

多元性別從軍者的輔導作為之研究

謝枝旺* 王秋鳳**

摘要

2019 年 5 月 17 日我國立法院三讀通過「司法院釋字第 748 號解釋施行法」(俗稱同婚專法)，正式成為亞洲第一個同性婚姻合法化的國家。依據中央研究院於 2016 年的研究顯示，臺灣北部 24 至 29 歲間，男、女同性戀者各約佔有 2.85%與 5.21%，年齡區間與國軍募兵對象重疊性高，顯示多元性別已是軍中必須正視的議題。本研究藉由分析輔導個案歷程記錄，歸結多元性別從軍者面臨的諸多困境，包含性別表現及認同、人際與家庭關係，及工作環境的壓力等；並依諮商實務中「探索－洞察－行動」的助人者三階段模式，尋求可行的輔導策略；另針對部隊現行輔導、管理作為提出相關具體建議。

關鍵詞：性傾向、跨性別、心理輔導

* 海軍司令部少校輔導長、國防大學政治學碩士

**陸軍官校通識教育中心少校講師、國防大學心理學碩士；通訊作者，電子信箱：
franwang1206@gmail.com

A Study of the LGBT Counseling Program in the Military

Chih-Wang Hsieh* Chiu-Feng Wang**

Abstract

On 17th May 2019, the Legislative Yuan enacted to enforce the Act for Implementation of J.Y. Interpretation No. 748. Taiwan became the first country in Asia to perform same-sex marriages. According to the research conducted by Academia Sinica in 2016, 2.85% and 5.21% of the population age between 24 and 29 in northern Taiwan are gay males and lesbians, respectively. Meanwhile, military recruitment's target demography comes to a similar age range, indicating the necessity of addressing gender diversity in the military. This paper concludes the difficulties facing by the LGBT population in the military through the case study, including gender performance, identity, interpersonal and family relationships, and work pressure. The author utilizes the three-stage model, which involves exploration, insight, and action, to propose practical solutions that are compatible with military counseling and management.

Keywords: sexual orientation, transgender, psychological

* Major Chief Counselor., Navy Command Headquarters; M.A. in political science; National Defense University

** Major lecturer, Center for General Education, R O C Military Academy; M.S. in Psychology; National Defense University; Acting as the Corresponding Author, E-mail: franwang1206@gmail.com

壹、前言

一、研究動機與目的

2019 年 5 月 17 日我國立法院三讀通過「司法院釋字第 748 號解釋施行法」(俗稱同婚專法)，並定於同年 5 月 24 日施行；自此「同性兩人可依專法形式，成立具有親密性及排他性之永久結合關係」(法務部，2019)，中華民國正式成為亞洲第一個同性婚姻合法化的國家(行政院，2019)。

受此鼓舞，同年 9 月 15 日國軍年度集團結婚活動計有 3 對同婚新人(海軍 2 對、空軍 1 對)報名參加，在一向保守的軍隊屬首見，亦引起各界多方關注(顧荃，2019)。經媒體報導，至 10 月 17 日報名截止日前，3 對同性新人陸續因不堪輿論壓力主動申請退出，迄報名截止日，再無同婚新人報名(游凱翔，2019)。由此似乎透露出，儘管大環境已逐漸轉變，但在相對保守的軍隊環境，多元性別者仍面臨許多挑戰。

依據中央研究院社會學研究所「臺灣青少年成長歷程研究」，於 2011 年針對臺灣北部 24 至 29 歲年輕人進行的性傾向調查中，分析結果顯示，約有 2.85% 的男同性戀者與 5.21% 的女同性戀者(楊文山、李怡芳，2016)，此研究結果雖然不能代表全體，然其調查年齡區間與國軍現行募兵對象高度重疊，自有其參考價值。

這些從軍的人當中，當然有異性戀、同性戀甚或雙性戀者，但軍隊在遇上「多元性別」議題時卻表現相當保守或隱晦，仍停留在「兩性」的性別角色的觀點上(吳岳峰、劉育偉，2015)。基本的生活規範，均依照「兩性營規」及「男女分際」的規範進行管理，均未觸及多元性別之間的關係。

我國依憲法第 20 條規範：「人民有依法服兵役之義務」；爰此，兵役法第 1、3 條規定：「中華民國男子依法皆有服兵役之義務」、「男子年滿 18 歲之翌年 1 月 1 日起服役，至屆滿 36 歲之年 12 月 31 日除役，稱為接近役齡男子」。規範生理性別為男性者，皆有服兵役之義務，加上軍隊從事武裝行動的本質，進

而形塑了「長久以來軍隊組織由男性把持的陽剛文化」(沈明室，2003)。勢必對多元性別者造成心理壓迫，所承受的可能不僅是人際交往的排斥，甚或招致肢體攻擊或言語騷擾，如何提供有效的諮商輔導環境愈顯重要。

本研究目的是要探討軍中助人者在面對多元性別從軍者時，可採取的輔導作為，期能為多元性別從軍者創造更友善的職場環境，同時也能讓這股能量反饋於軍隊，創造雙贏的局面。

二、研究策略及方式

本研究之目的在於期望能透由對相關個案的輔導過程的回顧，分析其在軍隊生活中的所面臨的壓力來源及相關的支持系統，藉此探討可採取的處遇作為，期能建立更為友善的從軍環境。

(一) 研究對象

以研究者於某單位心衛中心服務期間，曾自行或經三級防處機制轉介至心衛中心輔導之志願役軍官、士官及士兵(部隊服役年資滿一年以上)列為優先對象，共選出 3 位具意願之官兵參與本研究(如表 1)，其中個案 A 在生理上為男性，在性別認同與性傾向上均為女性，而個案 B、C 兩位則均為同性戀；因此，研究題目仍廣義訂為多元性別從軍者，而非以同性戀作為主題。

