

Report

國防譯粹月刊

NATIONAL DEFENSE DIGEST

● 本刊所登載文章皆為譯文，內容不代表本部立場

發行人：廖建興

副發行人：藍靜婷

總編輯：吳貞正

副總編輯：吳馥琰、孫弘鑫

主編：丁勇仁

副主編：黃坤銘

美術指導：張進龍

編輯人員：劉宗翰、黃依歆、林敏

行政人員：謝榕修

出版者：國防部政務辦公室

地址：臺北市中山區北安路409號

電話：(02)8509-9545

傳真：(02)8509-9547

E-mail：sbsnnd@mail.mil.tw

網址：http://www.mnd.gov.tw/

Mp/MPPeriodical.aspx?id=2

定價：非賣品

著作財產權人：中華民國國防部

行政院新聞局登記證

局版北市誌字第0223號

臺北郵局雜誌交寄登記證

臺北誌字第650號

承印：國防部軍備局生產製造中心

創刊日期：中華民國63年1月

發行日期：中華民國113年3月

GPN：2006300041

ISSN：1560-1455

本刊保留所有權利。

欲利用本刊全部或部分內容者，
須徵求著作財產權人同意或書面授權。

聯合國長期推動「婦女、和平與安全」議題，強調女性在維護國際安全與促進和平過程中之重要性。此倡議體現於對女性參與軍事行動的肯定與支持，鼓勵女性官兵堅定勇往直前，為維護和平與穩定做出貢獻。

事實上，女性參與軍事領域的歷史悠久而深遠，《墨子》第十五卷號令中記載：諸男女有守於城上者，什、六弩、四兵。丁女子、老少，人一矛。從古至今，女性都竭盡其所能、戮力不懈地在戰場上展現實力。當前女性從軍已不再是稀奇之事，而是軍隊運作不可或缺的一部分。女性官兵勇敢面對挑戰，以堅定意志與卓越才能，為自己獲得尊重與讚譽。

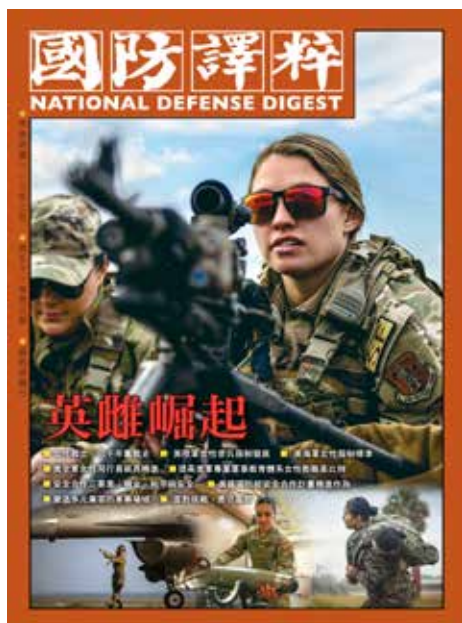
除戰鬥角色外，女性在軍事教職領域也發揮重要作用。身為教官、講師及領導者，不僅培養軍事教育人才，也在軍事教育中發揮著積極影響力。女性軍事教職人員的專業知識與領導能力，不僅可為軍事領域注入新的活力，亦可促進軍事體系不斷發展。

隨著女性從軍人數日增，女性軍用服制、裝具亦持續與時俱進；隨著科技進步，相關服制、裝具得到不斷的改良，以確保女性官兵作戰之安全與效率。這種變化不僅體現女性在軍事領域的地位日益提升，也彰顯女性在保衛國家安全中的重要作用。

吾人應正視女性官兵所發揮之價值，她們展現出的勇氣與決心，不僅可為國家帶來安全，也可為世界帶來和平與希望。有鑑於此，本期以「英雌崛起」為專題，彰顯女性在軍事領域的地位與成就，進一步營造多元兼容的軍事場域，未來方能使女性願意面對挑戰投身軍旅，強化既有戰力，塑造優質、平等的軍中文化。

—編輯室

封面介紹



女性戰士的英勇事蹟可鼓勵新進，讓我們共同慶祝「英雄崛起」，為所有在軍中努力不懈維護國家和平的女性官兵致敬！

目錄

CONTENTS

本期專題：英雄崛起

女性戰士：三千年奮戰史

4

在過去數千年的戰爭史上，女性就曾扮演重要角色，然而此一事實卻淹沒在歷史觀點之中，她們在現代與未來軍事行動中應有其一席之地，實不應受限於歷史性及文化性因素，而扼殺其發展潛力。

美陸軍女性官兵服制發展

18

本文探討美國女性軍裝的演進史，1942年陸軍婦女輔助隊成立時，女性經常穿著不合身的衣服，甚至穿著男性的裝備。然而，自2021年7月起，美陸軍開始向部分女兵撥補新的防彈衣，以彰顯女性在戰鬥中的貢獻。

美海軍女性服制標準

24

美海軍歷經多次服制改革政策，過去軍方在不欲違反性別政策或威脅男性權力的前提下，不斷琢磨建立女性軍服的可接受形象。軍方企圖淡化性別差異的同時，也造成將女性官兵去女性化的弔詭，原來在統一制服的政策口號下，隱藏了「為何不是修改男性制服來迎合女性？」的另一個深層議題。

美空軍女性飛行員裝具精進

32

美空軍2020年時共有1萬964名飛行員，其中僅有708名為女性。這些女性飛行員大部分駕駛運輸機，而駕駛戰鬥機人數未達3%。解決人為服役障礙為美空軍重要議題之一。

提高美軍專業軍事教育體系女性教職員比例

40

專業軍事教育教職員組成多元，將可打造卓越學術成就、匯集跨學科專業知識及形塑優質安全環境，對美國國家安全至關重要。

安全合作三要素：婦女、和平與安全

50

美國為實現國家安全與外交政策目標，持續推動「婦女、和平與安全目標」與「安全合作行動」相整合，使相關人員具備是類專才，進而維持國家與區域安全。

美國國防部安全合作計畫精進作為

66

聯合國大聲疾呼婦女、和平與安全議題，美國國會通過《婦女、和平與安全法》，而美國國防部依循前述規範落實相關工作。然而，囿於美國國防部對實質內涵認知不足、相關教育未能因材施教及執行做法未能因地制宜，導致婦女成為代罪羔羊，整體執行成效不彰。

營造多元兼容的軍事場域

78

為能完全發揮多元化優勢，美國國防部必須培養包容性。而營造性別包容環境需付出有形和無形的成本。決策者必須現在就致力打破女性的職涯障礙，培養經驗豐富的多元化領導者。

面對挑戰、勇往直前

88

作者分享其獲得《美國陸戰隊月報》寫作競賽首獎後，在領導統御、政治與媒體領域所產生之效應與所汲取的經驗教訓，並期勉讀者待在「競技場」上，因為那是領導者之所在。





女性在過去數千年戰爭史上扮演重要角色，她們在當前與未來軍事行動中亦具重要地位。

(Source: US Army National Guard/Released)

● 作者/Mary Raum

● 譯者/黃文啟

● 審者/馬浩翔

女性戰士 三千年奮戰史

Warrior Women:
3,000 Years in the Fight

在過去數千年的戰爭史上，女性就曾扮演重要角色，然而此一事實卻淹沒在歷史觀點之中，她們在現代與未來軍事行動中應有其一席之地，實不應受限於歷史性及文化性因素，而扼殺其發展潛力。

她們如魔鬼般瘋狂戰鬥，勇猛遠勝男人。

1871年巴黎公社事件，巴黎第18區區長克里蒙梭如此描述參與「巴黎公社」的女性社員

三個故事：鮮血、勇氣和近身格鬥

故事一：西元40年，亦即耶穌誕生後四十年，越南征氏姊妹在成功粉碎中國併吞其國家的企圖後，成為越南統治者。¹ 兩姊妹來自一個男女性皆能平等工作、行使法律並擔任法官的社會，家人鼓勵她們習武。身為反抗軍和自由鬥士，兩姊妹將所有俘虜到的中國戰俘全部斬首，並光復了65座城池。征氏姊妹都是舞刀弄劍的高手，同時騎著兩頭全副武裝的白象衝入敵陣，兩人身穿精工雕琢的護胸甲，象徵其貴族地位。兩名女戰士騎在巨獸上揮舞手中刀劍的畫面，讓敵人心生畏懼。在統治期間，征側與征貳親手栽培與提拔多位將領，其中有36人是女性。這些人所率領的部隊成員都是由農民和貴族共同組成，兵力從2萬到8萬人不等。征氏姊妹被越南尊為民族英雄，眾多廟宇、學校及街道都以兩



2018年5月18日，隸屬密蘇里州柏頓(Belton)第603憲兵連的美陸軍後備憲兵卡車射擊組組長葛蕾瑟(Brooke Grether)中士，在堪薩斯州來利堡(Fort Riley)完成機槍管道訓練後，所拍攝的照片。(Source: US Army/Michel Sauret)

人為祭祠和命名對象，甚至還將其忌日列為國定假日。

故事二：西元60年。在西元54年羅馬帝國尼祿皇帝登基後，承繼推動前任克勞地烏斯皇帝降服英倫三島的大計畫，派兵到威爾斯邊界鄉間征服最後一個反抗羅馬統治的據點。羅馬參議員暨史學家塔西圖斯(Tacitus)在其所著《羅馬帝國編年史》第14冊的〈羅馬人與莫那島的德魯伊〉(Romans and the Druids at Mona Island)一章中，

記載這場戰役所有已知細節。他描述自己麾下部隊在看到一名凱爾特族艾西尼部落女酋長時的恐懼，「嚇到連四肢都動彈不得。」² 羅馬政治家兼史學家迪奧(Cassius Dio)也寫到德魯伊人入侵之事：「大不列顛發生了恐怖災難。兩座城市遭毀，8萬名羅馬軍隊及其盟友全軍覆沒，而該島原本已被羅馬所佔領。不僅如此，羅馬人所遭遇的毀滅都是來自一個女人，此事成為羅馬人的莫大恥辱。」³

重點在於當莫那島保衛戰進行如火如荼之際，卻有女性指揮官披甲上陣，但這並非當年出現在大不列顛的特例；性別及其能否擔任軍隊指揮官並無任何關係。凱爾特(Celtic)女性在古代世界中無論在個人自由和所擁有社會身分上都有很高的地位。相較於當年希臘、羅馬和其他古代社會的女性，凱爾特女性擁有相當多的自由及法律保障。

上述史料所記載的艾西尼部落女酋長波蒂卡(Bodicca)，在



艾西尼部落女性酋長波蒂卡。

(Source: Wiki)

其遭俘虜、鞭打和痛毆後，還挺身對抗羅馬人。侵略者將她的兩個女兒綁在柴堆上，波蒂卡被迫眼睜睜看著自己女兒遭到羅馬重步兵軍團輪暴。迪奧在描述波蒂卡時寫道，「她是個有火焰般紅髮的高大女性，以令人生畏的犀利眼神和尖銳有力的聲音……抓起長矛殺死任何對上其眼神的敵人。」⁴ 又以傲慢的語氣補充道，「這個女人擁有一般女性所沒有的智慧。」⁵ 波蒂卡精於刀劍，且擅長近身格鬥，但她最廣為人知的能力是駕馭雙騎戰車。在得知兩個女兒遭受侵略者的殘酷對待後，她攻入現在的科爾切斯特，並將這座城市毀滅殆盡。為了要替女兒復仇雪恨，波蒂卡還刻意殺死羅馬女性，並將她們所有人在特大號絞刑架上肢解，或將屍體掛在樹上，切除其身體的前胸

後再把屍塊塞進嘴裡。在將該城鎮焚為灰燼前，這位艾西尼女王發表了一篇鏗鏘有力的演說，向所有凱爾特女性保證，她們就是其所成長土地的化身及靈魂。波蒂卡女王擅長的部落游擊戰術，最後雖然難敵組織嚴謹且兵力優勢的敵軍，但她在保護其百姓遠離敵軍部隊上確實發揮絕對影響力。

今日，艾西尼女王是英國家喻戶曉的人物。在維多利亞女王統治期間，下令重建波蒂卡及其兩個女兒的樣貌，並由皇室成員兼國會工程師暨雕塑師索尼克洛福特(Thomas Thornycroft)製作銅像。這個雕像就豎立在維多利亞堤岸，接近西敏大橋和位於倫敦市中心下議院旁的基臺上。由英國詩人考柏(William Cowper)所寫的《頌詞》(*An Ode*)就刻在雕像旁，「在某個凱撒從未聽聞過之處，渠子孫得頂禮膜拜。」⁶

故事三：十七世紀。這支部隊狀似勇猛頑強，光著腳、手持棍棒和砍刀，靜靜地從非洲樹叢中向前挺進。她們穿越金合歡樹叢這種滿布白色、堅硬尖銳勾刺的矮小密集植物。每一名戰士都必須經歷過相同艱苦的磨練，才能成為無畏戰鬥且不畏苦痛的勇者。強化這些戰士戰鬥力的其中一個方法，就是讓所有新兵高舉被綑綁的戰俘衝向憤怒群眾，然後面不改色地看著這些戰俘被撕成碎片。



2013年1月1日，以色列步兵學校女戰車教官指導狗屋式步兵戰車(Nagmachon tank)和裝甲悍馬車執行演訓任務。(Source: Israel Defense Forces/Zev Marmorstein)

這些戰士中最致命的一群名為「死神」，她們使用3呎長的直銳刃，可將敵人一劈為二。畫家筆下其中一名昂然而立的戰士，手持前膛槍、棍棒、短刀，提著敵人被砍下的頭顱，鮮血還滴落地面。這支精銳部隊是非洲國王達荷美(Dahomy)麾下的女戰士。在她們的領域中，這些女戰士都享有崇高地位且被尊為勇士。關於她們的起源有兩套說法，一說是這些人於十七世紀初組成時，是擔任「大型獵物獵人」(Gbeto)。在這些獵人所處的馬利族社會，外界認為其已相當進步，因為他們非常重視教育，且與中國、歐洲和中東進行學者交流。其他史籍則記載這些女戰士原是皇家武裝衛隊，後來在蓋佐王(King Gezo)所統治的今日西非貝寧共和國一帶地區編組了「黑色斯巴達」戰鬥部隊。⁷ 這些女戰士都由女將軍所統領，且曾在蓋佐王的軍隊中連續四十年扮演重要角色。

上述內容只是戰史中記載數千則有關女戰士事蹟的其中三則。不過直到最近二十年，這些英勇故事才被視為人類武裝衝突史上重要的部分。這些史實和女戰士事蹟之所以會散佚的理由之一，就是被刻意從史冊記載的內容中刪除。⁸ 專長為古典研究的英國史學家、作家兼廣播員休斯(Betty Hughes)，在其2012年發表的評論中主張，不僅有關女性英勇果敢的歷史紀錄被移除，她們對於宗教、法典、聖訓、著作和治理國家的智慧與見解也同樣在歷史上消失。⁹ 休斯指出，女性在人類三千五百年的文字紀錄中，可能僅占0.5%左右。¹⁰ 在史丹佛大學，經過世界頂尖女性古典記載學者與研究專家梅爾(Adrienne Mayor)深入研究後，在其撰述有關亞馬遜女戰士的著作中指

出，今日有明確證據顯示，過去許多被視為杜撰的女戰士故事，其實都是確有其事。¹¹ 支持其研究的資料，都是來自於近年來的考古發掘。在俄羅斯接近哈薩克邊界的波克羅夫卡鎮(Pokrovka)所發現的50座古墓中，發現埋葬的女性遺骸旁有武器陪葬。這些考古發現讓希臘史學家希羅多德(Herodotus)所描述的無數女性戰士歷史更具可信度。在歐亞大陸的其他考古遺址中，高達四成的軍人墳墓在挖開後，裡面都埋著曾和男性並肩作戰的女騎士骨骸及其武器。她們的陪葬品有箭、刀、短劍、盔甲、盾牌、長矛和彈弓石。¹²

女性戰鬥員：回顧全球女戰士功勳

地理上，從北美洲大陸向東到亞洲各國，跨越無數世代，女性在戰爭中扮演戰鬥人員和領導者的角色，展現巾幗不讓鬚眉的天分和堅毅不拔。毫無疑問，她們在生理和心理上都能承受各種戰況。十八世紀的美洲大陸，北夏安族(North Cheyenne)的「小野牛路女人」(Buffalo Calf Road Woman，又名為勇敢的女人)在小大角戰役(Battle of Little Big Horn)中與丈夫並肩戰鬥。在2005年，部落長老打破沉默，也就是一世紀以來避而不談有關卡斯特(George Armstrong Custer)將軍的軼事，「小野牛路女人」被公開認定是當年動手將這名騎兵指揮官轟下馬的戰士。¹³ 黑腳族(Blackfoot Nation)皮卡尼(Piegán)部落的「掠鷹」(Running Eagle)曾多次參與告捷的掠奪和突擊行動。在對抗平頭族(Flathead)的戰役中，依據戰場情報，確認皮卡尼部落中有一名勇猛的女戰士後，就被敵人列為首要目標，敵人在開打前就將

她列為頭號狙殺對象，並設法對其發動背後偷襲。夏柯尼阿帕契族(Choconen Anache)女戰士達特斯特(Dahteste)是一名卓越的攻掠者，也是傑若尼莫(Geronimo)的族人，她在與美國騎兵隊談判阿帕契族投降事宜的過程中，曾擔任通譯和協調人。生於奇霍安部族(Chihenne Band)的羅珊(Lozen)是策劃與統籌戰役方面公認的戰略天才。她非常擅長預判敵人行動，所以族人們甚至宣稱她出生就擁有巫醫的神奇力量。羅珊的哥哥維多力歐(Vittorio)曾經是中部阿帕契族薩赫德希分支暖泉部落酋長，在談到妹妹時總是露出尊敬的語氣，稱「她是我的右手。她是族人的盾牌……像男人一樣堅強，比多數人更勇敢，且精於謀略。」¹⁴

南半球留存最少有關女戰士名留青史的紀錄，但仍有某些事蹟值得一提。在十六世紀初人類海上大探險的偉大時代，曾在南美洲各大流域部落目擊女戰士的航海家，就口述親眼目睹的事蹟。西班牙大探險家與征服者奧雷拉那(Francisco de Orellana)在敘述其全程航行



2013年9月26日，在北卡羅萊納州蓋格堡，某位正在練習基本射擊技巧的陸戰隊步兵訓練營女性學員——這是首個接訓女性新兵的訓練營連隊，可當作軍方是否對女性開放戰鬥相關職務之持續研究參考。(Source: USMC/Tyler L. Main)

在亞馬遜河的故事時，提到曾遇見擅於使用擊棍(bordunas)的女戰士。這些被形容成高大、擁有強健體魄且訓練精良的女戰士，由於極具使用弓箭的天分，這是在戰鬥中非常致命的戰力。其他歐洲冒險歷史故事也描述有關南美安地斯山區住著擅長武術和地面戰的女戰士。¹⁵

在非洲大陸，達荷美女性並非唯一的女戰士。希臘史書上亦曾記載身著紅色皮盔甲且攜帶盾牌的利比亞女兵部隊。在尼日暨塔巴地區的豪薩(Hausa)

語系部落也有許多女戰士酋長，她們都非常習慣與敵人進行激烈戰鬥。這兩大部族多數為伊斯蘭教徒。阿散蒂王國(Ashanti Empire，即今日迦納共和國部分區域)埃吉蘇王的母后阿散蒂娃(Yaa Asantewaa)在1900年時曾籌劃並整裝領導「金凳子之戰」(War of the Golden Stool)。這場戰役是阿散蒂王國和英國殖民主義者長期爭戰中的終戰。

在南歐、東歐和中歐地區的歷史上也有無數有關女戰士的記載。雖然這些故事中許多都在描述地面戰鬥，但也有某些

事蹟顯示女性亦具有從事海戰的卓越天分。西澳大利亞大學的一支研究團隊最近就挖掘出維京盾牌少女(skjaldmaer)的遺骸及其戰鬥用配劍。這些維京盾牌少女據信曾與其他男性維京海盜一同入侵英格蘭。在古代波希戰爭期間，卡瑞亞城邦的阿爾特米西亞一世(Artemisia I of Caria)曾在阿特米西恩海戰中派出五艘軍艦協助波斯國王薛西斯(King Xerxes)。當時隨戰事推展，她雖然預知自己最終將為希臘人所俘虜，但阿爾特米西亞決定在座艦的主桅上懸掛敵人的旗幟，讓希臘人誤以為她是友軍。馬其頓作家波利艾努斯(Polyaneus)在其西元二世紀的著作中提到，薛西斯深知阿爾特米西亞無懼死亡的卓越表現，而以全套希臘盔甲獎賞她的戰功。希臘神醫希波克拉提斯(Hippocrates)之子瑟薩魯斯(Thessalus)非常不屑此種行為，稱阿爾特米西亞的狡猾計謀「不過是個懦夫般的海盜」。在阿特米西恩海戰後，她被正式封為海軍大元帥及波斯海軍總司令。為了表彰英勇事蹟，她的畫像還被用在西元五世紀所鑄之貨幣上。¹⁶

