與性別的陳述，可見一個反覆出現的判準：許多官兵認為現況改善更多來自社會整體的性別教育與世代更迭，而非 KPI 本身的推動。MN1（北部 584 旅男性上尉）指出，長官慣於「一視同仁」而忽略女性主觀感受，女性也在「臭男生的環境」中被期待容忍；而 MS1（南部 564 旅男性上尉）則表達男性在「只有女性擁有生理假」時的公平疑慮。這些張力都說明以「中立」語彙建構 KPI，無法替代針對差異的制度回應與文化溝通。

綜觀以上，KPI 與基層真實經驗的脫節主要表現在三層面：

- （一）資訊與認知層：多數官兵對政策只感知到座談、宣導等「看得見的形式」，內涵與路徑不清；
- （二）制度與後勤層：輪訓、住宿、作息與跨單位協作形成「看不見的障礙」，削弱女性參與核心任務的可行性；
- （三）文化與評價層：被動員於形象工作、以體能換尊重、以「保護」之名實施柔性排除，皆不易轉譯為 KPI 的量化成效。

第三節 軍隊性別經驗與文化的多重張力

軍隊作為一個高度陽剛化的組織，其內部存在著複雜的性別經驗與文化張力。本節不再檢驗 KPI 文本，而是回到制度在現場如何被「翻譯」為規則、慣例與互動秩序。在日常工作、訓練、分工、升遷與申訴的脈絡中，KPI 以外但受其深刻影響的文化邏輯如何運作？資料顯示，陽剛常模、保護一排除、風險治理與情緒標籤化，構成女性與男性共同面對的長期張力。本節將深入探討國軍基層官兵在性別主流化政策推動下，所面臨的性別角色衝突、生理差異的挑戰，以及性別暴力與權力不對等所衍生的多重張力。透過訪談資料的分析，揭示軍隊文化對性別平等的實質影響。

壹、性別角色衝突與刻板印象的固化

女性進入高度陽剛化場域後，在「以能力證明」與「被性別規訓」兩條路徑間反覆擺盪，並呈現男性官兵在風險意識與「保護一排除」邏輯中，如何不自覺地固化性別分工。整體分析結果為即使量化指標（例如女性比率）上升，日常互動中的性別刻板與評價語境仍持續運作，構成制度之外的第二重門檻。

一、女性的「能力正當化」策略與其代價

中部 234 旅 FC1（女性上尉）描述新到單位時面對酸語，只能選擇「以行動堵住質疑」，她說：「像我那時候下部隊，其實說酸也是會有的，就是覺得女生怎樣怎樣……所以我就以行動來證明，他們就不會講話了。」她並非為「討好」而下場勞務，而是認為站在一旁無助於任務、也無助於證成領導：「不是基於我要跟他們一起做，有些事我覺得站在旁邊看沒什麼用，就乾脆幫忙搬。」

此處呈現典型「以能力換尊重」的邏輯，說明女性往往以「可觀察的行動能力」換取領導正當性。女性需加倍展演可被陽剛文化承認的行動能力，方能取得

話語權。但此策略的評價標準仍以「男性化表現」為準繩，女性被迫在長期體能與權威展演中消耗心力。

二、雙重標準的評價語境，績效被「性別化解讀」

中部 234 旅 FC2（女性中士）直指日常評價是「性別化鏡頭」：「你做得好，長官就說因為你是女生；做不好，旁邊的人就會說女生就是連這種事都做不好。」她同時被貼上「太溫柔」、「太鑽牛角尖」的互斥標籤，顯示女性領導不易被就事論事地評量，而常被置於「不夠像男生」與「太不像女生」的兩難。此種評價框架，使女性績效難以脫離性別視角，導致同一行為在女性身上被解讀為缺點、在男性身上卻被視作風格。

三、領導風格的「性別適配」

北部 269 旅 FN1（女性上尉）說明她的領導策略從「溫柔規勸」到「制度處分」的轉換：「我比較溫馨，但如果好好講沒用我會直接下懲處。我覺得女生對男生就是要好好講。」她並觀察到「女生到越高階好像會模仿男生」，顯示女性在管理規模擴大後，為確保命令傳遞與威信，常被迫複製男性主導的語彙與姿態。這是一種「角色適配」，非出於性別本質差異，而是出於軍事組織對「有效領導」的既定陽剛詮釋。

四、去女性化的訓練規訓，陽剛典範的內化與再製

北部裝訓部 FN2（女性中士）凝練軍校到部隊的文化脈絡：「女生會模仿男生……怕被講話……不敢請生理假……就要陽剛、上戰場、打仗。」她也提醒學弟妹：「不用為了要跟男生一樣、模仿聲音；口令是要讓人家聽得懂，不是模仿。」中部 586 旅 MC2（男性上士）回憶軍校現場，女性被嫌「聲音像貓叫」被要求夜練口令，甚至出現以「和男性一樣的飯量」作為服從與毅力的測試；女性月事不適未吃完飯，還被命令「把倒掉的飯撿起來吃」。更關鍵的是，「要求這些的連長也是女性」顯示性別規訓不只由男性維繫，女性長官亦可能出於績效與秩序考量，傳遞陽剛標準。這與女性主義對「女性內化男性凝視」的分析相呼應，當「合格軍人」被定義為去女性化的陽剛典範時，女性便在制度化的「矯正」中被迫修正自我。

五、性別分工的柔性排除

南部 564 旅 FS1（女性上尉）指出儀式任務的性別分配：「襄儀、司儀幾乎都是女生……單位很常全部襄儀都是找女生……」；南部 564 旅 FS2（女性上士）補充，當她主動要求投入修車與搬運時，仍被以「你搬不動」為由勸退，說明「保護」與「不適任」常以好意之名成為柔性排除。

中部 586 旅 MC1（男性上尉）從文化譬喻切入：「這是中國人思想的根深蒂固……公開活動幾乎都是女生被挑走。」南部 564 旅 MS1（男性上尉）則把這種「好意安排」說得更直白：「考量她們（女生）可能對文書作業比較強項……不會讓她進戰車底盤。」結果是女性被系統性推向非戰鬥、非核心的「形象」或「文書」崗位，累積不到影響升遷與戰力評價的關鍵資本；而男性也因此產生「誰在撿輕鬆差」的不滿，形成雙向張力。

六、情緒標籤與正當訴求的貶抑

南部 564 旅 FS1（女性上尉）描述某些互動裡被要求以「女性角色」去換取溝通效果：「有一些長官會覺得你是女生，你去講他比較會聽……還有男生跟我說，那妳也去哭哭看。」當她理性爭取業務分配時，卻被貼上「靠北、難搞」的標籤，顯示女性提出正當訴求時，易被情緒化處理，正當性因此被弱化。此一語境使女性在「堅定執行」與「維持和氣」間長期自我節制，情緒勞動成本高昂。

七、男性的風險治理與性別距離的擴張

北部花防部 MN2（男性上士）談到現場的「自保」策略：「你就不要靠女生靠那麼近，不要跟她那麼好……她就有機會拿這個東西當理由去弄你。」出於被誤控的恐懼，男性成員傾向拉開距離、降低互動密度；此種「風險治理」雖可理解，卻在效果上加劇性別隔閡，令合作與信任更難建立，也讓女性更難進入非正式的資訊與支援網絡。南部 564 旅 MS2（男性中士）以「後宮甄嬛傳」形容女性群體互動間之勾心鬥角的心態與行為，即便是戲謔，也把女性互動貼上偏見化的文化標籤，進一步固化他者化想像。

八、媒體凝視與「非常態」導致女性被過度聚焦

北部 584 旅 MN1（男性上尉）指出社會與媒體對女性入伍的過度放大：「國防大學女性招生數超過男生……為什麼要小題大作？」他也強調「工作沒有性別門檻」，但承認組織文化的接受度仍有限。過度聚焦把女性置於顯微鏡下，一方

面提高可見度，另一方面也放大差錯成本，導致女性更傾向「零失誤」自我要求，進一步鞏固前述的「以能力換尊重」循環。

綜上所述，軍隊中性別角色的衝突與刻板印象，可歸納為以下幾點：

- （一）角色與評價：女性在「溫柔—威嚴」、「保護—排除」的雙重框中被評價，績效常被性別化解讀；男性則在風險治理中拉開距離，擴大性別隔閡。
- （二）訓練與文化：去女性化的訓練要求（聲線、飯量、耐受度）與儀式化的花瓶分工，持續再製「合格軍人＝陽剛典範」的單一模板。
- （三）職涯與資本：女性被引導至文書／儀式工作，難以累積戰力與關鍵經驗，造成升遷路徑的結構性不利；而男性對「誰撿輕鬆差」的不滿，也形塑次級對立。

女性非「例外軍人」，男性也非「唯一標準」。唯有在訓練、評鑑、分工與互動規則上同步鬆動陽剛單一典範，將多元領導與差異回應納入正式制度，性別角色的衝突與刻板印象才可能逐步鬆動，軍中的性別正義才能從 KPI 走向日常。

貳、生理差異的挑戰與軍隊文化的調適困境

女性官兵的生理差異，特別是生理期，在軍隊這個強調紀律和體能的環境中，成為一個顯著的挑戰。儘管國軍設有生理假制度，但軍隊文化和同儕壓力使得這項政策的實施面臨困境。

一、從能力門檻到文化門檻

在裝甲兵的重裝環境中，生理負荷成為第一道「可見」門檻。中部 234 旅 FC1（女性上尉）認為裝甲任務「上下戰車就要一些力道……需要一點體力活」，她也提到同袍「稍微講話酸一點點……當作玩笑話」。此處可見雙層壓力，一是身體上的持續負荷，二是語境裡的「酸」被常態化為幽默，將女性的努力置於被挑剔與檢驗的位置。

南部 564 旅 FS1（女性上尉）進一步描述：「男生的話隨便一練就好，女生要花三個月……你贏他們，他們才會心服口服。」在這種常模下，女性若要取得等值認可，必須以加倍訓練補償生理差距；而一旦選擇依制度請假，則可能被貼上「不夠能」的標籤，形成隱性懲罰。

二、從法定權益到被污名化的選擇

生理假是制度層面的保障，但在單位文化與權力實踐中，常被轉譯為「特別待遇」。中部 234 旅 FC2（女性中士）直言：「主官不同意就不能請……部隊沒人，你能拿我怎樣」。北部 269 旅 FN1（女性上尉）則透露自我隱忍策略，因「男生嘴巴很賤」與威信考量而「從不請生理假」。由此可見，法規上的「可請」在現場被轉換為「能否承受眼光」的社會性抉擇，請假被質疑、不請則傷身與影響績效；法理權益在文化語境裡被污名化，成為女性需自行承擔的「名聲風險」。

三、制度單一化與柔性排除

除了請假決策本身，流程與配套也加劇生理差異的負擔。FC2（女性中士）指出現行「每月一天」難以覆蓋個體差異，且「很不舒服還要本人去醫務所請假」與需求衝突。南部 564 旅 FS2（女性上士）補充，生活基礎設施（如洗衣）不足，使女性在疲勞與經期狀態下仍需額外勞務，等於以個人補償結構性缺失。

更關鍵的是，後勤與安全考量經常被實作為「柔性排除」。FS2 多次被以「女生不方便住宿」為由排除受訓；中部 586 旅 MC1（男性上尉）則提到有女性同仁因「煞車壓力過不了」只能轉任裝填兵，最後因生涯與家庭考量退伍。這些例子說明，當標準與場域未經性別敏感調整，制度會把差異解讀為「個人不適任」，導致人才流失。

四、同理與公平之間，男性觀點的張力與轉機

多位男性受訪者呈現出「同理—公平」之間的拉扯。中部 586 旅 MC2（男性上士）主張「這不是病，是女性的生理現象」，反對把生理假視為病假，並強調「男性感冒也會請假」，呼籲以教育矯正刻板印象。北部 584 旅 MN1（男性上尉）表示「該休息就休息」，但也透露組織對女性專注度的疑慮；南部 564 旅 MS1（男性上尉）雖認為「體能可以訓練」，但對生理假仍隱含功利質疑；MS2（男性中士）則從早先的「不太適合裝甲」改口為「來都來了，就想辦法練，大家一起努力」，顯示態度可被改善，但需要清楚規則、充分溝通與領導示範。

整體來看，男性的同理往往停留在個人善意，尚未轉化為制度化支持；「公平」的語彙若未納入差異回應框架，易退回到「單一標準」邏輯，讓差異再度被視作個人問題。

五、產後復工與生命歷程的缺位

南部 564 旅 FS1（女性上尉）指出「四十二天其實有一點少……生理修復與體能恢復有落差」，說明現行產後復工規劃缺乏功能性與漸進性；若以單一時間閾值取代分階段支持（如：任務強度、體能目標、哺乳與夜間照護配套），將迫使女性以個人成本填補制度空白。現行 KPI 偏重「有無設置」（如是否有產假、生理假），卻鮮少監測「可近性」（是否用得上）與「去污名化成效」（用不會被懲罰），導致「做不等於到位」。

綜合樣本可見三項關鍵小結：

- （一）標準面：以男性常模建構標準，未設計等值但不同形的達成路徑；
- （二）流程面：請假流程與生活後勤未與生理需求對齊（就醫、住宿、器材、人力備援）；
- （三）文化面：請假被污名化、體能被過度檢驗，女性被迫在「撐住—被認可」與「請假—被質疑」間擺盪。

透過以上分析，未來在制度的設定上需修正為讓差異不再是需要隱藏的個人弱點，而是可以被制度、文化承認的正常需求。唯有把差異制度化、把善意規則化，KPI 才能真正走出「中立語言」的表象，讓女性官兵不必在身體與職涯之間做出零和選擇，也讓男性官兵在清晰規則下不再以距離作為唯一的風險治理。

參、性別暴力、權力不對等與申訴機制的信任赤字

軍隊中的性別暴力問題，包括性騷擾和言語貶低，在權力不對等的環境下更顯複雜。從訪談內容揭示受害者對申訴機制的信任度不足，以及軍方處理方式可能存在的偏頗。

一、非正式規勸取代制度啟動

中部 234 旅 FC1（女性上尉）描述她在受訓現場見到越界互動，採取臨場拉開的「非正式」介入：「那時候我在受訓……就看到欸這舉動不對……我們看到就覺得，欸這不太好，就把他們拉開。」她同時提醒濫訴風險：「不是說隨便就能告成……不然會造成很多案件」，折射出基層對申訴門檻與濫用疑慮的雙重擔心。此處可見，單位前端的教育與即時辨識不足，使得「非正式勸止」常取代「制度性啟動」，讓規範停留於臨機處理而非可追溯的程序。

二、結構型暴力的日常化，語言羞辱與壓案傾向

中部 234 旅 FC2（女性中士）直述她遭遇的語言暴力與壓制處理：「抓爆你的 OO」、「我沒有把你當女生看」，以及長官「不希望擴大」、「壓案」的作法。她坦言「只要男生比例大於女生，多半會發生很多這種事情」，指出比例失衡下的結構性風險。即使出現極端個案（如「偷跑到女官寢裝針孔」）最終「指揮官將加害者撤職」，多數情境仍「未被正當處理」。這說明在「數字達標」之外，權力文化對案件的定調與弱化，才是申訴失效的關鍵來源。

三、界線模糊與「好關係」的誤解，同儕壓力下的錯位認知

北部 269 旅 FN1（女性上尉）在執行聯勇任務時遭遇士官越界：「他在我耳後吹氣、摸我，連上的男生看到才出來說話，連長後來才處理。」加害方以「我們平常很好」合理化，顯示「友好關係」常被曲解為可越界的授權；制度未及時介入，反而仰賴同僚見義勇為與主官事後調停。此類界線模糊在軍中高密度人際互動中特別常見，亦凸顯性平教育若不觸及「權力情境」與「同儕規範」，易流於口號。

四、當事人主體性的剝奪，程序啟動未問「本人」

北部裝訓部 FN2（女性中士）對於被外人代為通報的經驗直言不信任：「你要往上報之前，至少要先問我到底是發生什麼事情……沒有站在我的角度替我著想。」她的陳述點出軍中常見的程序性問題：為「求效期」或「避免責任」，先行通報、事後補問，造成被害人被動、甚至二次創傷。形式上健全的機制，若未落實「知情同意」、「以人為本」，將使當事人對制度喪失信賴，轉而選擇沉默或冷處理。

五、權力不對等下的沉默策略，申訴的標籤化與反作用

南部 564 旅 FS1（女性上尉）描述多次遭遇性暗示、肢體碰觸與語言輕蔑：「有遇到男性士兵……說去休息」、「長官碰我的膠盔……摸我頭有點不舒服。」她選擇「撐住」與自我要求，因「講的話會被針對」且擔心被貼標籤。

同旅 FS2（女性上士）亦表示面對上級的肢體與言語騷擾時「怕事情鬧大、變成自己的錯」而冷處理。可見，在權力不對等且文化未支持的環境中，申訴本身被視為高風險行為；保護機制若無同儕支持與上層背書，容易反噬當事人社會資本。

六、教育的「出公差化」與 KPI 的時效崇拜

中部 586 旅 MC1（男性上尉）認為政戰宣導「只講不要犯兩性」，且「長官不可能去聽」，上層回避自我教育的責任；MC2（男性上士）補充「只是來出公差」，課後「聽過水就結束」，再批評 KPI：「你多久時間內就一定要完成」，忽視受害者回饋與後續追蹤，甚至被「利用當武器」進行權力操作。此種「時效達標—情境落空」的治理邏輯，說明量化 KPI 一旦取代「受害者中心」與「程序正義」，制度將把複雜的人際傷害轉譯為可結案的報表，導致信任耗損。

