



FOCUS

專題報導

● 作者/Elizabeth M. Trobaugh ● 譯者/黃文啟 ● 審者/劉宗翰

美軍性別主流化議題

Women, Regardless: Understanding Gender Bias in U.S. Military Integration

取材/2018年第一季美國聯合部隊季刊(*Joint Force Quarterly*, 1st Quarter/2018)





女性官兵已成為美軍未來作戰不可或缺的部分，但實情是女性官兵在進入戰鬥部隊服役仍充滿挑戰與不平等，而欲真正實現軍中性別平權，應跳脫男女有別的標準，不妨從特定年齡層的基本體能要求與訓練標準一致、各種職務技能的男女官兵統一標準等著手。

女性自美國獨立革命起就是美軍與歷年戰役的一部分。在1943年陸軍婦女團成立後，女性終於能正式加入軍旅。此一期間，女性官兵遭遇的非正式誹謗宣傳，嚴重損及招募成效。過去七十年來，女性在美陸軍角色也隨著社會改變的腳步不斷變化——在某些個案中甚至比社會變化更快。這些改變有許多都是好的。例如，許多女性在新開放的職務、專長及技能方面表現相當卓著優異。然而，女性在自身定位與任務執行能力方面，仍然受到許多刻板印象的困擾。這些態度和想法對於美國三軍部隊整體性及其任務均構成威脅。

2016年6月15日，在加州蒙特里市(Monterey)普雷西迪奧的普來士體能中心運動場，國防語文學院外語中心的陸軍隊贏得校長盃接力賽冠軍。

(Source: U.S. Army/Steven L. Shepard)



FOCUS

專題報導

反恐戰爭和美軍反叛亂作為開啟了作戰的新時代：這是一場沒有前線，所有人都必須完成作戰準備的戰爭。不論社會是否「認為」女性應該投入戰鬥，事實上她們早已身在戰鬥之中。不過目前戰鬥兵科文化遲遲未能適應變化的情況，從對於女性在軍隊可以和不能做哪些事情的評論就可明顯看出。誠如美陸戰隊司令奈勒(Robert B. Neller)上將在參院軍事委員會聽證時所指陳，美軍投入戰爭已經少不了女性官兵。¹

因此，正如前美國防部部長卡特(Ashton Carter)在2015年的宣示，女性將(且後來也一直是)融入原本遭拒於門外的戰鬥職務和訓練。為推動前國防部部長的計畫，陸軍內部(筆者歷練的軍種)及更廣泛的美軍體系也有改變文化之必要，才能

確保護女性官兵可以成功加入戰鬥兵科。決策者通常都未注意到服役於戰鬥兵科職務女性所遭遇之負面態度。儘管領導高層知悉以尖銳言論形式表現的性別歧視，但卻可能較不清楚降低女性訓練標準是另一種更為模糊的性別歧視形式。不論是那種形式，女性官兵可能都必須超越標準來證明自己，同時自身的工作可能經常遭到忽視，除非可以看到立即的成效。這些常見情況都反應出阻礙女性官兵有效履行職務，以及完成任務的普遍性刻板印象。

現行研究

美陸軍訓練暨準則司令部分析中心在2015年公布《性別融合研究報告》。² 該研究團隊所做的



美軍有必要改變文化，
以確保女性官兵可以
成功加入戰鬥兵科。
(Source: Oklahoma Army National
Guard/Anthony Jones)

這項研究，係針對美陸軍士官長學院及高階士官幹部進行檢視，以利找出女性官兵融入戰鬥兵科可能衍生之各項風險。此外，該研究團隊還進行一項可行性評估，以衡量女性融入某些過去原本不對她們開放之軍職專長(Military Occupational Specialty, MOS)的相關風險。研究團隊聯繫四個旅級戰鬥小組，並與35個指揮團隊進行訪談，以進行評估作業。此外，該研究還與更高階層的陸軍高階幹部接觸，以獲得進一步指導和回饋意見。其所獲結果概述如下：

美陸軍應持續推動讓女性官兵融入原本不對她們開放之戰鬥兵科軍職專長/單位。為了成功執行融合，陸軍應解決以下室礙：包含既有標準執行不一致與雙重標準認知；不專業行為與違反紀律行為事件；對性騷擾與性侵害之恐懼；文化刻板印象；以及忽視現行陸軍政策等。³