在西元前六世紀的波斯帝國，女性因為擔任統治者的貢獻而受到尊崇，她們負責監督立法部門並擔任部長級官員，同時在軍隊中位居要津。在居魯士大帝(Cyrus the Great)統治三十年間，阿特雪芭德(Pantea Arteshbod)以擔任波斯「永生軍」(Immortal Army)指揮官而聞名，這支部隊所扮演角色如同今天的特種作戰部隊。希臘史學家希羅多德在著作中，稱永生軍是一支由約1萬名左右重步兵所組織而成的專業軍團。¹⁷ 波斯社會視阿特雪芭德為一位敏銳且愛兵如子的軍隊指揮官。

在亞洲史書中，女戰士的事蹟要比世界上其他地方來得多。其中一個在史書中最廣為記載的就是日本女武藝家(onna-bugeisha)，這些女性都是與武士並肩作戰的貴族戰士階層。她們接受密集的薙刀訓練(ko-naginata)，這種長柄武器可以擊打、突刺和勾殺敵人。女武藝家也得學會短刀術(tantojutsu)這種刀劍功夫。她們在這套功夫中以使用懷劍(kaiken)為主，懷劍是一種8到10吋長的匕首，專門用於室內密閉空間戰鬥。¹⁸ 女武藝家所使用的薙刀刻意做的比男用薙刀短一些，以配合日本女性身高和力氣的差異。

瞭解這段歷史十分重要，因為其從廣泛人文和地理角度呈現女性在戰爭中扮演的角色。此一歷史亦顯示女性得以有能力在叢林、沙漠、高原、海上和河區等不同戰場上執行戰鬥任務與領導軍隊。女戰士們不論就生理和心理方面皆不輸男性，而且在包含近身格鬥、偽裝和偵察及使用各時代不同殺傷性武器等廣泛狀況下，都有非常卓越的表現。

將女性從戰爭史中抹煞

女性扮演戰鬥角色的史實遭到刪除與排拒的原因與方式，據信與希臘及羅馬父權社會崛起有關。英國學者暨古籍專家蓓爾德(Mary Beard)在其所著紐約時報暢銷排行榜《女人和權力》(Women and Power)一書中，強烈主張重男輕女的羅馬文化是排除女性言論和權力於歷史外之主因。¹⁹ 貶抑女性地位在羅馬時代是常態。這個時代的哲學家、政治人物和藝術家普遍對於女性持否定態度。羅馬將領兼傭兵色諾芬(Xenophon)

認為，「男性較能承受生理上的不利條件。女性膽量遠遠不足，因此會更傾向保護其所擁有物，而男性則更為勇敢。」²⁰ 伯羅奔尼撒戰爭時代的雅典將領德摩斯提尼(Demosthenes)認為女性有三個角色：「男人包養情婦是為了歡愉，女性奴隸則是負責日常家務，妻子則是為了產下合法子女和保護家庭。」²¹ 希臘戲劇家米安德(Meander)則寫道，「一個教導女人識字的男人，必須知道這樣等於是將毒液賦予毒蛇。」²² 古希臘詩人希波納克斯(Hippoxax)在其詩中以輕蔑的語氣描述女性：「一個女人的兩個日子最值得高興——某個男人迎娶她的那天，還有男人將她的屍體扛出家門時。」²³ 尤瑞皮底斯(Euripides)在古典悲劇中經常讓女性角色以負面說法描述自己。其戲劇中都會出現諸如「我只是個女人，一個全世界痛恨的東西」和「我們都是男人的詛咒。」²⁴

但這個時期的記載也並非全屬負面。當年還是有某些人持非傳統觀點為女性發聲，只不過這並非普遍現象。柏拉圖門

下弟子的上課筆記中，顯示其認為女性應學習樂器並接受體能訓練，以及從事軍事整備工作，同時男女性都應以相同方式抗敵。²⁵ 柏拉圖的弟子亞里斯多德則持截然不同的觀點，他主張女性在生理、精神和才智等層面天生就不如男性。²⁶

蓓爾德提出強有力的主張，認為從古至今許多文化都刻意讓女性噤聲和埋沒，而父權體制的許多問題也一直持續到現在。探究此種蔑視女性角色的歷史現象，有助於開始瞭解目前性別樣貌並非偶然形成，而今日大眾對於女性的看法，也必然與其所稱的「歷史性及文化性基因」有關。²⁷ 從《女人和權力》一書所做的廣泛研究，顯示在男女平權史中存在一項基本經驗法則：「在追蹤女性權力受剝奪現象的原因時，蓓爾德主張今日人類繼承了根深蒂固的文化主觀意識」且「愈是壓迫女性或任何人的文化，則其必定愈執意採取剝奪女性權力的行為，而非走向開放。」²⁸

2017年，世界經濟論壇曾預判，在經濟和公民與立法權方面達成全球性別平等的可能

性，短期內仍不會發生，研究顯示要達到中等程度的平等至少還要等上一百七十年。²⁹ 不僅性別平等需要漫長時間，就連在減緩不公平現象上要達到新階段，也需要更長時間才會有所進展。世界經濟論壇稱此種情況為「爬行般遲緩」，追求改變之所以曠日廢時，都是因為人性會不由自主地設法找到選擇性論點，來抗拒推動兩性平等地位。社會動力學領域中的「失落與不滿理論」(Loss and Grievance Theory)進一步說明：為何不成比例的落差，嚴重阻礙女性希望成為職業戰鬥人員所需進行的改變。因為想讓多數人接受，需要改變的是社會文化而非生理基因。

為了促成轉變，男女在軍隊中所擁有的現行理想化和特權空間須進行修正。以社會學用詞來說，此類調整需要減少對於所謂「嚴重內部不滿。」³⁰ 不滿的定義是「真實或想像錯誤及其他原因，造成對現狀的抱怨和抗拒。」³¹ 在戰鬥排除女性議題上，目前有兩大正反意見。支持女性有權持有武器的一派稱為「自由主義派」，意指這些

人對於新行為或意見持開放態度，且願意揚棄傳統價值觀，並以新價值觀加以取代。偏向不容許女性參與戰鬥的人士則稱「保守主義派」，意指其立場偏向維持女性不應成為戰鬥人員的傳統歷史態度和價值。反對意見造成推動改變更形複雜，且使新行為模式需要長時間建立，其中一個絕佳例子，就是英美兩國用了近一個世紀的努力，才成功推動婦女選舉權。³²

理念及其實際應用

從1900至2015年間，採取立法手段封殺、廢止和恢復女性在軍隊所扮演角色的例子可謂多如牛毛。直到第一次世界大戰後，全部由女性所組成的醫療單位大為成功，負責督導此類活動的男性終於支持正式將其納入軍隊編制。從事宣揚女性對軍隊具有價值的婦女，多半在吃閉門羹時依舊保持堅強，因為這些人幾乎全都曾在婦女參政運動和提倡女性政權爭取選舉權的活動中努力過。³³ 女性在前線和後方醫院所獲致的成果，促成日後《美陸軍組織再造法》(Army Reorganization

Act)通過，讓女性醫療專業人員可被任命為軍官，同時獲取與男性同儕對等階級。然而，當時仍有多項限制條件，使其晉升僅限於少尉到少校的最低4級官階，且沒有完整的權利和優惠，甚至獲得同等薪酬。女性不會被考慮賦予重要且正式領導統御的責任，在所有美陸軍士官兵員額中，女性士兵的人數上限僅有2%，軍官員額則僅10%，這個針對女性參軍人員所設的限制條件實行了五十年之久，直到1967年越戰期間才

正式廢止上述限制條件。

女性加入軍隊議題在1967年後所產生的任何相關改變，都是和《公平薪資法》(Equal Pay Act)、《民權法》(Civil Rights Act)第7篇等禁止歧視的國家立法，以及公平就業機會委員會(Equal Employment Opportunity Commission)的演進、解除婦女從事法律工作禁令和《懷孕歧視法》(Pregnancy Discrimination Act)等改變同時發生。直到1975年，婦女一旦懷孕就會立即遭到三軍部隊撤職。美軍內



女性在二戰時表現也相當出色。圖為當時全由女性飛行員組成的婦女輔助空運中隊(Women's Auxiliary Ferry Squadron)，隊上成員都是相當有經驗的女性飛行員。(Source: AP/達志)

部支持接納婦女從軍的少數例證，是當年海軍軍令部部長朱瓦特(Elmo Zumwalt)上將於1972年8月所草擬並令頒的朱瓦特第116號(Z-gram #116)指示：「婦女在美海軍應有平等權力與機會」。³⁴ 朱氏所提出的某些新理念包含解除女性士官兵招募員額限制、支持女性官兵派任海上巡弋艦艇職務、開放女性擔任工程和軍牧勤務，以及女性從原本僅能獲得技勤職務，調整成某些可接受的限制性戰鬥職務。在其後數十年間，女性獲准至各軍種軍官學校就讀並駕駛戰鬥機。在這些修正作為中，有多項都是到了美國政府參、眾兩院在更多女性官員的支持下，而後才可能發生三軍各部隊女性官兵人數達到總員額一成的情形。³⁵

目前仍有兩大主張持續阻礙「女性擔任戰士」議題，分別為：女性被視為妨礙單位團結的因素，以及女性在生理和心理上較無法執行戰鬥任務。一直到2018年9月，據悉美國前國防部部長馬提斯(James Mattis)仍在維吉尼亞軍校演說時表示，「陪審團迄今仍無法認同女性從事戰鬥任務。美國必須決定女性官兵在進行近身格鬥時，是軍事上的強項或弱點……請記得美軍當然希望開放給所有人，但我們無法做出一些在軍事考量上不合理之事。」³⁶ 針對這些說法所提出的辯解，是目前對於全面收編女性官兵仍尚未有充分資料。³⁷ 在先前某次訪問中，馬提斯特別強調步兵部隊在戰鬥中的表現：「步兵必須勇猛、慍悍，還要像個男子漢。他們處在最原始，我個人認為甚至是邪惡且難以言喻的環境下奮鬥。」³⁸ 這篇演說完全無法看出女性參與二十一世紀步兵部隊文化所呈現的致命和恐怖戰況，其實已有三千年



女性官兵無論在訓練或戰鬥中的表現，亦能展現勇猛與慍悍的氣勢。(Source: US National Guard)

之久，而如此說法也忽略了數據資料，過去二十年來超過9,000名女性美軍官兵曾獲頒英勇勳章和戰鬥行動臂章。³⁹ 同時更完全無視於女性官兵在美陸軍的服役現況。2018年於亞歷桑那州舉行的「未來戰爭研討會」(Future of War Conference)中，美陸軍副參謀長麥康威爾(James McConville)曾做出以下評論：

美陸軍每個步兵、裝甲和砲兵營及所有旅級戰鬥部隊都有女性官兵……目前共有600名女性擔任

步兵和裝甲兵職務……其中10位女性(最近增加到12位)從突擊兵學校結訓，而這是目前我們訓練最扎實的班隊。第82空降師則有一名女連長，這個連還是個步兵連。⁴⁰

2018年，美陸軍核發第一枚女性戰鬥工兵臂章，而目前共有22名女性擔任步兵和裝甲軍官。馬提斯對維吉尼亞軍校學生所說的話，雖然因為來自其彪炳的戰鬥經驗而應給予私下尊重，惟如此說法卻顯現出對於女性擔任戰鬥職務的保守主張，且又是另一個對於現狀存有深切先入為主的例子，同時也清楚顯示在戰備熔爐中，沒有所謂如損失與痛苦的成見存在。在馬提斯於維吉尼亞軍校發表這篇演說的六年前，限制女性擔任戰鬥職務的禁令就已解除，距離前國防部部長卡特(Ashton B. Carter)宣布開放女性官兵擔任所有戰鬥職務的決策亦已過四年之久。

在國際上，解除女性不得擔任戰鬥職務之政策作為早在三十年前即已展開。到2018年時，超過10多個工業化國家已

容許女性擔任戰鬥職務。⁴¹ 在1980年代末期，加拿大和丹麥就已通過法律，開放軍隊女性官兵擔任所有職務。澳大利亞則是到了2011年，軍隊開始推動一項五年期計畫，促成女性官兵得以擔任海軍水下未爆彈處理潛水員、機場和地面警衛人員，並可於步兵、砲兵和裝甲單位中任職。印度空軍編制中目前已有將近9%為女性官兵，其中更有數名女性直升機和戰鬥機飛行員。2018年，印度成立第一支完全由具備爆破、城鎮戰和致命武器等專長的女性，組成菁英特種武器戰術小組。有36名女性突擊隊員任職於反恐部隊，並接受全球頂尖武器和以色列搏擊術(Krav Maga)專家的培訓，這種搏擊術是由以色列特種部隊所發明的一種致命武術。在實兵演習中，這批突擊隊員展現高度專業的伏擊與反伏擊、叢林戰和城鎮戰等技能。根據英國《每日電訊報》(The Telegraph)報導，這支部隊「從熟睡中跳起來開始動作到著裝完畢，可在警報響起後一分鐘內完成」。⁴² 以色列長期以來都保持兩性混合義務兵役制

度，且是現代史上兩性融合部隊的代表。以色列兵役制度在2000年的兩性平權修正案中明白要求「女性在以色列國防軍中擔任任何職務的權利等同於男性」。以貓命名的第33卡拉卡爾戰鬥營(33rd Caracal Combat Battalion)，最初兩性人數概略相等，目前則有七成是女性官兵。這支部隊的官兵曾在「阿克薩民眾起義」(Al Aqsa Intifada)、加薩走廊撤軍和以黎戰爭等行動中相當活躍，懂得使用M16A1和M4A1突擊步槍、榴彈發射器、輕型反戰車火箭、輕重機槍和榴彈自動發射器等武器。該營還有一位女軍官擔任狙擊排排長。

整體來說，接受女戰士的古代社會並沒有以否定態度看待女性融入軍隊，也沒有阻止女性發揮其天分。相反地，軍隊還保障女性成功擔任女戰士。那些專門為女性發明武器的人，是為了女性而量身訂做，且不會受限於女性應該「像男人一樣戰鬥」的想法。當時所使用的訓練想定都是要讓女性發揮所長。軍事作戰方面，女戰士受派赴在最能發揮所長的情況中執行

任務。直到近幾個世代，才會拿女性在體形、外表與力氣等數據上，作為她們無法與當代男性相比，而將其排除在外的藉口。

結語：領導、立法與學習

有關女性能否和應否投入戰鬥任務，目前自由主義派和保守主義派社會學觀點仍然各有其先入為主的對立態度。欲消除此種問題叢生的現況，必須解決三大領域中的窒礙：包含領導階層的瞭解、立法和教育。

軍事領袖們應考慮瞭解女性戰鬥人員的歷史事蹟，以影響其本身及其他人對於女性不曾投身戰鬥的迷思。過去二十年來，此類資訊的問世已有大幅增加，且應持續發掘相關資訊。在各種教學想定中融入古代和現代的相關故事，以及與部隊進行非正式研討，有助於改變迄今依然存在、對女性投入戰鬥持負面觀感的文化性基因。曾歷練過戰鬥兵科職務的女性，必須用文字和口語表達她們的故事，讓現在戰史上區區不到0.5%的相關文章和口述歷史能有所增加。

在政治的世界中，支持軍隊性別平等，或與反

對轉型之立法人員合作的國會議員，也必須增進並維持他們的知識，使其更加瞭解歷代社會剝奪女性人口權力的原因和方式。決策高層在腦中有愈多成敗想定案例，就愈有能力因應重蹈覆轍的退步行為所衍生之「如爬行般遲緩」。而負責替安全領域中的專業人員，研擬課程及授課的戰爭學院和軍校教師，可透過正式推動討論女性在戰爭扮演角色的社會面向及歷史案例，嘉惠班上學員。戰爭學院和軍校課堂上的男女比，從2000年後有了明顯改變，而野戰部隊官兵的性別比例融合得愈澈底，要如何讓那些曾接受專業軍事教育者更瞭解女性和戰爭就變得愈為重要。阿特雪芭德、阿爾特米西亞一世、波蒂卡、征氏姊妹、阿散蒂娃和羅珊等人，應該像其他男性戰士一樣為世人所熟知。

作者簡介

Mary Raum博士係美海軍戰爭學院教授及該學院的「史旺尼·杭特」(Swanee Hunt)婦女和平暨安全研究部主任。

Reprint from *Joint Force Quarterly* with permission.

註釋

1. Nghia M. Vo and Nguyen Ngoc Bich, *The Trung Sisters Revisited* (Saigon, Vietnam: Create Space Independent Publishing Platform, March 18, 2015).
2. Joshua J. Mark, "Tacitus on Boudicca's Revolt," *Ancient History Encyclopedia*, January 18, 2012, available at <www.ancient.eu/article/100/tacitus-on-boudicca-revolt/>.
3. Cassius Dio, *Roman History* (Cambridge: Harvard University Press, 1987).1960和1970年代，以及規模更大、長

達二十年之久的改變，日後被稱之為「第二波女權運動」。

4. Ibid.
5. "Boudica (Boudicca)," in *Encyclopaedia Romana*, ed. James Grout, available at <http://penelope.uchicago.edu/~grout/encyclopaedia_romana/britannia/boudica/boudicanrevolt.html>.
6. William Cowper, *Boadicea: An Ode* (1782), Eighteenth-Century Poetry Archive, February 2019, available at <www.eighteenthcenturypoetry.org/works/o3794-w0400.shtml>.

7. Stanley B. Alpern, *Amazons of Black Sparta: The Women Warriors of Dahomey* (New York: New York University Press, 2011). Also see Frederick Forbes, *Dahomey and the Dahomans: Being the Journals of Two Missions to the King of Dahomey, and Residence at His Capital, in the Year 1849 to 1850* (London: Longman, Brown, Green, and Longmans, 1851).
8. Mary Beard et al., “‘Big Books by Blokes about Battles’: Why Is History Still Written Mainly by Men?” *The Guardian*, February 6, 2016. Chloe Angyal, “Men Write History, but Women Live It, HUFF Post Opinion, March 28, 2018, available at <www.huffingtonpost.com/entry/opinion-angyal-womens-history-month_us_5a970857e4b0e6a52304517e>”. Helen Lewis, “From Cynisca to the Pages of the TLS, If We Write Women Out of History, We Only Get Half the Story,” *New Statesman America*, November 10, 2015. Alison Flood, “Popular History Writing Remains a Male Preserve, Publishing Study Finds,” *The Guardian*, January 11, 2016.
9. Maya Salam, “In Her Words: Where Women Rule the Headlines,” *New York Times*, January 4, 2019, available at <www.nytimes.com/2019/01/04/us/women-quotes-voices.html>.
10. Bettany Hughes, “Why Were Women Written Out of History?” English Heritage blog, February 29, 2016, available at <http://blog.english-heritage.org.uk/women-written-history-interview-bettany-hughes/>.
11. Adrienne Mayor, *The Amazons: Lives and Legends of Warrior Women Across the Ancient World* (Princeton: Princeton University Press, 2016).
12. See, for examples, Holly Norton, “How the Female Viking Warrior Was Written Out of History,” *The Guardian*, September 15, 2017; Michael Greshko, “Famous Viking Warrior Was a Woman, DNA Shows,” *National Geographic*, September 12, 2017, available at <https://news.nationalgeographic.com/2017/09/viking-warrior-woman-archaeology-spd/>; Simon Worrall, “Amazon Warriors Did Indeed Fight and Die Like Men,” *National Geographic*, October 28, 2014, available at <https://news.nationalgeographic.com/news/2014/10/141029-amazons-scythians-hunger-games-herodotus-ice-princess-tattoo-cannabis/>; and Jeannine Davis-Kimball, “Warrior Women of Eurasia,” *Archeology* 50, no. 1 (January–February 1997), available at <https://archive.archaeology.org/9701/abstracts/sarmatians.html>.
13. Martin J. Kidston, “Northern Cheyenne Break Vow of Silence,” *Helena Independent Record*, June 28, 2005.
14. See “Lozen: An Intelligent and Brave Apache Warrior Woman,” *Ancient Origins*, May 14, 2016, available at <www.ancient-origins.net/history-famous-people/lozen-intelligent-and-brave-apache-warrior-women-005889>; Carolyn Niethammer, *Daughters of the Earth: The Lives and Legends of American Indian Women* (New York: Simon & Schuster, 1977); and James Axtell, ed., *The Indian People of Eastern America: A Documentary History of the Sexes* (New York: Oxford University Press, 1981). See also Peter Aleshire, *Warrior Woman: The Story of Lozen, Apache Warrior and Shaman* (New York: St. Martin’s Press, 2015).
15. Buddy Levy, *River of Darkness: Francisco Orellana’s Legendary Voyage of Death and Discovery Down the Amazon* (New York: Bantam, 2011).
16. See Polyaeus, *Stratagems*, 8.53.5; also see Jone Johnson Lewis, “Biography of Artemisia I, Warrior Queen of Halicarnassus,” ThoughtCo, February 14, 2019, available at <http://ancienthistory.about.com/od/artemisia/a/20112-Herodotus-Passages-On-Artemisia-Of-Halicarnassus.htm>.
17. Herodotus, “The Battle of Thermopylae,” in *The Histories*, 7.22, available at <www.livius.org/sources/about/herodotus/herodotos-bk-7-logos-22/>.
18. Steven Turnbull, *Samurai Women 1184–1877*, Warrior, book 151 (Oxford, United Kingdom: Osprey Publishing, 2010).
19. Mary Beard, *Women and Power: A Manifesto* (New York: Liveright, 2017).
20. Stewart Irvin Oost, “Xenophon’s Attitude Toward Women,” *The Classical World* 71, no. 4 (1977), 225–236.
21. *Complete Works of Demosthenes*, Delphi Ancient Classics Book 56 (Hastings, East Sussex: Delphi Classics, November 28, 2015).
22. James C. Thompson, “What Athenian Men Said about