七、主體認定與程序失序，懲前毋後與誤懲風險

北部 584 旅 MN1（男性上尉）點出裁量權集中與判準不一：「不是當事人覺得怎樣，而是達到長官的標準……這個區間最可怕。」北部花防部 MN2（男性上士）則描述常見處置：「先調離現職、之後才去調查」，即便最後還清白，名譽與職涯已受重創，「行得正、坐得直，也會被弄到不成人形」。

南部 564 旅 MS2（男性中士）談到單位副排長於公眾場合手機播放色情不雅內容，最後竟由揭露不當內容的女性排長被調離現職，呈現典型的「吹哨者反受懲」；MS1（男性上尉）總結基層常見的「長官想讓事情簡單」，以第三人在場、開窗等「預防 SOP」替代深究，結果是程序愈來愈像風險切割，而非真相發現。

綜合以上分析，機制失效可歸納於以下幾點：

- （一）權力面：申訴程序的啟動與裁量權集中於上層，當事人主體性易被剝奪；上層又有壓案與簡化傾向。
- （二）文化面：同袍與長官以「好關係」與「玩笑」淡化越界，加上對濫訴的恐懼，讓基層更傾向非正式處理或沉默。
- （三）治理面：KPI 強調時效與結案率，教育「出公差化」，程序出現「懲前毋後」與誤懲，破壞制度正當性。

依上述內容，軍隊中的性別經驗與文化張力，不僅體現在性別角色衝突和生理差異的調適困境上，更深層次地反映在性別暴力、權力不對等以及申訴機制的失效。這些問題根源於軍隊長期以來形成的陽剛文化和父權體制，使性別主流化政策的推動面臨重重阻礙。若要真正實現軍中性別平等，除政策的制定，更需要從文化層面進行深層次的變革，挑戰既有的性別刻板印象和權力結構。

第五章 結論

第一節 研究發現

本研究的核心問題為：「國軍性別主流化政策在基層單位的落實情況如何？軍中獨有的陽剛文化對於性別平等政策的推動產生了哪些影響？」為回答此研究問題，研究從女性主義視角出發，設定三項研究假設：其一為自由主義女性主義觀點假設（認為透過制度化的平等措施可改善性別不平等）；其二為激進女性主義觀點假設（強調深植的父權文化將成為性別平等的主要障礙，需要對結構進行更激進的改變）；其三為「可見度偏誤」假設（質疑政策評估過度依賴可量化的表面指標，可能掩蓋深層問題）。透過對國防部性別主流化政策文件（特別是關鍵績效指標 KPI）的分析，以及對 12 位陸軍裝甲兵官兵的深度訪談，本研究整理出以下主要發現，並以「性別平等」、「性別角色」、「生理差異」與「性別暴力」四大面向進行闡述，以刻畫政策文本與基層實踐間的落差與挑戰。

壹、性別平等：形式化指標與實質參與的落差

國防部在推動性別主流化政策時，設定多項旨在促進性別平等的 KPI 指標，例如「增加女性人力進用比率」與「開放裝甲官科職缺進用女性」。然本研究發現這些量化指標在實際執行中，往往流於形式，未能有效轉化為女性在軍中實質的平等參與與職涯發展，在基層實際作用有限。訪談結果顯示，基層官兵普遍將 KPI 視為「做資料」與「跑流程」的形式性作業，而非改變文化的實質力量。實際改善兩性互動氛圍的主因，來自於外部社會教育的普及與世代更迭，使新進官兵對性別平等的接受度提高，性別平等在軍中的逐步實現更多是社會環境開放氛圍滲透的結果，而非 KPI 推動所直接導致。然若全盤否定政策存在，將導致中高層與基層間的性別觀念落差持續擴大，凸顯政策雖無法直接改變基層文化，卻仍在制度層面發揮防止落差擴大的功能。

此現象凸顯 KPI 設計的盲點，即過度側重數字上的達成，忽略軍隊內部文化與實踐層面的深層阻礙。政策的表面開放並未完全打破性別隔離與歧視，反而可能導致女性在軍中面臨「進入卻無法融入」的困境。此外，「性別主流化訓練參訓率」等指標也存在形式重於實質的問題，訪談對象普遍認為性平宣導流於表

面，甚至導致部分男性官兵的反感。若未能觸及軍隊根深蒂固的陽剛文化與性別偏見，僅憑量化指標難以實現真正的性別平等。

上述發現呼應本研究的激進主義女性主義假設（H2），單靠制度化、形式化的平等措施並不足以改變實質的不平等。國軍雖建立看似中立的量化指標體系，但自由主義取向強調的法律與機會平等在此案例中顯得有限。女性雖有「平等進入」的機會，卻未必享有「平等參與」的現實，此證明形式平等與實質平等間的落差如假設所料。

貳、性別角色：刻板印象的固化與性別張力

儘管國軍在政策上努力推動性別主流化，軍中根深蒂固的性別刻板印象仍導致女性官兵在職涯發展和日常工作中面臨顯著的性別角色衝突，此衝突不僅限制女性發展，亦加劇軍隊內部的性別張力。訪談揭示，軍隊內部的性別分工依舊明顯，即使 KPI 標榜「性別中立」，女性仍被大量動員於司儀、襄儀、文書等非核心任務，並在核心專業（如戰車輪訓）中因「不方便」、「保護」等理由被柔性排除。女性常需透過「以能力換尊重」來證成正當性，卻被置於雙重標準的評價框架之下。這些現象反映出，KPI 無法有效鬆動日常互動中的陽剛常模與刻板分工。這種將女性置於「形象」或「輔助」角色的做法，阻礙她們在軍事專業領域的發展，也反映出軍隊在性別角色解構與再建構上的不足。

另一方面，性別刻板印象也對男性官兵造成不公平的勞動分工，進而引發抱怨與性別對立。此建立於性別上之對比現象不僅加劇兩性間的隔閡，也顯示軍隊在任務分配上未能實現真正的性別平等，反而強化傳統的性別分工模式。此外，研究亦觀察到部分女性官兵為爭取認同，選擇模仿男性行為風格，抑制自身女性氣質（Cynthia Enloe, 2000），這也反映出軍中陽剛文化對性別表達的限制，以及女性為適應環境所付出的額外努力。

上述發現驗證激進女性主義觀點的假設，制度表面的中立無法掩蓋實質上的父權結構。軍隊的陽剛文化透過日常分工和互動將性別刻板印象再生產，支持「不改變結構就難以真正平等」的觀點。女性被邊緣化至輔助角色、男性被侷限於剛強形象，皆顯示父權體制的深厚影響正如激進女性主義所強調的一樣，需要從根本挑戰傳統性別角色的界限。

參、生理差異：政策與文化間的調適困境

女性官兵的生理差異，特別是生理期，在軍隊這個強調紀律和體能的環境中，成為一個顯著的挑戰。儘管國軍設有生理假制度，但本研究發現軍隊文化和同儕壓力使得這項政策的實施面臨困境，未能真正體現對女性官兵的人性化關懷，大部分女性官兵因擔憂影響威信或遭受閒言冷語而選擇隱忍。男性官兵則多介於「同理」與「公平」的張力之間，顯示現行制度未能妥善處理差異。KPI 僅停留在「是否設置」的層次，未納入實際使用率、文化污名與滿意度等關鍵面向，造成法理保障與文化實踐間的斷裂。

FN1 的訪談內容明確指出，她因「怕被講話」，還是忍著身體不適去工作，反映出軍中普遍存在的「逞強」文化和對女性生理期的「不理解」或「歧視」，使得女性官兵不敢或不願請假，以免被貼上「嬌弱」或「偷懶」的標籤。這種文化壓力，使得生理假這項看似友善的政策，在實際執行中大打折扣。

MS2 的訪談內容亦印證此文化張力，他說明單位部分同仁曾質疑戰備任務大家都需執行，為何她可以請生理假？反映部分男性官兵對生理假的不理解和不滿，認為這對男性不公平。儘管 MS2 個人表示理解女性生理期的不適，但這種普遍存在的「不公平」觀念，仍是軍中性別文化調適的一大障礙。

此外，FN2 亦提及醫務所要求本人親自請生理假的不合理規定，這對於已經「很不舒服」的女性官兵來說，無疑是雪上加霜。這顯示軍隊在處理女性生理差異時，仍缺乏足夠的彈性和人性化考量，未能真正從女性官兵的需求出發，導致政策的善意未能完全落實於基層。

上述發現進一步說明自由主義取向政策的侷限，雖訂立保障女性的表面制度，但若未同步改變組織文化，政策效果將大打折扣。女性生理假制度表面上符合兩性平權理念，卻因文化阻礙使其陷入「有法而不敢用」的困境，這正是可見度偏誤的體現，決策者關注到看得見的制度安排，但忽視看不見的態度與氛圍。女性在此處境中選擇隱忍，印證政策評估時若僅看制度有無，容易高估實際成效。激進女性主義的觀點則提醒我們，真正的平等需考量性別差異並調整結構；本研究中軍中的父權規範讓女性難以行使權益，也呼應該觀點的預期。

肆、性別暴力：權力不對等下的申訴困境與文化阻礙

軍隊內部存在的權力不對等關係，使得性別暴力問題更加複雜化，並導致受害者在申訴時面臨重重困境。本研究發現，性騷擾和言語貶低在軍中並非罕見，

軍隊內的性騷擾、言語羞辱及權力不對等現象依然存在。雖申訴制度形式健全，但實務上常因「壓案」、「懲前毋後」或「過度簡化」而失效，甚至導致當事人遭受二次傷害。男性官兵也指出，部分事件淪為「時效交差」或被工具化，反而削弱制度正當性。這顯示 KPI 的「結案效率」邏輯，無法回應性別暴力的複雜性，更無法真正保障受害者，使正式申訴管道的有效性受到質疑，軍中文化對此類問題的處理態度亦仍有待改進。

受害者擔心申訴會「鬧大」或導致「自己好像是罪人一樣」，寧願選擇隱忍或自行迴避。這種對申訴機制的信任度不足，使得許多性騷擾事件被掩蓋，加害者逍遙法外。該案例則揭示軍方在處理性騷擾案件時，可能過於強調程序而忽略當事人感受的問題，即使是旁人善意的舉報，也可能因處理方式不當而對當事人造成困擾，進而影響其對申訴機制的信任。

此外，言語貶低（如因體型被嘲諷）亦反映出軍中對女性身體形象的刻板要求和尊重，這類看似「無惡意」的言論，實則構成性別暴力的一種形式。另部分男性官兵對性騷擾防治的「無限上綱」和「小題大作」感到反感，甚至認為「漂亮女生在軍中已經變成一種困擾」。這種觀點反映軍中對性別平等議題的誤解，以及將性騷擾防治視為對男性「限制」而非對女性「保護」的偏頗認知，進而加劇兩性間之隔閡與對立。這些現象共同構築軍中性別暴力的複雜圖像，顯示僅靠政策條文難以根除深植於文化的性別歧視與暴力。

上述發現再度凸顯激進女性主義對權力結構的強調，軍階體制與父權文化交織，使女性在面對性別暴力時處於弱勢，而形式上的申訴機制未能撼動這種不對等的權力關係。KPI 所強調的「快速結案」、「降低案件率」則體現可見度偏誤，高層關注的是報表上的數字漂漂亮亮，但真正影響官兵安全與信任的因素，如申訴環境是否友善、權力關係是否透明公正，卻難以量化而被忽視。本研究的發現呼應第三項假設，證明過度依賴可見的績效指標，可能掩蓋制度在實質運作上的缺陷。

第二節 政策建議

基於本研究的研究發現，為有效推動國軍性別主流化政策，並促進軍中實質的性別平等，本研究針對前述四大分類所揭示的問題，提出以下具體政策建議，期能從制度、文化與實踐層面，全面提升國軍性別主流化的成效：

壹、性別平等：深化實質參與與評估機制

針對性別平等政策在實踐中流於形式、未能有效促進女性實質參與的問題，建議國防部應重新審視現行 KPI 的設計，並深化性別平等教育與文化變革，以確保政策能真正觸及軍中根深蒂固的性別偏見與陽剛文化。具體建議如下：

一、重新審視 KPI 設計，納入質性評估指標

現行 KPI 應從單純的量化導向轉向質化與實質成效導向。除「女性人力進用比率」等數字指標外，應增加對女性官兵在軍中實際參與度、職涯發展機會、晉升公平性等方面的質性評估。例如，可透過定期匿名問卷調查、焦點團體訪談等方式，了解女性官兵對其工作環境、任務分配、領導風格的滿意度，以及是否感受到性別歧視或排斥。同時，也應納入男性官兵對性別平等政策的認知與接受度評估，以全面瞭解政策推動的實質影響，避免「做資料」的形式主義。

二、細化「開放職缺」的 KPI，關注實質參與

針對「開放裝甲官科職缺進用女性」等指標，不應僅停留在「進用」的數字，而應追蹤女性官兵在這些職缺中的實際任務參與度、訓練機會以及是否能發揮其專業能力。例如，可設定女性官兵參與核心戰訓任務的比例、獲得專業技能培訓的機會等指標，確保女性不僅能「進入」，更能「融入」並「發展」。

三、推動全方位的性別平等教育

性別平等教育不應僅限於「兩性營規」和「男女分際」的宣導，而應深入探討性別刻板印象、性別角色、性別暴力、生理差異等議題。教育內容應涵蓋性別權力關係、性別多元性、性別友善溝通等，並透過案例分析、情境模擬等方式，提升官兵對性別議題的敏感度和同理心。教育對象應涵蓋所有層級官兵，特別是各級幹部，以確保他們能成為性別平等的倡導者和實踐者，從根本上改變軍中對性別議題的誤解與反感。

四、建立性別友善的軍隊環境

除政策和教育，軍隊應在硬體設施和軟體服務上提供更性別友善的環境，如確保女性官兵的住宿、衛浴設施充足且符合隱私需求，並考慮 FN2 提出的「女官寢鐵窗、鐵門」等問題，在保障安全的同時，避免給予女性被「隔離」或「監

禁」的感受。此外，應提供更完善的心理諮詢和支持服務，協助官兵處理性別相關的困擾和壓力。

五、KPI 指標指向中、高層軍職人員的性別意識教育與再訓練

研究發現國軍基層官兵對性別平等的認知與態度，更多源於近年社會環境的開放氛圍與性別教育的推展，而非直接來自國防部設計的 KPI。同時依據訪談內容指出，中高層幹部的父權思維與保守價值，往往成為制度落實的關鍵阻力，顯示管理者的決策深受性別刻板印象影響。

此外生理假請假方面受上級批准方可請假，制度保障權益時，實際仍掌握在上級手中。這種高度集中的裁量權，反而可能使政策成為強化父權規訓的工具，而非鬆動性別不平等的契機。訪談也指出「長官的思維」往往比制度本身更能影響基層氛圍。若上級主管仍以「女生聲音要大聲」、「女生不適合戰車」等傳統陽剛標準來評價，則即便基層官兵因社會變遷而逐漸接受性別平等觀念，組織內部上下層之間的性別觀差異仍會擴大。

因此本研究建議，性別主流化政策未來的推動應將重心由「基層宣導」轉向「中高層軍職人員」的持續教育與再訓練。透過強制性、系統化的性平課程，使具備實際權力的指揮幹部理解性別差異、權力不對等與文化偏見的影響，進而在單位中展現出支持性別平等的領導姿態。唯有如此才能避免「社會觀念已前進、軍中卻仍停留在過往父權規範」的現象，縮減世代與層級之間的認知落差，確保性別主流化政策在組織中獲得實質的正當性與效力。未來的 KPI 設計政策重點應轉向中高層軍職人員的教育與再訓練，避免因父權守舊思維造成上下層性別觀念落差擴大。

貳、性別角色：挑戰刻板印象與鼓勵多元發展

解決軍中性別角色刻板印象固化與性別張力問題，國軍應積極挑戰傳統陽剛文化，鼓勵多元性別表達，並在任務分配與職涯發展上實現真正的性別平等。建議如下：

一、挑戰軍中陽剛文化，鼓勵多元性別表達

軍隊應逐步挑戰傳統的陽剛文化，鼓勵官兵展現多元的性別特質和領導風格。透過表彰不同性別官兵在各領域的傑出表現，打破性別刻板印象。同時，應鼓勵男性官兵參與傳統上被視為「女性化」的工作，如文書、行政等，以促進勞

動分工的性別平等。對於女性官兵，應鼓勵她們在戰鬥單位中充分發揮潛力，並提供必要的支持和資源，避免「花瓶化」現象，使其專業能力得到充分發揮。

二、促進任務分配與職涯發展的性別平等

軍隊應建立更公平、透明的任務分配機制，確保所有官兵，無論性別，都能根據其能力和專業進行任務分派，而非受限於性別刻板印象。應定期檢視職涯發展路徑，消除隱性障礙，確保女性官兵在晉升、培訓和重要職位歷練上享有與男性同等的機會。這不僅有助於提升女性官兵的士氣和留營意願，也能有效緩解男性官兵因不公平分工而產生的抱怨。