表 1
輔導個案背景資料

編號/生理性別	階級	性別認同	性傾向	晤談次數	晤談起訖(年／月)	服役年資 (以開案時間點計算)
A 男	現役軍官	女性	女性	12	106/12~107/06	9 年 4 個月
B 女	現役士官	女性	女性	9	107/10~108/02	3 年 8 個月
C 男	現役士兵	男性	男性	10	108/01~108/06	2 年 6 個月

資料來源：依個案口述內容彙整製作

(二) 研究內容

三位個案晤談次數分別為 9 至 12 次，每次晤談約 1 小時，晤談間隔 2 至 3

週。分析個案輔導歷程紀錄，內容涵蓋部隊生活經驗、所遭遇到有關性別議題的事件與個人想法。

（三）研究倫理

本研究係針對輔導個案紀錄進行討論分析，在經過個案事先知悉與同意下，始使用個案口述資料。

（四）研究限制

研究者同時扮演輔導者與研究者兩種角色，亦即為收集資料與分析資料的主要工具，為避免主觀經驗過度涉入，協請第二作者(未涉入輔導實務)共同參與資料分析及撰擬。

貳、多元性別與軍隊

為瞭解多元性別樣貌及多元性別在社會和軍隊裡的發展脈絡，依序介紹「多元性別的意涵」，說明多元性別概念的發展；其次為「我國多元性別現況發展」，整理多元性別觀念在社會環境中的推廣與演變；最後是「性別概念與軍隊文化」，則著重探討傳統軍隊體制被賦予的性別刻板印象。

一、多元性別的意涵

性別是甚麼？通常以外顯的生理特徵來區分成男性及女性兩類。隨著社會變遷及資訊快速流通，一般認為自上世紀 70 年代後期，這類單純由生理構造來區別的二分法，逐步被以性別認同、性傾向為基準的多元性別所挑戰。

多元性別概念挑戰了「兩性」觀念中「只有男女兩種性別」、「性別是與生俱來的」、「生殖器官是判斷性別的標準」的三個主要信念(Davis, Evans & Lorber, 2006)。基此，「LGBT」一詞也應運而生。「LGBT」一詞分別是由女同性戀(Lesbians)、男同性戀(Gays)、雙性戀(Bisexuals)與跨性別(Transgender)四個英文單字的第一個字母所組成，廣義的「LGBT」是指異性戀以外的性別者，與國內「多元性別者」的意思大致雷同。

首先，同性戀泛指以同性為對象建立起親密關係(或以此性傾向做為主要自我認同的行為或現象)，與之相對的是傳統男女組成的異性戀。除同性戀外，亦有雙性戀，泛指雙性對其皆具浪漫吸引力或性衝動；另跨性別議題也開始為人所關注。早期「跨性別」多與「變性」畫上等號，然隨著時代演變，開始有跨越、混淆及不調和等意涵(Gilbert, 1996)。過去，同性戀被視為一種精神疾患，需要接受醫療(矯正)以扭轉其性傾向，惟隨著同志運動發展，美國精神疾病診斷手冊終於1974年移除同性戀的疾病標籤(林建宏, 2010)；另在2013年最新版的精神疾病診斷與統計手冊(DSM-5)，改以性別不安取代性別認同障礙(竇秀蘭, 2012)。

上述這些名詞充分表達出，個人所屬的「生理性別」與「心理性別」及「喜歡的性別」並非一致的多元性別概念。而2016年台北市政府與台灣同志諮詢熱線協會共同出版「認識同志手冊」，就特別針對性別概念與社會議題，做出整理、分類(如表2)。

表 2
性別概念與議題

項次	性別概念	涉及問題屬性	衍生相關議題
1.	我生下來是...	生理性別	男女平等
2.	我覺得我是...	性別認同	跨性別
3	我看起來是...	性別氣質	娘娘腔與男人婆
4	我喜歡的是...	性傾向	同性戀與雙性戀

資料來源：認識同志手冊(2016)。擷取自 https://hotline.org.tw/sites/hotline.org.tw/files/field_upload/2016_%E8%AA%8D%E8%AD%98%E5%90%8C%E5%BF%97.pdf

二、我國多元性別現況發展

「不孝有三，無後為大」是以儒家文化為主體的亞洲地區自古便有的觀念。而這傳統觀念，也深刻地影響著人們對多元性別族群的態度，多元性別族群所面臨的障礙，除了來自政府部門、宗教或職場之外，尤以家庭、長輩為最(周華山, 2000)。受此影響，早年我國社會對於多元性別多抱持保守、反對甚至於歧視的立

場，也使多元性別族群在社會上，在社交或活動均會刻意隱藏自身存在，屬於較隱晦的一塊。

1986 年，改編自白先勇同名小說的第一部同志電影「孽子」上映，影片內容展現了傳統社會對多元性別的看法，也首度讓同志影像現身於大銀幕上，並陸續改編成電視劇及舞台劇等作品(陳儒修，2009)。

隨著性別平等觀念的傳播及社會的變遷，1993 年同志工作坊等六個同志團體聯合發表聲明，要求於《反歧視法》中列入保障同性戀權益之條款，提出同性戀者在工作權及受教育的權利不應被剝奪訴求，並呼籲衛生署應檢討對同性戀充滿歧視的愛滋防治政策(倪家珍，1997)。2005 年我國政府機關對「多元性別」的看法也逐漸鬆動，行政院開始主導實施「性別主流化」(Gender mainstreaming)政策，意即成立專責單位負責，把性別平等的相關概念納入政府施政之中(朱偉誠，2009)，但未有立竿見影的改變。