- Women,” Women in the Ancient World blog, July 2010, available at <www.womenintheancientworld.com/whata-theniansaid.htm>. See also Andromache, speaking in Euripides, *Andromache*, ca. 428–425 BCE.
23. Ibid.
 24. Ibid. See also Phaedra, speaking in Euripides, *Hippolytus*, 428 BCE.
 25. Annica Collette, “Women and Misogyny in Ancient Greek Philosophy,” in *Women in Antiquity: An Online Resource for the Study of Women in the Ancient World*, November 27, 2018, available at <<https://womeninantiquity.wordpress.com/2018/11/27/women-and-misogyny-in-ancient-greek-philosophy/>>.
 26. Aristotle, *The History of Animals*, ed. Jonathan Barnes (Princeton: Princeton University Press, 1984).
 27. Kate Tuttle, “Tracing the Roots of Misogyny to Ancient Greece and Rome with Mary Beard,” *Los Angeles Times*, December 28, 2017, available at <www.latimes.com/books/jacketcopy/la-ca-jc-women-and-power-20171228-story.html>; see also Beard, *Women and Power*.
 28. Ibid.
 29. World Economic Forum (WEF), *The Global Gender Gap Report 2017* (Geneva: WEF, 2017), available at <www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf>.
 30. Gerry Larsson et al., “Daily Uplifts and Coping as a Buffer Against Everyday Hassles: Relationship with Stress Reactions over Time in Military Personnel,” *Scandinavian Psychologist* 4, no. 13 (2017), available at <<https://psykologisk.no/sp/2017/10/e13/>>.
 31. Ibid. See also *The Global Gender Gap Report 2017*.
 32. Emmeline Sylvia Pankhurst, *My Own Story* (London: Eveleigh Nash, 1914). Helen Pankhurst, *Deeds, Not Words: The Story of Women's Rights, Then and Now* (London: Scepter, 2018). Emmeline Sylvia Pankhurst, *The Suffragette Movement: An Intimate Account of Persons and Ideals* (London: Longman, 1931). Elizabeth Crawford, *The Women's Suffrage Movement: A Reference Guide 1866–1928* (London: University College London, 1999).
 33. 這些想法查案有據，Mary Raum, “Suffragism, Women in Military Nursing and Medicine,” in *From Eight Hours to Four Years: Female POW's Civil War to Vietnam*, forthcoming. 女權運動者被視為和平宣傳運動，而女性權力主義者則是採取直接行動(包含暴力和武力)。前者係全國性運動；後者則是在1914年高峰時僅有2,000名會員的小規模組織。女權運動者容許男性加入其活動；而女性權力主義者則不容許。
 34. Admiral E.R. Zumwalt, Jr., “Equal Rights and Opportunities for Women,” Z-gram #116, August 7, 1972, Naval History and Heritage Command, available at <www.history.navy.mil/research/library/online-reading-room/title-list-alphabetically/z/list-z-grams/z-gram-116.html>.
 35. J. Xie et al., “Social Consensus Through the Influence of Committed Minorities,” *Physical Review E* 84, no. 1 (July 2011). 數據顯示，只要有一成人口支持某項理念，其無可避免地會在最後成為整個團體的普遍意見。關鍵就在於支持者意志是否堅定。
 36. Tara Copp, “Mattis Defends Remarks on Women in Infantry,” *Military Times*, with video, 0:42, September 26, 2018, available at <www.militarytimes.com/news/your-military/2018/09/26/mattis-defends-remarks-on-women-in-infantry/>.
 37. Ibid.
 38. Ibid.
 39. Richard Sisk, “Women in Combat: Silver Stars, Combat Action Badges and Casualties,” *Military.com*, August 31, 2015, available at <www.military.com/daily-news/2015/08/31/women-in-combat-silver-stars-combat-action-badges-casualties.html>.
 40. Matthew Cox, “Twelve Female Soldiers Have Now Graduated Army Ranger School,” *Military.com*, April 9, 2018, available at <www.military.com/daily-news/2018/04/09/10-female-soldiers-have-now-graduated-army-ranger-school.html>.
 41. 本處資訊節錄自 Gretel C. Kovach, “Wide Range of Policies for Women in Combat Jobs,” *San Diego Union Tribune*, February 14, 2015.
 42. Saptarshi Ray, “New All-Female SWAT Team to Protect Indian Prime Minister after Intensive Training in Martial Arts,” *Telegraph* (London), August 11, 2018.

1975年美陸軍護旗隊首位女性蓋登下士，在北卡羅來納州布拉格堡(Fort Bragg)穿著護旗隊制服亮相。



● 作者/Karli Goldenberg ● 譯者/王建基 ● 審者/謝榕修

美陸軍女性官兵服制發展

The Right Fit: Uniform Changes Usher in New Era for Female Soldiers

本文探討美國女性軍裝的演進史，1942年陸軍婦女輔助隊成立時，女性經常穿著不合身的衣服，甚至穿著男性的裝備。然而，自2021年7月起，美陸軍開始向部分女兵撥補新的防彈衣，以表揚女性在戰鬥中的貢獻。



從第一次世界大戰期間的護士制服，到今天的陸軍野戰服(Army Combat Uniform)與陸軍軍綠色軍常服(Army Green Service Uniform)，美陸軍女性官兵服制多年來已多有演變。(Source: DoD, US Army Women's Museum, US Army/Clay Beyersdorfer & Ron Lee)

1975年春，美軍第63工兵連奉命組織一支護旗隊。該連只有一個問題：需要第四名官兵加入。

蓋登(Tischa Lynn Gatten)技術下士願意擔任這項任務，而且她因此名留史冊。蓋登之前原本就是第一個調派至全男

性的美軍第35工兵群的女性官兵，如今更是首位擔任護旗隊的女性。

2007年蓋登在美國國防部的一篇文章中說道：「我根本不在乎之前是否有女性官兵擔任過護旗隊，這不像是我們要離開這座星球那樣。不是的，『女性官兵』要的是留在軍隊行伍之

中。」

蓋登找出自己的那套制服，因為當時美陸軍女性官兵所穿的野戰服與男性官兵不同。

蓋登說：「在營區進行護旗隊訓練時，我們所穿的是熨燙平整的野戰服，即使如此，野戰服還必須從某些男性官兵那裡取得。『女性官兵』沒有野戰服；



美陸軍後備役指揮部(Army Reserve Command)於婦女歷史月(Women's History Month)陳展女性同仁昔日軍帽與軍服。(Source: US Army/Timothy L. Hale)

我們當時就穿薄荷綠聚酯纖維襯衫、深綠色短褲裙及白色網球鞋。」

當這支護旗隊獲選代表美陸軍參加在紐約市所舉辦的美國建國二百週年大遊行時，出現了另一個問題。護旗隊屆時會穿上新式陸軍軍常服，但當時女性官兵只有裙子可穿。

蓋登表示，當時的一等士官督導長認為，「女性不應該參加護旗隊」。

蓋登說：「我當時已經在……護旗隊，而且我不希望該名士官

督導長剝奪屬於我的機會，不能只是因為美陸軍沒見過女性擔任護旗隊成員，我就不能這樣做。」

最後，蓋登表示都是當時單位指揮官的成全，因為他說：「她一定要參加遊行。」

雖然蓋登的故事發生在1975年，但是卻影響美陸軍及其服制政策走向，並且跨世代地受到軍中女性官兵的迴響。隨著陸軍女性官兵人數增多，這個美國規模最大的軍種迄今仍不斷致力於確保其服制能跟上時

代潮流。

根據美國國防部資料，當今已有將近7萬5,000名女性官兵為正規陸軍，有超過11萬名女性在陸軍國民兵與陸軍後備役服役。

嚴重短缺

美國女性軍人及其服制的歷史，與歷次重大衝突期間的實質貢獻息息相關。

美陸軍指出，雖然直到1978年以後，婦女才加入正規陸軍，但是她們卻早自美國獨立戰爭

(Revolutionary War)起，就不斷擔任傳統與戰鬥任務，以及從事間諜活動。

根據美國陸軍護士團協會(Army Nurse Corps Association)資料，1901年2月2日，第一批軍中護士與女性官兵，被分派至陸軍護士團(Army Nurse Corps)。

當美國投入第一次世界大戰時，美軍亟需護士。根據美陸軍資料，陸軍護士團的現役人數，從403人激增至約2萬1,000人。

當時擔任護理工作的美陸軍女性官兵，頭戴陸軍護士團護士帽，身穿陸軍護士醫院制服(藍白條紋棉質長袖制服)與半身長圍裙。

美國加入第二次世界大戰後，女性官兵數量創下新高。根據美國國家二戰博物館(National World War II Museum)史料，將近35萬名美國婦女在二戰期間投身軍旅，服務單位包括新成立的陸軍婦女輔助隊(Women's Army Auxiliary Corps, WAAC，嗣後更銜為陸軍婦女團[Women's Army Corps, WAC])。

加入美陸軍婦女輔助隊後，就能夠參與陸軍非戰鬥任務。雖然女性官兵都獲撥軍常服、工作服、禦寒衣物及野戰服裝，但是這些制服都不適合她們。

根據美陸軍航空兵團圖書暨博物館(Army Air Corps Library and Museum)網頁資料，1942年陸軍婦女輔助隊成立時，美陸軍並未作好為女性官兵設計服裝的準備。整場戰爭期間，女性官兵往往獲撥不合身的服裝，還有許多人穿著男性制服。

尤其當女性在取得正規陸軍與陸軍後備服役

資格後，女性在美陸軍所扮演的角色亦愈受肯定，這從女性官兵的服制也可看出端倪。

美國維吉尼亞州李堡(Fort Lee)的美國女兵博物館(U.S. Army Women's Museum)館長布萊德福(Tracy Bradford)說：「若欲將婦女成功融入她們在美陸軍所扮演的更重要角色，就必須採取配套措施，以彰顯專業水準與紀律，服制就是描繪陸軍女性官兵光鮮形象的一項主要方式。」

越戰期間，有關美陸軍女性官兵服制的種種決策都特別具有象徵性，決策常陷於陸軍需求及當時性別化服制標準之爭論。

布萊德福說：「當陸軍女性官兵抵達越南之際，她們身穿綠色燈芯絨制服、腳蹬黑色淺口無帶有跟鞋、手戴手套、肩揹皮包。在經歷數月濕熱的雨林氣候折磨後，美軍部隊指揮官授權陸軍婦女團穿著野戰服與戰鬥靴，而該團團長卻不以為然，認為軍中婦女應繼續穿著具女性特質的制服。」

女性從軍機會增加之際，其服制推展卻是起伏。

布萊德福說：「陸軍婦女團當時所著制服，反映出當時服裝的流行款式，在剪裁與顏色方面偏向男性制服款式。到了1970年代，女性工作機會增加，陸軍婦女團制服也變得更加實用。」

引以自豪

任何一套美陸軍制服，其意義絕對是遠超過其質料與迷彩。對從軍婦女而言，服制也象徵其在陸軍占有一席之地。

2021年《美國陸軍月刊》(Army)專文中，1982



實彈射擊訓練結束後，羅德島州國民兵歐提茲(Rosealina Ortiz，左)下士協助皮朋(Oscarina Pepen)下士整理頭髮。

(Source: Army National Guard/David Connors)

年從軍、在陸軍服役超過33年及見證多次制服變革的克萊頓(Jane Crichton)備役上校說：「制服能幫助我們的成員凝聚團隊意識，並支持一種職業歸屬感。我一直認為在我穿上制服的時候，就會覺得自己很好看且專業。身為軍人，我感到自信又自豪。」

美陸軍已做出多次對當今陸軍女性服制與女性官兵歸屬感產生重大影響的變革。

布萊德福所發現的一項關鍵變革，就是為女性陸軍官兵設計一套值勤服裝，以滿足勤務需求。

她說：「2008年時，官兵裝備與服制專案執行辦公室成立一個工作小組，研議設計女性官兵值勤服裝。經過三年評估後，野戰服替代款式(Combat Uniform-Alternate)完成設計，由600餘名女性與300餘名男性官兵試穿。在發現某些男性官兵也需要更合身的制服後，這套制服便在2013年經核定供官兵穿著。」

隨著陸軍女性服役人數增加，美陸軍決心要讓其服制能夠反映實況。

美陸軍戰、輪車暨軍備指揮部(Tank-Automo-

tive and Armaments Command)指揮官沃納(Darren Werner)少將說：

「有史以來，陸軍組成多元，而且陸軍戰力就是那些從我國各地前來從軍的人們所帶來的人口多樣性。」該部負責管理陸軍的地面裝備補給供應鏈，所經管裝備約占全陸軍裝備60%，其中包括制服。

韋納說：「我們學到了很多，也不斷創新設計『陸軍服制』；我們正著手進行諸多事項，透過撥補的裝備，以同樣的尊嚴與敬意對待每個人。」

2013年，時任美國國防部長潘內達(Leon Panetta)開放所有職務，包括直接地面戰鬥職務由女性官兵出任時，陸軍女性官兵服制又再次面臨變革。

2018年，美陸軍決定修改第二次世界大戰時期經典制服時，各級領導人專為女性官兵制服設計樣式，特別成立一個委員會。該委員會成員皆為女性，她們要求褲子應該按照女性體態剪裁，而且裙子不能是預設選項。由於該委員會對於之後成為陸軍軍綠色軍常服(Army Green Service Uniform)所給予的意見，女性官兵便獲撥量身訂做的褲子，雖然保有裙子，但已不是預設選項。

2021年7月，為表彰女性在戰鬥中所扮演之角色，美陸軍開始對特定

單位女性官兵，撥補女性專用防彈背心。

美陸軍打算儘快為哺乳或孕期中女性官兵所穿著的制服製作一款背心。陸軍同時也宣布，正在研發一款運動內衣。最重要的是，布萊德福說，上述制服變革「是為了彰顯女性是菁英戰鬥部隊中的關鍵」。

美陸軍將繼續對服制做出必要改變，確保全體官兵都能有一種歸屬感。

韋納說：「陸軍各級領導人都戮力確保官兵的需求都會在決策過程中納入考量。服制猶如一塊基石。當你細看一支隊伍時，你會發現一群美國人穿著代表他們國家的服裝，而且看起來英氣煥發，就像是軍人。我想這點很重要。」

作者簡介

Karli Goldenberg為《美國陸軍月刊》特約編輯。

Copyright by the Association of the U.S. Army, all rights reserved. Not to be reproduced without permission of AUSA.



1970年代，女性官兵穿著橄欖綠色制服。(Source: US Army Women's Museum)

● 作者/Nicole Scherer ● 譯者/趙公卓 ● 審者/黃依歆

美海軍 女性服制標準

Skirting The Issue

美海軍歷經多次服制改革政策，過去軍方在不欲違反性別政策或威脅男性權力的前提下，不斷琢磨建立女性軍服的可接受形象。軍方企圖淡化性別差異的同時，也造成將女性官兵去女性化的弔詭，原來在統一制服的政策口號下，隱藏了「為何不是修改男性制服來迎合女性？」的另一個深層議題。

「早安！先生。喔喔，抱歉，是女士」，一位向我迎面而來的士兵結巴地說著。「嘿！別在意，早安」，我親切地答覆並向他回禮。這類對話發生的頻率多到有損女性自尊，你很難想像，儘管在今日，發生頻率仍如此之高。但這確實是無心之過，很自然的打招呼，用詞也合乎禮節。因此我微笑、搖搖頭，繼續一天的行程。

我提醒自己，軍中在兩性平權方面已有長足進步。「別問、別說」(Don't ask, don't tell)的政策已成為過去。女性占了美國海軍官校畢業年班總人數的四分之一以上，而且可以選擇包含潛艦與步兵在內的海軍各專長兵科。相較之下，當我在2007年授階任官時，女性海軍軍官僅能選擇航空與水面作戰專長。今日在華府，不僅已有數十年歷史的「海軍女性政策辦公室」(Navy Office of Women's Policy)，也設置「二十一世紀水兵辦

公室」(Office of the 21st Century Sailor)來處理棘手問題，包含性侵害、毒品、酒精濫用、多元性傾向融合、自殺防治，以及多樣性的議題。即便到了2017年，美軍仍無法決定女性官兵到底該如何穿著。

敏感的制服議題

美海軍已經歷過多次令人困惑的制服改革政策。在2013年登上媒體頭條的是軍帽(Hat)——軍中稱作「頭蓋」(Cover)。¹ 當初政策定調，以往男女有別的传统軍帽設計應更加統一，因此新設計的男女軍帽頗為相似。廿世紀中葉的上翻曲線設計，被類似機師與警察的標準鴨舌帽型所取代。

2015年，我們看到了新試行的女性白色軍常服(Choker Whites)。² 白色軍常服的特色為高領與單排金扣，在電影《捍衛戰士》與《軍官與紳士》中男主角帥氣穿著的模樣令女主角著迷。但這身衣著若穿在女性身上，卻讓她們看上去很男性化。

有關制服變革的媒體報導中，引述了一些高階軍官的謹



2016年美國海軍官校校長宣布畢業典禮會場禁止穿著裙子與高跟鞋。

(Source: USN)

慎回答，明確表示他們無意將男性制服套在女性身上。渠等認為這些新式制服與帽子是經過廣泛測試與剪裁，會比舊式女性制服更為合身。然而，卻從不見任何修改女性軍服供男性官兵穿著的討論。

2016年美國海軍官校春季畢業典禮的前幾個月，校長宣布畢業典禮會場禁止穿著裙子與高跟鞋，這些都是軍中女性同仁習慣的穿著選項。諷刺的是，在該校首批有女性入校的第四十週年的女性畢業生，卻被迫必須像她們的男同學一樣得穿著長褲。我猜測，當

2016年班畢業生將帽子拋向空中的時候，大家可能更在乎這歷史性的一刻，而不是身上的穿著。事實上，某位官校大四生在校園流行的匿名社群評論「伊呀」(Yik Yak)應用程式上寫道，「無論穿裙子或褲子，我們依然將於九十四天後畢業。」³

女性穿什麼真的重要嗎？還是女性在軍中成就會因為五角大廈對於時尚的困惑而失色？另一位伊呀用戶認為裙子這個議題遠大於時尚議題：「重點不在制服標準，我在乎的是對於女性特質的對等尊重。有一

種錯誤認知認為女性必須穿著為男性打造的服裝才能贏得尊重。」⁴ 另一位海軍飛行員回應了這種女軍官們沒說出口的感受：「用改變制服來處理問題，要比起選擇自我深切檢討來得容易……我願意穿上馬鈴薯袋，如果那是軍方為我決定的制服。但是我希望上級長官對於性別議題不要只會空談。他們只有關心與不關心兩種區別，而新褲子無論如何都難以說服我。」⁵

值得一提的是，戰鬥時穿著的工作服通常採男女通用設計，例如飛行裝、手術衣、迷彩工作服等。軍方正試圖改變女性在特殊場合或在專業會議上穿著的軍常服。當廿世紀中葉開始為女性訂

製軍常服時，社會對性別的框架遠勝於設計軍服的基本常識。第二次世界大戰期間，各種徵召女兵的海報呈現出的皆是女性身著軍服所散發的魅力與性感。這類廣告活動並沒有觸及更廣泛的性別整合問題，也未談論如何在管控性慾前提下，維護性別差異。⁶

女人要衣裝

要求外表合乎刻板印象背後的心理，更勝於穿著適切以塑造良好形象的合理建議。《今日心理學》(Psychology Today)中的研究支持「人要衣裝」的傳統說法，在本文中可解釋為「女人要衣