本文提出的資料著重在大部分性別融合調查所探討之內



據美軍研究顯示，對於女性官兵融入戰鬥兵科，男性同袍存有某些顧慮。

(Source: Wyoming Army National Guard/Jimmy McGuire)

容。結論類似來自參與研究人員所提出諸多相同顧慮之推斷結果。男性士兵擔心體能標準降低、性侵害與性騷擾事件增加、戰備水準下滑，以及男性兄弟文化的崩解。然而，此處所討論大部分內容，都已經超越女性官兵融入原本不對她們開放之軍職專長職務的想法和態度。本文深入探討女性對自身能力的想法、士官兵在訓練女性執行高體能負荷工作的實際經驗跟渠等原本認定女性所能達到程度之落差，以及男性官

兵認為該如何應對女性官兵的出現。

調查性別偏見

美軍內部存在的性別刻板印象和制度面偏見，是軍中任何人都不感到意外之事，更別提對所有女性而言。然而，如何在狀況出現時正視這些事件並研擬解決方案，似乎是各階級幹部最大的困擾。研究人員明確列舉兩種性別歧視形式：分別為惡意性和善意性歧視。⁴ 相對於惡意性別歧視係較明顯的負



面行為，善意性歧視則往往被視為良性，其將女性敘述為需要且應該給予更多照顧和保護的對象。兩種形式的性別歧視，都認為女性的實力與能力較差，所以應降低對她們的期待，並限縮渠等所扮演的角色。此類想法在諸多以男性為主的



了解軍中性別偏見之事實，有助性別融合工作之實踐。
圖為美陸軍首位女步兵士官艾特金斯(Shelby Atkins)。

(Source: Wyoming Army National Guard/Jimmy McGuire)

專業領域中甚為明顯，包含科學、科技、工程及數學等專業領域，同時在軍隊中亦復如此。⁵

筆者依據自身在美陸軍的服役經驗，設計了一份線上問卷調查，作為官兵獨立研究的參考，以評估某些性別偏見可能阻礙女性在陸軍文化中出人頭地的領域。這份問卷調查係用於評估陸軍訓練環境中可能存在的刻板印象，以及針對女性融入原本不對她們開放之職務和班隊的態度。陸軍文化可能是造成某些不利女性融入的因素。基於此一理由，這份問卷調查也用於解決某些困擾陸軍制度面的性別偏見，希望藉此讓更廣泛的軍事圈瞭解這些偏見，藉由這些所見事實產出預擬的政策建議事項，以利聯合部隊開始進行三軍所有職務之「性別融合」時，得以藉此修正方向。

這項線上問卷調查詢問女性受訪者，有關她們在戰鬥型任務項目中受訓的內容。依據本問卷調查之設計目的，「戰鬥型訓練」界定為戰場或前線有效執行任務所需技能，例如基本步槍射擊或巡邏任務。此一線上問卷調查含括軍官到士兵等所有階級的女性官兵——並涵蓋在2015年已對女性開放的軍職專長——有關她們所接受的訓練品質、是否遭遇困難、窒礙原因為何、是否獲得額外協助，以及是否想加入戰鬥兵科職務或訓練。重點在於瞭解每一位女性對於自己在此關鍵領域所具能力之看法，並判斷她們在訓練中是否獲得協助。其次，詢問受訪男性與女性官兵過去是否曾在美陸軍訓練過女性。這份調查還詢問受訪者回想訓練女性從事戰鬥型項目的例子。再者，研究檢視男性與女性接受戰鬥型訓練的概況，



2017年3月9日，喬治亞州陸軍國民兵第648機動加強旅所屬官兵參與在司徒華堡舉行之「最佳戰士競賽」超越障礙項目。(Source: U.S. Army/James Braswell)

俾確定女性官兵過去或現在是否接受相同的訓練，以及她們是否遵循與男性官兵相同的標準。本問卷詢問受訪者是否曾訓練女性從事戰鬥型任務項目、該項訓練的品質為何，以及最終阻礙女性官兵有更好表現的原因何在。提問目的在於確認所有軍階和各個軍事技能人員對女性及其於男女混合訓練中能力的態度。

這份線上問卷接著開始評估外界對於女性官兵融入戰鬥兵科及其訓練的態度。內容所提

問題是有關此類戰鬥型任務難度及執行該等任務的能力。提問也要求受訪者評估其對於讓女性官兵融入戰鬥兵科最大效應的想法和態度。這個部分所蒐集之資料，可輕易地與女性實際訓練方式及她們在該訓練期間的表現進行比較。