直至 2019 年 5 月 17 日同婚專法三讀通過、同月 24 日施行，象徵同性婚姻權利正式受公權力保障，政府各部會亦先後完成各項準備作業及配套措施。5 月 16 日教育部部長潘文忠邀請具雙性戀身分的網路紅人鍾明軒，公開暢談對臺灣現今性別教育的看法(歐陽廷宣，2019)。17 日勞動部召開記者會中說明，只要具合法婚姻身份，包括婚假在內，喪假、育嬰津貼、勞保遺屬年金給付及新制勞退等，都能擁有相同保障(吳欣紘，2019)。18 日衛福部表示，未來同志配偶將可同時身兼醫療委任代理人及財產繼承人(張茗喧，2019)。22 日內政部表示已完成戶政系統更新，即日起同性結婚可辦理登記(內政部，2019)。

而國防部亦於同(17)日表示「國軍依法行政，同婚軍人可報名年度的各軍種集團結婚，婚後比照異性婚姻，享有相同權益，不會有任何差異」(游凱翔，2019)，台灣多元性別運動的正式進入一個新的里程碑。

三、性別概念與軍隊文化

我國兵役法自 1933 年正式施行迄今，便規範「中華民國男子依法皆有服兵

役之義務」，軍隊因此成為男性比例極為顯著的群體。長年性別比例相差懸殊的環境，加上週而復始的體能戰技訓練及戰備操演的兵役生涯，成為每一位生理性別為男性的國民所共同擁有的回憶，也衍生了崇拜陽剛、抑制陰柔的組織特性。

「雄壯、威武、嚴肅、剛直、安靜、堅強……」，這句從入伍到除役的軍人都能琅琅上口的精神答數，便能從側面說明了軍隊對於「軍人應有特質」的期待。透由這些服兵役的共同經驗，社會自然形塑出勇猛的戰士等同合格軍人的刻板印象(崔艾湄，2004)，所有的役男也從入伍那時，便開始了以霸權男子氣概為目標的軍隊社會化過程，導致女性及陰柔男性在軍事組織文化裡易流為弱勢，遑論多元性別族群，往往遭到貶抑或排斥的傾向(張金權，2001)。

在西方，美國總統柯林頓於 1994 年簽訂著名的「不問、不說」政策(Don't ask, Don't tell，簡稱 DADT)，即是軍隊文化漠視多元性別存在的展現。「不問、不說」政策代表的是美軍不會公開表態支持多元性別者從軍，也不會用正式規範來限制多元性別者服役；各級幹部不會主動詢問、調查、揭露或排斥多元性別從軍者個人的性傾向，同時也限制多元性別從軍者在部隊宣告自己的性傾向或討論相關議題。美軍「不問、不說」政策表面上對多元性別從軍者看似一種保護，但同時隱含一種「我不想知道你的性傾向，你也不要說出來造成大家的困擾」相對漠視的態度，顯見無意將多元性別概念融入軍隊管理。

2010 年美國總統歐巴馬在公開場合表達對此政策的不滿，趨使軍隊體系檢討其政策是否過時，並於 2011 年正式廢除「不問、不說」政策(謝純雅、邊明道，2013)。2016 年國防部長卡特(Ash Carter)更公開支持跨性別者從軍，宣示「我們的軍隊及所捍衛的國家，將因此變得更加強大」；惟至 2017 年川普政府上台，認為支持「跨性別」人士從軍所需的醫療支出，將造成國家額外的財政負擔而予以調整、限制(BBC NEWS, 2017)。

檢視國軍在面對多元性別議題上，也與美軍「不問、不說」政策有高度相

似，將性別議題置於一個相對隱晦的層次；在心理衛生(輔導)工作層面，除海軍司令部於 108 年出版《海軍初級防處工作實務手冊》一書中，針對「多元性別」—「情感問題」的行為徵候及初級防處暨輔導關懷作為提出具體作法外，餘尚無具體典章及規範。

參、多元性別從軍者的處境

研究者參照多面向架構，著重心理及社會層面分析個案輔導歷程紀錄(Ashford, LeCroy, & Williams, 2018)，分別從「個人心理層面」、「社會(含家庭)層面」及「軍隊環境」等三個面向，從中瞭解多元性別從軍者在服役過程中，遇到與性別議題有關的疑難。

一、個人心理層面

(一) 性別表現

過去台灣社會對於多元性別議題均抱持極為保守的態度，不論在家庭、學校教育或是宗教信仰等，都是以「男女」兩性的角度為基礎，訂定相關規範，因此多元性別者在成長過程中，也一直接受這類的制度與教育。

在多元性別的相關研究中顯示，多數多元性別者在學生時期，就能逐漸感受到自身在生活中有一些行為或喜好，不符性別角色刻板印象，而且對特定同性別同學有特別的好感(洪佳玲，1999)，這與本研究 3 位輔導個案的生活經驗相符。也發現多元性別者不論是在學校或是家中，都曾遭受(或害怕)言語或是行為上的歧視，而不願尋求外界協助，分享自己內心的想法與感受。

在念大學時曾嘗試交過女友，也有過幾次的性行為，但不知道為什麼，就是覺得沒有快樂的感覺……。後來到國外念書認識了許多一樣的同学，才覺得我的權益我應該可以去爭取。(A-2)¹

當初被男友劈腿時，覺得很難過，難過到覺得不如離開這個世

¹ 編碼依據「個案編號—第○次晤談」謄錄。

界好了……，是現在的女友一直陪著我……，不知道什麼時候發現
愛上她……，後來決定在一起。(B-1)

我是不曉得…是不是每個…每個都會跟我一樣，但我自己在念
書的時候……是覺得蠻痛苦的、會害怕……，真的很喜歡一個同學
但不敢講，怕被嘲笑、也怕以後沒辦法做朋友。(C-2)