三、發展具女性特質的軍事領導模式

鼓勵女性官兵發展出具備自身特質的軍事領導模式，而非一味模仿男性。軍隊應提供相關培訓和支持，幫助女性領導者發揮其獨特的領導優勢，例如更注重溝通、協作和情感連結等，豐富軍隊的領導文化。透過樹立多元的領導典範，可以逐步改變軍中對「合格軍人」的單一性別想像。

參、生理差異：優化政策與營造友善文化

針對女性官兵生理差異所面臨的挑戰，以及政策與文化間的調適困境，國軍應優化相關政策，並積極營造更具同理心與支持性的軍隊文化。建議如下：

一、優化生理假制度，體現人性化關懷

針對生理假等政策，應深入探討女性官兵請假意願背後的文化因素和制度障礙。可將「女性官兵生理假請假意願調查」納入 KPI，並根據調查結果調整政策。同時，應考慮 FN2 提出的「醫務所要求本人親自請假」等不合理規定，簡化請假流程，並提供更彈性的生理假機制，例如將每月一天調整為每年 12 天，可彈性使用，並允許連續請假，以更符合女性官兵的實際需求。此外，應加強對男性官兵的宣導教育，使其理解女性生理期的正常性與不適，減少因不理解而產生的偏見和抱怨。

二、加強對女性健康議題的重視與支持

軍隊應提供更全面的女性健康服務，包括定期健康檢查、婦科諮詢等，並確保相關醫療資源的可近性。同時，應針對女性官兵在軍中可能面臨的特殊健康問

題（如高強度訓練對生理的影響）進行研究，並提供相應的預防和治療措施。透過實際行動，展現軍隊對女性官兵身心健康的重視。

肆、性別暴力：強化申訴機制與文化矯正

為解決軍中性別暴力問題，特別是權力不對等下的申訴困境與文化阻礙，國軍應強化申訴機制，並從根本上矯正軍中對性別暴力的認知與態度。建議如下：

一、強化性騷擾防治 KPI 的有效性

「性騷擾事件防範成效」的 KPI 應從「事件發生率」或「申訴處理率」轉向「受害者信任度」和「申訴流程友善度」的評估。建議建立獨立、保密的申訴管道，並確保申訴流程的透明度與公正性，避免對受害者造成二次傷害。同時加強對性騷擾加害者的懲處力度，並將懲處結果納入 KPI，以發揮警示作用。此外，應定期對申訴機制進行評估，並根據官兵反饋進行改進，確保申訴機制真正有效運作，而非流於形式。

二、深化性別暴力防治教育，矯正錯誤認知

性別暴力防治教育應超越單純的法規宣導，深入探討性別權力關係、同意權、性別刻板印象與性騷擾的關聯。應特別針對部分男性官兵對性騷擾防治的「無限上綱」和「小題大作」等錯誤認知進行矯正，使其理解性騷擾防治是為了保障所有官兵的權益，而非對特定性別的「限制」。透過案例分析和情境模擬，提升官兵對性別暴力的敏感度，並鼓勵旁觀者介入，共同營造零容忍的環境。

三、建立跨性別對話與合作機制

為有效解決軍中性別議題，應鼓勵不同性別、階級的官兵進行開放、建設性的對話，並建立合作機制。除現有的女性官兵座談會，應定期舉辦涵蓋男性和女性官兵的跨性別座談會，提供一個開放的平台，讓官兵分享其性別經驗、困擾和建議。座談會應由具備性別敏感度的專業人士引導，確保討論的建設性和有效性。同時，應鼓勵男性官兵積極參與性別平等議題的討論和推動，使其認識到性別平等不僅是女性的議題，也與男性的權益和軍隊的整體發展息息相關。

伍、總結

本研究以女性主義觀點檢視國軍性別主流化政策之實踐，並透過對北、中、南三地官兵（含女性與男性、尉官與士官）的訪談，揭示出政策文本中「KPI 治

理」與基層經驗間的落差。國防部自 2007 年推動性別主流化以來，確實在制度層面建立一套看似中立、可量化的指標系統，包括宣導次數、座談會辦理率、生理假規範、性騷擾處理時效等，然這些指標在基層的實際效應有限，甚至在部分情況下，掩蓋更深層的結構性問題。

綜合研究發現與分析，本研究對先前提出的研究問題作出回應，並檢驗所設定的三項研究假設。首先，從自由主義女性主義觀點出發的假設認為，透過政策制定的形式平等可以促進性別平等，然而研究結果顯示，僅有制度化的量化指標與形式措施並不足以帶來實質的性別平等。國軍性別主流化政策建立招聘比例、職缺開放、宣導場次等一系列 KPI，此措施確實為女性提供進入軍隊的機會和平臺，表面上看實現法律和機會的平等，然在基層層面，女性並未因此完全融入組織、獲得與男性對等的發展空間，形式平等並不自動轉化為內容平等，國軍的經驗證明，缺乏對深層態度和文化的改變，光有表面的規定與數據，仍可能讓女性陷於制度提供機會但環境不支持的兩難處境，自由主義取向的政策效果有限，需要輔以更深入的文化轉變。

其次，激進女性主義觀點的假設強調父權體制和陽剛文化才是性別不平等的根源，必須對結構本身進行改造。本研究發現呼應此假設，軍隊內部根深蒂固的陽剛文化、性別角色刻板印象和權力不對等，的確是導致政策在執行過程中效果打折扣的主要原因。無論是女性在戰鬥職務中遭遇的暗中排斥、名義上有生理假卻實際難請，還是性騷擾申訴制度因權力壓力而失靈，無不指向軍中既有權力結構對性別平等努力的消解作用，證實假設二，在未撼動軍中父權權力結構的情況下，性別主流化政策很難真正落地生根，只有當陽剛霸權的軍隊文化受到質疑與鬆動，男女官兵才能在實際氛圍中感受到平等。軍中的性別進步，很大程度上依賴於整體社會性別意識的提升和年輕世代觀念的改變，而非 KPI 本身的推動，兩性互動逐漸趨於平等，並不是因為「宣導次數夠多」或「通報件數達標」，而是因為外部社會氛圍對性別平等的接受度提高，進而影響到軍中年輕一代的態度，顯示 KPI 的影響力在組織內部被高估，而社會教育的滲透才是更核心的推動力，這些屬於結構、文化變遷的範疇，符合激進女性主義對結構性改革必要性的主張。

第三個假設「可見度偏誤」也獲得支持。國軍性別主流化政策過度依賴看得見、數字化的指標來評估進展，卻忽略許多看不見的關鍵因素（如官兵心理感受、非正式文化運作），高層關心的 KPI 報表上，女性比例逐年上升、宣導場次達標、案件結案率接近 100%，似乎一切順利；但在這些漂亮數字的背後，女性仍感受到孤立與壓力，男性亦有隱藏的不滿與誤解，整體文化的改變遠遠滯後於數字的進步。此種重視「可量化成果」、輕忽「實質改變」的傾向，正是可見度偏誤的體現，若決策層只看得到指標的進步，可能會高估政策成效，錯失辨識基層真實困境的機會，唯有將無形的文化面向納入評估與討論，才能避免政策陷入粉飾太平的陷阱。

然這並不代表政策推動可以全盤否定。訪談結果同時指出，若缺乏政策作為制度支撐，軍隊內部上下層對性別的認知落差將會進一步擴大。基層在社會氛圍影響下逐步接受性別平等，但中高層軍職人員，特別是來自較早期父權文化養成的一輩，往往仍保有守舊思維。例如，女性被排除於戰車排輪訓之外、女性寢室以「鐵籠管理」、或是長官以「不要鬧大」為由壓案，這些案例都說明，中高層的父權思維與文化規訓，往往比制度文本本身更具影響力。

因此，本研究的核心發現之一，性別主流化政策的 KPI 在基層中並非真正影響性別平等改善的主因，但若無政策的持續推動，軍中的性別觀念將難以趕上社會的進步，甚至可能導致基層與中高層之間的落差愈來愈大，KPI 的價值不在於其本身的數據意義，而在於是否能促使中高層幹部進行再教育與文化鬆動，成為制度與文化之間的橋樑。

最後，本研究以女性主義的理論視角審視國軍性別主流化政策的實踐，驗證形式平等不足、文化結構是關鍵、以及過度強調可見績效會產生偏誤等觀點。未來國軍推動性別平等，挑戰在於如何從 KPI 治理走向深層文化轉型。政策的最終目標應是讓女性官兵不再被視為「例外的軍人」，男性官兵也不再被預設為「唯一的標準」，組織必須允許並包容性別間的差異，將多元特質納入日常運作的常態。只有當差異被制度承認、為文化所接納，國軍的性別主流化才能真正超越數字表象，帶來結構性的正義與改變。以上結論不僅回應研究問題，也呼應並深化了研究初始的三項假設，包含自由主義平權措施的作用與極限、父權結構的頑固與鬆動契機，以及政策評估中可見度偏誤所隱藏的危機與必須修正之處。這些洞

見可作為日後軍中性別平等改革的重要參考，期盼國軍在形式與實質並重的道路上繼續精進，真正實現軍中性別平等的目標。

參考文獻

壹、中文部分

- 于治中，1991，《正文、性別、意識形態—克麗斯特娃的解析符號學》，文學的後設思考，呂政惠主編，台北：正中，頁 206-225。
- 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》，國立中正大學勞工關係學系碩士論文。
- 王瑞香、顧燕翎，2020，《連結女性與自然、永續共存救地球—生態女性主義》，女性主義理論與流變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 345-388。
- 王馨國，2022，《國軍推動性別主流化下的士官兵因應經驗》，國防大學政戰學院心理及社會工作學系社會工作碩士班碩士論文。
- 石之瑜，1994，《女性主義的政治批判》，台北：正中書局。
- 石之瑜，2003，《社會科學方法新論》，台北：五南出版社。
- 田哲榮、司徒懿譯，2010，《解析質性研究法與資料》，台北：韋伯文化國際。
譯自 David Silverman. Interpreting Qualitative Data. 2006.
- 朱崇儀，2014，《伊希迦赫：堅持性別差異的哲學》，台北：台灣大學出版中心。
- 行政院性平會，2012，《性別主流化》，
http://www.gec.ey.gov.tw/News_Content.aspx?n=4F80950EF52341B3&sms=4ABB9A64AF5D421F&s=E8D4070A89897FC6，檢索日期：2024.03.08。
- 李元貞，2014，《眾女成城—台灣婦運回憶錄》，台北：女書文化。
- 沈明室 1997，《戰爭與女性軍人—以美國為例》，國防雜誌第十五卷第三期，頁 57-77。
- 沈明室，1999，《女性軍人擔任戰鬥性職務之研究》，軍事社會科學半年刊第四期，頁 45-62。
- 沈明室，2003，《女性與軍隊》，台北：揚智出版。
- 吳芷儀，2016，《從女廁來談跨性別運動》，風傳媒，
<https://www.storm.mg/amparticle/77052>，檢索日期：2024.03.11。

- 周海娟，2012，《性別與軍隊》，台北：國防大學政戰學院。
- 林津如，2020，《性別與種族、階級和文化的交織—後殖民女性主義》，女性主義理論與流變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 471-518。
- 紀駿傑，2003，《生態女性主義：連結性別壓迫與物種壓迫的女性主義觀點》，女學學誌：婦女與性別研究第十六期，頁 295-321，
<https://jwgs.psc.ntu.edu.tw/article/生態女性主義：連結性別壓迫與物種壓迫的女性主/>，檢索日期：2024.03.18。
- 范情，2020，《解析父權體制與資本主義—當代社會主義女性主義》，女性主義理論與流變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 263-306。
- 張君玖譯，1995，《女人認同女人》，婦女新知第 158 期。譯自激進女同性戀（Radicalesbians）。The Woman-Identified Woman. 1972.
- 許慧琦，2008，《超越服飾改革的改革論述——紀爾曼的〈女性的服飾〉及其批判意涵》，歐美研究：38（2），頁 307-361。
- 國防部，2012，《國防部 100 年度推動性別主流化執行成果》，國防部，
[https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title= 性別平等專區 &Types=性別主流化執行成果 & Select Style= 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)，檢索日期：2024.03.08。
- 國防部，2015，《國防部 103 年度推動性別主流化執行成果》，國防部，
[https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title= 性別平等專區 &Types=性別主流化執行成果 &select Style= 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)，檢索日期：2024.03.08。
- 國防部，2018，《國防部 106 年度推動性別主流化執行成果》，國防部，
[https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title= 性別平等專區 &Types=性別主流化執行成果 & Select Style= 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)，檢索日期：2024.03.08。
- 國防部，2018，《國防部：108 年要募兵 2.1 萬人、110 年以後每年減為 1 萬人》，國防部，[https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=75692&title=國防消息 &SelectStyle=新聞稿](https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=75692&title=國防消息&SelectStyle=新聞稿)，檢索日期：2024.03.21。

- 國防部，2020，《國防部 108 年性別主流化成果報告》，國防部，
[https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?title= 性別平等專區 &Types= 性別主流化
執行成果 & Select Style= 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)，檢索日期：
2024.03.08。
- 國防部，2022，《國防部 110 年性別主流化成果報告》，國防部，
[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)，檢索日期：2024.03.08。
- 國防部，2023，《國軍人才招募中心一軍種特色》，國防部，
<https://rdrc.mnd.gov.tw/page/msp>，檢索日期：2024.03.21。
- 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），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》，國立台灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文。
- 張小虹，1998，《性/別研究讀本》，台北：麥田。
- 陸軍教育訓練暨準則發展委員會編，1999，《陸軍作戰要綱》，桃園：陸軍總司
令部。
- 張小虹，2006，《後現代/女人：權力、欲望與性別表演》，台北：聯合文學。
- 張小虹、鄭美里，2020，《突破異性戀機制的壟斷—女同志理論》，女性主義理
論與流變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 307-344。
- 許孟芸、陳育含譯，2012，《質性研究方法的實踐（上冊）》，台北：韋伯文化
國際。譯自 Clive Seale, Giampietro Gobo, Jaber F. Gubrium & David Silverman.
Qualitative Research Practice. 2004.
- 張雅筑，2016，《國軍推動性別主流化下的士官兵因應經驗》，國防大學政戰學
院心理及社會工作學系社會工作碩士班碩士論文。
- 莊子秀，2020，《突顯多元與尊重差異—後現代女性主義》，女性主義理論與流
變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 389-434。
- 黃意璇，2013，《以女性主義途徑分析我國性別主流化推行現況》，國立中正大
學政治學系政府與公共事務在職專班碩士論文。

- 萬尹亮，2015，《三個消費組織的故事—消費者的社會想像》，巷子口社會學，
<https://twstreetcorner.org/2015/08/26/waniliang/amp/>，檢索日期：2024.03.18。
- 黃淑玲，2020，《烏托邦的追尋與失落—烏托邦社會主義女性主義/馬克思主義女性主義》，女性主義理論與流變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 85-132。
- 劉毓秀，1999，《北歐的兩性三重角色及其形成》，兩性平等教育季刊第七期，台北：教育部。
- 劉毓秀，2020，《探測陽具的版圖—精神分析女性主義》，女性主義理論與流變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 217-262。
- 鄭美里，1997，《女兒圈：女同性戀的性別、家庭與圈內生活》，台北：女書文化。
- 鄭至慧，2020，《拒絕做第二性的女人—存在主義女性主義》，女性主義理論與流變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 133-174。
- 蔡毓智譯，2019，《研究方法：基礎理論與技巧》，台北：新加坡商聖智學習。
譯自 Earl Babbie. The Basics of Social Research, 7th ed. ISBN 978-957-9282-53-6. 2019.
- 聯合國中文網頁，1997，《Report of the Economic and Social Council》，
<https://www.un.org/zh/>，檢索日期：2024.03.08。
- 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博士論文。
- 嚴巧珊、許雅惠，2021，《隱形圍欄：軍隊中的性別主流化實踐》，女學學誌：婦女與性別研究第四十九期，頁 1-44。
- 顧燕翎，2020，《台灣婦女運動-爭取性別平等的漫漫長路》，台北：貓頭鷹出版。
- 顧燕翎，2020，《女性主義理論與流變》，台北：貓頭鷹出版。
- 顧燕翎，2020，《追求自由、平等與獨立—自由主義女性主義》，女性主義理論與流變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 33-84。
- 顧燕翎、王瑞香，2020，《顛覆一切壓迫的根源—激進女性主義》，女性主義理論與流變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 175-216。

顧燕翎，2020，《由上往下推動的性別平等—國家女性主義》，女性主義理論與流變，顧燕翎主編，台北：貓頭鷹出版，頁 435-470。

顧燕翎，2022，《女性主義經典選讀》，台北：貓頭鷹出版。

貳、西文部分

Anthony Hartle, 1989. "Moral Issues in Military Decision Making." University of Press of Kansas. 52-53.

Acker, J. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." Gender and Society 4(2). 139-158.

Ackroyd, S. & Hughes, J. 1992. "Data Collection In Context." Harlow: Longman Group.

Acker, J. 1992. "Gendering organizational theory." Classics of organizational theory (6). 450-459.

Atkinson, P. and Silverman, D. 1997. "Kundera's Immortality the interview society and the invention of self." Qualitative Inquiry, 3 (3): 324-45.

Arksey, H. & Knight, P.T. 1999. "Interviewing for Social Scientists." London: Sage.

Beauvoir, Simone. 1947. "The Second Sex." New York: Knopf, Inc.

Barry, Kathleen. 1979. "Female Sexual Slavery." New York: New York University.

Bender, F. 1988. "Historical and Theoretical Backgrounds of the Communist Manifesto." New York: W.W. Norton.