該問卷調查也希望找出女性官兵是否集體性無法通過戰鬥型技能訓練。如果軼事證據顯示女性官兵並非達不到該項標準，則為何在女性融合問題上，會有如此多性別刻板印象的普

遍認知？如果女性官兵集體多數達不到標準，其根本原因何在？從文化方面的抽樣問題可以推斷出兩項結果。首先，訓練人員不是對不及格情況睜一隻眼閉一隻眼地容許女性以較低標準過關，就是在女性不及格時拒絕要求她們反覆磨練(筆者稱此種情況為「若她不及格，就代表她做不到」症候群)。第二項推論則恰好相反。在此種情況下，女性受到更嚴厲的標準要求，以證明她們的能力是可以超越男性標準。



確認偏見

在本問卷調查的第一段落(僅限女性),70%受訪者表示自己在基礎訓練或軍官基本課程的戰鬥型任務項目獲得充分訓練。然而這70%受訪者也表示自己在某個戰鬥型任務項目中原本可以使用額外的訓練。令人失望的是,在被問到指揮鏈圈內人士,她們這些人(受訪者)需要更多訓練時,單位是否會支持給予額外訓練時,近53%人的回答為「否」。以下三個答案最常被用來證明女性受訪者之所以無法通過戰鬥型任務項目的原因,依次分別為「需要額外訓練或熟悉課程」、「從未不合格或預判其不合格」,以及「缺乏時間和/或資源適切訓練以達到所要求標準。」

這項調查顯示女性官兵普遍對於自身能力持肯定態度。她們有意願且有能力完成戰鬥型任務項目。此外,受訪者強調自己並不完美,而且原本很想要在相同領域接受更多訓練,但單位指揮鏈就是不支持給予額外訓練。不令人意外地,許多女性仍極力證明自己可以勝任戰鬥兵科職務和訓練,但更常見的情況,是她們甚至希望在尚未嘗試加入戰鬥兵科前獲得更多訓練。

問卷調查的次一段落詢問男性和女性受訪者,是否曾訓練過女性官兵從事戰鬥型任務項目。結果顯示72%曾訓練女性從事戰鬥型任務項目的受訪者回覆,自己訓練女性的方式與訓練男性時相同。不僅如此,近72%受訪者回覆渠等所訓練的女性皆達到標準。這項數據清楚顯示多數女性受訓人員接受訓練的方式,概與其他男性官兵相同。然而男性與女性受訪者都提到,缺乏對該等任務項目的熟悉過程,是阻礙女性受訓人員表現

更佳的普遍缺失。男性受訪者表示體能欠佳是第二個最常見的缺陷,但女性受訪者則認為缺乏動機才是第二常見缺陷。

問卷最後段落詢問男性和女性受訪者對於女性融入戰鬥兵科職務和訓練的看法。此一部分為評估讓女性融入原本不對她們開放的部分文化領域。不同於本問卷調查的前兩部分中,將戰鬥型任務項目不熟悉列為最常見挑戰,體能條件被列為對可能加入戰鬥兵科職務女性官兵的最大挑戰,而男性、士官兵、戰鬥兵科及非戰鬥兵科職務則認為是訓練。這份問卷調查在此出現分歧:雖然受訪者「實際經驗」是女性官兵在戰鬥型任務項目訓練中可以通過要求標準,但卻「認為」女性在體能上較無法勝任戰鬥型任務項目。然而,不似其他男性同儕,女性(不分階級)和男性軍官都認為「女性在訓練中面對的態度」,才是女性融合工作的最大挑戰。受訪軍官們都支持女性融合,其中86%受訪軍官認為女性有能力通過標準。然而,在男性軍官、士官兵及所有職務人員中,女性融合的負面影響卻被列為可能結果的第一項。這些受訪者將「後勤問題」列為最高項目,而女性受訪者則將「擴大部隊訓練有利提升戰備水準」,列為讓女性融入所有職務的最佳效應。

儘管受訪者經歷過女性官兵可在訓練中通過標準,但針對性別融合想法和態度所進行之問卷段落,卻顯示40%男性受訪者相信為接納女性必須改變標準。不論實際經驗為何,此種對性別融合的反應顯示出,女性並未接受如男性一般的完整訓練,或受訪者本身對於女性的能力原本就存在偏見。受訪者或許在訓練時並未依標準實施,