1910

第一次世界大戰時，女性文書士的制服為高於腳踝4吋的裙子、單排胸扣外套、領巾、有邊氈帽。



1940

女性制服的裙子變得較短，領巾與有邊帽被移除，取而代之的是類似男性軍服的領帶、外套與軍帽。



1950

女性緊急服務志願隊(WAVE)的工作服為灰色條紋薄織過膝連身裙、領巾、上翻桶型帽、低跟黑鞋。



1960

女性外套剪裁更為合身，裙子也搭配上身為貼合，長度上修露膝。高跟鞋進化為尖頭且鞋跟更高，桶型帽也翻新了。

裝」。⁷ 社會對於外觀的刻板印象，廣泛影響著各行各業的女性，但對專業女性軍職人員而言，該議題卻被過份誇大。制服代表著認同、歸屬，及敬重。根據學者荷克(Cecilia Hock)的說法，制服是同時建立心態與形象的「合法性認證機制」。⁸ 透過外表能投射權力，而傳統權力形象卻是陽剛之氣。軍方在過去數十年中，在不違反性別規範或威脅到男性權力的前提下，不斷試圖建立女性著軍服時的可接受形象。理想的女戰士必須是男女性特質的獨有結合，不能犧牲掉任何一方。

職業婦女進入職場時，經常被告誡應藉由穿著獲得成功。1980年代，這意味著以墊肩及寬大

西服來強調男性化的權力。另一方面，航空公司等企業則企圖凸顯女員工的女性特質，要求化妝與穿著裙裝。許多針對外表的性別差異規定都證明是不合法的，法院判定認為「所有顯示性別差異的穿著，本質上都與性慾與權力密切相關」。⁹

在民間職場，男性化的穿著愈來愈少見。根據《執行長雜誌》(CEO: Chief Executive Officer)，現在於民間企業任職的女性不再需要靠像男性的穿著才能獲得認真對待。「二十年前，董事會的女性成員稀少，因此女性需要模仿男性才容易進入。這也正是陽剛剪裁、墊肩，及髮型的由



1970

這款實驗性的制服是由女性士兵所縫製，採用極簡設計：包含水兵服上衣、長褲，採寬領口與短袖設計。



1980

海軍工作服多屬男女通用設計，俗稱「綠袋子」的飛行裝即為其中之一。



1990

工作服保持中性外觀，例如這批棉質工作服上身為藍色鈕扣襯衫，同時可供男女士兵於海上穿著。



2000

女軍官的軍常服幾乎與男軍官一致。除了她們的帽子仍然保有較女性化的桶型設計。

在合身與女性特質間求取平衡

在二戰之前，軍中被男性所壟斷。許多男性到了廿世紀中葉仍將女性視為此種壟斷的威脅，對女性入侵軍中感到憎惡。雖然二戰期間的大量軍事需求使女性從軍成為必要，但改變根深蒂固的社會規範證明仍是場硬仗。

軍方徵召女性的宣傳太過聚焦於如何維持新兵的女性特質，致使軍方於1943年陷入了所謂的「毀謗大戰」(Slander Campaign)。¹ 從軍女性士氣不振的謠言不斷流傳於軍中與民間，這些醜陋與虛假的資訊打擊了這群女性官兵的名譽與士氣。謠言包含懷孕、使用公發避孕藥、賣淫、酗酒，以及其他不配作為一位年輕女性與軍官的行為。這些流言尤其在駐紮海外的士兵間流傳最甚，這些人卻從未與從軍女性接觸。毀謗甚至嚴重到美國政府介入調查是否為「軸心國」在幕後策劃。事實證明並非如此。

二戰後仍有一些女性留在軍中從事少量

的工作。在1950年代末期，海軍柯林(Winnie Collins)上校意外發現社會大眾將從軍女性視為「不具女性特質」。身為所有美海軍女性的領頭羊，她重新檢視了與髮長、裙長、鞋跟高度的相關規定，並且將美容師與美髮師引進女性兵營以改變這類觀感。²

1976年開放女性進入全男性的三軍官校就讀，為許多男性不願接受的另一個軍事文化劇變。在當時緊繃的環境下，女性所穿的制服與其設計攸關她們能否成功融入團體。很不幸地，由於一方面懼怕塑造出過於男性化的女性，又擔心削弱軍事單位固有的陽剛本質，針對女性制服所做的決策簡直糟糕透頂。由鞋子選擇即可看出凸顯女性特質的需求高於實用性。身兼研究員、作家與退伍軍人的希蔓(Elizabeth Hillman)認為，「高跟鞋——最不實用的女鞋代表——無論由軍事適用性或外觀整潔度來看都不合格。但是讓官校女生踩著

來。然時至今日，女性已經證明能夠平起平坐，不再需要模仿男性。有權勢的女性主管反而會藉由衣著來展現女性特質。」¹⁰

然而在軍中，女性無法選擇上述歷經演變的「權力裝」。對於軍服性別差異化期待，以及形象重要性，皆是極為複雜的問題。因此關鍵在於

檢視軍中女性長褲與裙子演變的歷史軌跡，並了解欲平衡合身與女性特質的過往爭論。

男女皆宜的制服規定

圍繞著帽子、領帶、白色軍常服，以及畢業典禮的禁裙令爭議，只是最近期軍種內企圖淡化性

高跟鞋，能消除她們穿著粗重黑色戰鬥靴及工作服所造成競爭形象的疑慮。」³

女性的服裝規定強調要能凸顯女性外在特質，反映了對男性化的女人——也就是女同性戀——的擔憂。在希蔓書中的章節〈穿著導致扼殺？軍中女性制服的弔詭〉(Dressed to Kill? The Paradox of Women in Military Uniforms)中，強調全男性主導的委員會所決定的規則，只是盡其所能企圖避免「女性軍職人員不是妓女，就是同性戀這類令人憂心的刻板印象」。⁴

領導階層在試圖緩解對該議題的恐懼，尋求剪裁不合身但能凸顯女性特質衣著的過程中，並未考慮到「這樣一來女人將被標示為『他者』，同時『他者』所擁有的性感或是性吸引力將被否定」。⁵ 首批官校女生被迫穿著不實用也不具吸引力的高跟鞋與裙子，讓她們在男同學間顯得突兀。在這樣條件下，要她們接受是不可能的。當官校改以褲子取代裙子時，這批褲子又完全不合身，且過份強調女性曲線，即便是身材瘦長的女性穿起來也有

豐臀的假象。這些褲子不僅使得許多女性看起來比實際上胖，怪異的尺寸也讓平常穿著6號Levi's牛仔褲的人得選購14號軍褲。無法提供合身且兼具實用性及女性化的衣著，可能已經貶低軍中女性的自我形象。

註釋

1. Mellissa Ziobro, "Skirted Soldiers: The Women's Army Corps and Gender Integration of the U.S. Army during World War II, *Army History*, 21 June 2016, www.armyhistory.org/skirted-soldiers-the-womens-army-corps-and-gender-integration-of-u-s-army-during-world-war-ii/.
2. Winifred Collins and Herbert M. Levine, *More than a Uniform: A Navy Woman in a Navy Man's World* (Denton, TX: University of North Texas Press, 1997).
3. Elizabeth Hillman, "Dressed to Kill? The Paradox of Women in Military Uniforms," in Mary Katzenstein and Judith Reppy, eds. *Beyond Zero Tolerance* (Lanham, MD: Rowman and Littlefield, 1999).
4. Ibid.
5. Sharon MacDonald, Pat Holden, and Shirley Ardener, eds., *Images of Women in Peace and War: Cross Cultural and Historical Perspectives* (Madison, WI: University of Wisconsin Press, 1998).

別差異的例證，也在無意間造成女性袍澤的去女性化。海軍領導階層的政策目標，是替艦隊建立一套不分男女的服裝規定。《海軍時報》(*Navy Times*)報導，「高階人事主管將此視為簡化女性制服，以利於與男性制服統一的契機。」¹¹「穿著一致、標準一致、團隊一致」的口號聽起來響

亮，但是卻掩蓋了一個問題：為何不是修改男性制服來迎合女性？每當有這類政策風聲流傳時，主流媒體立刻充斥著「歐巴馬要陸戰隊員戴上娘味軍帽」等類似標題。¹² 三軍統帥更進一步被指控成企圖閹割美國最勇猛戰士的雄風。這樣的混仗最終導致上級要求女性陸戰隊員戴上男性

軍帽以求統一。

《士兵與女人：軍中性別整合》(*A Soldier and a Woman: Sexual Integration in Military*)一書作者賽斯敦(Kay Sexton)認為，「女性外表及其在男性軍事體制產生的作用，這兩者間的關係束縛了女性。」¹³ 軍方針對制服問題曾向女性傳達混亂



美海軍女性飛行員僅占全體海軍5%。(Source: USN/Billy Ho)

訊息，可能是因為軍方尚未發展出一套自身對制度的看法。雖然社會科學的研究指出吸引力對民間職場有益，但仍不明確的是，成功軍職女性需要何種形象的問題。《卡其制服真的是妳嗎？女性生活軍事化》(*Does Khaki Become You? The Militarisation of Women's Lives*)一書的作者恩蘿(Cynthia Enloe)問到：「如果要女性擔任士兵，政府是否該發放能夠展現女性特質的制服？在以男性為主的環境中，這也可能引發強調她們性別差異的風險。或者，女兵應穿著能夠掩飾性別特徵的制服，讓她們融入男性，因此犧牲了男性作為士兵的任何特權，以及女性可能因『脆弱性』所享有的任何保護？」¹⁴ 對女性服役人員而言，這些是理想形象矛盾的核心問題。

作為一位身著飛行裝的海軍飛行員，尤其僅占全體海軍飛行員5%的女性飛行員，我很慶幸能擁有一套男女通用、舒適，及防火的飛行裝，一般戲稱為「綠袋子」。在飛行學校時，當我們學生尚未取得穿上飛行裝的權利前，我選擇穿著不合身的卡其褲取代裙子與高跟鞋。我通常是課堂上唯一的女性，而且有點擔心穿著裙子和高跟鞋會使自己不被認真看待。

戰術凌駕褲子

不久前，海軍在廢除士兵所熟悉的官科識別(Time-Honored Rating)制度後，又倉促恢復而造成內部的公關危機。此事之後，我在想並不是裙子或帽子的問題使得海軍遠離戰訓本務，而是制服政策變革與隨之而來的爭論才是影響手邊工作的主因。我們把應用來研討戰術的時間，花在

爭論裙子、中性帽子，及性別化的稱謂上。

在我獲頒空勤胸章前夕，我爸爸從其白色軍常服上取下了祖父的金色飛行胸章。典禮結束後在會場外拍攝的照片中，我沐浴於佛羅里達陽光下，在父親的懷抱中開懷大笑。我戴著家族所傳承的胸章，並把那枚新的別在父親胸膛上。我從未感到如此驕傲，相信祖父在1944年首次戴上胸章時，一定也有著相同感覺。

我當時穿著的是裙子。

作者簡介

Nicole Scherer上尉在2007年自馬基大學(Marquette University)取得海軍少尉官階，目前駐守於日本橫須賀基地，於美國駐日本地區海軍部隊擔任指揮官參謀。她來自費城地區，並擁有約翰霍普金斯大學科學寫作碩士學位。

Reprint from *Proceedings* with permission.

註釋

1. Sam Fellman "Female Uniform Tests Include New Combination Cover," *Navy Times*, 23 December 2013, www.militarytimes.com/story/military/archives/2013/12/23/female-uniform-tests-to-include-new-combo-cover/78544426/.
2. Lance M. Bacon, "Navy to begin testing new female dress uniforms at Naval Academy graduation," *Navy Times*, 10 May 2015, www.navytimes.com/story/military/2015/05/10/naval-academy-graduation-marks-launch-of-female-sdw-wear-test/26974051/.
3. Christina Jedra, "No more skirts: Female midshipmen to wear trousers at Naval Academy graduation," *Capital Gazette*, 24 February 2016, www.capitalgazette.com/news/naval_academy/ph-ac-cn-naval-academy-skirts-0224-20160224-story.html.
4. Ibid.
5. Personal conversations and emails with LT Alyssa Wilson and LT Flannery Woodward (March-April 2016).
6. Sharon MacDonald, Pat Holden, and Shirley Ardener, eds., *Images of Women in Peace and War: Cross Cultural and Historical Perspectives* (Madison, WI: University of Wisconsin Press, 1998).
7. Jordan Gaines Lewis, "Clothes Make the Man-Literally," *Psychology Today*, 24 August 2012. www.psychologytoday.com/blog/brain-babble/201208/clothes-make-the-man-literally.
8. Cecilia Hock, "Creation of the WAC Image and Perception of Army Women, 1942-1944," *Minerva: Quarterly Report on Women and the Military*, vol. 13, no. 1, (31 March 1995).
9. William R. Corbett, "The Ugly Truth About Appearance Discrimination and the Beauty of our Employment Discrimination Law," *Duke Journal of Gender and Law Policy*, vol. 14, no.1 (2007), 153-78.
10. Staff writer, "Dress for Success," *CEO: Chief Executive Officer*, 13 April 2007, www.the-chiefexecutive.com/features/feature716/.
11. Sam Fellman "Female Uniform Tests Include New Combination Cover."
12. Jeane MacIntosh, "Obama wants Marines to wear 'girly' hats," *New York Post*, 23 October 2013. nypost.com/2013/10/23/Obama-wants-marines-to-wear-girly-hats/.
13. Kay Sexton, review of *A Soldier and a Woman: Sexual Integration in the Military*, (No. 143) 2 September 2009, www.history.ac.uk/reviews/review/143.
14. Cynthia Enloe, *Does Khaki Become You? The Militarisation of Women's Lives* (London: Pluto Press, 1983).

● 作者/Amy McCullough ● 譯者/劉慶順 ● 審者/洪琬婷

美空軍女性 飛行員裝具精進

Erasing Artificial Barriers

美空軍2020年時共有1萬964名飛行員，其中僅有708名為女性。這些女性飛行員大部分駕駛運輸機，而駕駛戰鬥機人數未達3%。解決人為服役障礙為美空軍重要議題之一。

薩菲克(Charlene Sufficool)上尉在2012年進入美空軍官校就讀時，是想要成為軍事工程師或到情報部門工作。她表示，儘管成長於軍人世家，其父也曾經擔任過美空軍「雷鳥特技小組」(Thunderbirds Demonstration Team)的機工組長，但飛行卻從來不在她的計畫內。「我從來沒想過自己有一天可以飛」，薩菲克如是說。

不過，當薩菲克在大二那年成為美空軍官校「藍色之翼」跳傘小組的一員時，曾擔任A-10疣豬攻擊機飛行員的隊長表示，她有成為戰機飛行員的潛力，並鼓勵她勇於嘗試。薩菲克從那時才開始考慮飛行之路，但她只有碰過一名駕駛C-17運輸機的女性飛行員。薩菲克回憶道：「我想飛C-17運輸機，因為我曾見過一位女性駕駛這型飛機，所以這看起來像是女性能做的。」

薩菲克繼續說，還記得當時隊長說：「不，我真的認為妳可以成為一名女性戰機飛行員。」隊長的堅持改變了她的生涯規劃。目前薩菲克在亞歷桑納州戴維斯蒙森空軍基地(Davis-Monthan Air Force Base)，擔任第354戰機中隊A-10攻擊機飛行員。她表示：「隊長認可





在受到空軍官校隊長鼓勵前，薩菲克從未想過自己可以成為戰機飛行員。圖為時任中尉的薩菲克在亞歷桑納州戴維斯蒙森空軍基地受訓期間，與一架A-10攻擊機合影。

(Source: USAF/355th Wing Public Affairs)

我身為女性的潛能，並幫助我瞭解自己的能力與相信自己。」

今天，在美空軍的1萬964名飛行員中，僅有708名(6.5%)是女性。這些女性飛行員通常駕駛運輸機，她們之中僅有不到3%的人駕駛戰鬥機。

飛行時數(Flight Hours)高達4,200小時的美「空中機動司令部」(Air Mobility Command)司令歐沃斯特(Jacqueline D. Van Ovost)上將表示：「人們看到女性飛行員通常駕駛運輸機……這是因為當初女性飛行員是從運輸機飛起。」歐沃斯特目前是美軍僅有的女性四星上將，她的單位擁有52%的空軍女性飛行員。

歐沃斯特補充道：「有句話說得好……你飛得夠高，視野才會寬廣，反之亦然。所以我們致力為飛行員增加曝光機會。」

人為障礙

美空軍亦致力於掃除障礙。對於女性執行戰鬥飛行任務的禁令，已經在1993年4月時解禁；數月後，時任中尉的萊維特(Jeannie M. Leavitt)少將成為有史以來首位女性戰機飛行員。

萊維特在職涯中不斷突破障礙。1998年時，她成為美空軍首位畢業自內華達州納里斯空軍基地(Nellis Air Force Base)之「空軍武器學校」(Air Force Weapons School)的女性，並在約20年後，成為首位女戰機聯隊長。如今，她在美「空軍教育暨訓練指揮部」(Air Education and Training Command, AETC)擔任作戰暨通信處長，並領導空軍的多元兼容評鑑(Rated Diversity Improvement, RDI)計畫；該小組係由美空軍前參謀長古德芬(David L. Goldfein)指導之

空軍部「多元兼容合作小組」(Diversity and Inclusion Task Force)的五項工作主軸之一。

萊維特指出，2020年5月美空軍決定廢除飛行學員身高標準，乃是多元兼容評鑑內一項重大改變。以往，飛行員的身高必須界於5呎4吋至6呎6吋之間，坐姿高度則為34至40吋之間。然而，空軍教育暨訓練司令部表示，20至29歲間的美國女性，有四成四無法符合此種體格需求。儘管先前作法允許飛行員申請可飛行醫療證明(2015至2019年間，有八成七的申請者獲准)，尚無法估算還有多少未申請人數。

「大約在一年前，我曾經遇見一位優秀女青年，當時她正在攻讀航空暨航太碩士學位，並考慮從軍，且還沒決定要加入哪個軍種。我當然告訴她：『好呀，空軍會是很棒的選擇。』她答道：『沒錯，但我想當個飛行員。』我說：『我們是空軍，也有飛行員。』她接著說：『我身高不足5呎4吋。』我連忙回道：『沒關係，別在意，這不是限制。』」

萊維特表示，諸如此類的政策就是「人為障礙」(Artificial Barriers)，雖界定了「最低」標準，但實際上這僅意味美空軍必須為這些身高不足5呎4吋的人員採取配套措施，讓他們搭配適合身高與體型的駕駛艙以執行任務。她補充道，因為飛行員不符合這些參數而被禁止飛行的案例少之又少。

萊維特指出：「民間盛傳美空軍身高限制為最矮5呎4吋，但這些很多都只是以訛傳訛。即使我們已廢除身高限制，但當你使用Google查詢『成為空軍飛行員的最低身高限制』時，網路上仍會出現5呎4吋的回復。網路資訊常有謬誤，但即使我們已經做出改變，仍須共同努力去加以宣傳。」

歐沃斯特指出，大多數的美空軍飛機都是依據1967年一項針對年齡界於20至29歲之美國男性所做的研究建造，研究範圍從大腿骨高度、坐姿高度、頭部大小、肩寬乃至裝備穿戴方式等。未來駕駛艙在設計上會更有彈性。

歐沃斯特進一步指出：「未來我們正在設計95%可招募之美國人口體型皆可使用的駕駛艙。因此，我們正在修正原1967年的標準，而這將能提供許多新機會。可想而知，研究人員雖不可能在一夕之間完成此事，但這些作為將可為女性及招募人員帶來希望。」

適合所有人的飛行服

製造特別適合女性體格的飛行裝備，乃是招募及維持女性飛行員的其中一個關鍵。這些裝備包括從孕婦飛行服(Maternity Flight Suits)到可以讓女性戰鬥機飛行員在長途飛行中易於調適與放鬆的裝備等。

「人體工學系統處」(Human Systems Division)持續採取三階段方式改良並撥發孕婦飛行服。第一個階段是針對多數飛行



美空軍AFWERX創新計畫於2019年初時，在拉斯維加斯女性飛行裝備研討會上，展示女性穿著現行求生背心面臨之問題與挑戰的情形。許多女性飛行員參加該研討會，探討可能領域並提出解決方案。(Source: USAF/Bailee Darbasie)

員現行穿著「27/P連身飛行服」(27/P Flight Suit)進行臨時修改。在第二階段中，美空軍刻正試圖發展一件式孕婦飛行服，飛行服正面附有大塊彈性布料，兩側則有可調式扣環。美空軍持續進行防火與伸縮測試，並於2021年年初進行「合身度測試」(Fit Tests)。美空軍已對外釋出消息，此飛行服將於2021年12月開始進行初步生產。

任職於阿肯色州小岩城空軍基地(Little Rock Air Force Base, AR)第19空運聯隊的C-130J運輸機飛行員傅利曼(Sydney Free-

man)上尉，在懷孕時湊合穿著夫婿的飛行服，捲起袖子並把飛行服的腰線整好，以確保合乎孕婦身形。現在，她試著在這次孕期申請孕婦飛行服。

傅利曼表示：「我花了不少功夫尋找與申請合適的孕婦飛行服，已過了好些時間。過程中有點讓人挫折，畢竟從以前到現在，女性飛行員已經在戰鬥中飛行了近30年；這些年來，女性飛行員仍持續孕育子女……關於飛行服，我認為我們還有努力的空間。」