Butler, Judith. 1988. "Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory." Theatre Journal 40(4). 519 – 531.

Butler, Judith. 1990. "Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity." New York: Routledge.

Connell, Robert W. 1987. "Gender and Power: Society, the Person, and Sexual Politics." Stanford, CA: Stanford University Press.

Crenshaw, K. 1989. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989:Iss, 1, Article 8.

Collins, P. H. 1990. "Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment." London: Routledge.

- Cixous, Helene. 1992. "Stories in Feminist Philosophies." New Jersey: Prentice Hall. 366-371.
- Charlesworth, Hilary. 2005. "Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations," *Harvard Human Rights Journal*. (18). 1-18.
- Denzin, N. 1970. "The Research Act in Sociology." London: Butterworth.
- Dinnerstein, Dorothy. 1976. "The Mermaid and the Minotaur: Sexual Arrangement and Human Malaise." New York: HarperCollins.
- DuBois, B. 1983. "Passionate scholarship: notes on values knowing and method in feminist social science." *Theories of Women's Studies*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Daly, Mary. 1984. "Pure Lust: Elemental Feminist Philosophy." Boston: Beacon Press.
- Dahlerup, Drude & Lenita Freidenvall. 2010. "Judging gender quotas: predictions and results." *Policy and Politics*. 38(3): 407-425.
- Enloe, Cynthia. 1988. "Does Khaki Become You?" London: Pandora. 10.
- Echols, Alice. 1989. "Daring to be Bad: Radical Feminism in America." University of Minnesota.
- Enloe, Cynthia. 2000. "Maneuvers: The International Politics of Militarizing Women's Lives." Berkeley: University of California Press.
- Frake, C. 1964. "Notes on queries in ethnography." *American Anthropologist* (66). 132-45.
- Freeman, Jo. 1968. "The Voice of the Women's Liberation Movement." New York: University Press.
- Fine, G.A. 1993. "Ten lies of ethnography: moral dilemmas in field research." *Journal of Contemporary Ethnography*. 22(3). 267-294.
- Feinman, Ilene Rose. 2000. "Citizenship Rites: Feminist Soldiers and Feminist Antimilitarists." New York: New York University Press. 19-90.
- Fontana, A. 2002. "Postmodern trends in interviewing." *Handbook of Interview Research. Context and Method*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gilman, C. P. 1915. "The dress of women." *The Forerunner* (6-1). 20-24.

- Glaser, B.G. & Straus, A. 1967. "The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research." Chicago: Aldine.
- Gilligan, Carol. 1982. "In A Different Voice. Cambridge" MA: Harvard University Press.
- Giddens, Anthony. 1985. "The Nation-State and Violence." Berkeley: University of California Press.
- Gubrium, J. and Holstein, J. 1997. "The New Language of Qualitative Method." New York: Oxford University Press.
- Gavey, N. 1997. "Feminist poststructuralism and discourse analysis." Towards a New Psychology of Gender. New York: Routledge.
- Gerson, Judith M. 2001. "In Between States: National Identity Practices among German Jewish Immigrants." Political Psychology (22). 179-99.
- Gubrium, J. & Holstein, J. 2002. "From individual interview to interview society." Handbook of Interview Research: Context and Method. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hammersley, M. 1990. "Reading Ethnographic Research: A Critical Guide." London: Longmans.
- Hammersley, M. 1992. "What's Wrong with Ethnography? Methodological Explorations." London: Routledge.
- Hester, S. & Francis D. 1994. "Doing data: the local organization of a sociological interview." British Journal of Sociology (45). 675-95.
- Hammersley, M. 1998 "Reading Ethnographic Research." London: Longman.
- Jaggar, Alison M. 1983. "Feminist Politics and Human Nature." Totowa, N. J.: Rowman & Littlefield.
- Judith Stiehm. 1989. "Arms and the Enlisted Woman." Philadelphia: Temple University Press. 255.
- Kate Millett, 1970. "Sexual Politics." New York: Doubleday.
- Kanter, R. 1977. "Men and Women Corporation." New York: Basic.
- King, Ynestra. 1989. "The Ecology of Feminism and the Feminism of Ecology." Philadelphia: New Society Publishers.

- Kathleen Barry. 1996. "Pornography and Global Sexual Exploitation of Women." *Radically Speaking: Feminism Reclaimed*.
- Katzenstein, Mary Fainsod. 1998. "Faithful and Fearless: Moving Feminist Protest Inside the Church and the Military." Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Lamont, Michel. 2000. "Meaning Making in Cultural Sociology: Broadening Our Agenda." *Contemporary Sociology* (29). 602-7.
- MacKenzie, Megan & Gunaydin, Eda. 2022. "Does Raising the Combat Exclusion Lead to Equality? Measuring the Recruitment, Retention, and Promotion of Women in Canada and New Zealand's Defence Forces." *Journal of Military and Strategic Studies*, 21 (2).
- Marshall, Thomas H. 1950. "Citizenship and Social Class." Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Marvasti, A. 2004. "Qualitative Research in Sociology." London: Sage.
- McKinnon, Catharine A. 1982. "Feminism, Marxism, Method and the State: An Agenda for Theory." *SIGNS: Journal of Women in Culture and Society*, 7(3): 515-344.
- Mitchell, Brian. 1989. "Weak Link: The Feminization of the American Military." Washington, DC: Regency Gateway. 218.
- Noaks, L. & Wincup, E. 2004. "Criminological Research: Understanding Qualitative Methods." London: Sage.
- Oakley, A. 2000. "Experiments in Knowing: Gender and Method in the Social Sciences." Cambridge: Polity Press.
- Pateman, Carol. 1989. "The Disorder of Women: Democracy, Feminism, and Political Theory." Stanford, CA: Stanford University Press. 11.
- Punch, M. 1994. "Politics and ethics in qualitative research." *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage. 83-97.
- Peach, Lucinda Joy. 1996. "Gender Ideology in the Ethics of Women in Combat." PA: Temple University Press. 64-178.
- Poland, B.D. 2002. "Transcription quality." *Handbook of Interview Research. Context and Method*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Rendall, Jane 1985. "The Origins of Modern Feminism: Women in Britain, France and the United States." 1780-1860. Macmillan.
- Rosemarie, Tong. 1989. "Feminist Thought." Boulder: Westview Press.
- Rubin, H.J. & Rubin, I.S. 1995. "Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data." Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robbins, Joyce, and Uri Ben-Eliezer. 2000. "New Roles or 'New Times' ? Gender Inequality and Militarism in Israel' s Nation-in-Arms." Social Politics Fall. 309-343.
- Rabinowitz, V.C. & Martin, D. 2001. "Choices and consequences: methodological issues in the study of gender." Handbook of the Psychology of Women and Gender. New York: Wiley. 29-52.
- Rapley, T.J. 2001. "The art(fulness) of open-ended interviewing: some considerations on analysing interviews" Qualitative Research. 1(3). 303-23.
- Reinharz, S. & Chase, S.E. 2002. "Interviewing women." Handbook of Interview Research: Context and Method. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Rapley, T. 2004. "Interviews." Qualitative Research Practice. London: Sage. 15-33.
- Risman, Barbara J. 2018. "Gender as a Social Structure." In Handbook of the Sociology of Gender. Cham: Springer International Publishing.
- Sartre, Jean-Paul. 1956. "Being and Nothingness." New York: Philosophy Library.
- Stiehm, Judith H. 1989. "Arms and the Enlisted Woman." Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Silverman, D. 1989. "Telling convincing stories: a plea for cautious positivism in case-studies." The Qualitative-Quantitative Distinction in the Social Sciences. Dordrecht: Lower.
- Sewell, William H. 1992. "A Theory of Structure: Duality, Agency, and Transformation." American Journal of Sociology (98). 1-29.
- Seale, C. & Silverman, D. 1997. "Ensuring rigour in qualitative research." European Journal of Public Health (7). 379-84.
- Shafir, Gershon. 1998. "Introduction." Minneapolis: University of Minnesota Press. 1-28.

- Seale, C. & Filmer, P. 1998. "Doing social surveys." *Researching society and Culture*. London: Sage.
- Seale, C. 1998. "Qualitative interviewing." *Researching Society and Culture*. London: Sage.
- Snyder, Claire R. 1999. "Citizen-Soldier and Manly Warriors: Military Service and Gender in the Civic Republic Tradition." Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Squires, Judith. 2007. "The New Policies of Gender Equality." Palgrave Macmillan.
- Taylor, B. 1993. "Eve and the New Jerusalem: Socialism and Feminism in the Nineteenth Century." Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Tilly, Charles. 1996. "The Emergence of Citizenship in France and Elsewhere." *International Review of Social History* (40): 223-36.
- Thome, S. 1998. "Ethical and representational issues in qualitative secondary analysis." *Qualitative Health Research*. 8(4). 547-54.
- Tong, Rosemarie & Tina Fernandes Botts. 2017. "Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction" Westview Press.
- West, Candace, and Don H. Zimmerman. 1987. "Doing Gender." *Gender & Society* 1(2). 125-151.
- Woodward, Alison. 2002. "European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy" *The Review of Policy Research*. 20(1). 65-88.
- Warren, C. A. B. 2002. "Qualitative interviewing" *Handbook of Interview Research: Context and Method*. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Wilkinson, S. 2004. "Focus group research." *Qualitative Research: Theory, Method and Practice*, 2nd edn. London: Sage. 177-99.
- Young, Iris. 1980. "Socialist Feminism and the Limits of Dual System Theory" in *Sociality Review* 10.
- Young, Iris. 1989. "Polity and Group Difference: A Critique of the Ideal of Universal Citizenship." *Ethics* (99). 250-74.

附錄一、訪談大綱

「國軍基層性別主流化政策之實踐—以陸軍裝甲兵為例」

訪 談 大 綱

- 一、您所知之現行性別平等政策有哪些？
- 二、性別平等指標因設計簡單易操作而佔據大宗，這是否可能導致其他深層議題被忽視？
- 三、是否有具體案例能反應性別平等政策成功或失敗之原因？
- 四、您認為女性軍人是否存在模仿男性軍人為來建立領導自信的現象？
- 五、您對此模仿現象的看法？
- 六、您認為是否需建立一套屬於女性的領導模式？
- 七、您認為女性軍人與男性軍人在生理上哪些部分有所差異？
- 八、您所知之性別生理差異相關政策（例如生理假、育嬰假等）是否能有效縮小此差異？
- 九、有關性別上的生理差異相關政策之不足之處為何？
- 十、您認為目前性別暴力相關政策之指標（例如舉辦講習、處理程序、處理時效）是否足夠防範軍隊中的性別暴力事件？
- 十一、傳統軍事父權文化對女性的不友善態度常無法被政策解決，您認為是否應制定相關政策防範？
- 十二、是否有因本身性別而受到他人不尊重之言論的相關案例可以分享？

附錄二、訪談同意書

「國軍基層性別主流化政策之實踐—以陸軍裝甲兵為例」

訪 談 同 意 書

親愛的受訪者您好，我是國立台灣大學（Nation Taiwan University）政府與公共事務在職專班之研究生，感謝您願意參與本研究，為軍隊中之性別平等政策盡一份心力。如您同意接受這項研究之訪談，請仔細閱讀以下內容，確認無誤後於同意書下方訪談對象欄簽名。

本研究之目的在於為當代國軍性別主流化政策之實踐與評估，增添女性主義觀點的客觀維度，以「女性為中心」之視角檢視在部隊服務中之女性軍人的性別經驗，探討這些經驗在女性生活日常的微觀層面，與軍隊和國家對於「性別主流化」政策的宏觀層面上之意義。期能透過官方文件中的關鍵績效指標（KPI），掌握政策重點與變化趨勢，進而瞭解政策的演進方向及其對基層女性軍人的實際需求所存在之偏差，並聚焦於陽剛文化較為濃厚的陸軍裝甲兵官科，突破以往相關研究多集中於非戰鬥官科之侷限，探索性別主流化政策在戰鬥部隊中的適用性與挑戰，提出對關鍵績效指標（KPI）的校正建議，確保其更符合女性軍人的實際需求，同時彌補軍隊缺乏民間監督之不足，以提高政策推動的透明度與時效性。

本研究將以半結構式訪談的方式進行，訪談所得資料將僅供本研究使用，內容絕對保密，請您放心。有關研究過程中的任何問題，也歡迎您隨時提出，以協助研究順利進行。

國立台灣大學政治學系 政府與公共事務在職專班 研究生 何玟蓓 敬啟

（如有任何問題歡迎來信，Email: hwc4428@gmail.com）

訪談對象簽名：

研 究 者簽名：

西元 年 月 日

附錄三、我國相關之性別研究文獻回顧

綜整表

表 6 我國軍隊相關之性別研究文獻回顧

項次	年份	研究者	類別	題目	研究議題與結果	研究方法與對象
1	1997	沈明室	學術期刊	戰爭與女性軍人	針對革命戰、民族戰及現代化科技戰探討女性軍人參與戰爭的動機、扮演的角色和影響。	研究方法： 檔案資料蒐集 研究對象： 美國女性軍人
2	1999	沈明室	學術期刊	女性軍人擔任戰鬥性職務之研究	探討美國女性軍人、我國女性軍人擔任戰鬥性職務上之發展與阻礙。	研究方法： 檔案資料蒐集 研究對象： 美國女性軍人 我國女性軍人
3	2003	沈明室	出版書籍	女性與軍隊	從軍事社會學的觀點出發，探討女性與軍隊之間的相關議題。	
4	2010	陳宜倩	學術期刊	「姐姐媽媽真偉大!」女性從軍議題之比較法脈絡觀察	探討我國與他國相較下的軍事性別議題，比較美、德及台灣不同之社會脈絡下，關於女性從軍相關法律。研究結果為需突破招募之性別限額、軍事教育的性別差別待遇、性別區隔、職業與家庭責任之兼顧。	研究方法： 深度訪談法 比較分析法 研究對象： 我國女性軍人
5	2012	周海娟	出版書籍	性別與軍隊	討論我國女性軍人的發展、在部隊所面臨的問題，以及部隊生活與工作經驗。	
6	2012	陳慧蓉	碩士論文	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	探討軍隊性別角色及兩性平權，研究結果發現女性軍人都在軍隊發展因整體制度運作機制，出現玻璃天花板現象。	研究方法： 深度訪談法 研究對象： 男女性士官兵

7	2016	張雅筑	碩士論文	國軍推動性別主流化下的士官官兵因應經驗	探討國軍推動性別主流化之過程與基層士官官兵的主觀經驗。研究結果發現軍隊性別刻板印象仍影響其生活管理與工作分配，性別間互動仍存在明顯之區隔。	研究方法： 深度訪談法 研究對象： 基層士官官兵
8	2017	王盈舜	碩士論文	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	探討我國女性士官之困境與優勢。研究發現女性士官困境有上級不合理領導、不信任性騷擾防治機制、升遷上不平等待遇、人力不足、領導統御窒礙及無法兼顧家庭等；另優勢則是長官對女性態度溫和、特定職務較易升遷及影響部分政策修訂等。	研究方法： 深度訪談法 研究對象： 10 位現役女性士官
9	2018	嚴巧珊	博士論文	匍匐前進—軍隊組織性別化操作與制度性矯正	探討國防部性別主流化推動下，軍隊內的性別平權運動之進展。研究結果發現軍隊中人力配置的平等假象、傳統家庭分工的預設立場、性騷擾防治的過與不及、長官裁量權的合理性與必要性、軍事媒體報導偏愛女性議題的適切性等。	研究方法： 深度訪談法 社會調查法 研究對象： 訪談- 20 位軍官 問卷-294 份
10	2021	嚴巧珊 許雅惠	學術期刊	隱形圍欄：軍隊中的性別主流化實踐	探討軍隊性別平權推動現況。研究發現軍隊陽剛霸權，及社會文化父權意識形態，加重權力分配不公，女性軍人被框定在從屬角色與家庭主要照顧者角色中，難以跨越自我性別界線。	研究方法： 深度訪談法 研究對象： 12 位 陸海空軍現役 五年以上軍官
11	2022	王馨國	碩士論文	從基層角度探討陸軍官校性別平權之推動	探討陸軍官校在性別推動上之實質成效。研究發現分為「性別平等措施改變」、「軍校性別平權氛圍改變」、「猶待克服的改變障礙與性	研究方法： 深度訪談法 檔案資料搜集 參與式觀察 研究對象： 訪談-16 位

					別平等實踐」三大主軸。	陸軍官校學生 與基層幹部 檔案-公開之 性別議題文件 觀察- 陸軍官校學生
--	--	--	--	--	-------------	--

資料來源：研究者自行整理。

附錄四、女性主義各派別之主要論述整理與摘述

壹、自由主義女性主義 (liberal feminism)

自由主義女性主義在時間面上為所有女性主義之起點，起源於十八世紀歐洲啟蒙時代，受過教育之女性開始質疑男權之神聖性 (Rendall, 1985)，要求與男性平等之個人自由與權利。自由主義崇尚理性，主張人在接受教育後均具備同等之理性，應受平等待遇、享有充分自主權，個人自由不應受他人干涉、國家應保持中立之態度。

十九世紀起，為使女性培養獨立自主之能力，主張女性心智之啟迪，並重視鍛鍊體魄。二十世紀後，自由主義女性主義受到激進女性主義啟發，要求提升公權力改善弱勢生存條件和私領域內之權力關係。後期更考量性別內不同種族、階級、年齡、性傾向等差異，主張國家負有消除所有形式歧視之責任、應立法消除歧視，矯正社會不平等之各種現象，並提出及減輕男性養家重擔等。