男性受訪者認為「體能條件不足」是女性加入戰鬥兵科的最大障礙。(Source: U.S. Army)

抑或可能容許沒有真正符合標準的女性「過關」。或許這是因為重新訓練太麻煩，又或者這些人必須達到單位戰備的男女配比要求。

受訪者經歷過女性在訓練中可以達到標準，渠等指稱「缺乏熟悉程度」使女性無法有更佳表現。但讓女性融入戰鬥兵科和職務之想法卻引來對女性能力的否定。男性受訪者稱「體

能條件不足」是女性加入戰鬥兵科的最大障礙。戰鬥兵科職務和訓練結合許多必須依序實施的戰鬥型任務項目，所需持續力可能是受訪者認為女性必須使用較低標準的原因。然而，從女性成功融入砲兵部隊、步兵開始招收女性官兵，以及女性通過突擊兵訓練等例證，女性官兵已證明可以且能獲致成功。此外，宣稱女性原本就無法

負荷與男性相同的訓練，因此必須對想加入步兵的女性官兵降低標準之說法，相當不公平。如本問卷調查所示，女性並未獲得相同的訓練。

問卷調查意見

為了更充分理解各方意見，本問卷調查要求受訪者提供看法或回饋意見。曾訓練過女性的受訪者被要求針對數項問題



提供看法，但並沒有針對所有問題。例如，其中一個問題是，「在相同狀況下，阻礙女性受訓人員在訓練中表現良好的最重大缺陷為何？」以下所摘錄為部分回覆意見：

■「在承受高度壓力下無法堅持到底。」

■「美陸軍多數軍職專長都對女性降低標準，幾乎就是因為這些專長項目人員認為是在浪費時間，所以對女性沒有相同的期待。這絕對不是事實，而且讓筆者一想到所失去的潛力就十分難過。」

■「她們『做不到』的刻板印象導致女性以較低標準施訓。」

針對融合女性作為的想法和觀感之書面回覆意見各有不同。在被問到，「您是否認同以下說法：美陸軍如果決定讓女性融入戰鬥兵科及其兵科相關訓練時，將降低標準以接納女性」時，以下為部分回覆內容：

■「標準有兩種。一種是陸軍的標準，一種是女性的標準。除非排除女性標準，否則女性永遠無法和男性平

等。」

■「標準不是問題。強悍的女性很多，問題在於女性周圍的男性是否改變態度。同物種男女性之間生理和行動若無法調和，則無法構成一個良好的嚴謹單位。假如你想讓某個戰鬥部隊失能，將女性分配到那裡就對了。」

■「政治上的要求會導致標準降低，以達到男女配比，所以要避免因為大多數女性官兵無法達到男性步兵人員既有標準而衍生立即的後遺症。」

另一個問題是，「如果美陸軍決定讓女性融入戰鬥兵科及兵科相關訓練時，您認為能符合要求標準的女性將會如何？（多選題）1.獲得特殊待遇；2.達到標準；3.容許以較低標準過關。」其中一人表示：

就生理上而言，女性身體構造與男性不同，所以許多女性無法從事與男性相同的體能項目。即使是陸軍體能合格測驗(Army Physical Fitness Test, APFT)的鑑測標準表都

可以明顯看出，男性與女性的評分表有著極大差異。由於讓女性融入戰鬥兵科已是陸軍積極推動的工作，陸軍將會採取一切必要手段儘速符合大眾的性別融合期待，不論在戰鬥兵科中女性官兵是否能與男性同儕相提並論。

再者，「您是否認為女性可達到戰鬥兵科單位和訓練的要求標準？」則產生了兩項截然不同的回應：

■雖然不代表全體戰鬥兵科的意見，但如果你問我一個女性可否融入突擊兵營那群標悍戰士之間，答案絕對是否定的，我也不認為她們可以扛著迫擊砲砲管生活在一美軍最艱苦骯髒的環境。我不管體能上可否負荷。我幾乎可以想像一群專業部隊會完全向壞的方向改變，就因為一個漂亮的女性被派到這個排而變得低俗輕慢。如果你想讓戰鬥部隊失能，派幾個女人去就對了。」

■「我認為有些女性當然可以符合標準要求，但是只要把接受對象僅限於那些合格



陸軍體能合格測驗中，男、女性的評分表有著極大差異。(Source: U.S. Army/Mary Junell)