水分補充與如廁

在戰鬥中飛行的確會對女性帶來一些獨特的挑戰。

薩菲克在飛行訓練期間，常會用自稱的「戰術脫水」方法來調節使用廁所的時間。T-6教練機每次飛行訓練約耗時兩小時，T-1教練機飛行訓練則通常只持續約一小時，因此她先會喝杯咖啡提神，並在飛行前如廁。然後，她會在著陸後趕緊喝水以補充水分。

但這種作法在時間較長的戰鬥飛行中是行不通的。薩菲克表示：「在境外作戰前的整備期間，單位告訴我，我可能需要在駕駛艙坐上7小時，我開始有點擔心想上廁所該怎麼辦。」大部分的排泄裝置(Bladder-relief Gear)是為男性所設計，雖然美空軍的確也有為女性飛行員提供相關裝置，但多數女性戰機飛行員表示，一旦穿著了「抗G衣」(G-suit)、飛行頭盔以及求生背心後，這類裝置在狹窄的戰機座艙中並不實用。

因此，美空軍的AFWERX創新計畫(譯按：該計畫旨在規避官僚作風，並讓新企業家能夠參與空軍計畫。由美空軍前任部長威爾遜[Heather Wilson]於2017年7月21日正式宣布實施)包括舉辦「高空如廁挑戰賽」(Sky-High Relief Challenge)，以發明「改良式排泄裝置」避免身心健康失衡，並持續提升女性飛行員的整體生活品質。

「戰術脫水」並非安全的選項。脫水會降低飛行員高達五成的「抗G力」(G-tolerance)。另脫水亦會降低身體及認知能力、弱化狀況覺知，並引發劇烈頭疼、視力改變，以及「G力誘導知覺喪失」(G-induced Loss of Consciousness)等情況。

美空軍公告表示願意頒發10個獎項給可設計出「舒適、貼身設計；尿液輸導與儲存技術；以及密實、高流率泵浦技術」的廠商，且每個獎項的獎金均超過10萬美元。另外，AFWERX創新計畫有意對發展出「無泵浦排泄裝置」之廠商提供兩筆價值高達25萬美元以上的獎金。

該公告指出：「空軍盡其所能滿足女性需求的作為顯示，其除承諾培植優秀的空勤組員外，也將同時促進包容性並且支持性別平等。解決女性專用裝備以及照顧女性飛行員福祉乃是美空軍當務之急。高空協助挑戰賽的結果將有助於提升留營率、促進招募作為以及消除性別落差。」

然而，儘管女性專用裝備需求仍然存在，經費卻仍是個挑戰。近來美空軍爭取預算的情形並不樂觀，孕婦飛行服以及新的飛行排泄裝置屬額外經費規劃，目前尚未獲得納入預算執行。

家庭？事業？抑或兩者兼顧？

美空軍也正在採取措施解決另一種認知障礙，亦即女性必須在家庭及空軍飛行事業中做出選擇。萊維特稱此為「偽二分法」(False Choice)。

萊維特表示：「就我個人而言，我與外子擁有兩個很棒的小孩，而且我認識的大多數女性飛行員都是母親。有種說法認為女飛行員不是選擇飛行，就是選擇當母親；我則是覺得，必須選擇其一的想法只是種偽二分法。」

美空軍在2019年為懷孕婦女更新部分政策，例如准許她們操作無人飛機、執行地面防空作戰任務，以及讓某些具備合格完訓資格的懷孕飛行員執行飛行任務等。這些政策使得她們不必再附上



儘管有人建議當時均任少校的丹妮爾·威利絲及其夫婿，兩人共同執行任務會限制其職涯發展，但他們仍堅持為之，只為能建立一個家庭。圖為2008年威利絲夫婦一同部署至伊拉克的巴拉德空軍基地。

(Source: USAF/93rd Air-Ground Operations Wing)

醫院證明，便能在懷孕期間繼續工作。

美空軍軍醫長霍格(Dorothy A. Hogg)中將指出，這項政策的變更目的在於「使女性飛行員能與其婦產科醫生以及飛行藥品配給者緊密合作，以選擇適合其個人需求的作法」。她表示，懷孕女性飛行員不會被強迫執行飛行任務，而她們也可以隨時提出暫緩飛行之申請。

首位被選中駕駛F-22猛禽戰鬥機，並分發至戰鬥部隊的女性飛行員潔米森(Jammie Jamieson)中

校育有三名子女；她在政策變更後表示，該政策會為飛行員與空軍帶來好處。她指出：「飛行是一種運動，也是一種會生疏的技能。」因此若能縮短停飛時間，將有助於保留其個人技能，並使空軍投注在她們身上的巨額投資不致流失。

美空軍第93空地作戰聯隊(93rd Air Ground Operations Wing)副聯隊長威利絲(Danielle Willis)上校，從小便夢想成為戰機飛行員。她向《美國空軍月刊》表示，她有一張三歲時在一次航展中坐在駕駛艙內的照片；照片中的她「豎起大拇指，臉上露出燦爛的笑容」，從那一刻起「飛行就一直掛在我嘴上了」。

長大後，威利絲壓根兒不知道女性不准加入戰鬥飛行。「由於我家沒有軍事相關背景，因此我的母親、姊妹或我本身真的從未想過……飛行並非是我可從事的工作。」當萊維特完成飛行訓練時，威利絲已是大二學生，故當她畢業並加入空軍時，「我在毫不知情的狀況下，站在空軍女性歷史浪頭，還成為空軍女性飛行戰鬥機的先鋒之一。」

威利絲在德州拉弗林空軍基地(Laughlin Air Force Base)遇見同是戰機飛行員的丈夫。她說：「我倆一見鍾情」。這對夫婦以能共同執行任務做為優先考量，而這也是兩人自願擔任教官的原因之一。她表示：「剛開始時，有些人認為這樣的考量，可能會限制我們的職涯發展」；然而，「我們想要生小孩；對我而言，在當時政策下，通過檢定成為T-38的大學畢業生飛行員培訓計畫(Undergraduate Pilot Training, UPT)飛行教官，要比成為F-16戰機的飛行教官來得容易得多。」

現在，情勢正有變化。

曾任美空軍參謀主任以及美空軍多元兼容事務顧問的歐沃斯特指出，美空軍已有相應改變，使女性飛行員在懷孕期間仍能飛行。

歐沃斯特表示：「現在，我們正處於批准與女性、懷孕以及飛行任務等相關新政策的最後階段。目前，女性飛行員可在孕期第二階段(譯按：指懷孕四至六個月)提出申請……可在有其他飛行員、且無彈射座椅之飛機上執行飛行任務；我們放寬這部分限制，讓女性飛行員得以繼續飛行。當然在孕期中仍有其他限制存在，但是她們能繼續飛行，便可以續領飛行加給，並且在對她們以及對胎兒風險較低的情況下，從事飛行任務。」

2019年5月，傅利曼在得知懷孕時先立即停飛以接受醫檢，並在等待數週後，獲得可飛行之醫療證明。在她所飛行的C-130運輸機上有兩名飛行員且無彈射座椅，她得以飛行直到孕期進入24週才停止飛行任務。另外，由於小岩城空軍基地已開放飛行員透過C-130模擬機獲得認證，她除可在停飛後續領飛行加給外，也無須擔憂必須在生產



時任伊利諾州思科特空軍基地第375空中機動聯隊副聯隊長奧喬亞上校，鼓勵女性飛行員坦然面對諸如哺乳需求等的挑戰。(Source: USAF/Solomon Cook)

後重新接受飛行檢定。

傅利曼指出：「由於美國德州的戴斯(Dyess)、位於日本的橫田(Yokota)以及位於德國的拉姆斯泰因(Ramstein)等美空軍基地都沒有模擬機，因此在這些地點懷孕的女性飛行員就沒有選擇。」

最近政策的改變，給了正懷有第二胎的傅利曼更多飛行時間。她表示：「這真的太棒了。由於目前醫療證明允許從孕期的第12週到28週仍可飛行，所以我獲得五週額外飛行時間。此外，在我請醫官檢定後，兩天內就拿到醫療證明了，因為以此證明申請復飛，在小岩城空軍基地可迅速獲得批准。」

另美空軍亦在2019年8月發布了一項新的育嬰室設置規定，要求各單位為有哺乳需求的女性提供專用房間。該規定不僅適用於飛行員，也顯示空軍愈來愈支持女性空勤人員。

在伊利諾州思科特空軍基地第375空中機動聯隊(375th Air Mobility Wing at Scott Air Force Base, IL)擔任副聯隊長的奧喬亞(Angela F. Ochoa)上校，非常熟悉在繁忙的飛行班表與當個新手媽媽之間取得平衡，是多麼大的挑戰。在生完女兒後不久，奧喬亞就開始執行飛行任務，處理飛行前相關公文與任務提示，以及派遣機組人員，並抽空進入

洗手間擠母乳。但是由於每次飛行可能長達16個小時，因此她也必須想辦法在空中擠取母乳。

奧喬亞指出：「我會帶著我的用品上飛機，在飛行到足夠高度時……或……在飛行時找一段空檔，讓我可以坐到飛機地板上儘快擠取母乳。為母則強，飛行員媽媽們必須設法在不會影響任務的情況下完成此事。」

現在身為領導者，奧喬亞嘗試讓女性哺乳需求正常化，並鼓勵女性飛行員坦率面對，而非在必須擠奶時，總得以要開會或有電話要接加以掩飾。

萊維特表示：「多元兼容評鑑計畫獲得大幅關注，這讓我感到相當欣喜。早在我開始進行飛行員訓練時，還沒有這些新作為。那時並沒有許多女性或少數族裔參加飛行員訓練，也沒有人注意到有很多事可以改變。因此，各個空軍領導層級都對多元兼容作為很有興趣，讓我也對此計畫前景感到非常樂觀。」

面對任務

2018年10月，當時由萊維特管轄的美空軍招募中心(Air Force Recruiting Service, AFRS)網站宣布成立第1分遣隊，作為多元兼容作為的執行單位。該隊隊長朱利可(Annie Driscoll)中校指出，此隊任務在於「提供信息、發揮影響以及激發靈感」，並主要藉由組建一支成員由將官乃至新任尉官組成的多元化空勤人員，向潛在應募者分享空軍女性的故事。

美空軍招募中心於2020年2月時宣布，共有300名空勤軍官將加入第1分遣隊招募團隊，讓空軍招募中心遂行招募活動的戰力倍增。美空軍指出，目標係在2025財政年度前將與諸如女性及少數族裔

的接觸量提升三倍，以及每年將少數族裔及女性申請者的數量增加二成，讓招募團隊得以接觸更多具有從軍潛力的美國青年。

儘管新冠肺炎的蔓延迫使美空軍招募中心重新考量這些接觸活動，但並無法阻止空軍停止向外招募。因應新冠肺炎危機，第1分遣隊推動了「通往飛行之路」(Pathway to Wings)線上計畫，由來自不同背景的飛行員，經由線上直播研討會分享飛行心得並回答聽眾問題，而招募專家則在一旁負責回答民眾加入空軍相關問題。德里斯科爾表示，第一次活動共有1,250人報名參加，總共有近3,000人參加夏天舉行的前三次活動。空軍招募服務中心計畫每個月繼續辦理網路直播研討會。朱利可指出：「我們要向美國青年展示，美空軍兄弟姊妹是民眾的楷模與表率，並讓這些青年打從心底覺得他們也可以做到」。

直至目前為止，上述作為正獲得相應成效。

空軍招募中心指揮官湯瑪士二世(Edward W. Thomas Jr.)少將在美空軍協會於2020年9月舉辦的一場線上「航空、航太暨網路會議」(Air, Space & Cyber Conference)中表示：「隨著我們對多元兼容的持續重視，我們進展良好。」他進一步說道：「在過去四年中，我們看到女性從軍人數穩定成長，從四年前的9.2%，成長到今天的19.2%，「顯然我們必須繼續努力，我們也會持續獲得進展。」

作者簡介

Amy McCullough係為《美國空軍月刊》編輯。

Reprinted by permission from *AIR FORCE Magazine*, published by the Air Force Association.



● 作者/Magdalena Bogacz

● 譯者/洪琬婷

● 審者/黃坤銘

提高美軍專業軍事 教育體系女性教職員比例

Enhancing National Security: Increasing Female Faculty in Professional Military Education Would Strengthen U.S. Security

專業軍事教育教職員組成多元，將可打造卓越學術成就、匯集跨學
科專業知識及形塑優質安全環境，對美國國家安全至關重要。

2023年3月27日，美國西點軍校首次出現四位女性上校教官。威爾森(Julia Wilson，左一)、康基(Kate Conkey，左二)、科克森(Julia Coxen，左三)及馬修(Katie Matthew)合影留念，四位女性同仁均歷練陸軍營長且取得博士學位。

(Source: US Army/Elizabeth Woodruff)

國家安全與專業軍事教育(Professional Military Education, PME)長期以來緊密相連。設立專業軍事教育體系有兩項目的：使美國與盟國未來領袖克服影響人民福祉的各種威脅，以及提升美軍競爭優勢。前述目的對國家安全至關重要。因此，該體系在維持國家領土完整與保護人民方面不可或缺。

然而，如同一些學者所述，專業軍事教育體系存在長期問題：「同質性高、實質貢獻低。」¹ 專業軍事教育以男性為主體，類似軍隊與學術界現況。事實上，女性在美陸軍、美陸戰隊、美海軍及美空軍專業軍事教育體系中，平均教職比僅占10%至15%。² 性別差異在美戰院等高階軍事學院中更為明顯。概括來說，初階軍事教育學校中，女性教職員比例略高，而高階軍事教育女性教職員比例則偏低。例如，空軍或陸軍戰爭學院女性教職員比例最低。

性別差異不代表單位有問題，不同專長職缺性別分配不均本身並無問題。事實上，一些研究人員認為，人們天生志趣不同，因此選擇不同職涯與生活方式實屬正常。³ 此一觀點稱為性別志趣假定(Gendered-Interests Hypothesis)，大致可解釋部分學術領域性別比例失衡的根本原因。因此，專業軍事教育體系女性教職員比例偏低，不一定是源於性別歧視、性別偏見或刻板印象，實際上也有可能是女性自主決定遠離學術領域；同時，性別失衡對教學品質與學習環境的影響值得關注。

學術界集體智慧基於成員多



2023年5月12日，美陸軍戰爭學院溝通應用學習實驗室主任卡拉荷(Leigh Caraher)，出任美國國防部長獎暨參謀首長聯席會議主席獎論文競賽評審，本次競賽由華府麥克耐堡(Fort McNair)國防大學出版社主辦，共邀29位專家擔任專業軍事教育評審。(Source: NDU)

元，包括自由交換想法、成員個性迥異、意見衝突、觀念分歧，以及人口組成與社會背景差異。此外，多樣性思維與觀點通常可形塑創造力與客觀工作環境。⁴ 因此，專業軍事教育女性教職員人數少的好處是觀點較能聚焦具體範疇，壞處則是不易激盪新知、觀點禁不起考驗。若專業軍事教育無法招募多元教職人力，國家安全部門就無法根據實況執行後續作業。

舉例而言，女性學者較易理解女性參戰、女性維和部隊、女性遭受暴力情形、女性政治家思維，以及美國盟國與夥伴國採取「女性主義外交政策」之觀點。⁵ 此外，她們能夠深入瞭解和平談判與和平協議。「女性觀點與女性投身實務工作對維持和平至關重要，但在解決衝突、預防衝突、災害救濟與復原作為中，如此觀點往往不受重視。」⁶ 資料顯示，女性代表簽署的和平協議與有效期間長短高度相關。⁷ 實際上，聯合國分析40條冷戰後和平協議數據顯示：「女性若能左右談判過程，較易達成協議，若女性團體居於弱勢或無法參與討論，則較易無疾而終。」⁸ 此外，數據顯示女性實質參與和平協議議約過程，該協議持續2年以上的機率增加20%、持續15年以上的機率增加35%。⁹ 因此，倘若女性學者人數持平，和平、談判及領導方面的新知與制度將無法有所突破。

提高專業軍事教育女性教職員比例，軍事與國家安全體系更能適應社會與人口結構變化。本文後續段落分析軍事體制同質性，包括專業軍事教育性別落差，並說明女性教職員比例不足之衝擊。本文接續探討提高女性教職員參與程度，可

深化學術研討，剖析整體安全環境，從而增進國家安全。文末討論強化教職員多樣性之阻礙，提出招聘與留任實質建議，確保優秀女性官兵能投身專業軍事教育體系。

軍事同質性與專業軍事教育教職員缺乏多樣性

儘管自美國獨立戰爭以來，女性長期致力國家安全方面，歐普曼(Brenda Oppermann)仍將這段過往稱為「長期抗戰」。¹⁰ 無可否認地，這些進程有所進展。歐普曼列舉五項女性參軍的重大事件：

- 通過《女性軍事服役法》(*Women's Armed Services Integration Act*)。
- 通過《美國法典》公法第94-106條，允許女性就讀軍事校院。
- 廢止《直接地面戰鬥定義和任務分配原則》(*Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*，又稱作戰排除原則[*Combat Exclusion Rule*])。
- 執行伊拉克與阿富汗作戰行動。
- 施行《美國國家層級女性和平與安全行動計畫》(*U.S. National Action Plan on Women, Peace, and Security*)

歐普曼認為，前三項事件有助於女性投身軍旅，而後兩項則證實性別視角在軍事行動中不可或缺。

1975年，《美國法典》公法第94-106條通過，允許女性就讀軍事校院。自那時起，女性就讀軍事校院即意謂男女共同接受菁英教育。更重要的



1974年，麥可列維(Janet McLeavey，左)教授成為美國海岸防衛隊學院(Coast Guard Academy)首位女性教職員，並於服務37年後退休。

(Source: US Coast Guard/Matthew Abban)

是，愈來愈多女性可歷練軍事指揮職務，同時也席捲女性學術圈。然而，儘管該法條於48年前通過，迄今專業軍事教育校院女性教職人數仍然稀少。例如，近期人口統計數據顯示，美空軍總部旗下九個直屬司令部/指揮部之一的教育訓練指揮部(Air Education and Training Command, AETC)有1萬4,536名非軍職人員。1993年，此指揮部合併美空軍訓練指揮部與空軍大學後編成，主要任務為「招募、訓練及教育空軍兵力，發揮美國空中打擊力量」。¹¹ 前述非

軍職人員中，69%為男性(其中七成是白人)、31%為女性，也就是說約有4,506名女性非軍職人員。其中，不到2%取得博士學位，僅約20%擁有碩士學位。¹² 由於多數軍事校院教職最低學歷要求為碩士學位(優先錄取博士學位者)，根據這些校院相關數據，可合理推斷美空軍教育訓練指揮部博士學位女性教職員比例大幅低於15%。¹³

過往，美海軍戰爭學院教職員中，女性比例近10%，但自2021年以來已有9名女性離職，導致比例持續下降。美陸戰隊

大學99名教職員中，僅有15名是女性。此外，不同軍事教育校院女性比例也有所不同。例如，空軍大學初階中隊長班(Squadron Officer School)女性教職員人數通常較進階班隊來得多。目前，空軍指揮與參謀學院105名教職員中，僅11名為女性，而空軍戰爭學院僅有3名女性。¹⁴

專業軍事教育體制男女比例失衡是整個學術界的縮影。許多研究顯示，數十年來，各專長學術領域女性比例持續失衡、評價較差、薪資較少。¹⁵ 然而，部分領域性別失衡程度更甚。例如，有足夠資料顯示，女性在科學、科技、工程及數學領域比例嚴重失衡。¹⁶ 這種性別差異充斥學術界與勞動市場，大學就學人數、學位取得人數、正職教職員人數及薪資差距皆可見一斑。

儘管特定學術領域，女性能見度與升遷管道已顯著改善，但其他領域仍有嚴重性別失衡。¹⁷ 專業軍事教育性別落差一直相當顯著。因此，前述領域女性教職員整體學術貢獻與30多年前首批大學女性教職員相比，幾乎不相上下。

專業軍事教育女性比例不足之意涵。檢視專業軍事教育教職員性別比例差距有幾項重要原因。由於前述性別不平等，女性與學術研究並未獲得客觀評價。儘管美國女性人數略高於五成，但「女性全日制大學教職職缺並未達五成、學術期刊文章未達半數、學術界高層人數比例未過半數」。¹⁸

學術領域性別嚴重失衡就好像美國大型社會的縮影，導因於「體制上性別歧視實質做法所產生的階層結構」。¹⁹ 如果這是事實，專業軍事教育體制女性失衡可能是體制上性別歧視的結果。如果此說法屬實，則提升女性教職員比例就屬於性別平等與組織公平議題。