1970 至 1980 年代，台灣婦女運動受自由主義女性主義影響，主張「先做人，再做男人或女人」、「人盡其才」、反對婦女保障名額、修改法律中性別歧視等 (顧燕翎, 2020)。

貳、烏托邦社會主義女性主義 (socialist feminism) / 馬克思主義女性主義 (Marxist feminism)

受到十九世紀工業革命與法國大革命影響，早期社會中主義女性主義代表人物德國倍倍爾 (August Bebel)、美國紀爾曼 (Charlotte Perkins Gilman)、及俄國柯爾泰 (Alexandra Kollontai) 等，主張以合作的集體主義取代自私的個人主義，解放家庭中的婦女，使其投入社會生產工作，以集體化生活取代家務與家庭，婚姻不再構成經濟、社會與消費之單位，因早期社會主義過於樂觀而被譏為烏托邦 (Bender, 1988)。

繼之以恩格斯與馬克思認為資本主義造成性別上的支配關係與父權主義，主張以「科學的」分析方法，以「歷史唯物論 (historical materialism)」說明人性

是在特定歷史情境與社會生產活動中所形成，強調階級社會在結構上影響個人意識型態和日常生活（Taylor, 1993），其主張自由並非個人生活上消極地不受干預，而是個人必須擁有充分物質條件後方能行使其法律權利，對後續女性主義有深刻影響（黃淑玲，2020）。

參、存在主義女性主義（existential feminism）

第二次世界大戰後，存在主義基於人對於戰爭之厭惡於法國興起。沙特（Jean Sartre）（1956）主張個人在本質上是自由獨立的，個人主觀意識將視他人為客體，而客體具有被定型之特質（identity），唯客體不完全認同其被對方設定之特質，唯保有自身獨立性，永遠企圖超越對方設定之特質去探索新狀況，故所有自由主體均存在不可避免之敵意。

西蒙·波娃（Simone de Beauvoir）以此理論解釋男女關係，女性因懷孕、生產等身體上之拖累，失去其自主性，使其成為因男性而存在之客體，並進一步否認女性特質是天生的（Beauvoir, 1947），作為一個自由主體，女性可以定義、創造自身之內涵。第一波婦運僅締造制度上之改變，波娃激進地主張女性應拒絕傳統女性之角色，自由獨立生活。1970年代後，波娃主張女性不能完全依賴社會改變，需主動爭取改變自身命運（鄭至慧，2020）。

肆、激進女性主義（radical feminism）

始於1960年代末的美國（Echols, 1989），為女性主義派別中最極端之形式，亦為婦女解放運動之基礎。激進女性主義認為，女性所受之壓迫源於最根本、最深刻之剝削，是一切壓迫之基礎，其壓迫產生時間早到家庭制度形成之初，父權制度於當今社會無所不在，即使消除階級制度，內化的父權主義思想仍持續壓迫女性，導致受害者可能習焉不察，女性對於受壓迫之瞭解，將有助於其瞭解其他形式之壓迫。

縱觀歷史，社會中已然存在之權力結構皆由男性支配，故女性主義者不信任由男性控制之社會架構，無意在此結構中爭取平等，不發展全國性組織，採取體制外路線，主張根本改造社會，因「在不公正的社會裡，平等沒有意義」

（Freeman, 1968）。麥金能（Catharine MacKinnon）（1982）表示自由主義女性主義是將自由主義應用於女性，社會主義女性主義是將社會主義運用於女性，只有激進女性主義才是女性主義之原型，是為原生的女性主義。

激進的女性主義最大貢獻在於全新的女性觀點，女性主題在私領域遭受之不平等有其社會結構上之共通性，開創社會議題與性別角度新的分析面向。激進女性主義基本上否定生理功能外之性別分類，主張人有個體差異，但不應以性別角色區分。並主張為取回身體自主權（Barry, 1979），拒絕父權社會以暴力逼迫婦女就範、控制女性的性、生育及勞務，強暴為掌權階級對付無權階級之政治迫害，使女性不得不接受保護，加害者與保護者皆為男性，指出其為一種共謀之荒謬關係。激進女性主義者設法讓不同社會地位的男女能互相聽見、看見，進而追求「沒有謊言與壓迫的世界」（顧燕翎、王瑞香，2020）。

伍、精神分析女性主義（psychoanalytical feminism）

精神分析女性主義者藉由佛洛伊德的理論強調嬰兒期的生活經驗，分析社會性別常模如何建構人類心理，如丁尼斯坦（Dorothy Dinnerstein）主張男女共同育兒來化解嬰兒對單一性別（母親）之敵意（Dinnerstein, 1976）；喬得羅（Nancy Chodorow）以客體關係理論（object relations theory）改寫佛洛伊德的社會性別認同概念，認為幼兒由母親單獨照顧，導致其戀母，亦主張雙親共同育兒（劉毓秀，1999）。

丁尼斯坦等學者結合精神分析與女性主義，嘗試以陰性特質制衡於當今社會文化傾向獨大的陽性特質，證明精神分析的知識與反傳統的方法論，有助於婦女運動等平等運動之推動（劉毓秀，2020）。

陸、當代社會主義女性主義（post-socialist feminism）

社會主義女性主義受激進女性主義影響，發現馬克思主義忽略主要由女性無償承擔之再生產勞務，因此當代社會主義採用歷史唯物論分析女性受壓迫的原因，強調再生產自由、家務勞動、家庭工資等（Jaggar, 1983）。

楊（Iris Young）和傑格（Alison Jagger）以統合系統理論（Unified-Systems Theory）整合資本主義和父權體制分析女性處境，以女性主義的歷史唯物論，補充馬克思主義之盲點（Tong, 1989；Young, 1980；范情，2020）。

柒、女同志理論（lesbian feminism）

1970年代女同志女性主義被視為激進女性主義之主力，延續西方第二波女性主義之訴求，強調男/女分離之政治路線，以「女性主義為理論，女同志身為實

踐」（張君玖譯，1995），女同志以女人愛女人、女人認同女人之行動擺脫男人之定義與控制，挑戰異性戀關係中男性主控權（張小虹，1998/2006；鄭美里，1997；張小虹、鄭美里，2020）。

捌、生態女性主義（**ecofeminism**）

「生態女性主義」一詞最早出現於 1974 年，主張壓迫女性和自然間之宰制有重要關聯，論證資本主義下的父權制度是宰制自然和壓迫女性之共同的基本根源，其目標在於根除父權制度，企圖拯救自然與解放女性（Tong & Botts, 2017）。

自然生態女性主義認為，本質上女性與自然較為親密，女性擁有生養育、關懷與直覺等正面特質，應否認男性之於文化的優越性，並發揚女性與自然間之聯繫，堅持自然之於女性與文化之於男性相平等（King, 1989）；其他生態女性主義者則認為，女性與自然間之聯繫為社會建構之結果（Daly, 1984），存在其可變性；在資本主義社會模式下，反對過度消費，主張整合生產與消費，以達到去工業化與去商品化之目標（萬尹亮，2015）；與主流的生態保育運動相較，對男性中心思想與性別歧視不予苟同，主張個人與政治層面上之權力的濫用，導致性別壓迫與生態之破壞，需從個人與官方層面共同努力，才能使人類與萬物共生的地球不受毀滅之災（紀駿傑，2003；王瑞香、顧燕翎，2020）。

玖、後現代女性主義（**post-feminism**）

後現代女性主義嘗試挑戰所有權威、真相與表相，追求去中心化（de-center）、突顯多元（multiplicity）與尊重差異（difference），企圖鬆動根深蒂固的二分法思考模式，結構陽性價值主導之社會與政治倫理（莊子秀，2020）。

後現代主義思潮代表性人物為西蘇（Helene Cixous）、伊希迦赫（Luce Irigaray）與克瑞絲緹娃（Julia Kristeva）。西蘇主張陰性書寫，透過書寫傳遞女性認知與經驗，突破父權框架（Cixous, 1992）；伊希迦赫主張男女身體構造本質上之不同，性愛需求亦不同，男性需藉由他者方能獲取滿足，女性可自體產生快感，認為女性應維護個人主體性，拒絕臣服於男性（朱崇儀，2014）；克瑞絲緹娃否定女性這個概念，反對將女性本質化的陰性書寫，解構主體認同，但認為懷孕與養育可使女性愉悅、肯定母性，消弭主體對客體的壓迫（于治中，1991）。

壹拾、 國家女性主義 (state feminism)

國家女性主義為由上而下的變革，輔以由下而上的草根婦女運動，其手段包括性別比例制或保障名額、婦女或性別政策機構、性別主流化等。1975 年聯合國舉辦第一屆世界婦女大會，要求設立婦女政策機構 (women 's policy machinery) (顧燕翎，2020)；1980 年代，瑞典等國採取政黨提名性別比例制；1990 年代，南美與亞非國家採取以三分之一為原則之性別比例代表制 (Dahlerup & Freidenvall, 2010)；1995 年北京世界婦女大會提出「性別主流化 (gender mainstreaming)」政策 (Squires, 2007)，將性別觀點納入國家政策與方案。

我國於 1946 年以憲法保障女性之民意代表當選名額；2003 年起推動性別主流化，除推動體制內婦女運動，亦帶入多元性別的同志運動；2008 年各政黨不分區立委當選名單，女性不得低於二分之一 (顧燕翎，2020)。

壹拾壹、 後殖民女性主義 (post-colonial feminism)

早期亦自稱為第三世界女性主義，後殖民女性主義者認為女性主義著重性別抗爭的做法過於狹隘，主張爭取男女平等的同時，應反對種族歧視、經濟壓迫與軍事侵略 (林津如，2020)。

柯林斯 (Patricia Hill Collins) 從黑人女性經驗觀點出發，對比主流文化下之歐洲中心主義與陽剛思維，指出黑人女性需同時承受階級、性別與種族的多重壓迫 (multiple levels of oppression) (Collin, 1990)，其重要概念為「交織性 (intersectionality)」，黑人女性像站在交叉路口，同時受到多重壓迫 (Crenshaw, 1989)。多重壓迫概念可延伸出不同身分的女性受制於資本主義、父權思想、種族歧視及異性戀霸權等，顯現出壓迫除存在於結構層次，亦可來自於意識、文化脈絡與社會組織層次等 (林津如，2020)。

表 7 女性主義理論與流派綜整

區分	年代	派別	主要理論
第一波 Feminism	十八 世紀起	自由主義 女性主義	前期崇尚理性、平等、個人自由、啟迪女性心智、培養女性獨力自主之能力；後期主張國家立法消除各種形式之歧視、家務分工、彈性工時等。
	十九 世紀起	烏托邦社會主義 女性主義/ 馬克思主義 女性主義	烏托邦：革除婚姻家庭制度、廢除私有財產、打破男女分工與提倡情愛自由、公社實驗；馬克思與恩格斯：以「科學的」分析方法、歷史唯物論強調階級社會在結構上影響個人意識型態和日常生活，個人必須擁有充分物質條件後方能行使其法律權利。
	二十 世紀	存在主義 女性主義	女性為男性而存在之客體，否認女性特質是天生的，拒絕傳統女性之角色。 1970 年代後，主張女性不能完全依賴社會改變，需主動爭取改變自身命運。

第二波 Feminism	1960 年代起	激進女性主義	女性所受之壓迫是一切壓迫之基礎。主張根本改造社會；否定生理功能外之性別分類；人之個體差異不應以性別角色區分；取回身體自主權；強暴為掌權階級對付無權階級之政治迫害，加害者與保護者皆為男性之共謀關係。企圖喚醒女性意識，追求「沒有謊言與壓迫的世界」。
	1970 年代起	精神分析 女性主義	主張男女共同育兒，嘗試以陰性特質制衡於當今社會文化傾向獨大的陽性特質，創造陰陽均衡的文化。
	1970 年代起	當代社會主義 女性主義	強調再生產自由、家務勞動、家庭工資等；整合資本主義和父權體制分析女性處境，補充馬克思主義之盲點。
	1970 年代起	女同志理論	強調男/女分離之政治路線，以「女性主義為理論，女同志身為實踐」
第三波 Feminism	1974 年 起	生態女性主義	壓迫女性和自然宰制有關，以根除父權制度、拯救自然與解放女性為目標。
	1980 年代起	後現代女性主義	嘗試挑戰所有權威、真相與表相，追求去中心化、突顯多元與尊重差異。
	1980 年代起	國家女性主義	由上而下的變革，包括性別比例制或保障名額、婦女或性別政策機構、性別主流化等。
	1980 年代起	後殖民女性主義	主張爭取男女平等的同時，應反對種族歧視、經濟壓迫與軍事侵略，提出多重壓迫與交織性的概念。

資料來源：研究者自行整理。

附錄五、研究者相關文件初步整理

國防部依行政院 2013 年 10 月 28 日函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫（2014 至 2017 年度）」後開始辦理性別主流化政策之「四年一期」相關推動計畫，並針對計畫實施執行成果報告。在性別平等中的應用涉及如何通過計畫中所提出之客觀目標、具體指標與測量方法，來衡量和改善性別平等的狀況。

壹、國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年）：

一、具體目標：

著重於強化「消歧公約（CEDAW）」、提升女性各領域參與度、消除性別定型化、改善法律保障、縮小升遷差距、強化性別主流化政策規劃及執行品質、創建友善工作環境等。

二、關鍵績效指標（KPI）：

包含「增加女性人力進用比率」、「開放裝甲官科職缺進用女性」、「開放艦艇職缺進用女性」、「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正」、「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」、「性別主流化訓練參訓率(%)」、「中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數」、「性別統計指標項目新增數」、「性別影響評估計畫預算比重增加數」、「有關性別平等課程授課之師資培訓數」、「研發各專業領域之性別平等相關課程教材」、「性別相關議題研究報告新增數」、「性別平等相關文宣新增數」、「性騷擾事件防範成效」、「校園違反性別平等事件防範成效」等 15 項指標。

研究者依前文所提及之四大類別，「性別平等」、「性別角色」、「生理差異」、「性別暴力」，將上述 15 項指標作初步歸類如下（圖 3）：

- （一）性別平等（12/15）：「增加女性人力進用比率」、「開放裝甲官科職缺進用女性」、「開放艦艇職缺進用女性」、「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」、「性別主流化訓練參訓率(%)」、「中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數」、「性別統計指標項目新增數」、「性別影響評估計畫預算比重增加數」、「有關性別平等課程授課之師資培訓數」、「研發各專業領域之性別

平等相關課程教材」、「性別相關議題研究報告新增數」、「性別平等相關文宣新增數」等 12 項。

(二) 性別角色 (0/15)：無指標。

(三) 生理差異 (1/15)：「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正 (含改進軍事學校女性懷孕受教權)」等 1 項。

(四) 性別暴力 (2/15)：「性騷擾事件防範成效」、「校園違反性別平等事件防範成效」等 2 項。

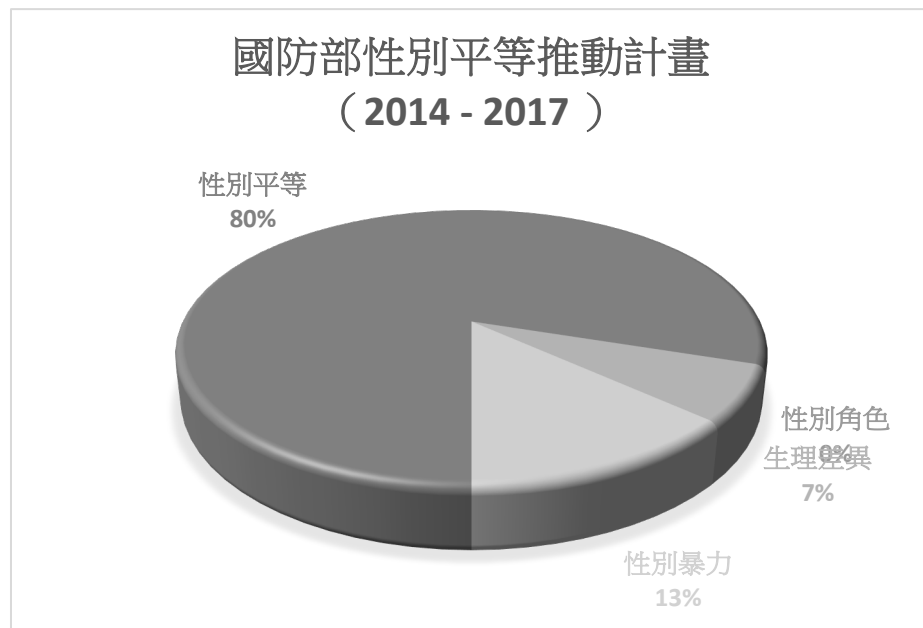


圖 3 圓餅圖－國防部性別平等推動計畫 (2014 至 2017 年)

資料來源：研究者自行繪製

三、研究者初步分析：

(一) 「增加女性人力進用比率」項，雖然在數字上有所增加，但未考慮到不同單位及官科之間女性進用人力的差異。實際上，增加的女性人力多集中於非戰鬥官科。從自由主義女性主義的角度來看，戰鬥官科中女性人力的加入仍顯不足，這使得性別平等的實現及其影響力受到限制。