(二) 性別認同

社會中對於男女兩性的區別，多帶有特定的性別角色刻板印象，亦即一般人總是不約而同地認為男性一定應該如何，女性絕對怎樣。這些社會不成文的期待，訂定了社會中男女生活的「應有」樣貌，舉凡髮型、服裝、動作以及語調等「外顯氣質」均包含在其中(Gunter, 1995)。

此外，台灣社會對於男女，多抱持著傳宗接代的期待，也直(間)接阻礙多元性別族群在成長過程中的自我認同(張金權, 2011)。而當個體無法達到社會期待的標準時，內心便容易產生自我批評與罪惡感等負面情緒；對外則會顯得特別，甚至是格格不入。

那時只是感覺和別人不一樣，只是那時候實在也不清楚這到底是什麼，也沒有管道了解，只是會懷疑是不是自己的問題……，有時也對父母感到抱歉，雖然當時他們一開始只覺得我是叛逆。(A-5)

那時偶爾會懷疑自己是不是怪胎、是不是不應該在這世上……，然後有一些情緒上的反應，可能是憤怒……。會責怪自己、責怪別人，好像他們都不懂我。(B-3)

很多事情只能我自己去承受，不管是過去或是現在這個狀況。然後會覺得很生氣很憤怒，覺得家人不懂我，但是他們不懂我也不是他們的問題。但是我不能講，也不知道怎麼講。(B-5)

從以前就是會被說是娘炮還有娘娘腔之類的，甚至會想脫我褲子檢查。可能是因為這樣，會覺得比較沒有自信，當然心裡會很難過.....，就是從以前就被其他人否定到現在，你就會覺得自己是很差。.....當初會來當兵也是有想證明自己的意思。(C-4)

二、社會(含家庭)層面

(一) 社會(人際)關係

在多元性別的相關輔導文獻中，多元性別者在青少年時期遭遇到心理困擾時，較少主動向父母、教師等長輩求助。除因正值青春期的性方面羞於啟齒外，一方面也害怕透露自己多元性別傾向後，可能會遭到他人的排擠或歧視(張金權，2011)。

依據 Bandura(1969)所提出的社會學習理論「人類的行為大都經由學習、模仿而來」，認為個體自出生就無時無刻、不知不覺的學習他人的行為。隨著年齡的增長，在行動、思想、感覺以及對於事物的看法，都將逐漸趨於一致，最終變成一個家庭及社會所能接受的大人。

也因此，人們對於與團體主流觀點不同的人事物，常抱持偏見與歧視的態度，習慣用過往的經驗及自身的角度來看待他人，因陌生產生隔閡，衍生大量不切實際的流言及負面印象。

遇到老朋友跟同學，他們總是露出一副很驚訝的表情，比較要好的就會一直拉著我問問題.....，有的是關心、有的是好奇。聽久了、說久了，當然會很煩，不過既然當初決定這樣做，自然有些事情就必須面對。(A-10)

「女生就應該要怎麼樣」、「怎麼不交個正常的男友」、「妳知道 XXX 也是同志嗎」，好像不照他們的意思做，整個人生就是錯的，我個人是還蠻討厭聽到這種話，聽到總是感覺很不舒服。(B-7)

偶爾會有人用奇怪的口氣問我：「你半夜會不會想夜襲室友」、「Gay 之間是不是很亂.....，喜歡 3P、開趴之類的」、「有沒有把人掰彎過」.....，一開始聽到是蠻生氣的，感覺就是欺負人，，但後來.....就不知道算是習慣還是麻痺，反正就這樣子。(C-8)

他們不懂...有些男同志交友比較複雜，認為他們不會懷孕，不用做保護措施，才容易得病。.....到處都有渣男，只是比例問題，不是所有男同志都是這樣。(C-6)

(二) 家庭關係

「不孝有三，無後為大」。多元性別者遇到的困境除了來自朋友、同學、工作、宗教或法律之外，最大的阻力往往來自家庭，家人在知悉多元性別者的實際狀況之後，大多數認為這是「無法妥協」、「沒有討論空間」的事情(張金權，2011)。最多的反應是不願接納，其次為不做表態或不能接受但願意溝通，能坦然接受的並不多(Handel，2012)。

因懼怕長輩對多元性別的反對態度，也害怕親族所帶來的無形壓力，而多元性別者往往會採用冷處理、逃避等非對抗式的方法來因應，也因此家庭成為多元性別族群融入台灣社會的最大困難之一。

父親也是職業軍人退伍，小時候只要不聽話就會被罵.....，但這方面我真的不想聽，每回去一次就說一次，不然就是在電話裡跟我吵；媽媽總是很自責，覺得是她沒有把我帶好。現在搬到北部，很久沒回去了.....，也不用來單位找我了，自己的事我自己負責。(A-3)

有次帶女友回去，阿嬤在中庭就直接當著其他人的面，說我們兩個這樣很噁心.....；也曾經晚上哭著跟家人說，希望他們能接受，但是不管說什麼都沒有用。(B-4)

可能是因為有請哥哥跟姐姐幫忙講話，爸媽並沒有想想中的那

種反應，但偶爾生氣會講兩下。(C-2)

三、軍隊環境

(一) 男性多元性別者較容易被部隊環境排斥

過去，在兵役制度的規範下，大部分的男性會經歷「學校-軍隊-職場」的過程，服兵役往往被視為男性出社會前的一個成長過程(秦光輝，1997)；軍隊也在男性比例長期佔多數的環境下，形成崇尚「霸權男子氣概」的獨特環境(Connell，2011)