然而，女性不是專業軍事教育體制性別落差的唯一受害者，軍事校院也受到負面衝擊。專業軍事教育課程與學術部門性別不平等會影響全軍執行做法。條件受限情況下，知識(如思想或經驗單一)常較偏頗，不如全方位、兼容並蓄環境所產生的知識。此外，受到潛在偏見、刻板印象及性別歧視影響的領域，較可能會蒙受主觀意識衝擊，因而傾向提倡破格觀點。²⁰ 最後，女性教職員(以及由此延伸的性別視角)短缺會衝擊整體適應能力。現今知識經濟體系奠基於全方位國家安全態勢，而女性觀點不可或缺。沒有女性學者共襄盛舉，父權社會權力失衡、性別偏見與歧視、女性外交政策、女性參戰及女性服役等議題將遭大眾忽視。因此，專業軍事教育體制性別失衡可能削弱國家安全。²¹ 據此，平衡教職員男女比例將可提升組織實務工作公平性、精進專業軍事教育品質，以及強化國家安全。

增加專業軍事教育女性教職員人數，以強化國家安全。2020年，參謀首長聯席會議發布《培養聯合作戰軍官因應未來的戰爭方式》(*Developing Today's Joint Officers for Tomorrow's Ways of War*)，提出專業軍事教育體系發展願景與指導。²² 文中呼籲各校校長伺機做出實質改變，方可智取敵人、勝敵一籌。參謀首長聯席會議接續指出，當前安全環境迅速變化，戰爭本質與作戰型態都會有所改變：「我們的願景是建構符合現況、一脈相承的專業軍事教育與人才管理體系，以找出、培養及運用具備戰略思維、批判思維及創造力的聯戰兵力，同時嫻熟戰爭藝術、能夠適時適切運用強大軍事武力。」²³ 為達成此一願景，專業軍事教育體系應以創新、創意、原創思維及高科技研究方式重擬教學計畫，以符合全球化、大國競爭及戰爭本質持續變化之現況。

現今全球化的動態環境亟需嶄新且全面的教學方式。原則上，這種全新方法能提供全方位學習體驗，更能洞悉國家整體安全環境，而引進多元人才就是不二法門。教職員應刺激學員學習，而缺乏體制多樣性即無法達成前述目標。此外，納入女性意見將使專業軍事教育更加兼容並蓄、放眼全球，全盤蒐集、處理、分析、評估及傳遞多方資訊。

因此，專業軍事教育男女教職員比例失衡將衝擊國家安全。唯有男女教職員比例均衡，美軍才能達成參謀首長聯席會議「保持軍事競爭優勢，完善應對國家可能面臨的新型態戰爭」之目標。²⁴ 提高專業軍事教育女性參與程度不再是可有可無。如果專業軍事教育不提倡女性獎學金制度，



2022年5月25日，科羅拉多州美空軍官校教育長勒坦德(Linell A. Letendre)准將在畢業典禮上致辭。

(Source: USAF/Justin R. Pacheco)

國家安全可能會掛一漏萬。因此，教職員多元化將可塑造卓越學術成就、跨學科專業知識及全面安全環境。²⁵

教職員多樣性的阻礙。過去數十年，美國許多大學與學院已逐步提高少數族裔與女性教職員人數。因此，提升教職員多樣性(尤其是招募與留任方面)最佳實務相關文章也如雨後春筍。²⁶ 然而，多數學術機構教職員同質性仍然過高，相較女性同儕，男性依舊擔任較多學術領導職務。

教職員多樣性面臨著各式阻礙。例如，某些學者指出下列五項重大阻礙：

- 「人才培育」的挑戰。
- 過時教職員招募與留任規則。
- 高等教育充斥教職員多樣性迷思。
- 學術界分權行政文化。

■ 認為教職員多樣性與學術成就毫不相關。²⁷

教職員性別失衡方面，本文點出兩項妨礙學術界女性晉升的阻礙：幾世紀以來不重視女性受教權的窠臼，以及當前學術界女性面臨的挑戰(如性別歧視、性別偏見及刻板印象)。為了克服這些挑戰，增加專業軍事教育女性教職員人數，美軍應兼顧招募與留任做法。透過更新前述做法，鼓勵女性有意深耕軍事教育工作，打造對女性友善的軍事教育組織文化與日常工作環境。

克拉克(Richard Clark)與艾斯特斯(Fred Estes)兩位教授已找出實現組織目標的三大影響因素：專業知識、動機及組織資源。²⁸ 根據兩位教授觀點，組織績效目標可以透過落差進行分析。差距分析(Gap Analysis)界定組織績效目標，也指出組織現況與期望間的落差。因此，為了平衡男女教

職員比例，專業軍事教育招募委員會須具備適當專業知識、動機及組織資源。

缺乏專業知識與技能是績效差距的三大主因之一。為求綜效，組織與執行者須明確瞭解績效目標與執行方法。因為人們通常對自身專業不足與技能不佳渾然不覺，因此思考潛在知識與技能差距，並在實踐目標之時填補落差至關重要。因此，專業軍事教育招募委員會應探究體制中性別落差程度，以及瞭解過往女性涉足專業軍事教育的阻礙。委員會成員須具備適切技能，推動多樣性招募與留任做法，積極反省自身是否具有性別偏見。²⁹

除了專業知識之外，動機是影響績效的另一個關鍵因素，其定義是「著手朝向目標持續努力的過程」。³⁰ 也就是說，動機可透過三個因素衡量：積極主動從事特定行為、參與及持續程度。³¹ 動機是渾然而成的文化：「人們自居住環境與社會互動中自然而然產生動機。」³² 因此，動機與特定情境息息相關，同時受到內部(信念與認知)與外部(社會文化與組織)因素相互影響。因此，專業軍事教育招募委員會應積極達成聘用女性教職員的目標。委員會成員必須認知性別多樣性的重要性與價值。此外，成員應具備專業素養，推行必要措施(如性別平等招募做法)，以有效實現組織目標。達成特定目標的信念又稱為自我效能，可指個人或集體自我效能。³³ 委員會成員應同時具備個人與團隊信念，掌握必要專業知識與技能，有效履行招募職責。

最後一個績效因素是組織影響力，而組織文化與資源猶如一把雙面刃。研究人員將組織影響力

劃分為文化模式與文化環境。³⁴ 文化模式是組織共同信仰與價值觀，決定組織成員態度與價值判斷；文化環境是文化模式的體現，例如政策、做法、資源及人員。兩者缺一不可，組織文化是人們與工作環境互動的產物。³⁵ 因此，專業軍事教育體系應致力發展對女性友善的職場氛圍，進而吸引多元教職人力，長期投身軍事教育工作。為協助委員會實現性別多樣性目標，專業軍事教育體系應優先進行組織變革，提倡兼容並蓄文化。其中一種方法是透過領導階層展現決心與榜樣，高層對教職員多樣性深具期許，全力支持相關做法，例如有效招募體制、足夠預算及委員會成員職涯發展前景等。

提高專業軍事教育女性教職員比例

高效能組織之定義是：「即時回應客戶需求，為所有利害關係人(員工、客戶、供應商、股東等)創造價值，持續精進流程與產品，財務表現持續超越競爭對手。」³⁶ 分析前述定義發現高效能組織某些關鍵特質：員工態度積極、生產力高、深具創新，而所屬績效目標一致，上級也能有效領導。³⁷ 也就是說專業軍事教育組織要轉化成為高效能組織，必須先行瞭解軍事教育核心價值。參謀首長聯席會議策頒的新願景中，鼓勵軍事校院領導階層改變當前體制：「二十一世紀戰爭衝突本質複雜多變，美軍領導階層必須試圖保持競爭優勢，預判未來全新挑戰，先行完成戰備整備。」³⁸ 假使專業軍事教育旨在培養國家強而有力、富有道德修養的領導者，那教育目標就必須與國家安全如出一轍。專業軍事教育體系必須適應快速變遷的

世界局勢，方可培養靈機應變、戰力堅強的聯戰兵力，從而強化國家安全。美軍必須跟上世界腳步，汲取專業新知識，持盈保泰，維持軍事戰略優勢。正如參謀首長聯席會議所指：「我們必須不斷保持批判思維、創新思考、持續學習與發展專業，以及培養聯合作戰兵力發展與任務分配所需之跨領域、跨專長技能。」³⁹

為培育跨領域傑出專業能力，專業軍事教育體系須要更多女性投入。以下招募與留任實質建議皆屬於歷經實證的性別平等招募與留任做法，這些戰略實質可行，成功吸引、招募及留任多元教職員。

過往，女性難以參與學術領域相關研究，而目前針對消除女性歧視研究發現有數種做法，可提高女性投入與持續深耕男性主導學術領域的人數。⁴⁰ 舉例來說，招募廣告刻意使用性別多元語言，積極招募與宣傳單位兼容並蓄文化，以及夫妻同時聘用。此外，允諾接納多元觀點、包容多元成長背景與經歷，創造如家庭般的工作氛圍。

如果招募廣告方面多加運用

性別多元語彙，專業軍事教育體系就能吸引更多優秀女性人才。每個職缺工作內容應針對少數族裔目標群眾，展現組織持續發展人員多樣性與文化包容之承諾。此外，招募不同領域有志之士，建立跨領域資訊交流管道，倡導多元思維與拓展研究範疇。同時，亦可針對特定單位進行招募，發掘韜光養晦的女性專業同仁。接著，儘可能分享職缺相關資訊，善用非正式招募管道，吸引過往不得其門而入的人才。重點在於，放寬第一輪申請條件，提高單位延攬賢才之機會。最後，為了招募更多女性，應考量夫妻同時聘用制度。統計數據顯示，學術界女性較可能與另一名學者結為伴侶。⁴¹ 採用夫妻同時聘用當作性別平等招募做法的軍事校院，較能吸引女性翹首企足。

以下兩種留任做法特別有效。⁴² 第一，共同承諾實現人員觀點、背景及經歷多樣性。專業軍事教育組織文化應積極努力，營造男女平等氛圍。友善安全職場文化是女性同仁長留久用的基礎，男女雙方觀點也應獲得同等尊重。唯有如此，女性

才不會感到置身事外或低人一等。除了積極解決過往性別窠臼，彼此也應視如己出、以家人相待，這也攸關女性是否願意留任現職。女性學者職業生涯發展深受分娩與養兒育女影響。專業軍事教育體系可考慮男女根本差異，訂定權宜之計，使男女教職員得以公平競爭(如彈性上班時間與兩性育嬰假政策)。

為提升國家安全，專業軍事教育體系必須專注女性招募與長留久用作為。美國國家安全狀態大體取決專業軍事教育女性教職員的工作狀況。女性教職員讓整體思維更加多元，提供女性專屬視角，培養美軍未來聯合作戰部隊。因此，專業軍事教育體系必須招募優秀女性學者，擴展軍事教育視角。倘若女性教職員人數維持現況，美國就無法充分發揮國家安全潛在優勢。

作者簡介

Magdalena Bogacz博士為美空軍大學專業軍事教育全球學院(Global College of PME)領導與倫理課程助理教授。

Reprint from *Joint Force Quarterly* with permission.

註釋

- Joan Johnson-Freese, Ellen Haring, and Marybeth Ulrich, "The Counterproductive 'Sea of Sameness' in PME," *Joint Force Quarterly* 74 (3rd Quarter 2014), 58–64, <https://ndupress.ndu.edu/JFQ/Joint-Force-Quarterly-74/Article/577529/the-counterproductive-sea-of-sameness-in-pme/>.
- 美軍專業軍事教育體系女性教職員人數統計數據有所出入。作者從初階、中階、進階軍事校院網站，以及不同體系教職獲得相關數據。作者也引用Johnson-Freese, Haring, and Ulrich, "The Counterproductive 'Sea of Sameness' in PME."
- Tom Dougherty, Samuel Baron, and Kristie Miller, "Female Under-Representation Among Philosophy Majors: A Map of the Hypotheses and a Survey of the Evidence," *Feminist Philosophy Quarterly* 1, no. 1 (2015), <https://ojs.lib.uwo.ca/index.php/fpq/article/view/2984>; Stacey Goguen, "Is Asking What Women Want the Right Question? Underrepresentation in Philosophy and Gender Differences in Interests," *Dialogue; Canadian Philosophical Review/Revue canadienne de philosophie* 57, no. 2 (June 2018), 409–441; Morgan Thompson et al., "Why Do Women Leave Philosophy? Surveying Students at the Introductory Level," *Philosophers' Imprint* 16, no. 6 (March 2016), 1–36, <https://quod.lib.umich.edu/p/phimp/3521354.0016.006/1>.
- Damon Williams, *Strategic Diversity Leadership: Activating Change and Transformation in Higher Education* (Sterling, VA: Stylus Publishing, 2013); Damon Williams and Katrina Wade-Golden, *The Chief Diversity Officer: Strategy, Structure, and Change Management* (Sterling, VA: Stylus Publishing, 2013).
- Joan Johnson-Freese, *Women, Peace, and Security: An Introduction* (New York: Routledge, 2019).
- "Promoting Gender Equality and Advancing the Status of Women and Girls," Department of State Fact Sheet, September 8, 2014, <https://2009-2017.state.gov/r/pa/pl/231391.htm>.
- Jana Krause, Werner Krause, and Piia Branfors, "Women's Participation in Peace Negotiations and the Durability of Peace," *International Interactions* 44, no. 6 (2018), 985–1016, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03050629.2018.1492386>.
- Marie O'Reilly, Andrea Ó. Súilleabháin, and Thania Paffenholz, "Women's Participation and a Better Understanding of the Political," in *A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325* (December 2022), <https://wps.unwomen.org/pdf/CH03.pdf>.
- Ibid.
- Brenda Oppermann, "Women and Gender in the U.S. Military: A Slow Process of Integration," in *Women and Gender Perspectives in the Military*, ed. Robert Egnell and Mayesha Alam (Washington, DC: Georgetown University Press, 2019).
- "AETC Snapshot," Air Education and Training Command, 2020, [https://www.aetc.af.mil/Portals/88/Documents/Snapshot/AETC Snapshot FY20 April 7 2021.pdf](https://www.aetc.af.mil/Portals/88/Documents/Snapshot/AETC%20Snapshot%20FY20%20April%207%2021.pdf).
- Ibid.
- Air War College Web site, "Leadership and Faculty," November 2022, <https://www.airuniversity.af.edu/AWC/Leadership-and-Faculty/>; Army War College Web site, "Faculty Directory," November 2022, <https://ssl.armywarcollege.edu/faculty/#/facultyCouncilList>; Naval War College Web site, "Faculty and Departments Directory," February 2022, <https://usnwc.edu/Faculty-and-Departments/Directory>.
- Ibid.
- The Annual Report of the Economic Status of the Profession, 2018–19* (Washington, DC: American Association of University Professors, 2019), https://www.aaup.org/sites/default/files/2018-19_ARES_Final_0.pdf.
- Scott A. Ginder, Janice E. Kelly-Reid, and Farrah B. Mann, *Integrated Postsecondary Education Data System Methodology Report 2013–14* (Alexandria, VA: National Center for Education Statistics, 2014).
- Abigail J. Stewart and Virginia Valian, *An Inclusive Academy: Achieving Diversity and Excellence* (Cambridge, MA: MIT Press, 2018).
- Eric Schwitzgebel and Carolyn Dicey Jennings, "Women in Philosophy: Quantitative Analyses of Specialization, Prevalence, Visibility, and Generational Change," *Public*

- Affairs Quarterly* 31, no. 2 (April 2017), 83.
19. Cecilia L. Ridgeway, *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World* (New York: Oxford University Press, 2011).
 20. Jennifer Saul, "Implicit Bias, Stereotype Threat, and Women in Philosophy," in *Women in Philosophy: What Needs to Change?* ed. Katrina Hutchison and Fiona Jenkins (New York: Oxford University Press, 2013).
 21. Joan Johnson-Freese, "Gender Equality as a Security Issue," *YaleGlobal Online*, September 17, 2019, <https://archive-yaleglobal.yale.edu/content/gender-equality-security-issue>.
 22. *Developing Today's Joint Officers for Tomorrow's Ways of War: The Joint Chiefs of Staff Vision and Guidance for Professional Military Education & Talent Management* (Washington, DC: The Joint Staff, 2020), https://www.jcs.mil/Portals/36/Documents/Doctrine/education/jcs_pme_tm_vision.pdf?ver=2020-05-15-102429-817.
 23. Ibid., 2.
 24. Ibid., 1.
 25. Statement of Kayla Williams, *Increasing Diversity in the Military: Recruiting and Retaining Talented Women*, Testimony Before the Subcommittee on Military Personnel, House Armed Services Committee, 116th Cong., 1st sess., December 10, 2019, <https://www.jstor.org/stable/resrep28746>.
 26. Aldamero Romero, Jr., *Best Practices for Recruiting and Retaining Diverse Faculty for Institutions of Higher Education* (New York: CUNY Academic Works, 2017), https://www.ccas.net/files/public/Publications/Best Practices CCAS_March 2017_FINAL.pdf.
 27. Williams and Wade-Golden, *The Chief Diversity Officer*, 282.
 28. Richard E. Clark and Fred Estes, *Turning Research Into Results: A Guide to Selecting the Right Performance Solutions* (Charlotte, NC: Information Age Publishing, 2008).
 29. Ibid.
 30. Dale H. Schunk, Judith R. Meece, and Paul R. Pintrich, *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (New York: Pearson, 2009), 4.
 31. Helena Seli and Myron H. Dembo, *Motivation and Learning Strategies for College Success: A Focus on Self-Regulated Learning*, 6th ed. (New York: Routledge, 2019).
 32. Robert Rueda, *The 3 Dimensions of Improving Student Performance: Finding the Right Solutions to the Right Problems* (New York: Teachers College Press, 2011), 39.
 33. Frank Pajares, "Overview of Social Cognitive Theory and of Self-Efficacy," n.d., <http://people.wku.edu/richard.miller/banduratheory.pdf>.
 34. Ronald Gallimore and Claude Goldenberg, "Analyzing Cultural Models and Settings to Connect Minority Achievement and School Improvement Research," *Educational Psychologist* 36, no. 1 (2001), 45–56.
 35. Ibid.; Clark and Estes, *Turning Research Into Results*.
 36. Kapil Pandla, "Drivers and Characteristics of High Performing Organizations," *International Journal of Business and Administrative Studies* 2, no. 3 (June 2016), 78–82.
 37. Marc J. Epstein, "The Drivers and Measures of Success in High Performance Organizations," in *Performance Measurement and Management Control: Superior Organizational Performance*, ed. Marc J. Epstein and Jean-François Manzoni, Studies in Managerial and Financial Accounting, vol. 14 (Amsterdam: Elsevier, 2014).
 38. *Developing Today's Joint Officers for Tomorrow's Ways of War*, 1.
 39. Ibid., 3.
 40. Magdalena Bogacz, "Gender Parity in American Academic Philosophy: A Promising Practice Study" (Ph.D. diss., University of Southern California, August 2021), <https://rossier.usc.edu/documents/bogacz-magdalena-2021>.
 41. Londa Schiebinger, Andrea Davies Henderson, and Shannon K. Gilmartin, *Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know* (Stanford: Stanford University, 2008).
 42. Bogacz, "Gender Parity in American Academic Philosophy."