(二) 「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正 (含改進軍事學校女性懷孕受教權)」項，儘管法規已修正，但相關軍事院校及單位是否真正落實此修正仍需進一步探討。此外，單位內女性的實際感受也亟待透過訪談進行深入了解。

- (三)「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」項，具備必要學歷是否能夠直接轉化為實際升遷的比例，如何修正該指標，方能使其更符合實際需求，提升女性實際升遷之佔比，仍需進行更深入之研究。
- (四)「性別平等相關文宣新增數」這一較為軟性的指標與「性騷擾事件防範成效」、「校園違反性別平等事件防範成效」等較為硬性的指標之間，是否應納入對於不尊重女性言論的探討與宣導，亦是一個值得關注的問題。考量到女性在軍隊中仍屬於弱勢族群，相關的申訴管道是否健全，以及負責該管道的師資人員是否具備必要的素養，都是當前軍隊性別平等議題中容易被忽視但卻至關重要的環節。
- (五)四大區分佔比：性別平等佔 80%，性別角色佔 0%，生理差異佔 6.7%，性別暴力佔 13.3%。

貳、2014 年推動性別主流化執行成果報告：

針對「國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年）」所提出的 15 項關鍵績效指標之 2014 年目標達成情形實施初步分析。

一、關鍵績效指標（KPI）執行成果：

(一) 100%達成目標項：

計有「增加女性人力進用比率」、「開放裝甲官科職缺進用女性」、「開放艦艇職缺進用女性」、「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正」、「性別主流化訓練參訓率(%)」、「中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數」、「有關性別平等課程授課之師資培訓數」、「研發各專業領域之性別平等相關課程教材」、「性別相關議題研究報告新增數」、「性別平等相關文宣新增數」、「性騷擾事件防範成效」、「校園違反性別平等事件防範成效」等 12 項指標。

(二) 未 100%達成目標項：

計有「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」、「性別統計指標項目新增數」、「性別影響評估計畫預算比重增加數」等 3 項。

二、研究者初步分析：

（一）100%達成目標項：

1. 「增加女性人力進用比率」項，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」，是否為提升女性從軍及留營意願之重點考量項目。
2. 「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正」項，針對「軍事學校學員生修業規則第 23 條第 2 款」及「軍事學校學生研究生學籍規則第 40 條第 6 款」，限制已懷孕學員生、學生及研究生繼續就學，不符 CEDAW 第 1 條、第 10 條 a 款及相關規定，已完成發布修正。然法規雖已修正，但在軍隊封閉環境及父權主義陽剛氛圍下之人言可畏的壓力，是否使該法規僅流於形式；另針對「國軍預備學校國中部高中部學生入學辦法第 5 條第 2 款」，限制女性就學權益及歧視未婚者之虞，不符 CEDAW 第 10 條及相關規定，已完成發布修正，但至今仍未開放女性入學。
3. 「性別主流化訓練參訓率(%)」項及「性別平等相關文宣新增數」項，藉由「莒光日教學」、「專題講演」、「座談」等軟性方式施訓，因軍隊既有陋習易形成「派公差」性質，導致成效不彰。而策進作為提及「運用各項訓練集會時機，融入有關性別議題，期以淺移默化方式深植性別平等觀點」，依賴未受過專業性別平等訓練的幹部，對所屬官兵進行宣導，無法有效傳遞性別平等的核心理念與實踐。
4. 「有關性別平等課程授課之師資培訓數」項，僅針對各軍事院校性別平等課程領域授課教官、負責性別平等教育授課之軍法軍官、心輔人員等實施培訓，未針對軍隊中各級基層幹部施訓，故未考量基層幹部負有對所屬官兵宣導及教育之需求，未滿足上述第 3 點要求項目。
5. 「性騷擾事件防範成效」項及「校園違反性別平等事件防範成效」項，目前評估僅針對案件處理流程及處理速度進行計分。此評估方式並無法充分反映性別平等的實際價值與深層意涵。未來

指標設計應考慮納入更具體的質性評估，例如受害者的滿意度、預防措施的有效性以及相關教育與宣導活動的影響力等。

(二) 未 100%達成目標項：

1. 「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」項，於報告內容中完全未被提及。
2. 「性別統計指標項目新增數」項，僅「軍事院校各學年開設與性別平等教育議題課程統計表」1 項。未來檢討新增「軍事院校各學年度學生人數性別統計表」及「志願士兵社會青年招募人數統計表」等 2 項報表，另預劃 2015 年將建立「性騷擾申訴案件概況表」及「國軍歷史文物館參觀來賓人數統計表」2 項報表。與性別主流化無相關之報表亦被列入策進作為中濫竽充數，此情況反映出在官方計劃執行成果報告中，存在著某種程度的形式主義，未能充分體現出對性別平等議題的真正重視。因此，建議在未來的報表設計中，應更加聚焦於與性別主流化相關的指標，以提升報告的實質意義與價值。
3. 「性別影響評估計畫預算比重增加數」項，無執行相關性別預算編列。

參、2015 年推動性別主流化執行成果報告：

針對「國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年）」所提出的 15 項關鍵績效指標之 2015 年目標達成情形實施初步分析。

一、關鍵績效指標（KPI）執行成果：

(一) 100%達成目標項：

計有「增加女性人力進用比率」、「開放裝甲官科職缺進用女性」、「開放艦艇職缺進用女性」、「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正」、「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」、「性別主流化訓練參訓率(%)」、「中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數」、「性別統計指標項目新增數」、「有關性別平等課程授課之師資培訓數」、「研發各專業領域之性別平等相關課程教材」、「性別相關議題研究報告新增數」、「性別平等相關文

宣新增數」、「性騷擾事件防範成效」、「校園違反性別平等事件防範成效」等 14 項指標。

(二) 未 100%達成目標項：

計有「性別影響評估計畫預算比重增加數」等 1 項。

二、研究者初步分析：

(一) 100%達成目標項：

1. 「增加女性人力進用比率」項，針對 2015 年為提升招募及留營誘因之配套措施，與性別平等推動政策無關聯，對於軍隊性別主流化政策的推動上無實質意義與價值。
2. 「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」項，同上文所述，需進一步考量具備學歷與實際升遷之性別佔比。
3. 「性別主流化訓練參訓率(%)」項、「性別平等相關文宣新增數」項、「有關性別平等課程授課之師資培訓數」、「性騷擾事件防範成效」、「校園違反性別平等事件防範成效」等指標之內容分析同「2014 年推動性別主流化執行成果報告」。

(二) 未 100%達成目標項：

1. 「性別影響評估計畫預算比重增加數」項，同 2014 年無執行相關性別預算編列。

肆、2016 年推動性別主流化執行成果報告：

針對「國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年）」所提出的 15 項關鍵績效指標之 2016 年目標達成情形實施初步分析。

一、關鍵績效指標（KPI）執行成果：

(一) 100%達成目標項：

計有「開放裝甲官科職缺進用女性」、「開放艦艇職缺進用女性」、「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正」、「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」、「性別主流化訓練參訓率(%)」、「中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數」、「性別統計指標項目新增數」、「有關性別平等課程授課之師資培訓數」、「研發各專業領域之性別平等相關課程教材」、「性別

相關議題研究報告新增數」、「性別平等相關文宣新增數」、「校園違反性別平等事件防範成效」等 12 項指標。

(二) 未 100%達成目標項：

計有「增加女性人力進用比率」、「性別影響評估計畫預算比重增加數」、「性騷擾事件防範成效」等 3 項。

二、研究者初步分析：

(一) 100%達成目標項：

1. 「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」項，提及「持續培育優秀女性擔任重要主官（管）職務」，女性擔任連級主官人數較前一年（2015 年）增加 9 員、資電群首度由女性擔任上校指揮官、海軍出現首位二級艦女性中校艦長等，此數據反映出，國防部在培育優秀女性軍官並擔任重要主官（管）職務方面，已開始逐步取得成效。
2. 「有關性別平等課程授課之師資培訓數」項，新增針對「心輔人員種子教官」、「各軍事學校性別課程領域授課教所官及業管人員」、「新進幹部」等人員進行師資培育，開始逐步強化幹部對於性別平等領域之領導與輔導知能。
3. 「性別主流化訓練參訓率(%)」項、「性別平等相關文宣新增數」項、「校園違反性別平等事件防範成效」等指標之內容分析同「104 年推動性別主流化執行成果報告」。

(二) 未 100%達成目標項：

1. 「增加女性人力進用比率」項，雖在人數上未達標，然於 2016 年 10 月策頒「2017 年志願士兵甄選簡章」，增列懷孕女子保留錄取資格（含錄取志願）機制，此措施考量到女性在懷孕期間的特殊需求，避免因此失去錄取資格或影響志願選填的權利。相較於前一年（2015 年），顯示國防部逐漸將女性人力的招募與保障納入政策考量，提升女性從軍的平等機會。
2. 「性別影響評估計畫預算比重增加數」項，同 2015 年無執行相關性別預算編列。

3. 「性騷擾事件防範成效」項，未達標係因部分單位作業程序不熟稔、處理程序瑕疵等，此外評估方式仍同 2014、2015 年僅針對案件流程及處理速度實施計分。此評估方式無法反映性別平等的實際意涵。

伍、2017 年推動性別主流化執行成果報告：

針對「國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年）」所提出的 15 項關鍵績效指標之 2017 年目標達成情形實施初步分析。

一、關鍵績效指標（KPI）執行成果：

（一）100%達成目標項：

計有「開放裝甲官科職缺進用女性」、「開放艦艇職缺進用女性」、「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正」、「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」、「性別主流化訓練參訓率(%)」、「中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數」、「性別統計指標項目新增數」、「性別影響評估計畫預算比重增加數」、「有關性別平等課程授課之師資培訓數」、「研發各專業領域之性別平等相關課程教材」、「性別相關議題研究報告新增數」、「性別平等相關文宣新增數」、「校園違反性別平等事件防範成效」等 13 項指標。

（二）未 100%達成目標項：

計有「增加女性人力進用比率」、「性騷擾事件防範成效」等 2 項。

二、研究者初步分析：

（一）100%達成目標項：

1. 「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」項，女性擔任連級主官人數達 76 員，較前一年（2016 年）增加 13 員，且海軍出現首位一級作戰艦女性上校艦長等，此數據雖可代表軍方在推動性別主流化政策上，女性中高層人力逐步取得成效，卻仍存在形式上象徵性展示之疑。

2. 「性別影響評估計畫預算比重增加數」項，配合行政院 2018 年預算編列推動國防部性別平等工作，用於性平專責機制運作、教育訓練、研究及進修補助、文宣宣導、性騷擾防治、性平業務輔考暨座談、性別友善工作環境改善等 7 項。
3. 「性別主流化訓練參訓率(%)」項、「性別平等相關文宣新增數」項、「校園違反性別平等事件防範成效」等指標之內容分析同「105 年推動性別主流化執行成果報告」。

(二) 未 100%達成目標項：

1. 「增加女性人力進用比率」項，針對 2017 年為提升志願役人力之配套措施，同 2015 年，與性別平等推動政策無關聯，對於軍隊性別主流化政策的推動上無實質意涵與價值。與 2016 年相較，可顯見軍方對於性別推動政策之重視程度有所浮動，女性人力雖較 2014 年有所成長，卻仍未達計畫標準。
2. 「性騷擾事件防範成效」項，內容分析同「2016 年推動性別主流化執行成果報告」。

陸、國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）：

一、具體目標：

「提升行政院各部會主管政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率」、「持續提升公部門性別較少者參與比率」、「推展各項性別平等意識訓練」、「逐步建立官兵性別平等意識」、「逐步提升承辦性騷擾案件承辦人員素質」、「持續稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「定期辦理性別平等輔導考核作業」等。

二、關鍵績效指標（KPI）：

區分院層級議與部會層級議題，合計 11 項指標。院層級議題包含「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」、「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」等 2 項指標；部會層級議題包含「實施性別平等意識訓練課程」、「辦理各項文宣宣導」、「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「舉辦性騷擾申訴會成員講習」、「取得種子師資及完成擴訓成

員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導」、「邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查」、「健全任職、升遷制度及作業規定」等 9 項指標。

依四大類別，將上述 11 項指標作初步歸類如下（圖 4）：

- （一）性別平等（5/11）：「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」、「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」、「實施性別平等意識訓練課程」、「辦理各項文宣宣導」、「健全任職、升遷制度及作業規定」等 5 項。
- （二）性別角色（0/11）：無指標。
- （三）生理差異（0/11）：無指標。
- （四）性別暴力（6/11）：「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「舉辦性騷擾申訴會成員講習」、「取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導」、「邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查」等 6 項。

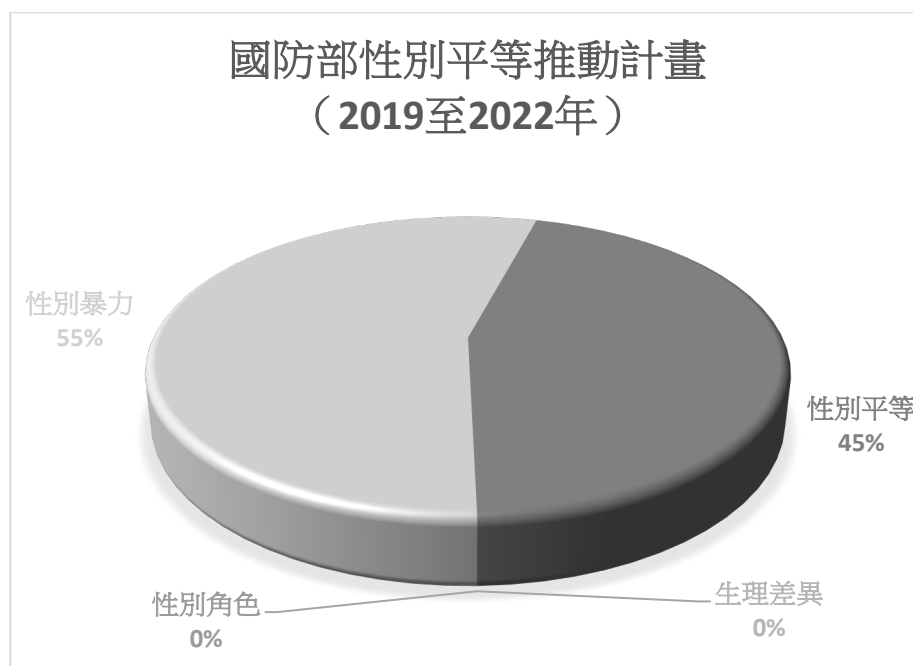


圖 4 圓餅圖－國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）

資料來源：研究者自行繪製

三、研究者初步分析：

(一) 四大區分佔比：性別平等佔 45.5%，性別角色佔 0%，生理差異佔 0%，性別暴力佔 54.5%。

(二) 餘因國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）於 2021 年頒布修正版，故初步分析併同修正版共同實施。

柒、國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）-2021 年修正版：

一、具體目標：

對比國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年），新增「去除性別刻板印象與偏見」。

二、關鍵績效指標（KPI）：

區分院層級議與部會層級議題，合計 13 項指標。院層級議題新增「2023 年達成女性人力提升至國軍編制員額 14%之目標」、「鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫」、「推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪」等 3 項指標，加上原有之 2 項指標，共計 5 項；部會層級議題則減少「辦理各項文宣宣導」等 1 項指標，餘共計 8 項。

依四大類別，將上述 13 項指標作初步歸類如下（圖 5）：

(一) 性別平等 (7/13)：「2023 年達成女性人力提升至國軍編制員額 14%之目標」、「鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫」、「推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪」、「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」、「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」、「實施性別平等意識訓練課程」、「健全任職、升遷制度及作業規定」等 7 項。

(二) 性別角色 (0/13)：無指標。

(三) 生理差異 (0/13)：無指標。

(四) 性別暴力 (6/13)：「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「舉辦性騷擾申訴會成員講

習」、「取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導」、「邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查」等 6 項。

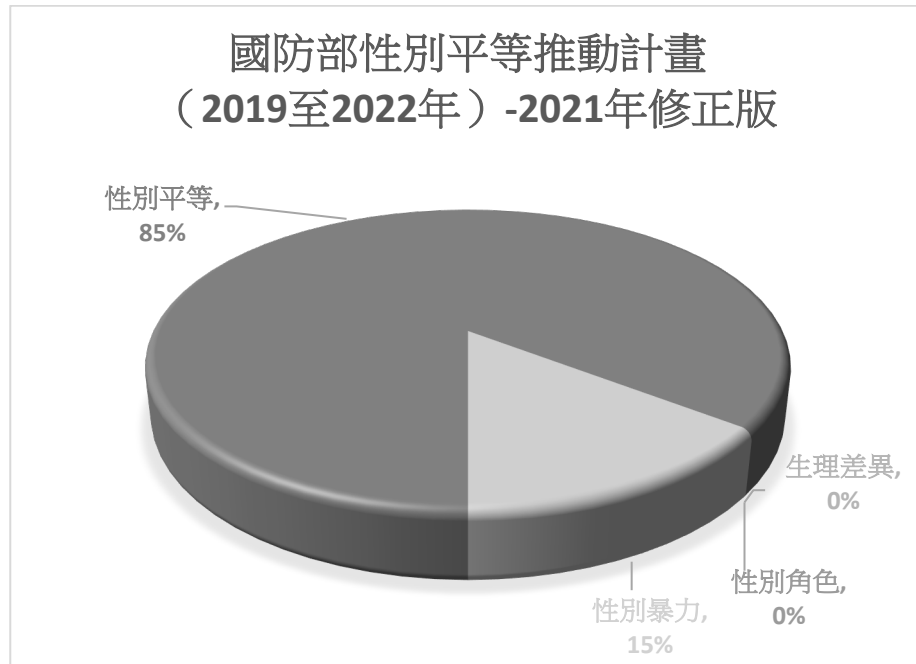


圖 5 圓餅圖－國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）
-2021 年修正版

資料來源：研究者自行繪製

三、研究者初步分析：

- （一）對比國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年），最大的差異為區分出院層級議題與部會層級議題，從中呈現不同層級在政策推動上之不同。惟若要有利於落實基層性別平等政策之執行，部會層級議題仍可進一步細分為司令部層級、旅營級與連級等，藉此深入探討各層級政策落實與執行之成效。
- （二）另外透過對比國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年）之關鍵績效指標，針對性暴力防治重視程度為 13.3%（2/15），而在 2019 至 2022 年推動計畫則提升為 46.2%（6/13），顯示軍方在性暴力防治方面的重視程度有所提升。但針對其他議題上則未見顯著變化，政策推動之整體效益仍有待進一步檢視與優化。