女性，那部隊自然沒問題。我是相當不相信陸軍有先行排除那些無法達到標準者的政治或組織意志。」

這些說法普遍可見的共同立場，是士兵們都認為陸軍體能合格測驗已經造成一種制度性差異。再者，男性與女性在體能測驗上的差異使官兵們相信，即使親眼目睹女性官兵在訓練中可以達到標準，但她們仍然沒有這個能力。其他諸多擴大性別偏見的說法，則是來自對於體能的普遍性推斷。受訪者認為女性較弱的原因，不是因為女性制度面標準遠遠低於男性，就是認為女性本身就

體力較差。此種情況衍生出另一個重要問題：如果女性官兵合格了，軍隊中男性官兵是否會接受她們已經達到或超越男性官兵使用的相同標準，抑或女性官兵永遠都只被認定是為了迎合某些政治訴求，而一定得包容的對象？這些說法也凸顯出男性官兵認為他們在女性周邊會做出不成比例的反應。只要女性出現似乎就會招致男性變得愚蠢的想法，而重創戰備與部隊嚴整性。在讓女性融入原本不對她們開放的職務上，男性專業能力仍然存在令人憂心的問題。

再者，其他說法也提到戰鬥兵科的文化過於敵視女性，或是顯示出受訪者的敵意。某位受訪者



表示：

就戰鬥兵科單位的運作方面，對於傳統上都是男性的單位必然會有極負面影響。這些單位的日常事務、人際關係都會受到損害。陸軍性騷擾/性侵害因應與預防的案件必定滿天飛。在改變我在單位內的舉止前，還不如叫我去死。標準必須要求和維持，但我們全部人一定都要努力超越這個標準。

此種說法及其他類似說法，凸顯出美軍文化必須改變這些根深蒂固態度，才能讓女性在沒有偏見和刻板印象的條件下為國效力。由於任務需要女性投身戰場，因此必須實施某些新的政策，以降低女性官兵進入戰鬥兵科的窒礙，同時打破性別刻板印象，以利提升戰備水準。美陸軍參謀長密利(Mark Milley)上將在三位女性官兵通過突擊兵訓練後已經採取一項正面性的步驟，就是公布女性

加入者的姓名和數目。⁶ 然而，改善有利公平性別融合環境還有更大的努力空間。

具體政策

此項《性別融合研究報告》針對美陸軍推動部隊全面性別融合過程所面對的議題和態度，提供了複雜且翔實的評估。然而目前所提出的許多政策建議仍缺乏實質內容和具體應用作法。最高層領導者可以推出政策與議題說明，設法消弭本

戰鬥兵科的文化有歧視女性的現象，這點需要改變，才能讓女性在沒有偏見的條件下為國效力。

(Source: U.S. Army/Opal Vaughn)



研究中所探討的許多議題。然而，若無法落實到排級的一致性具體指導，或發展一套可衡量效果的方式，這些政策仍然只是紙上談兵。只強調各級指揮部必須營造一個機會均等的環境，並避免性騷擾和性侵害仍不足夠。各級幹部必須拿出實際工具，鼓勵營造一個包容並維持戰備的氛圍。

美陸軍第7-22號野戰教範《陸軍體能整備》(Army Physical Readiness)內容應予以精

進。最簡單作法是加入女性示範體能訓練項目的照片。⁷ 目前在第7-22號野戰教範中，除了如何測量女性身高體重指數(BMI)值之外，完全沒有女性的照片。想要在該規範中查閱有關體能項目指導的年輕士兵，應該要能看到兩性完成訓練項目的照片。再者，呈現女性與男性同儕完成訓練項目，就是顯示女性有能力辦到的最佳制度性聲明。

這本體能準則也應如同其

在1980年版的內容，陳述「只因為女性有所不同，並不代表她們無法達到令人滿意程度的表現。」⁸ 這段文字灌輸女性有能力辦到且被期待與男性同儕共同執行標準的信念。這段聲明的重要性在於其不僅可在戰鬥兵科獲得迴響，同時也將深入所有的訓練項目。此種正當性形式會讓所有女性官兵注意到，她們應該達到要求的標準。這些標準意味著訓練人員或女性官兵都相信自身能達到此類

2017年3月30日，紐約州陸軍國民兵最佳戰士競賽在史密斯基地訓練場舉辦時，圖中士兵通過M4步槍測驗。

(Source: U.S. Army National Guard/Harley Jelis)