多元性別者因與傳統「男子氣概」、「女性特質」期望相抵觸，而有遭排斥的現象(游美惠，2014)。其中女性相較男性更容易被部隊環境所接受，相關的說法有許多：從生理角度來看，女性因性器官差異，被認為較難採取侵犯行為；而從心理角度來看，則因遭解讀為模仿男性，而被視為缺乏威脅性(Meem, Gibson & Alexander, 2012)。也因此，在男性主導的部隊環境下，男性多元性別者較女性多元性別者面對的壓力層面也更加廣泛。

像「撿肥皂」、「多 P」、「同志=愛滋」這些，現在我會覺得是沒常識或者是對於同志刻板印象。……但也有很多長官，可能是不了解或是擔心講錯話，也只會跟我討論公務問題。(A-12)

幹部聊天會說：我們隊上誰誰誰是同志……。之類的，可能是我想太多，但就是覺得他們是用一種……一種談論異類的感覺，講一些閒言閒語。(B-4)

對男同志，在人前可能沒甚麼，但私底下聽到的就不太好聽，「那是你隊上的喔？他是 Gay 嗎？」那語氣感覺就不是很友善；對我的話，知道我是同志之後，感覺大部分是驚訝、疑惑之類……大概 8 成左右。(B-6)

就看到，部隊這些人可以接受女同志，但是會排斥和我一樣

的男同志，怎麼說呢……，就是常聽一些討厭的話。就是……假設我身邊有一個異性戀，知道我是同志，他就會懷疑我會不會對他有妄想或是強暴他之類的。……怎麼不去照照鏡子，看看他自己是什麼 Level。(C-9)

(二) 階級、服役年資越高，所面對的壓力越大

軍隊重視階級制度，要求服從、貫徹命令。在這個嚴密的制度規範下，上下層級的從屬關係區分嚴明，特別強調指揮者的個人能力與領導魅力。

對於多元性別者來說，在部隊中常見的壓力來源包括肢體暴力、言語攻擊、負面刻板印象與差別對待等四類(裴學儒，2001)。而隨著階級、服役年資的增加，工作上接觸到的層面更加廣泛，除了要面對更高階的長官，也開始要領導下級、接觸平行單位。資深多元性別者比起新進多元性別者，所面對的是更加不確定的因素與壓力，甚或研判不穩定的風險過高，可能會要求其職涯轉換。

部隊一些風言風語總是傳得特別快。每次調到新單位，一走進辦公室，感覺大家看我的眼神都不太對，好像透露出一種久仰大名的感覺。如果我是自戀狂的話，一定很開心。(A-11)

出國受訓也是前幾名畢業，當時那些美國人還很驚訝，還有人問我退伍後要不要去他們那邊工作；現在……看到學弟妹一個個佔缺，心情其實是不太好的；我猜……可能上面的怕傳出去……上新聞不知道該怎麼面對；……偶爾也會有長官問我類似「你學歷跟專業這麼強，有沒有考慮去外面發展之類的話」。(A-4)

如果在營區的親密動作沒有被人看到，我是絕對不會說出來的，不說人家還會以為我是單身，講了就多一件事，幹嘛沒事要自找麻煩。(B-6)

一開始看到我的動作、聲音跟裝扮比較特別，就會連帶質疑我

的做人跟做事是不是也跟其他人不一樣……但過了一陣子，就幾乎不會了。(C-1)

有一位比較要好的學長私下跟我說，如果以後我要佔缺或甄選職務可能會比較困難，因為長官可能會考量我同志的身分，擔心會有領導統御的問題，下面的人不會服我。(C-7)

肆、處遇重點與策略

在上一章節中，我們可發現多元性別從軍者在服役期間面對的課題，包含個人心理層面的「性別表現」與「自我認同」、社會(含家庭)層面的「同儕互動」及「與父母溝通相處」，以及軍隊環境對「陽剛特質的期待」與「領導體制的壓力」等幾個面向。本節擬依諮商實務中「探索-洞察-行動」的助人者三階段模式，尋求可行的技巧及管制重點。

一、建立友善關係

部隊多元性別個案多因不符軍中特質的規範、限制或期待，而經單位帶著目的轉介而來的「非自願」當事人。往往希望藉諮商輔導來調整當事人的多元性別傾向或採用一系列如住院(隔離)、通知家屬、辦理停役等直接粗暴的做法來排除部隊的不穩定因素(崔艾湄，2019)，而非以個案需求為中心考量。長此以往將使個案對部隊信任感薄弱，如何在接觸時建立友善關係便極為重要。

(一) 肯定諮商

多元性別者因長期處在不友善的外在環境，往往須保持高度的警覺以遮掩、避免身份曝光。其困擾與自身性傾向並無直接關聯，而是源自於個人的不自信及其所處環境的恐同情緒所致(Bieschke, Perez & DeBord, 2007)。如在剛接觸時使用肯定式諮商，重視多元性別的自我意志，對其性取向或同志伴侶關係抱持正向看法，不認為非異性戀傾向是有問題，鼓勵接受並肯定自己(方剛、楊志紅，2015)，便能在早期建立良好關係。

除了處理多元性別個案因外界的偏見與不友善對其造成的傷害之外，更可進一步讓個案在輔導過程中得到情感支持及有價值的訊息(蘇准霆，2015)，而非以探尋成因或長輩(上級)身分試圖扭轉其性傾向。實務工作上則應遵循以下幾類原則：1.第一次接觸時，如不了解對方性傾向，則不應假設對方為異性戀。2.個人的性取向並不會造成社會的問題，個人的行為和恐同偏見才是。3.減少多元性別個案對自身性向的恐懼，並協助自我認同。4.輔導人須事先了解不同的理論和出櫃歷程。5.輔導人能處理自身的異性戀本位主義及多元性別恐懼情緒(潘昱萱、蕭秋萍、楊凱程，2016)。6.在部隊中常將輔導目的誤解為因精神疾患辦理停役，可更改為自我認同及性別覺察。