(三) 四大區分佔比：性別平等佔 53.8%，性別角色佔 0%，生理差異佔 0%，性別暴力佔 46.2%。

捌、2019 年推動性別主流化執行成果報告：

針對「國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）」所提出的 11 項關鍵績效指標之 2019 年目標達成情形實施初步分析。

一、關鍵績效指標（KPI）執行成果：

（一）100%達成目標項：

1. 院層級議題：「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」等 1 項。
2. 部會層級議題：「實施性別平等意識訓練課程」、「辦理各項文宣宣導」、「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「舉辦性騷擾申訴會成員講習」、「取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導」、「邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查」、「健全任職、升遷制度及作業規定」等 9 項。

（二）未 100%達成目標項：

1. 院層級議題：「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」等 1 項。
2. 部會層級議題：無。

二、研究者初步分析：

（一）100%達成目標項：

1. 「實施性別平等意識訓練課程」、「辦理各項文宣宣導」項，同前分析，對於推動性別主流化政策之效果有限。
2. 「健全任職、升遷制度及作業規定」項，2019 年之年度關鍵績效指標為針對軍職人員調派、交流及升遷等各項制度及作業規定，進行全面盤點，以利後續完成研析報告並提出修正建議。

（二）未 100%達成目標項：

1. 「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」項，國防部計國軍官兵權益保障會、訴願審議會、法規會、國家賠償事件處理會、性別平等專案小組、考績、甄審委員會等 7 個委員會受列管，指標指出 2019 年新聘委員須增加女性 1 員、2020 年 2 員，預期 2019 年年度目標數須達 2 個（28.5%）、2020 年達 7 個（100%），而 2019 年達成目標數計 4 個（57%），雖尚未達成 100%計畫目標，但已達成當年度目標。

玖、2020 年推動性別主流化執行成果報告：

針對「國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）-2021 年修正版」所提出的 13 項關鍵績效指標之 2020 年目標達成情形實施初步分析。

一、關鍵績效指標（KPI）執行成果：

（一）100%達成目標項：

1. 院層級議題：「2023 年達成女性人力提升至國軍編制員額 14%之目標」、「鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫」、「推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪」、「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」、「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」等 5 項。
2. 部會層級議題：「實施性別平等意識訓練課程」、「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「舉辦性騷擾申訴會成員講習」、「取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導」、「邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查」、「健全任職、升遷制度及作業規定」等 8 項。

（二）未 100%達成目標項：

1. 院層級議題：無。
2. 部會層級議題：無。

二、研究者初步分析：

（一）100%達成目標項：

1. 有關性別暴力之指標，「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「舉辦性騷擾申訴會成員講習」、「取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導」、「邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查」等項，執行成果報告上所呈現之內容與數據均 100%達標，但實際在軍隊日常生活中仍時有對女性不尊重之言論出現，且輕微性騷擾案件屢遭駁回，導致報案的女性官兵面臨被他人另眼相待等不利處境，顯示政策推行與實務運作間仍存在落差。
2. 其他分析內容同前一年（2019 年）分析。

（二）未 100%達成目標項：無。

拾、2021 年推動性別主流化執行成果報告：

針對「國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）-2021 年修正版」所提出的 13 項關鍵績效指標之 2021 年目標達成情形實施初步分析。

一、關鍵績效指標（KPI）執行成果：

（一）100%達成目標項：

1. 院層級議題：「2023 年達成女性人力提升至國軍編制員額 14%之目標」、「鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫」、「推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪」、「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」、「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」等 5 項。
2. 部會層級議題：「實施性別平等意識訓練課程」、「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「舉辦性騷擾申訴會成員講習」、「取得種子師資及完

成擴訓成員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導」、「邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查」、「健全任職、升遷制度及作業規定」等 8 項。

(二) 未 100%達成目標項：

1. 院層級議題：無。
2. 部會層級議題：無。

二、研究者初步分析：

(一) 100%達成目標項：分析內容同前一年(2020 年)分析。

(二) 未 100%達成目標項：無。

拾壹、國防部性別平等推動計畫(2022 至 2025 年)：

一、具體目標：

「促進公私部門決策參與之性別平等」、「提升女性經濟力、建構友善就業環境」、「消除性別刻板印象、偏見與歧視」、「促進健康及照顧之性別平等」、「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」、「持續精進部隊性騷擾防處能力」、「提升性別平等法治觀念」、「強化性別統計指標」、「賡續辦理性別平等輔導考核作業」及「增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會」等重要性別目標。

二、關鍵績效指標(KPI)：

區分院層級議與部會層級議題，合計 27 項指標。院層級議題包含「機關所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75 %」、「提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%」、「提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%」、「性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%」、「提升中高齡女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%」、「民眾之性別平等觀念提高 4%」、「有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時」、「高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%」、「民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%」、「提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點」、「降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3

個百分點」、「提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點」、「身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點」、「各機關場館性別友善空間改善比率達 30%」、「完成操作指引/手冊及機制建立」等 15 項指標；部會層級議題包含「研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修」、「各級性別平等生活座談人員參訓率」、「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓數」、「監察幹部專精班至少排定性別平等法規簡介及性騷擾處理實務等課程 8 小時」、「配合辦理國軍軍法紀巡迴宣教場次」、「各軍司令部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習」、「針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，以強化法治教育內有關性別平等概念」、「為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題」、「清點、宣導、研討現有各類現有表件中可增列性別統計指標複分類選項」、「增列性別統計指標複分類選項」、「定期辦理性別平等輔導考核作業」、「增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會」等 12 項指標。

依四大類別，將上述 27 項指標作初步歸類如下（圖 6）：

- （一）性別平等（13/27）：「機關所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75 %」、「提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%」、「性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%」、「提升中高齡女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%」、「民眾之性別平等觀念提高 4%」、「有偶（含同居）女性之配偶（含同居人）之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時」、「高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%」、「民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%」、「各機關場館性別友善空間改善比率達 30%」、「完成操作指引/手冊及機制建立」、「清點、宣導、研討現有各類現有表件中可增列性別統計指標複分類選項」、「增列性別統計指標複分類選項」、「增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會」等 13 項。
- （二）性別角色（0/27）：無指標。

- (三) 生理差異 (5/27)：「提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育（懷孕）復職率達 65%」、「提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點」、「降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點」、「提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點」、「身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點」等 5 項。
- (四) 性別暴力 (9/27)：「研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修」、「各級性別平等生活座談人員參訓率」、「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓數」、「監察幹部專精班至少排定性別平等法規簡介及性騷擾處理實務等課程 8 小時」、「配合辦理國軍軍法紀巡迴宣教場次」、「各軍司令部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習」、「針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，以強化法治教育內有關性別平等概念」、「為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題」、「定期辦理性別平等輔導考核作業」等 9 項。

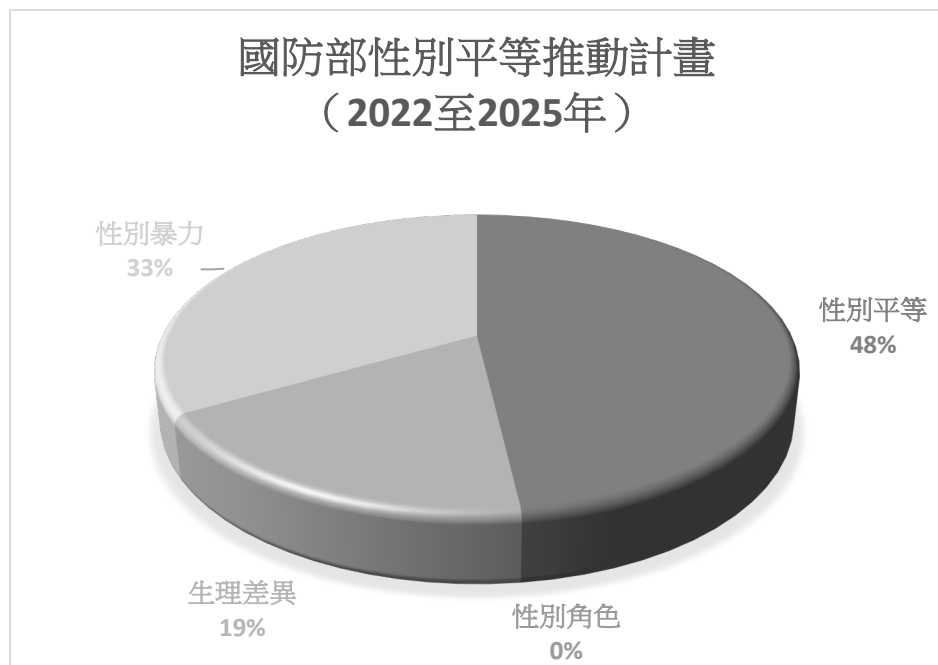


圖 6 圓餅圖－國防部性別平等推動計畫 (2022 至 2025 年)

資料來源：研究者自行繪製

三、研究者初步分析：

(一) 性別主流化政策的關鍵績效指標 (KPI) 在 2022 至 2025 年度計畫中呈現顯著增加的趨勢，且指標內容的細緻化程度也有所提升。例如，政策逐漸納入有關生理差異的考量，並更加關注女性生理健康等相關議題。然儘管指標體系的範疇逐漸擴展，但在性別角色的探討上，仍然未見具體的論述與提及。此現象顯現出，政策在關注性別平等的同時，對於性別角色刻板印象的解構與再建構仍有進一步努力的空間。

(二) 四大區分佔比：性別平等佔 48.1%，性別角色佔 0%，生理差異佔 18.5%，性別暴力佔 33.3%。

拾貳、2022 年推動性別主流化執行成果報告：

針對「國防部性別平等推動計畫（2022 至 2025 年）」所提出的 27 項關鍵績效指標之 2022 年目標達成情形實施初步分析。

一、關鍵績效指標 (KPI) 執行成果：

(一) 100%達成目標項：

1. 院層級議題：「機關所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75 %」、「提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%」、「提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育（懷孕）復職率達 65%」、「性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%」、「提升中高齡女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%」、「民眾之性別平等觀念提高 4%」、「有偶（合同居）女性之配偶（合同居人）之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時」、「高等教育 中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%」、「民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%」、「提升 13-34 歲女性規律 運動比率 4 個百分點」、「降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點」、「提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點」、「身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點」、「各機關場館性別友善空間改善比率達 30%」、「完成操作指引/手冊及機制建立」等 15 項指標。

2. 部會層級議題：「研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修」、「各級性別平等生活座談人員參訓率」、「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓數」、「監察幹部專精班至少排定性別平等法規簡介及性騷擾處理實務等課程 8 小時」、「配合辦理國軍軍法紀巡迴宣教場次」、「各軍司令部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習」、「針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，以強化法治教育內有關性別平等概念」、「為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題」、「清點、宣導、研討現有各類現有表件中可增列性別統計指標複分類選項」、「增列性別統計指標複分類選項」、「定期辦理性別平等輔導考核作業」、「增加女性人力經管 歷練、促進升遷發展機會」等 12 項指標。

(二) 未 100%達成目標項：

1. 院層級議題：無。
2. 部會層級議題：無。

二、研究者初步分析：

(一) 100%達成目標項：針對國防部性別主流化推動執行成果報告，所提出之關鍵績效指標均已達標，於表象上顯示軍隊在性別平等推動方面之重視，並取得一定成就。

(二) 未 100%達成目標項：無。

拾參、2023 年推動性別主流化執行成果報告：

針對「國防部性別平等推動計畫（2022 至 2025 年）」所提出的 27 項關鍵績效指標之 2023 年目標達成情形實施初步分析。

一、關鍵績效指標（KPI）執行成果：

(一) 100%達成目標項：

1. 院層級議題：「機關所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75 %」、「提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%」、「提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育（懷孕）復職率達 65%」、「性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%」、「提升中高

齡女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%」、「民眾之性別平等觀念提高 4%」、「有偶（含同居）女性之配偶（含同居人）之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時」、

「高等教育 中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%」、「民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%」、「提升 13-34 歲女性規律 運動比率 4 個百分點」、「降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點」、「提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點」、「身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點」、「各機關場館性別友善空間改善比率達 30%」、「完成操作指引/手冊及機制建立」等 15 項指標。

2. 部會層級議題：「研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修」、「各級性別平等生活座談人員參訓率」、「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓數」、「監察幹部專精班至少排定性別平等法規簡介及性騷擾處理實務等課程 8 小時」、「配合辦理國軍軍法紀巡迴宣教場次」、「各軍司令部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習」、「針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，以強化法治教育內有關性別平等概念」、「為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題」、「清點、宣導、研討現有各類現有表件中可增列性別統計指標複分類選項」、「增列性別統計指標複分類選項」、「定期辦理性別平等輔導考核作業」、「增加女性人力經管 歷練、促進升遷發展機會」等 12 項指標。

（二）未 100%達成目標項：

1. 院層級議題：無。
2. 部會層級議題：無。

二、研究者初步分析：

（一）100%達成目標項：分析內容同前一年（2022 年）分析。。

（二）未 100%達成目標項：無。

附錄六、暫時分析大綱記錄表

針對此 13 份官方報告之上的暫時分析大綱記錄表，由研究者個人分類如下表（表 8）所示：

表 8 暫時分析大綱記錄表

項次	年份	類別	分析大綱	研究者 初步解讀或發想
1	2014 - 2017	計畫	1.四大區分佔比：性別平等佔 80%，性別角色佔 0%，生理差異佔 6.7%，性別暴力佔 13.3%。 2.主要內容分析： (1)女性人力進用。 (2)女性升遷問題。 (3)性別文化與申訴機制。	1.雖女性人力增加，但主要集中於非戰鬥官科。 2.CEDAW 公約相關法規已修正（含軍校女性懷孕受教權），但實際落實情況仍待檢視。 3.上尉晉升少校的學歷門檻在男女間比例不同，是否影響實際升遷率。 4.性別文化與申訴機制的相關指標之間，是否應納入對於不尊重女性言論的探討與宣導。
2	2014	成果報告	1.100%達成目標項： 「增加女性人力進用比率」等 12 項指標。 2.未 100%達成目標項： 「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」、「性別統計指標項目新增數」、「性別影響評估計畫預算比重增加	1.「育嬰留職停薪復職未滿一年者，仍得列為晉任對象」，是否為提升女性從軍及留營意願之重點考量項目。 2. 已完成違反 CEDAW 公約法規條文修正，然中正預校至今仍未開放女性學員入學。 3.軍隊以「莒光日教學」、「專題講演」等軟性方式施訓，但因「派公差」心態影響成效。且未受專業訓練的幹部負責宣導，難以有效傳遞核心理念。 4.培訓僅針對軍事院校教官、軍法軍

			數」等 3 項。	<p>官、心輔人員，未涵蓋基層幹部，忽略其對官兵的教育與宣導需求。</p> <p>5.現行評估僅考量案件處理流程與速度，未反映性別平等的深層價值。應納入受害者滿意度、預防措施成效及教育宣導影響等質性指標。</p> <p>6.女性升遷學歷門檻相關報告未提及上尉晉任少校學歷之性別比例差異。</p> <p>7.性別統計指標僅新增 1 項統計表，部分無關性別主流化的報表被納入，反映形式主義，未真正關注性別平等。建議未來報表聚焦性別相關指標，提升實質價值。</p> <p>8.性別影響評估計畫無相關預算編列，缺乏實際推動力。</p>
3	2015	成果報告	<p>1.100%達成目標項： 「增加女性人力進用比率」等 14 項指標。</p> <p>2.未 100%達成目標項： 「性別影響評估計畫預算比重增加數」等 1 項。</p>	<p>1.女性人力進用比率：提升招募與留營誘因與性別平等政策無關，對性別主流化無實質意義。</p> <p>2.女性升遷學歷門檻：應進一步考量學歷與實際升遷的性別比例。</p>
4	2016	成果報告	<p>1.100%達成目標項： 「開放裝甲官科職缺進用女性」等 12 項指標。</p>	<p>1.女性主官（管）職務逐步增加，顯示國防部培育女性軍官已見成效。</p> <p>2.性別平等師資新增心輔種子教官、軍校授課教官、新進幹部等對象，</p>