標準。整個美陸軍將可從軍種制度建立，以及其領導階層在文字和圖片上展現對女性官兵的信心中獲得好處。

此外，在第600-20號陸軍規程《指揮政策》(Command Policy)內容中，美陸軍部在第六章第一段中強調，「各級指揮官必須負責維護自身單位的良性公平機會氛圍……藉由消除損害團隊合作、相互尊重、忠誠度和陸軍男女官兵共同犧牲的歧視性行為或作法，建立並維護單位的效能。」⁹ 該章其他內容還以模糊與法律性用詞，探討公平機會指揮氛圍，然內容對於影響陸軍內部文化與保護女性在內少數族群免於不公平對待則幾無效果。

1949年版第21-41號陸軍手冊《士兵個人行為舉止》(Personal Conduct for the Soldier)對於公平機會的影響比現行規範還要大。其為部隊創造了良好秩序和行為，提高了對士兵應該為所當為的期待，因為「對的事」就放在士兵口袋準則之中，還成為檢查的項目。該手冊概述一切執勤中與執勤外、營內外的行為要求。規定內容要求，「特別注意對女性講話不尊重的男性。你的姊妹或朋友可能就是他的下一個受害者」，同時要求所有女性官兵，「你在陸軍會經常看到陸軍婦女團的人員，必須以對待男性的相同尊重和禮節與她們應對……她們表現優異且在陸軍建立了一項優良紀錄。」¹⁰ 某些類似要求也應強調，諸如：



陸軍手冊《士兵個人行為舉止》要求官兵在部隊生活中，須對等尊重男女官兵。(Source: U.S. Army/Ben K. Navratil)

特別注意那些對他人講話不尊重的人。他(她)不值得信任。你的朋友或家人可能就是他(她)的下一個受害者。你會經常看到與你不同的陸軍人員。你是一個專業人員且應依據身分與階級對所有軍官和士官給予尊敬，不論你對於這個人的觀感為何。

該手冊應在後續章節說明與不同性別人員相處之道，以進一步說明尊重的重要性。

最後，戰爭不斷變化的特質，強調官兵應達到體能整備的高水準要求。不分性別、軍職專長或年齡，任何人、任何地點及任何時間都可能與敵人遭遇。絕對有必要維持高體能標準。由於目前的標準對女性要求太低，許多女性官兵經常被貶抑為弱者，即使她們能達到與男性相同的要求標準。年齡在17至21歲女性士兵必須達到19下伏地挺身和2英哩徒手跑步18分54秒的合格標準，但同年齡的男性士兵卻必須達到42下伏地挺身和2英哩徒手跑步15分54秒才合格。兩者的仰臥起坐



對17至21歲的女性來說，低標準的伏地挺身測驗，可能傳達性別偏見的訊息。(Source: U.S. Army)

標準則相同。上述差別正是造成制度性偏見的主因。由於陸軍政策要求女性的伏地挺身標準次數還不到男性一半，其傳達的訊息就是女性能力只有男性一半。

美陸軍縮小或完全消除此一落差將有所助益。對17至21歲女性而言，伏地挺身與徒手跑步所設的低標準不僅是一種侮辱，更擴大女性能力不如男性同儕的想法。許多女性可能發現難以跑更快或做更多伏地挺身，但她們必須追求更高的標準，因為戰爭需要這樣的條件。

對所有17至21歲士兵採用統一標準，應可充分測試出不分性別的合格底線，諸如訂定2英哩跑步為16分30秒、伏地挺身30下、仰臥起坐53下等。

由於這些例證降低了男性的標準，士兵們可能會擔心通用性標準可能損及體能為職務最重要項目的戰鬥兵科技能。因此，更佳作法是除了訂定一套基本標準(而非依據性別)，同時律定每一種職務技能的最低合格標準，這點也是近年來陸軍高層所討論的要項。¹¹ 例如，如果陸軍體能合格測驗的各項合格



2016年8月30日，官兵在澳大利亞北領地舉行的「袋鼯演習」(Exercise Kowari)中學習野外求生技能，該項演習旨在透過印亞太區域三邊合作，強化美國、澳大利亞與中共的友誼與互信。

(Source: USMC/Osvaldo L. Ortega III)

標準為60分，則服務於戰鬥兵科職務的士兵必須達到85分要求、戰鬥支援兵科必須達到75分，以及勤務支援部隊必須達到70分。因此，60分的合格標準將只適用於軍法、軍醫和軍牧等專業職務。