● 作者/Barbara Salera ● 譯者/李永悌 ● 審者/丁勇仁

安全合作三要素： 婦女、和平與安全

Integrating Women, Peace, and Security Into Security Cooperation

美國為實現國家安全與外交政策目標，持續推動「婦女、和平與安全目標」與「安全合作行動」相整合，使相關人員具備是類專才，進而維持國家與區域安全。



鐵人競賽期間，美海軍女性官兵在兩棲突擊艦甲板上協力拖曳車輛。

(Source: USN/Omar Dominquez)

安全合作

(Security Cooperation, SC)計畫——亦即美國國防部 (Department of Defense, DOD)「建立並發展盟國與友軍遂行自我防衛與多國行動的安全能力……提供武裝部隊進入外國的途徑……並建立可促進特定美國安全利益的關係」之活動¹——為美國實現國家安全與外交政策目標時最廣泛運用的工具之一。美國每年移交外國價值數十億美元的武器、訓練及信貸，協助夥伴國建軍以實現美國利益。²

惟即便在最好的情況下，運用安全合作達成國家安全目標或建立夥伴國軍事能量的成果卻仍時好時壞。³ 為使在夥伴國的安全合作活動能達到美國追求的結果，必須納入社會各個階層。目前的安全合作計畫過度有利於夥伴國軍隊的男性成員。⁴ 女性不僅被排除在外，而且常被視為被動的觀察者或不安全狀態(Insecurity)的受害者，而不是參與確保國家安全工作的思想家與行動者。⁵ 為反映美國價值，女性應同樣能有機會因安全合作與其他美國援助計畫而獲益，且必須將女性納入更廣泛的和平與安全作為。正如維特考斯基(Arne Witkowski)主張，女性的參與將「擴大和平協議的範圍，俾囊括更廣泛的重大社會要務，

以及持久和平的必要需求」。⁶

將女性納入和平與安全行動，亦可在這些活動規劃與執行時發揮事半功倍的作用。⁷ 即便如博科聖地(Boko Haram)這種傳統保守的恐怖組織，也經常會因某種原因招募女性擔任自殺式炸彈攻擊者。⁸ 特別是在保守的社會中，女性能觸及男性無法接觸的人物與地點。⁹ 此外，由於父系社會以男性為權力中心，女性的價值與權力往往遭到忽視，進而不利於軍事作戰行動。¹⁰ 進行性別分析與將女性納入安全合作計畫，將增加達成任務的可能性。若無法完全瞭解衝突的背景，軍事組織就難以確立目標，更遑論確定實現目標的手段。艾格奈爾(Robert Egnell)認為，「衝突的性別面向確實影響作戰行動的內容與進行方式，使之產生巨大變革。」¹¹ 最後，女性必須融入安全部門活動，這正如建立更具代表性、反應靈敏、合法、負責及民主的政府一樣重要。¹² 拜登(Joe Biden)政府的國家安全戰略明確地將建立「包容性世界」(An Inclusive World)作為重要目標，強調必須擴大安全合作範圍與納入女性，以達成此項目標。¹³

在廣泛認知女性參與和平與安全議題的優點後，聯合國於2000年10

月31日一致通過有關婦女、和平與安全(Women, Peace, and Security, WPS)的聯合國安全理事會第1325號決議(UN Security Council Resolution, UNSCR)。¹⁴ 該決議認定婦女對於促進和平與安全的重要性。聯合國安全理事會第1325號決議內容強調，非政府組織(Nongovernmental Organization, NGO)對於行為規範的導入與制度化具有國際性影響力。¹⁵ 這項決議的通過對會員國有深遠的影響，不僅敦促各國將性別觀點(Gender

Perspectives)納入維和行動，¹⁶ 將性別訓練導入「其預派任務之軍事與警務人員的國家訓練計畫中」，¹⁷ 並制定建構國家級婦女、和平與安全「體制」(Regime)實行的國家行動計畫(National Action Plan, NAP)。¹⁸

丹麥是最早制定國家行動計畫的國家之一，該國的計畫制定於2005年，隨後挪威、瑞典及英國亦於2006年制定計畫。¹⁹ 美國直到2011年才制定與公布國家行動計畫，而當時如英國等許多國家



2022年11月13日，美國南方司令部司令李察森(Laura J. Richardson)上將於哥倫比亞卡塔赫納(Cartagena)2022持續承諾行動(Continuing Promise 2022)中的婦女、和平與安全圓桌論壇(Women, Peace, and Security Roundtable)發表演說。

(Source: USN/Sophia Simons)

已忙於精進其國家行動計畫。²⁰ 2000年至2020年間，聯合國透過性別平衡(Gender Balancing)實行婦女、和平與安全目標，試圖透過性別主流化(Gender Mainstreaming)增加「特定職缺的女性人數」。據聯合國促進兩性平等與婦女賦權實體(UN Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women)表示，性別主流化是「促進性別平等的戰略……其中包括確保性別觀點與注重性別平等目標，能成為——政策制定、研究、倡導/對話、立法、資源分配，以及計畫作為、實施與監督各個計畫與專案等——所有活動的重心」。²¹

2017年美國在川普(Donald Trump)政府主政下試圖將國家行動計畫制度化，當時美國國會通過了公法(Public Law)第115-68號《婦女、和平與安全法》(*The Women, Peace, and Security Act*)。該立法被譽為「全球立法首例」，尋求將婦女、和平與安全議題的優先要務納入法律。²² 2017年婦女、和平與安全法特別要求「相關聯邦機構」制定一致的戰略，並確

實將婦女、和平與安全目標納入各項活動。2020會計年度的《美國國防授權法》(*National Defense Authorization Act*)²³ 透過律定美國國防部納入「性別觀點與讓女性在最大可行範圍內參與安全合作活動」等做法，進一步強化婦女、和平與安全架構。²⁴ 2022年美國國防部支出約550萬美元僱用人員、制定政策及將婦女、和平與安全的相關訓練納入專業軍事教育機構，並額外支出300萬美元投入安全合作活動。²⁵

如今隨著婦女、和平與安全架構具備法律效力，安全合作的計畫與實行人員必須考量如何將該法之要求融入活動中。軍事計畫人員經常自準則中尋找如何完成目標的指導。惟如前所述，聯戰準則並未就如何將性別分析納入計畫作為提供充分的指導。²⁶ 儘管聯戰出版品(Joint Publication)5-0《聯合計畫作為》(*Joint Planning*)中提到「性別分析」是描述作戰環境的重點之一，卻並未提出進一步指導。在此或許可以假設性別顧問(Gender Advisor, GENAD)將進行此種分析。許

多作戰司令部確實備有可協助整合婦女、和平與安全目標的性別顧問，惟即便是負責從事這項工作的人員亦可能經驗不足。²⁷ 正如一位性別顧問表示，被賦予任務的往往是「現有的女性」，必須承受日常職責以外的的工作。²⁸ 此一過程進一步混淆了性別顧問應有的工作；性別顧問提倡或考量女權，增加女性參與者的人數(通常稱為性別平衡)，卻未實施性別分析。

本文將簡述婦女、和平與安全指導文件，並就如何運用性別主流化將婦女、和平與安全目標納入安全合作計畫與活動提出部分深入見解，俾確保性別平衡與進行性別分析。將婦女、和平與安全目標納入安全合作活動不僅有明文規定，同時也是確保安全合作目標能發揮預期效果，實現作業互通能力、長期全球安全及區域穩定的關鍵。

在此必須強調的重點是，儘管「婦女、和平與安全」一詞專門針對女性，但重要的是切莫認為實現婦女、和平與安全目標只是女性議題。婦女、和平與安全目標就是人權目標。認

真實現婦女、和平與安全目標的夥伴國，也可能會認真支持與維護人權。此外，將女性納入安全與整體性別平等，已與衝突後長期和平建立、社會穩定、和平解決衝突及更高層次的整體社會經濟發展相連結。²⁹ 對美國而言，這些成果將轉化為符合臨時國家安全戰略指導(Interim National Security Strategy Guidance)目標的區域穩定與安全。此外，婦女、和平與安全目標，以及將女性更有效納入安全工作，可賦予美國面對均勢競爭者的優勢。美國正尋求透過婦女、和平與安全目標與整個社會建立安全關係，這點和僅試圖強化現狀的均勢競爭對手不同。人權及婦女、和平與安全目標，可證明美國的安全合作做法具有明顯的軟實力優勢；此做法尋求投資一國的人民，而不是為了有條件地進入夥伴國而培養領導人。即便在高度保守的社會裡，將婦女、和平與安全構想納入安全合作活動亦有機會強化該國與美國的關係、建立作業互通能力，並有助於為進入夥伴國奠定基礎。

美國的婦女、和平與安全指導方針

儘管美國在2017年以前即已採取進一步推動婦女、和平與安全目標的行動，然而婦女、和平與安全法才是將性別與以性別為基礎的標準正式納入安全合作活動的催化劑。該法責成美國國務院(Department of State)、國防部、國土安全部(Department of Homeland Security)，以及其他任何由總統指定的部門或機構制定共同戰略，俾達成立法時列舉的政策目標，並制定適當的目標、基準及績效指標，確保達成該法所列政策成果的

計畫之責任歸屬與效能。美國國防部於2020年6月公布婦女、和平與安全戰略架構與實施計畫(Strategic Framework and Implementation Plan, SFIP)，安排與簡述達成2019年美國婦女、和平與安全戰略(Strategic Framework and Implementation Plan, SFIP)目標的作為。

婦女、和平與安全戰略架構與實施計畫列舉出三大目標：「制定並運用婦女、和平與安全原則、推動夥伴國婦女參與，以及加強夥伴國人民安全。」³⁰ 此戰略架構與實施計畫適用整個美國國防部，不僅要求國防部進行內部與跨機構協調，同時亦要求制定必須有公民社會參與的全社會方案。安全合作活動在試圖納入戰略架構與實施計畫及婦女、和平與安全戰略等原則時，應試圖超越諸如確保參與者性別多元與包容等顯然可輕易達成的目標。對某些夥伴國而言，建立行為模式或許是好的開始，惟單靠此做法並無法為婦女、和平與安全戰略目標取得持久的進展。美國國防部主管政策的次長室(Office of the Under Secretary of Defense for Policy)在2020年10月23日的指導備忘錄中，要求國防部將婦女、和平與安全原則應用於「發展政策、計畫、準則、訓練、教育、作戰及演習」，藉以強調婦女、和平與安全原則的重要性。³¹ 此外，夥伴國有可能參與的聯合國授權軍事與維和行動，往往會包含婦女、和平與安全議題，以及有關聯合國安全理事會第1325號決議的目標與成果。³² 將婦女、和平與安全目標納入安全合作活動，對美國與夥伴國皆有益處，此活動以計畫作為開端。

即便在最好的情況下，將婦女、和平與安全目



2022年8月12日，2022太平洋夥伴(Pacific Partnership 2022)演習期間，皇家澳大利亞海軍性別、和平與安全顧問阮(Vicky Nguyen)上尉於菲律賓普林塞沙港(Puerto Princesa)巴拉望州立大學(Palawan State University)的「災難時期的婦女與安全」講座發表演說。(Source: USN/Jacob Woitzel)

標納入安全合作活動也將是艱難的工作；如未明確指導進行的方式，則幾乎不可能達成任務。許多安全合作計畫人員可能會從準則尋求指導方針；準則的作用在於提供「軍事領導人有效的指導」，以及如何達成任務的「共同構想架構」。³³ 惟普雷斯科特(Jody Prescott)指出「美軍未能將性別視為作戰行動的因素」。³⁴ 在準則與其他指導中使用性別中立的語言並不代表性別中立，而且也是一種性別排斥。普雷斯科特在進一步評估

美國聯戰民事準則(Joint Civil Affairs Doctrine)後得出結論：「以男性視角分析作戰環境，這顯然基於以下假設：平民當中適用於男性的事物亦同樣適用於女性。」³⁵ 即便在美軍內部，各軍種實行性別中立的做法，也並未達成預期的性別平等成果。杭特(Kyleanne Hunter)曾在文章中提到，在伊拉克，「強烈的性別衝突與性別中立標準相互碰撞，為部隊效能帶來意想不到的(負面)後果」。³⁶ 在伊拉克，納編美軍女性官兵係出自「獨特的性

別因素」：以美國男性官兵無法做到的方式與伊拉克當地女性互動。如果女性官兵能從事男性無法完成的工作(亦即在擔任專門和伊拉克當地女性互動的母獅小組[Lioness team]成員)，則女性即被視為無價之寶。惟一旦這項性別化的任務不再是女性官兵的重點，部隊的向心力將會因許多男性官兵認為女性無法勝任而下降，同時「男性官兵會更加難以理解與接受女性官兵的重要性」。³⁷ 此種態度導致美軍招募與慰留女性的能力出現問題，削弱了性別平衡的戰力加乘效果。倘若性別中立語言在美國國內起不了作用，那麼準則制定者又如何期望性別中立的準則可為軍事計畫作為提供適切指導？因此，如未將婦女、和平與安全目標納入安全合作計畫作為，聯戰準則將無法提供計畫人員適切的指導。

除了將婦女、和平與安全目標納入當前安全合作計畫與活動的指導外，有效的整合不僅需要超出安全合作計畫人員經常仰賴的傳統資訊來源，還須具備文化知識。目前進行安全合作計畫評估時，必須納入

夥伴國的文化性別知識。參與計畫的夥伴國人口統計分析是值得採用的良好資訊，但是有效的納入婦女、和平與安全原則還需要更多條件——具體而言，任何計畫活動應考量男性與女性在夥伴國的社會角色，以及瞭解該活動對男性與女性產生之二階與三階效應。透過性別主流化可更有效達成此一目標。遵循性別主流化戰略將確保安全合作活動能積極支援婦女、和平與安全原則。此戰略不僅能加快美國國防部達成婦女、和平與安全戰略目標的進程，還將確保社會各階層瞭解與美國維持關係的益處，藉以提高安全合作計畫的整體效能。透過計畫過程中的性別主流化作為，美國將可確保男性與女性皆能經由安全合作活動而實際獲益。

重要的是要強調性別主流化與性別平衡並不相同。性別主流化不僅要求增加各項活動中的女性人數，還包括諸如讓眾人瞭解為何女性人數自始即受到限制等作為。產生此種理解時必須調查女性加入或不加入安全部門的原因，以及其進入

安全部門後面臨哪些阻礙。阻礙可能出自政策(亦即不利於女性從事戰鬥任務的政策)，也可能是基於傳統的性別規範。此外，夥伴國是否有能力接受人數快速增加的女性？營房是否足夠？如何改良制服以適應男女間之生理差異？性侵害預防計畫是否完善？夥伴國對懷孕與生育有哪些類型的政策？如不認真考慮上述問題，最後任何以性別平衡為重心的計畫都將以失敗收場。讓女性加入是一回事，留住女性則又是另一回事。

一般而言，由於全球的安全部門皆由男性主導，安全部門援助的有形與無形效益，無論是安全援助或安全合作，都過度傾向男性。³⁸ 這並不代表實現安全公共利益僅對男性有影響，而是男性往往透過這些計畫接受訓練、學習新技能或獲得遊歷與教育的機會。美國試圖透過在國際軍事教育訓練等計畫中納入以性別為基礎的目標改善這種情況，³⁹ 但這些目標往往因各種原因而無法達成。⁴⁰ 採取性別平衡的做法是好的開端，惟性別主流化的做



2023年3月21日，非洲之角(Horn of Africa)聯盟聯合特遣部隊指揮官美陸軍少將蕭利(Jami Shawley)，於肯亞奈洛比(Nairobi)參與婦女、和平與安全會議期間傳達將婦女納入安全討論的重要性。(Source: USAF/Rachel L. VanZale)

法更能確保這些以性別為基礎的目標產生持久的改變。

在性別主流化實現以前，美國仍無法達成短期與長期的性別平衡目標。這並不代表美國應放棄前述的努力。儘管獲得最多安全部門援助的六個國家當中，有五個國家仍存有相當大的性別落差(Gender Gaps)，但在美國優先推動性別包容的國家，其安全部門的性別落差卻小於美國。⁴¹ 最後，在必須於軍事與經濟發展(Guns and Butter)之間做出抉擇的國家，將婦女、和平與安全原則納入

安全部門活動，將可使這些計畫的已知效益更加擴及夥伴國的社會。此外，亦可讓任何美國預劃支持的安全合作活動能惠及社會各個階層，而不是僅有利於軍事部門。因此，安全合作活動可提高一般民眾對美國行動與活動的整體接受度，並進一步建立美國的軟實力，以及增加與夥伴國建立關係的機會。

對性別主流化的反思

將婦女、和平與安全納入安全合作活動的第

一項且最重要的步驟，必須在評估——安全合作計畫作為的第一項活動——期間完成。初步評估可「提供對背景、條件、夥伴能力與要求的理解，為安全合作的計畫作為與執行提供資訊」。⁴² 初步評估可透過各式不同的工具與方法進行，一般常用的方法與工具包括優勢、劣勢、機會及威脅(Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats, SWOT)分析；政治、軍事、經濟、社會、資訊與基礎設施(Political, Military, Economic,

Social, Information, and Infrastructure, PMESII)分析；以及外交、資訊、軍事及經濟(Diplomatic, Informational, Military, and Economic, DIME)分析。納入婦女、和平與安全目標時應從進行評估開始，此評估將透過性別分析建立性別主流意識，而且分析範圍並不僅止於人口統計資訊，還包括「將重點聚焦在分析系統內女性與男性的角色、資源及責任」。⁴³

一般而言，這些評估進行時應以所有利害關係人(包括夥伴

國)的意見為依據。夥伴國的利害關係團隊應以性別平衡做為起點。當有女性參與評估時，對問題、成因及解決方案的定義不僅是「與女性在其國家發起抗爭幾乎無關的抽象善行」。⁴⁴ 優勢、劣勢、機會及威脅，以及政治、軍事、經濟、社會、資訊及基礎設施，皆為可取得對性別主流化至關重要資訊的靈活工具。透過這些基本分析，安全合作計畫人員即可瞭解男性與女性在安全部隊、政府或國防部中扮演何種角色，以及安全

附表：運用政治、軍事、經濟、社會、資訊及基礎設施整合性別分析

範圍	欲包括的問題
政治	女權現狀如何？執行方式為何？不同性別的政治參與程度為何？女性擁有哪些權力政治地位？女性在叛亂中扮演何種角色？是否有以女性為主的非正式網路？
軍事	安全部隊的人口統計分析為何？大多數女性在國防部或其他安全機構擔任何種職務？男性和女性有哪些獲得專業軍事教育的機會？安全威脅對男性和女性是否有不同的影響？
經濟	經濟參與的人口統計分析為何？男性和女性一般從事何種工作？與各個性別有關的生產類型為何？男性和女性如何受到國家經濟情勢的影響？男性和女性的經濟消費需求有何不同？
社會	此社會的傳統性別角色為何？性別動態是否發生變化？性別認同是否有重疊的歧見？誰受過教育？對美國涉入的看法是否有人口分析上的差異？
資訊	男性與女性獲得資訊來源的機會是否平等？傾聽的對象為何？男性和女性一般如何交流資訊？
基礎設施	誰能自基礎設施獲益？男性和女性對基礎設施的需求有何不同？基礎設施的缺乏對男性和女性有何影響？基礎設施的不安全對男性和女性有何影響？



2022年9月20日，美陸軍太平洋司令部蒲柯(Leila Puco)二等士官長於斐濟蘇瓦市(Suva, Fiji)的斐濟婦女、和平與安全國家行動計畫說明研討會(Fiji Women, Peace, and Security National Action Plan Orientation Workshop)發表演說。

(Source: US Army/Hailey Miller)

問題對男性與女性的影響有何不同。附表所列為政治、軍事、經濟、社會、資訊及基礎設施分析中可能包含的問題；惟表中所列並不詳盡，且所需資訊的類型將視情況而定。在可行的情況下，納入按性別分類的資料相當重要，這些資料可提供說明何人自何事受益、婦女如何融入社會，以及如何最妥善地以婦女融入社會為目標從事安

全合作活動的重要資訊。此外，亦應追蹤按性別分類的資訊，並將其納入後續評估。

根據美國法律，安全合作計畫人員必須考量「性別觀點」；此過程要求進行評估時不僅是簡單描述諸如海盜活動或人口販運是一個議題，而是要掌握這些安全威脅如何對男性與女性構成不同的影響——此為進行性別分析的核心所在。提供

此類資訊亦有助於進行進一步評估，例如更清楚判定一個國家需要哪些特定的訓練與裝備來提升安全。例如邊防薄弱的國家可能會難以應付毒品或人口販運問題，而對付這些問題必須要有不同的戰術、技術及程序，進而影響美國協助該國發展能力時所需要的安全合作活動類型。若攔截的對象包含性剝削(主要影響女性的人口販

運類型)的受害者，則安全部隊的訓練就必須包括如何處理此類受害者。此外，任何與建立此種作業能力有關的人才招募活動，可能都必須包含以性別為基礎的代表性重大事件以利其有效實行。接著可以透過性別主流化進一步加強基本的性別分析。

例如，若某一重要安全合作倡議(Significant SC Initiative, SSCI)中包含建立打擊人口販運的能力，則其中一項活動將是制定招募與慰留女性的計畫，俾能協助處理大批湧入的女性受害者。性別平衡只會引導安全合作計畫人員增加女性參與的人數，並可能透過制定配額來增加；惟此舉並不足以留住女性官兵。性別主流化需要分析為何女性一開始就不加入；若已加入，則為何不想留下。針對女性官兵的正式與非正式政策為何？是否對其開放所有經歷範圍？女性是否有升遷管道？即使女性確實已接受訓練，但是否能在所受訓練的領域實習？性別主流化可提供整合性別觀點的工具，以確保婦女、和平與安全目標的達成能取得有效進展。

透過評估、監控及評價(Assessment, Monitoring, and Evaluation, AM&E)架構對安全合作計畫人員提出要求時，亦應考量性別分析。美國國防部主管政策的次長辦公室優先排定與計畫流程，諸如設定重要安全合作方案目標等，應根據初步評估的結果儘可能以特定語言整合已知的婦女、和平與安全目標。安全合作計畫人員制定重要安全合作方案目標時，應不斷詢問目標的達成對夥伴國社會男性與女性將有何不同的影響而進行調整。重點是銘記考量性別觀點並非為「女性」

打造的規定，而是瞭解計畫將如何對男性與女性產生不同影響的必要條件。

例如某非政府組織的目標是降低難民營民眾的營養不良率。援助人員分發袋裝未加工的布格麥(Bulgur Wheat)，除了年輕男性外，所有族群的營養不良率均已下降。惟單身男性仍在與飢餓搏鬥；其中亦有許多人死亡。該非政府組織在調查年輕男性的飢餓率為何並未降低時，發現他們正在生吃布格麥。生的布格麥沒有營養價值，必須烹調後食用。基於傳統的性別規範，單身男性不知如何烹調布格麥食用；因此儘管「手中握有他們需要的食物」，卻仍將因飢餓致死。⁴⁵ 若該非政府組織有考量性別觀點，則介入時是否會有不同的結果？