			<p>2.未 100%達成目標項：</p> <p>「增加女性人力進用比率」、「性別影響評估計畫預算比重增加數」、「性騷擾事件防範成效」等 3 項。</p>	<p>強化幹部性別平等知能。</p> <p>3.女性人力進用雖未達標，但 2017 年甄選簡章增列懷孕女子保留錄取資格，提升女性從軍平等機會。</p> <p>4.性騷擾防範未達標，因部分單位作業不熟、程序瑕疵，評估方式仍僅計分案件處理流程與速度，未反映性別平等實質內涵。</p>
5	2017	成果報告	<p>1.100%達成目標項：</p> <p>「開放裝甲官科職缺進用女性」等 13 項指標。</p> <p>2.未 100%達成目標項：</p> <p>「增加女性人力進用比率」、「性騷擾事件防範成效」等 2 項。</p>	<p>1.女性連級主官增至 76 員（+13 員），首位女性一級作戰艦上校艦長出現，顯示中高層女性人力成長，但可能流於象徵性展示。</p> <p>2. 2018 年配合行政院預算，涵蓋性平機制、訓練、研究補助、文宣、性騷擾防治、業務輔考、友善環境改善等 7 項性別相關預算。</p>
6	2019 - 2022	計畫	<p>1.四大區分佔比：性別平等佔 45.5%，性別角色佔 0%，生理差異佔 0%，性別暴力佔 54.5%。</p> <p>2.餘因國防部性別平等推動計畫（2019 至 2022 年）於 2021 年頒布修正版，故初步分析併同修正版共同實施。</p>	

7	2019 - 2022 修	計 畫	<p>1.四大區分佔比：性別平等佔 53.8%，性別角色佔 0%，生理差異佔 0%，性別暴力佔 46.2%。</p> <p>2.對比國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年），最大的差異為區分出院層級議題與部會層級議題，從中呈現不同層級在政策推動上之不同。</p> <p>3.針對性暴力防治重視程度為 13.3%（2/15），而在 2019 至 2022 年推動計畫則提升為 46.2%（6/13），顯示軍方在性暴力防治方面的重視程度有所提升。</p>	<p>1. 2014-2017 年計畫首次區分院層級與部會層級議題，但仍需進一步細分至司令部、旅營、連級，以強化基層政策落實。</p> <p>2.關鍵績效指標顯示，性暴力防治重視程度提升，但其他議題變化不明顯，整體效益仍待優化。</p>
8	2019	成 果 報 告	<p>1.100%達成目標項：</p> <p>(1)院層級：「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」等 1 項。</p> <p>(2)部會層級：「實施性別平等意識訓練</p>	<p>1.性別平等訓練與文宣影響有限，對性別主流化推動效果不明顯。</p> <p>2.任職與升遷制度方面，2019 年全面盤點軍職調派、交流、升遷制度，研析報告並提出修正建議。</p>

			<p>課程」等 9 項。</p> <p>2.未 100%達成目標項：</p> <p>(1)院層級：「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」等 1 項。</p>	
9	2020	成果報告	<p>1.100%達成目標項：均顯示達標。</p> <p>2.未 100%達成目標項：無。</p>	1.性騷擾防治相關講習、稽核、輔導及問卷調查均達標。但軍中仍存對女性不尊重言論，輕微性騷擾案件屢遭駁回，顯示政策與實務仍有落差。
10	2021	成果報告	<p>1.100%達成目標項：同前一年（2020 年）。</p> <p>2.未 100%達成目標項：無。</p>	
11	2022 - 2025	計畫	<p>1. 四大區分佔比：性別平等佔 48.1%，性別角色佔 0%，生理差異佔 18.5%，性別暴力佔 33.3%。</p> <p>2.性別主流化政策的關鍵績效指標（KPI）在 2022 至 2025 年度計畫中呈現顯著增加的趨勢，且指標內容的細緻化程度也有所</p>	儘管指標體系的範疇逐漸擴展，但在性別角色的探討上，仍然未見具體的論述與提及。此現象顯現出，政策在關注性別平等的同時，對於性別角色刻板印象的解構與再建構仍有進一步努力的空間。

			提升。例如，政策逐漸納入有關生理差異的考量，並更加關注女性生理健康等相關議題。	
12	2022	成果報告	1.100%達成目標項：均顯示達標。 2.未 100%達成目標項：無。	
13	2023	成果報告	1.100%達成目標項：同前一年（2022年）分析。 2.未 100%達成目標項：無。	

資料來源：研究者自行整理。

附錄七、類屬摘要紀錄表

針對此 13 份官方報告之上的暫時分析大綱記錄表，由研究者個人分類如下表（表 9）所示：

表 9 類屬摘要記錄表

類 屬	摘要（關鍵績效指標）	研究者 初步解讀或發想
性 別 平 等	<p>2014-2017：</p> <p>「增加女性人力進用比率」、「開放裝甲官科職缺進用女性」、「開放艦艇職缺進用女性」、「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」、「性別主流化訓練參訓率(%)」、「中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數」、「性別統計指標項目新增數」、「性別影響評估計畫預算比重增加數」、「有關性別平等課程授課之師資培訓數」、「研發各專業領域之性別平等相關課程教材」、「性別相關議題研究報告新增數」、「性別平等相關文宣新增數」。</p> <p>2019-2022：</p> <p>「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」、「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」、「實施性別平等意識訓練課程」、「辦理各項文宣宣導」、「健全任職、升遷制度及作業規定」。</p> <p>2019-2022（2021 修正版）：</p> <p>新增「2023 年達成女性人力提升至國軍編制員額 14%之目標」、「鼓勵女孩和男孩於非傳統</p>	<p>關於性別平等的關鍵績效指標(KPI)佔據最大比重，成為當前性別主流化政策中之主要焦點。性別平等作為性別議題中最基本且最表面的層面，亦是最容易透過政策制定與數據呈現來解決的議題。因此，其相關指標不僅在政策中佔據主導地位，也能快速展現實施成果，成為推動性別主流化的重要基礎。然性別平等指標的高度普及性與相對解決的便利性，某種程度上也可能掩蓋其它更深層且結構性的性別議題，例如對於性別角色的重視與解構等。另針對相關執行政策與成果上，與基層女性軍人實際上感受的落差，為次一階段訪</p>

	<p>領域接受教育和求職之計畫」、「推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪」。</p> <p>2022-2025：</p> <p>「機關所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75 %」、「提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%」、「性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%」、「提升中高齡女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%」、「民眾之性別平等觀念提高 4%」、「有偶（含同居）女性之配偶（含同居人）之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時」、「高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%」、「民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%」、「各機關場館性別友善空間改善比率達 30%」、「完成操作指引/手冊及機制建立」、「清點、宣導、研討現有各類現有表件中可增列性別統計指標複分類選項」、「增列性別統計指標複分類選項」、「增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會」。</p>	<p>談之重點探討。</p>
性別角色	<p>無相關指標。</p>	<p>「性別角色」雖為性別主流化政策中最難以呈現之指標，卻為落實性別主流化的核心與關鍵。在軍事環境中，透過性別角色的轉變與重構，女性軍人不再需要以模仿男性軍人來建立領導自信，而是</p>

		能夠發展出一套屬於女性特質視角的軍事領導模式，為軍隊文化注入多元價值，突破性別框架的限制。
生理差異	<p>2014-2017：</p> <p>「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正（含改進軍事學校女性懷孕受教權）」。</p> <p>2022-2025：</p> <p>「提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育（懷孕）復職率達 65%」、「提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點」、「降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點」、「提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點」、「身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點」。</p>	「生理差異」方面，雖已完成相關法規修訂與調整，但在執行層面仍存在諸多窒礙之處。例如，儘管法規已修正中正預校可招收女性學員，校方卻以相關配套措施尚未完成為由，未真正開放女性入學。此現象凸顯政策與法規在執行過程中的落差，反映結構性限制與傳統性別觀念阻力依然存在。
性別暴力	<p>2014-2017：</p> <p>「性騷擾事件防範成效」、「校園違反性別平等事件防範成效」。</p> <p>2019-2022：</p> <p>「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「舉辦性騷擾申訴會成員講習」、「取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施輔導」、「邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施</p>	在「性別暴力」的議題上，目前相關政策多集中於舉辦講習，執行處理程序及提升案件處理的時效性，然而這些指標僅觸及事後處理的層面，對於性別暴力的預防與文化根源的改變明顯不足。特別是在軍事體制中，陽剛霸權的環境氛圍加劇對女性的不尊重與不友善態

	<p>問卷調查」。</p> <p>2019-2022（修正版）：同 2019-2022。</p> <p>2022-2025：</p> <p>「研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修」、「各級性別平等生活座談人員參訓率」、「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓數」、「監察幹部專精班至少排定性別平等法規簡介及性騷擾處理實務等課程 8 小時」、「配合辦理國軍軍法紀巡迴宣教場次」、「各軍司令部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習」、「針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，以強化法治教育內有關性別平等概念」、「為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題」、「定期辦理性別平等輔導考核作業」。</p>	<p>度之普及化，包括言語上的性別歧視與不當言論等，這些隱性暴力形式目前並無具體政策可有效解決。</p>
--	---	--

資料來源：研究者自行整理。

附錄八、各年 KPI 數據分析與指令

壹、研究者自行分類

研究者將各年 KPI 數據整理如表 10。

X 軸-1 為國防部性別平等推動計畫（2014 至 2017 年），1.1~1.4 則分別代表 2014 至 2017 年執行成果報告達標狀況；2 為 2019 至 2022 年之計畫，2' 為 2021 年修正版計畫，2.1~2.3 則分別代表 2019 至 2021 年執行成果報告達標狀況；3 為 2022 至 2023 年計畫，3.1~3.2 則分別是 2022 至 2023 年執行成果報告達標狀況。

Y 軸-A 為性別平等、B 為性別角色、C 為生理差異、D 為性別暴力等區分。

以「X」符號表示未達標、「-」符號表示達標。

表 10 各年 KPI 數據內容分析表

區分	編號	2014-2017 (1)	1.1	1.2	1.3	1.4	2019-2022 (2)	2019-2022 修正版(2')	2.1	2.2	2.3	2022-2023 (3)	3.1	3.2
性別 平等 A	A.1	增加女性人力進用比率	-	-	X	X						增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會	-	-
	A.2	開放裝甲官科職缺進用女性	-	-	-	-								
	A.3	開放艦艇職缺進用女性	-	-	-	-								
	A.4	完成違反 CEDAW 公約法規條文修正	-	-	-	-								
	A.5	上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異	X	-	-	-								
	A.6	性別主流化訓練參訓率(%)	-	-	-	-								
	A.7	中長程個案計畫或措施訂定性別考核指標之案件數	-	-	-	-								
	A.8	性別統計指標項目新增數	X	-	-	-								

A.9	性別影響評估計畫預算比重增加數	X	X	X	-								
A.10	有關性別平等課程授課之師資培訓數	-	-	-	-	實施性別平等意識訓練課程	實施性別平等意識訓練課程	-	-	-			
A.11	研發各專業領域之性別平等相關課程教材	-	-	-	-								
A.12	性別相關議題研究報告新增數	-	-	-	-								
A.13	性別平等相關文宣新增數	-	-	-	-	辦理各項文宣宣導	辦理各項文宣宣導	-	-	-			
A.14						提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	-	-	-	機關所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75 %	-	-
A.15						已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標	已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標	X	-	-			
A.16						健全任職、升遷制度及作業規定	健全任職、升遷制度及作業規定	-	-	-			
A.17							2023 年達成女性人力提升至國軍編制員額 14% 之目標	-	-	-			
A.18											提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%	-	-

A.19										提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育（懷孕）復職率達 65%	-	-
A.20										性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%	-	-
A.21										提升中高齡女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%	-	-
A.22										定期辦理性別平等輔導考核作業	-	-
A.23										民眾之性別平等觀念提高 4%	-	-
A.24										有偶（含同居）女性之配偶（含同居人）之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時	-	-
A.25										高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%	-	-
A.26										民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%	-	-
A.27										各機關場館性別友善空間改善比率達 30%	-	-
A.28										完成操作指引/手冊及機制建立	-	-

	A.29										清點、宣導、研討現有各類現有表件中可增列性別統計指標複分類選項	-	-
	A.30										增列性別統計指標複分類選項	-	-
性別角色 B	B.1							鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫	-	-	-		
	B.2							推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪	-	-	-		
生理差異 C	C.1										提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點	-	-
	C.2										降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點	-	-
	C.3										提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點	-	-
	C.4										身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點	-	-

	C.5											子宮頸抹片 檢查篩檢涵 蓋率提升 4 個百分點	-	-	
性 別 暴 力 D	D.1	性騷擾事件 防範成效	-	-	X	X	稽核各單位 辦理性騷擾 案件作業程 序	稽核各單位 辦理性騷擾 案件作業程 序	-	-	-				
	D.2	校園違反性 別平等事件 防範成效	-	-	-	-									
	D.3						辦理性騷擾 作業程序及 法令規定講 習	辦理性騷擾 作業程序及 法令規定講 習	-	-	-	配合辦理國 軍軍法紀巡 迴宣教場次	-	-	
	D.4						舉辦性騷擾 申訴會成員 講習	舉辦性騷擾 申訴會成員 講習	-	-	-	監察幹部專 精班至少排 定性別平等 法規簡介及 性騷擾處理 實務等課程 8 小時	-	-	
	D.5						取得種子師 資及完成擴 訓成員，建 立人才資料 庫管制	取得種子師 資及完成擴 訓成員，建 立人才資料 庫管制	-	-	-	性騷擾及性 侵害處理人 員調查培訓 班參訓數	-	-	
	D.6						納編各性平 分工小組承 辦人聯合赴 部隊實施輔 導	納編各性平 分工小組承 辦人聯合赴 部隊實施輔 導	-	-	-	為提升國軍 性別平等法 治觀念，於 法治教材中 涉及性平法 治議題	-	-	
	D.7						邀請專家學 者赴肇生違 反重大性別 平等案件單 位針對領導 幹部講習並 實施問卷調 查	邀請專家學 者赴肇生違 反重大性別 平等案件單 位針對領導 幹部講習並 實施問卷調 查	-	-	-				
	D.8												研析實際發 生案例，適 時滾動性騷 擾相關法規 研修	-	-
	D.9												各級性別平 等生活座談 人員參訓率	-	-

	D.10										各軍司令部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習	-	-
	D.11										針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，以強化法治教育內有關性別平等概念	-	-

資料來源：研究者自行整理

貳、AI 模型分類之指令說明

本文使用 AI 模型進行個計畫年度之 KPI 之分類，使用之 AI 模型包含 ChatGPT 與 Gemini，輸入之指令均相同如下：

KPI

1. 2014-2017「增加女性人力進用比率」、「開放裝甲官科職缺進用女性」、「開放艦艇職缺進用女性」、「完成違反 CEDAW 公約法規條文修正」、「上尉應具備晉任少校必要學歷之男、女性比例差異」、「性別主流化訓練 參訓率(%)」、「中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件 數」、「性別統計指標項目新增數」、「性別影響評估計畫預算比重增加 數」、「有關性別平等課程授課之師資培訓數」、「研發各專業領域之性別 平等相關課程教材」、「性別相關議題研究報告新增數」、「性別平等相關 文宣新增數」、「性騷擾事件防範成效」、「校園違反性別平等事件防範成效」
2. 2019-2022「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」、「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」、「實施性別平等意識訓練課程」、「辦理各項文宣宣導」、「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「舉辦性騷擾申訴會成員講習」、「取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工小組承辦人聯合赴部隊實施 輔導」、「邀請專家學者

赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查」、「健全任職、升遷制度及作業規定」

3. 2019-2022-修訂版「提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率」、「已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標」、「實施性別平等意識訓練課程」、「辦理性騷擾作業程序及法令規定講習」、「稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序」、「舉辦性騷擾申訴會成員講習」、「取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制」、「納編各性平分工作小組承辦人聯合赴部隊實施輔導」、「邀請專家學者赴肇生違反重大性別平等案件單位針對領導幹部講習並實施問卷調查」、「健全任職、升遷制度及作業規定」、「2023 年達成女性人力提升至國軍編制員額 14%之目標」、「鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫」、「推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪」

4. 2022-2025 「機關所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75 %」、「提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%」、「提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%」、「性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%」、「提升中高齡女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%」、「民眾之性別平等觀念提高 4%」、「有偶(合同居)女性之配偶(合同居人)之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時」、「高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%」、「民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%」、「提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點」、「降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點」、「提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點」、「身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點」、「各機關場館性別友善空間改善比率達 30%」、「完成操作指引/手冊及機制建立」、「研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修」、「各級性別平等生活座談人員參訓率」、「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓數」、「監察幹部專精班至少排定性別平等法規簡介及性騷擾處理實務等課程 8 小時」、「配合辦理國軍軍法紀巡迴宣教場次」、「各軍司令部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習」、「針對南北法律服務中心辦理性別

平等法治課程，以強化法治教育內有關性別平等概念」、「為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題」、「清點、宣導、研討現有各類現有表件中可增列性別統計指標複分類選項」、「增列性別統計指標複分類選項」、「定期辦理性別平等輔導考核作業」、「增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會」

上述為各年度國軍性別主流化推動計畫羅列之 KPI，性別主流化政策範疇包含性別平等（含硬體空間建設、衣著規範、婚姻/家庭分工、人事升遷等）、性別角色（模仿男性軍人、抑制女性氣質等）、生理差異（體能負荷、分娩、生育、生理期等）、性別暴力（性暴力/性騷擾、性剝削等）等四大類，請將各年度 KPI 依此四大類實施分類。