(二) 保密倫理

在接觸多元性別個案的過程中，不免會知悉感情、親屬關係等一些較私密的個人事物。但如涉及親屬關係或伴侶為一般民眾(非現役軍人)，即便其為個案主要困擾所在，部隊往往因環境及能力所限，僅能給予情感上的支持與建議；但如為他人知悉，將可能使多元性別個案面臨如周遭同儕的異樣眼光、被迫說明自身性向，甚或影響其日常生活與工作關係等面向。

然就部隊立場而言，基於「避免可能發生的危險」比「保護個案隱私」重要的潛規則。輔導人員也往往遵循「邊處理、邊回報」的流程，以提供單位主官正確資訊，避免因個案狀況影響單位各項任務遂行。導致多元性別個案為避免被單位人員知悉而多所保留。

有鑑於此，應帶著多元性別的角度檢視整個機制並增加相應的配套措施，以降低多元性別個案所需承擔的壓力與可能風險。如：1.如在未衍生其他危安狀況的前提下，多元性別個案尚未決心將自身多元性別特質正式告知同儕前，應協助保密；縱使單位已有相關耳語，應利用公開場合以外時機，提醒他人不應多加揣測。2.提高保密層級，並參照多元性別個案與原生家庭間的相處情形，考量通知家屬的必要性及執行(說明)方式。

二、資料蒐集與情況研判

就部隊現行三級防處中「初級發掘預防」的立場，在與個案建立良好關係後，便須開始進入「觀察並發掘潛在的心理問題與困擾」的流程，協助個案瞭解自己及周遭環境，而在協助多元性別個案的過程中，除一般常見的狀況外，須特別重視個人心理層面的「性別認同」及社會人際層面的「重要他人」問題。

（一）性別認同

在輔導過程中，可從幾個面向切入探索：1.個案的自我認同發展歷程(包含對性別、性傾向的理解)。2.個案所處的社會環境(包含異性戀觀點、性別社會化及恐同情緒等)造成的影響。3.伴侶關係的發展歷程(Greenan & Tunnell, 2005)。如能早期察覺多元性別個案的狀況，便能找出方向，無論是協助認識並接受自己，或是提供資源、改善問題均所助益。

本研究透由多次輔導晤談過程，瞭解到雖然這幾位多元性別個案，同樣因自身多元性別從軍者身分遭遇到困難，卻因個別自我認同程度、原生家庭接受度及單位環境而在不同層面有不同程度的困擾：個案 A 關注軍隊體制對其多元性別的態度，並感念軍中長年對他的培養，希望能融入部隊環境，在軍中貢獻自身所長；個案 B 因身處個人性傾向與家庭傳統價值的衝突中心，對家人的不諒解與親友質疑的眼光感到痛苦；個案 C 則對同儕針對多元性別的偏見與言語攻擊感到不適，期待能展現自己的能力，證明性傾向與能力並無直接關聯。

（二）重要他人

美國學者柯布(S. Cobb)認為人類在彼此交流的過程，可使個人感受到被關愛、受尊重、有價值感和隸屬某個社會網絡等方面之滿足，將其稱為社會支持(引自賴香如，2000)，並可細分為情感性支持、實質性支持、知識性支持和評價性支持等四類。乃泛指有關同情心、喜愛、信任、照料、給予建議及肯定的方式，達到自我評價力量。社會支持可來自自然和其他較正式的支援系統或團體。家庭成員和朋友網絡是最常見的支持系統。

然多數多元性別者的經驗是在瞭解自己的性傾向前，就已先認知到多元性別是被主流社會所邊緣化的(Cass, 1979)。多元性別族群會開始尋求友善的環境、渴望他人的認同並尋求歸屬。然在台灣社會雖然同性婚姻剛確立其合法性，但多數父母受過去所處之社會文化脈絡與重要他人之影響，往往無法接受子女是同志，反倒希望自己的子女可以符合傳統文化的期待或因親友、鄰里耳語而反對。

而多元性別者也往往以沉默、避不見面及對抗的方式因應。在與原生家庭不睦的前提下，跟其關係最密切的則轉為伴侶或相同的多元性別族群。在社會支持相對薄弱的狀況下，如與伴侶發生爭吵或關係生變，往往會在無助的狀況下，產生各類負面想法。因此在針對多元性別個案的輔導過程中，除一般性的家屬聯繫外，亦應考量其個人狀況，將其伴侶、友人或常往來團體納入聯繫對象便至關重要。

三、輔導策略與資源鏈結

國軍現行心理輔導機制區分為「初級發掘預防、二級專業輔導、三級醫療處遇」等三級，其中「初級發掘預防」規範由基層領導幹部負責第一線防處工作，早期發掘心緒不穩或具自我傷害傾向官兵，主動陪伴關懷及轉介心理衛生中心輔導(國防部，2020)。

軍隊以執行戰備為本務，對其他事物往往希冀尋求高效率的方式來解決問題，以避免影響內部運作。然當輔導對象為多元性別族群時，因涉及教育、法規、媒體關注及社會觀感等層面。如因此在對該族群或議題不熟稔的狀況下，妄加對個案的行為進行評價或處置，恐將造成不當影響。

依據研究個案輔導紀錄可發現，多元性別從軍者所面臨的問題多聚焦在家庭、部隊同儕相處及伴侶關係上。因此在輔導策略的擬定上，應優先依軍隊環境中的可獲得的支持來源尋找，大致可區分為社區(政府、民間機關團體、宗教組織、同學、朋友)、家庭(家人、親戚) 及部隊(長官、部屬、同僚、軍校同學)三面向。