改變陸軍體能合格測驗作法的好處是讓標準不再區分性別。所有人都必須通過相同的陸軍體能合格測驗才能加入陸軍，但陸軍職務將以更具針對性的職務最低要求標準來提高門檻。此種模式可讓標準完全沒有「男性」或「女性」之別，代之以戰鬥兵科「士兵」標準、戰鬥支援兵科「士兵」標準，以及勤務支援兵科「士兵」標準。此舉可以提高維持體能的誘因，因為熱愛自身職務的士兵會努力維持其職務特定性標準，也會出於害怕自己被強迫重新分類到另一個體能要求標準較低的職務。此外，此種陸軍體能合格測驗標準所強調的素質，也正是陸軍必須犧牲數量的時刻。各個職務分類項目都要求適切程度的體能標準，將可確保第一流士兵能待在適切的職務上。

一套職務技能區隔標準，可能無意間造成戰鬥兵科、戰鬥支援兵科，以及勤務支援兵科的分級觀念。晉升機會可能因而變得對戰鬥

兵科的士兵有利，還可能因為戰鬥兵科士兵體能要求較高，出現高人一等的偏見。解決此種不樂見結果的方式，是更重視戰鬥支援和勤務支援職務的教育。這些職務需要組織技能、技術專業和行政管理能力。美陸軍必須對執行這些需要更多腦力而非體力的基本職務士兵進行投資。提供教育將是讓勤務支援和戰鬥支援兵科士兵，獲得與戰鬥兵科士兵相同晉升機會的方式。

與其爭論美陸軍是否應讓女性融入部隊，還不如問自己能否更有效培養所有士官兵迎接即將到來的全球性戰略挑戰。戰場不斷改變樣貌，而女性已是當中成功計算不可或缺的環節。如果戰爭將來必須包含贏得心靈與心智，當然就少不了女性的那一部分。當女性遭排除時，往往嚴重阻礙

發展。因此，軍中的女性將持續投身戰場。基於此一考量，女性士官兵必須和男性官兵一樣做好上戰場的準備。不僅如此，陸軍對於所有男性和女性士兵必須有「更多」的期待，而非更少。女性不同於男性的事實，並不會讓女性無法達到應有的體能標準。女性士兵必須有能力如同男性同儕一般，扣引扳機、穿越戰場及處理傷患。此外，陸軍應期待男性士兵會以禮貌和尊重對待同儕士兵，不論其性別為何。

作者簡介

Elizabeth M. Trobaugh係美國陸軍後備役上尉，其2016年畢業於哥倫比亞大學國際暨公共事務學院。

Reprint from *Joint Force Quarterly* with permission.

註釋

1. U.S. Senate Armed Services Committee, "Testimony of U.S. Marine Corps Commandant Robert B. Neller," March 14, 2017.
2. Lynette Arnhart et al., *Gender Integration Study* (Fort Leavenworth, KS: U.S. Army Training and Doctrine Command Analysis Center, April 21, 2015).
3. Ibid., 11.
4. Peter Glick and Susan T. Fiske, "The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism," *Journal of Personality and Social Psychology* 70, no. 3 (March 1996), 491–512.
5. Ernesto Reuben, Paola Sapienza, and Luigi Zingales, "How Stereotypes Impair Women's Careers in Science," *Proceedings of the National Academy of Sciences* 111, no. 12 (January 2014), 4403–4408.
6. Michelle Tan, "First Official Integrated Ranger School Underway, Army Won't Talk About the Women," *Army Times*, November 3, 2015.
7. U.S. Army Field Manual (FM) 7-22, *Army Physical Readiness Training* (Washington, DC: Headquarters Department of the Army, October 26, 2012).
8. U.S. Army FM 21-20, *Physical Fitness Training* (Washington, DC: Headquarters Department of the Army, 1980).
9. U.S. Army Regulation 600-20, *Army Command Policy* (Washington, DC: Headquarters Department of the Army, 2014), chapter 6, paragraph 1.
10. U.S. Army Pamphlet 21-41, *Personal Conduct for the Soldier* (Washington, DC: Headquarters Department of the Army, 1949).
11. Kevin Lilly and Michelle Tan, "Army's New Fitness Tests: New Details Emerge from Leadership," *Army Times*, February 18, 2016.