除了上述之外，親密伴侶也是多元性別人員重要的支持來源，但因多元性別

從軍者的伴侶可能存在於社區、家庭或是部隊中，必須在建立友善關係及資料蒐集過程中進行瞭解。

此外因軍隊環境的特殊性，二級專業輔導與三級醫療處遇也可引為多元性別從軍者重要支持來源之一，如涉及非軍中事務，如家庭、親子等部隊不適宜過多介入的狀況，可提供或轉介心理衛生中心及民間專業機構等資源網絡，讓個案尋求協助。

伍、結論

本研究透由回顧相關多元性別個案的輔導過程，就個人心理、社會家庭及軍隊環境等三個面向審視多元性別從軍者的困境，並提出相關處遇策略。惟從實際輔導經驗亦發現，部隊現行管理、輔導作為對於多元族群仍有許多不及。

一、對多元性別族群的抗拒

長期以來軍隊各類養成教育中，針對多元性別設計的課程相對匱乏，這類課程的缺席，也導致管理幹部、甚或輔導人員在面對實務工作時的未知與焦慮。雖然同婚專法的施行及多元性別觀念的推展，相關議題(如公投、遊行等)多次躍上媒體版面成為關注熱點之一，然對於軍隊而言，反倒是擔憂因「軍隊／多元性別」議題引發媒播效應，影響戰訓本務遂行，而加深抗拒意識。

二、軍隊環境不利多元性別族群求助

軍隊科層組織講究回報機制，其初衷是為了防範突發事件影響正常戰備演訓任務遂行、保護個案並適時引進相關資源協助，然「性傾向」事涉個人隱私，是否可依部隊安全為由告知他人，仍無相關規範。再者，多元性別從軍者其支持系統(重要他人)中，伴侶或男女朋友的影響力較傳統意義上的父母、親屬為高；如個案與家屬間關係緊張，部隊現行「家屬聯繫」、「共管共教」作法，衍生被迫向原生家庭聯繫或出櫃等狀況，其正向功能將有待查證。另軍隊輔導不同民間輔導機構「以個案為中心」文化，以「維持、提升部隊戰力」為最終目的，若評估

個案「問題」將付出高昂外部成本，則可能選擇以「協助職涯轉換」為處遇目標，缺乏彈性空間。

陸、建議

一、增加多元性別方面的教育訓練

（一）全體人員：辦理專題講座，培養對多元性別應有的認知與態度。

部隊支持系統的建立，源自於對多元性別的認識跟尊重，透過多元性別教育，才能從根本消弭性別刻板印象。轉變工作環境、協助多元性別從軍者建立單位歸屬感，增進面對壓力的調適能力。

（二）各階層輔導人員：具備宣導、教育多元性別觀念與性別覺察的敏感度。

多元性別個案涉及的不僅限於軍中事務，亦有社會環境及外部系統因素存在。因習於主流的異性戀「男陽剛、女陰柔」性別刻板印象，輔導人容易下意識忽略環境文化對多元性別人員的影響或遭遇的特殊待遇，因此輔導人需要強化對多元性別的認識、性別覺察的敏感度及肯定諮商、外部資源連結等教育訓練課程，協助培養相關知能。

（三）中高階主官(管)：熟稔相關政策規範及法令規章。

軍隊重視階級及命令貫徹執行，上下層級的從屬關係區分嚴明，指揮者的個人意志與偏好對所屬影響深遠。可適時利用各類集會時機，宣導多元性別概念，避免單位行政命令、上級指導與現行法令、規章有所牴觸。

二、管控機制增添輔助配套措施

（一）部隊安全與個人隱私的考量

主要考量因素在於「多元性別」屬個人隱私範圍。部隊如依現行掌握、回報及雙輔導人等機制，可能導致多元性別個案的狀況為人所知，而影響其工作、生活狀況與人際關係等；惟此部分與個人自我認同程度有關，應先尋求個案同意並審酌是否提高保密層級。

（二）家屬聯繫與重要他人的選擇

部隊現行個案輔導多將「家屬聯繫」及「共管共教」納入處遇作法之中，惟如多元性別個案與原生家庭關係緊張時，可研議家屬聯繫的執行方式及聯繫重要他人(如伴侶)等必要性，以連結外部資源與支持系統。

三、適時引入外部資源及輔導網絡，避免不必要爭議

在歷經多年的性別主流化運動，多元性別逐漸被視為一種常態。然在以男性為主體的部隊文化下，有著崇拜陽剛與抑制陰柔的傾向，對多元性別族群往往不夠友善。在面對多元性別個案上，必須更加的慎重與小心，個案狀況如牽扯外部事務(如家庭革命、伴侶關係、父母要求部隊協助扭轉性傾向等的狀況)，部隊如涉入過多，恐衍生社會議題，建議應適時轉介民間專業機構等資源網絡協處，避免衍生後遺。

參考文獻

一、中文部分

方剛、楊志紅(2015)。《肯定性諮詢法》。北京：中國社會科學出版社。

朱偉誠(2009)。性別主流化之後的臺灣性、別與同志運動。《臺灣社會研究季刊》，74，419-424。

行政院(2019)。台灣成為亞洲第一個同性婚姻合法化的國家！擷取自 <https://www.ey.gov.tw/Page/5B2FC62D288F4DB7/421ce156-c616-4d40-8cc2-20cec019df90>。

吳岳峰、劉育偉(2015)。同性戀服役的思辯－以美軍「不問、不說」政策之變革為例。《醒吾學報》，51，1-20。

吳欣紘(2019, May 17)。同婚合法 勞動部：婚假育嬰津貼直接適用。《中央通訊社》。擷取自 <https://www.cna.com.tw/news/ahel/201905170289.aspx>。

沈明室(2003)。《女性與軍隊》。臺北：揚智文化。

周華山(2000)。《性別越界在中國》。香港：正港資訊文化。

- 林建宏(2010)。彩虹下的幸福－男同性戀者愛情態度與生活適應之相關研究(未出版之碩士論文)。樹德科技大學：高雄。
- 法務部(2019)。立法院三讀通過「司法院釋字第七四八號解釋施行法草案」。擷取自 <https://www.moj.gov.tw/cp-21-116005-aff80-001.html>。
- 社團法人台灣同志諮詢熱線協會(2016)。認識同志手冊。擷取自 https://hotline.org.tw/sites/hotline.org.tw/files/field_upload/2016_%E8%AA%8D%E8%AD%98%E5%90%8C%E5%BF%97.pdf。
- 洪佳玲(1999)。同性戀的輔導。《諮商與輔導》，160，21-23。
- 倪家珍(1997)。九 0 年代同性戀論述與運動主體在台灣。載於何春蕤(編)，*性／別研究的新視野：第一屆四性研討會論文集(上冊)*(頁 125-47)。臺北：元尊文化。
- 秦光輝(1997)。「當兵現形記」：從台灣男性兵役經驗看軍隊父權體制再生產的性別邏輯(未出版之碩士論文)。國立清華大學：新竹。
- 國防部(2020, November 26)。心理衛生中心發展沿革。擷取自 <https://gpwd.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=131&p=6084>
- 崔艾湄(2004)。金門地區女性軍人社會支持網絡之研究：女性主義觀點的省思(未出版之碩士論文)。政治作戰學校：臺北。
- 崔艾湄(2019)。軍隊助人者協助多元性別從軍者的輔導困境與挑戰：性別觀點的分析。《復興崗學報》，114，127-156。
- 張金權(2011)。役男不死酷兒不酷-臺灣強迫兵役／勞役制度之法律與性別正義容許性分析(未出版之碩士論文)。國立臺灣大學：臺北。
- 張茗喧(2019, May 18)。同婚專法通過 衛福部：醫療代理人限制將鬆綁。《中央通訊社》。擷取自 <https://www.cna.com.tw/news/ahel/201905170287.aspx>。
- 陳儒修(2009)。電影《孽子》的意義。《臺灣文學學報》，14，125-138。
- 游美惠(2014)。《性別教育小詞庫》。高雄：巨流文化。
- 游凱翔(2019, May 19)。同婚軍人 確定可報名 11/15 陸軍集團結婚。《中央通訊社》。

。擷取自 <https://www.cna.com.tw/news/aip/201905190170.aspx>。

游凱翔(2019, October 17)。空軍同婚官兵也退出 國軍聯合婚禮無同婚新人。中

央通訊社。擷取自 <https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201910170121.aspx>。

楊文山、李怡芳(2016)。步入成人初期之臺灣年輕人性傾向之研究。《調查研究—方法與應用》，35，48-79。

裴學儒(2001)。軍隊文化、男性氣概與性傾向壓迫~台灣男同性戀者的兵役經驗分析(未出版之碩士論文)。世新大學：臺北。

歐陽廷宣(2019, May 17)。教長找「煎熬弟」鍾明軒談教 1 天觀看破百萬！華視新聞網。擷取自 <https://news.cts.com.tw/cts/entertain/201905/201905171961293.html>。

潘昱萱、蕭秋萍、楊凱程(2016)。以多元文化的觀點來看校園同志學生之輔導。《諮商與輔導》，362，53-56。

賴香如(2000)。社會支持。《國家研究院》。擷取自 <http://terms.naer.edu.tw/detail/1306759/>。

謝純雅、邊明道(2013)。新聞報導中的女性軍人框架—以四大報為例。《復興崗學報》，103，25-52。

寶秀蘭(2012)。DSM-5 中性別不安症(Gender Dysphoria)之主要改變。《DSM-5 通訊》，2(1)，9。

蘇准霆(2015)。同志肯定諮商的內涵與實踐之探討。《諮商與輔導》，359，48-51

顧荃(2019, September 15)。國軍集團結婚 3 對同性新人報名。中央通訊社。擷取自 <https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201909150138.aspx>。

二、外文部分

Ashford, J. B., LeCroy, C. W., & Williams, L. R. (2018). 人類行為與社會環境(四版)(張宏哲、林昱宏、吳家慧、徐國強、陳心詠、鄭淑方譯)。臺北：雙葉。

BBC NEWS (2017, July 26). Trump: Transgender people 'can't serve' in US military.

Retrieved from <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-40729996>

- Bieschke, K. J., Perez, R. M., & DeBord, K. A. (2007). *Handbook of Counseling and Psychotherapy with Lesbian, Gay Bisexual, and Transgender Clients, Second Edition*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Cass, V. (1979). Homosexual identity formation: A theoretical model. *Journal of Homosexuality*, 4(3), 219-235.
- Connell, R. (2011). *性別的世界觀*(劉泗翰譯)。臺北：書林。
- Davis, K., Evans, M., & Lorber, J. (2006). *性別與女性研究手冊*(楊雅婷、顏詩怡、司法學文、林育如譯)。臺北：韋伯文化。
- Gilbert, H. (1996). *Third Sex, Third Gender*, New York: Zone Books.
- Greenan, D. E., & Tunnell, G. (2005). *同志伴侶諮商*(丁凡譯)。臺北：心靈工坊
- Gunter, B. (1995). *Television and gender representation*. Lodon: John Libbey and Co. Ltd.
- Handel, L. (2012). *出櫃*(四月雨譯)。新北市：知音人文化。
- Meem, D. T., Gibson, M. A., & Alexander, J. F. (2012). *發現女同性戀、男同性戀、雙性戀與跨性別*(葉宗顯、黃元鵬譯)。臺北：韋伯文化。

收件日期：2020 年 05 月 09 日

一審日期：2020 年 06 月 16 日

二審日期：2020 年 12 月 23 日

採用日期：2021 年 01 月 21 日