此外，重新擬定重要安全合作倡議目標，使其具體說明受益夥伴國在重要安全合作倡議完成後應表現出何種行為，使經由評估、監控及評價分析產製的變革理論、績效監控計畫及五年計畫，具備較佳的基礎。由於傳統上安全合作計畫採「反向」進行(先行制定目標再逐步進行所需活動)，因此將性別納入重要安全合作方案目標亦將確保安全合作活動能與各層級的婦女、和平與安全成果密切配合。在發展與精進輸入、輸出及成果時，應透過詢問「誰是受益者？」的方式，於各個層面的邏輯架構採取額外步驟建立性別主流意識。檢視男性與女性受益方式的差異，亦可發現績效指標參考工具的重要差異。

尤其在輸入、輸出及成果層面，除性別主流化以外，再加上採取性別平衡的做法(試圖置重點於確保更大的性別代表性)，才可在達成重要安



2022年7月19日，美國夏威夷州陸軍國民兵愛利森(Pam Ellison)上校於印尼武裝部隊維持和平任務中心(Pusat Misi Pemeliharaan)，就婦女、和平與安全方案以及納入維和行動對學生進行演說。(Source: USMC/John Hall)

全合作倡議及婦女、和平與安全目標方面取得進展，產生更健全的結果及可回報的數據。⁴⁶ 人才招聘、教育、訓練、演習、重要領導幹部參與及機構能量建立等活動，應儘可能包含性別分類情境與性別重大活動(Gender-based Milestones)。納入這些重大活動後，亦將因可用數據增加而精進績效控管。例如若重要安全合作方案的目

標是建立海洋安全，而婦女與兒童的工作或交通習慣因海洋不安全而大受影響，將可做為海上安全增進或降低的替代指標。

性別重大活動是達成婦女、和平與安全目標的良好開端，但這些活動應共同運用在各層級規劃和執行中的性別主流化活動。對於改善因性別納入安全合作活動而帶來的某些負面

結果而言，此方法至關重要。在由男性主導的社會裡，加入傳統男性事業(例如安全部隊)的女性將面臨巨大的風險。在發展中國家，加入安全部隊對女性而言可視為「危險行為」。⁴⁷ 女性在安全部隊中所占比例較高的夥伴國，可能需要擴大增設處理性侵害、性別歧視及身心健康輔導的機構，以及實體的支援設施(例如女性營舍)，並

提供充足的資源。⁴⁸

此外，招募入營的女性無論受過何種訓練，往往會發現自己被降派到諸如服務或清潔等傳統的工作，不是因為欠缺支援，就是出於體制障礙，例如將作戰職務指派給男性。⁴⁹ 在此情況下，機構能量建立方案可能必須與政府密切配合，俾將職務重新指定為性別中立。⁵⁰ 確保安全部隊機構有適當的基礎設施能支援數量更多的女性部隊，是國防體制建立的重要議題，因為這些勤務的提供，以及部隊戰備與兵力的維持有著密不可分的關係。許多阿富汗「首位」女性飛行員(直升機、定翼機)已經逃離該國，目前過著流亡生活，擔心一旦回國安全不保。⁵¹ 進行試圖增加女性人才招募與留營率的安全合作活動時，必須評估各機構是否有能力吸收更多女性。

克服納入婦女、和平與安全的障礙

有人可能認為，建立夥伴國所需能力計畫的制定與管理已相當困難；而將婦女、和平與安全目標納入安全合作更是幾乎不可能達成。例如近期針對成功執行喬治亞共和國(Georgia)安全合作計畫障礙的最新消息，即指出文化差異是一項因素。一名美國外事軍官表示，「文化差異往往為相互理解構成更大的障礙。」⁵² 喬治亞共和國確實擁有性別相對平等的歷史；因此，納入婦女、和平與安全目標帶來的額外障礙理應微乎其微。⁵³ 惟沒有性別平等歷史或文化的國家，可能會因為對其提出另一項要求時，與該國的父權式作風產生摩擦。

由近期尼泊爾的例子即可得知，如果從規劃

過程之初即優先考量並納入婦女、和平與安全目標，儘管過程極度緩慢，但還是有可能獲得進展。⁵⁴ 此外，美國並未單方面提出這些要求，而只是遵守聯合國倡議的目標。欲使夥伴國認同實現婦女、和平與安全目標的重要性，可採取與安全合作官員處理其他安全合作活動時相同的做法：確定婦女、和平與安全目標與夥伴國目標與價值觀的相似程度。初步評估蒐集的資訊，尤其是包含按性別分類的數據分析，對這項工作可能極為有用。此外，許多國家已制定可做為起始點的國家行動計畫，使其在將婦女、和平與安全目標納入預劃活動時發揮積極的作用。婦女、和平與安全目標的納入應成為達成國家與區域安全目標的工具，而不是障礙。

對婦女、和平與安全目標整合可能構成挑戰的次要警訊，就是安全合作官員與計畫人員可能認為自己欠缺對性別主流化的主題專業知識，以及/或對如何以最佳方式將目標納入安全合作活動缺少充分的理解。美國國防部政策已優先考慮將婦女、和平與安全納入教育訓練，國防安全合作局(Defense Security Cooperation Agency)已聘請婦女、和平與安全主題專家，協助進行將婦女、和平與安全目標納入更高階安全合作計畫目標的任務。惟這些人僅占安全合作工作人員的一小部分。在強調性別觀點時，應將性別觀點介紹納入各級專業軍事教育課程，俾擴大美軍部隊對婦女、和平與安全制度的理解，亦使官兵更能瞭解提及性別觀點，可令各類軍事行動獲得正面的成果。如此一來亦能讓性別顧問或其他性別領袖花費較少時間說明構想或說服抱持疑慮的聽眾，將

更多的時間用於來實現婦女、和平與安全目標。畢竟，如果涉及男性，即已涉及性別議題。

結論

安全合作之目的在於發展關係、建立能量及確保進入夥伴國的管道，俾達成美國目標。透過性別主流化全面運用婦女、和平與安全，將有助於達成此一目標。惟此一過程欠缺指導方針，並在準則中使用了性別中立的語言，導致安全合作活動在計畫作為與實施時未納入性別分析。如未能建立性別主流意識，則恐將無法完整呈現夥伴國的情況。以不完整的資訊評估夥伴關係，恐將導致重要安全合作方案目標、變革理論及邏輯架構的定義不明。若無明確定義的計畫，重要安全合作方案將不太可能產生安全合作計畫人員所望達成的戰略效果。此外，未納入性別主流分析的安全合作計畫，將更難使婦女、和平與安全目標納入安全合作活動，並且在達成這些目標時不易取得實質進展。

作者簡介

Barbara Salera博士為美國國防安全合作大學助理教授。

Reprint from *Joint Force Quarterly* with permission.

註釋

1. U.S. Code Title 10, *Armed Forces*, § 301, “Definitions,” December 22, 2022, <https://uscode.house.gov/view.xhtml?req=granuleid:USC-prelim-title10-section301&num=0&edition=prelim#sourcecredit>.
2. “DSCA Celebrates 50th Anniversary,” Defense Security Cooperation Agency, 2021, <https://www.dsca.mil/50th-anniversary>.
3. Angela O’Mahony et al., *Assessing, Monitoring, and Evaluating Army Security Cooperation* (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2018), https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2165.html.
4. Angelic Young, “Toward a More Inclusive Approach to U.S. Security Assistance,” U.S. Civil Society Working Group on Women, Peace, and Security, April 2018, <https://www.usip.org/sites/default/files/10th-US-CSWG-April-25-2018-Policy-Brief.pdf>.
5. Valerie Norville, *The Role of Women in Global Security*, Special Report 264 (Washington, DC: United States Institute of Peace, January 2011), https://www.usip.org/sites/default/files/SR264-The_role_of_Women_in_Global_Security.pdf; Cynthia Enloe, *Bananas, Beaches, and Bases: Making Feminist Sense of International Politics* (Berkeley: University of California Press, 2014), 34.
6. Anne A. Witkowsky, “Integrating Gender Perspectives Within the Department of Defense,” *PRISM* 6, no. 1 (2016), 35, <https://cco.ndu.edu/PRISM/PRISM-volume-6-no1/Article/685073/integrating-gender-perspectives-within-the-department-of-defense>.
7. Robert Egnell, “Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security,” *PRISM* 6, no. 1 (2016), 72–89, <https://cco.ndu.edu/PRISM/PRISM-volume-6-no1/Article/685108/gender-perspectives-and-military-effectiveness-implementing-unscr-1325-and-the>.
8. Kathleen Turner, “The Rise of Female Suicide Bombers,” *Counter Terrorist Trends and Analyses* 8, no. 3 (March 2016), 15–19, <http://www.jstor.org/stable/26351404>.
9. Marie O’Reilly, “Inclusive Security and Peaceful Societies: Exploring the Evidence,” *PRISM* 6, no. 1 (2016), 21–33, <https://cco.ndu.edu/PRISM/PRISM-volume-6-no1/>

- Article/685037/inclusive-security-and-peaceful-societies-exploring-the-evidence.
10. Joachim Ottosson, "Women's Patterns of Movement as Indicators of the Security Situation," in *Whose Security? Practical Examples of Gender Perspectives in Military Operations*, 2015, ed. Li Hammar and Annika Berg (Stockholm: Nordic Centre for Gender in Military Operations, February 2015), 32–33, https://issat.dcaf.ch/download/93672/1643012/whose_security_2015_Nordic_Centre_web_version.pdf.
11. Egnell, "Gender Perspectives and Military Effectiveness," 77.
12. "Soldiers Not Numbers: Integrating Women Into African Militaries Must Go Beyond Quotas and Traditional Roles," *African Defense Forum*, January 14, 2015, <https://adf-magazine.com/2015/01/soldiers-not-numbers>.
13. *National Security Strategy* (Washington, DC: The White House, October 2022), 18, <https://nssarchive.us/wp-content/uploads/2022/10/Biden-Harris-Administrations-National-Security-Strategy-10.2022.pdf>.
14. Jody Prescott, "Gender Blindness in U.S. Doctrine," *Parameters* 50, no. 4 (Winter 2020), 21–32, <https://press.armywarcollege.edu/parameters/vol50/iss4/4>.
15. Tourunn L. Tryggstad, "Trick or Treat? The UN and Implementation of Security Council Resolution 1325 on Women, Peace, and Security," *Global Governance* 15, no. 4 (October–December 2009), 539–557.
16. United Nations Security Council Resolution (UNSCR) 1325 on Women, Peace, and Security, S/Res/1325, October 31, 2000, 4, https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SC_ResolutionWomenPeaceSecurity_SRES1325%282000%29%28english_0.pdf.
17. Ibid., 2.
18. 本文使用克瑞斯納(Stephen Krasner)對體制(Regime)的定義,亦即「特定領域行為者期望趨於一致的原則、規範、規則及決策程序」。在此情況下,特定領域指的是聯合國安全理事會第1325號決議的整合。請參見 Stephen D. Krasner, "Structural Causes of Regime Consequences: Regimes as Intervening Variables," *International Organizations* 36, no. 2 (Spring 1982), 182–205.
19. Paul Kirby and Laura J. Shepherd, "The Futures Past of the Women, Peace, and Security Agenda," *International Affairs* 92, no. 2 (2016), 373–392, <https://www.chathamhouse.org/sites/default/files/publications/ia/inta92-2-08-shepherdkirby.pdf>.
20. Ibid.
21. "Gender Mainstreaming," United Nations Entity for Gender Inequality and the Empowerment of Women, <https://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>.
22. *United States Strategy on Women, Peace, and Security* (Washington, DC: The White House, June 2019), 2, https://trumpwhitehouse.archives.gov/wp-content/uploads/2019/06/WPS_Strategy_10_October2019.pdf.
23. *National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2020*, Pub. Law 116-92, 116th Cong., 1st sess., December 20, 2019.
24. Ibid.
25. "DOD Announces Women Peace and Security 2022 Report," Department of Defense (DOD), July 19, 2022, <https://www.defense.gov/News/Releases/Release/Article/3098291/dod-announces-women-peace-and-security-2022-report/source/dod-announces-women-peace-and-security-2022-report>.
26. Prescott, "Gender Blindness in U.S. Doctrine."
27. Sophia Jones, "The Many Dangers of Being an Afghan Woman in Uniform," *New York Times*, October 5, 2018, <https://www.nytimes.com/2018/10/05/magazine/afghanistan-women-security-forces.html>.
28. Interview conducted in June 2022.
29. Åsa Ekvall, "Norms on Gender Equality and Violent Conflict," *E- International Relations*, June 10, 2013, <https://www.e-ir.info/pdf/39107>; Valerie M. Hudson, Donna Lee Bowen, and Perpetua Lynne Nielsen, "We Are Not Helpless: Addressing Structural Gender Inequality in Post-Conflict Societies," *PRISM* 6, no. 1 (2016), 122–139, <https://cco.ndu.edu/News/Article/685045/we-are-not-helpless-addressing-structural-gender-inequality-in-post-conflict-so>.

30. *Women, Peace, and Security Strategic Framework and Implementation Plan* (Washington, DC: DOD, June 2020), 10, https://media.defense.gov/2020/jun/11/2002314428/-1/-1/1/women_peace_security_strategic_framework_implementation_plan.pdf.
31. Office of the Under Secretary of Defense for Policy Memorandum, *Implementation of the Department's Women, Peace, and Security Strategic Initiative Framework and Implementation Plan* (Washington, DC: DOD, October 23, 2020).
32. Lena P. Kvarving and Rachel Grimes, "Why and How Gender Is Vital to Military Operations," in *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, ed. Bojana Balon et al. (Geneva: Geneva Center for Democratic Control of the Armed Forces and Partnership for Peace Consortium, 2016), 9–25, <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF-PfPC-Teaching-Gender-in-the-Military-Handbook.pdf>.
33. Barry R. Posen, "Foreword: Military Doctrine and the Management of Uncertainty," *The Journal of Strategic Studies* 39, no. 2 (2016), 159–173, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01402390.2015.1115042>.
34. Prescott, "Gender Blindness in U.S. Doctrine," 22.
35. Ibid., 24.
36. Kyleanne Hunter, "'In Iraq, We Were Never Neutral': Exploring the Effectiveness of 'Gender-Neutral' Standards in a Gendered War," *Journal of Veterans Studies* 7, no. 2 (2021), 8, <https://storage.googleapis.com/jnl-vt-jjvs-files/journals/1/articles/265/submission/proof/265-1-1863-3-10-20210728.pdf>.
37. Ibid., 7, 14, 15.
38. Young, "Toward a More Inclusive Approach to U.S. Security Assistance."
39. "International Training," in Defense Security Cooperation Assistance (DSCA) Manual 5105.38-M, *Security Assistance Management Manual* (Washington, DC: DSCA, 2012), <https://samm.dsca.mil/chapter/chapter-10#C10.6>.
40. Jones, "The Many Dangers of Being an Afghan Woman in Uniform."
41. Ibid.
42. DOD Instruction 5132.14, *Assessment, Monitoring, and Evaluation Policy for the Security Cooperation Enterprise* (Washington, DC: DOD, January 2017), 13, https://open.defense.gov/portals/23/documents/foreignasst/dodi_513214_on_am&e.pdf.
43. Quoted in Kathleen Staudt, "Gender Mainstreaming: Conceptual Links to Institutional Machineries," in *Mainstreaming Gender, Democratizing the State? Institutional Mechanisms for the Advancement of Women*, ed. Shirin M. Rai (Manchester, UK: Manchester University Press, 2003), 51, https://www.academia.edu/76640075/Gender_mainstreaming.
44. Enloe, *Bananas, Beaches, and Bases*, 34.
45. Sahar Alnouri, "Global Gender and Integration," video, 9:18, TEDx Portland Conference, 2012, <https://www.youtube.com/watch?v=2HCP1wAJyN4>.
46. Egnell, "Gender Perspectives and Military Effectiveness."
47. Jones, "The Many Dangers of Being an Afghan Woman in Uniform."
48. Whitney Dudley and Robert Stewart, "Women in Special Security Forces: What the U.S. Can Learn From Afghans," *The Rand Blog*, March 28, 2016, <https://www.rand.org/blog/2016/03/women-in-special-forces-what-the-us-can-learn-from.html>.
49. Jones, "The Many Dangers of Being an Afghan Woman in Uniform."
50. Ibid.
51. Ibid.
52. Joseph C. Bilbo, brief to author, December 16, 2020.
53. *Global Gender Gap Report 2020* (Geneva: World Economic Forum, 2020), https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.
54. Joe Evans and Akriti Rana, "Gender Considerations in Military Planning: Examples from Nepal," *Small Wars Journal*, February 4, 2018, <https://smallwars-journal.com/jrnl/art/gender-considerations-military-planning-examples-nepal>.

● 作者/Barbara Salera Lopez

● 譯者/余振國

● 審者/黃坤銘

美國國防部安全合作 計畫精進作為

An Ancillary Duty?: The Department of Defense
Approach to Women, Peace, and Security in
Security Cooperation Programs

2019年10月19日，聯合國安理會舉辦
婦女、和平與安全公開辯論。

(Source: UN Women/Ryan Brown)



聯合國大聲疾呼婦女、和平與安全議題，美國國會通過《婦女、和平與安全法》，而美國國防部依循前述規範落實相關工作。然而，囿於美國國防部對實質內涵認知不足、相關教育未能因材施教及執行做法未能因地制宜，導致婦女成為代罪羔羊，整體執行成效不彰。

美國通過《婦女、和平與安全法》(Women, Peace, and Security Act)距今已經六年，該法旨在「預防衝突與解決衝突過程中提高婦女有效參與」，藉此在全球各地「形塑更兼容並蓄的民主社會」。¹ 該法將聯合國安理會婦女、和平與安全(Women, Peace and Security, WPS)議題更進一步制度化。2017年完成立法後，美國國防部也訂定內部執行架構——戰略架構與實施計畫(Strategic Framework, and Implementation Plan, SFIP)，編組訂定國防部達成2019年美國婦女、和平與安全戰略目標的工作綱要。² 戰略架構與實施計畫概述三個主要目標：「形塑與採用婦女、和平與安全原則」、「推動夥伴國婦女參與」及「推動夥伴國公民保護」。³ 戰略架構與實施計畫適用整個美國國防部，不僅要求美國國防部進行內部與跨部門協調，還須與夥伴國民間社會攜手合作，律定全社會統一做法以順利推展。《2020會計年度國防與授權法》(National Defense and Authorization Act FY2020)則進一步強化婦女、和平與安全架構，立法要求國防部「儘可

能在安全合作活動中結合性別平權與婦女參與概念」。⁴

本文旨在概述美國國防部自2017年立法通過《婦女、和平與安全法》以來，將婦女、和平與安全目標納入安全合作活動所做的各項努力。其他研究大多著重女性納入安全領域的好處，而非追蹤達成目標的過程，而本文就是要填補理論與實踐間的差距。此外，本文也將概述婦女、和平與安全工作理論架構、美國國防部如何闡述此概念與落實相關工作，以及當前執行做法之限制。

從女性主義理論到婦女、和平與安全實踐

雖然婦女、和平與安全工作看似前所未有，但自聯合國宣布1975至1985年為婦女的十年(Decade of Women)以來，就持續關注與思考婦女身心安全相關議題。後冷戰時期，女性主義者就對國際關係有所批判。自此以降，國際社會便積極讓婦女「充分、平等參與所有人類事務」，⁵當然也包含安全事務。恩羅(Cynthia Enloe)《香蕉、海灘與基地》(*Banana, Beaches and Bases*)出版後，許多研究人員開始質疑：「國際事務為何沒有女性參與？」⁶由類似研究發現，當讓婦女投入和平進程與衝突解決機制時，「這些協議範圍就會擴大，涵蓋更廣泛的關鍵社會優先事項與需求，以維持長期和平」。⁷進一步研究婦女投入安全領域效益發現，婦女納入和平與安全工作，夥伴國與美國在規劃執行過程中將可事半功倍。全球婦女總人數占50%，⁸可在安全領域扮演要角，在和平進程中不可或缺，但在談判桌上卻無一席之地。2000年10月31日，聯合國安理會通過第1325

號決議予以糾正。⁹

聯合國安理會通過第1325號決議，對成員國產生深遠影響，敦促成員國將性別觀點納入維和行動中，¹⁰並在「政府軍事與警察人員部署整備國家訓練計畫中」加入性別訓練，¹¹並據此制定國家行動計畫(National Action Program, NAP)。此後幾年，聯合國陸續通過第1820、1888、1960、2106、2133及2242號決議，進一步完善婦女、和平與安全工作。¹²2017年，美國則以《婦女、和平與安全法》落實相關規範。

2017年《婦女、和平與安全法》促使國內相關機關，將性別相關規範正式納入安全合作行動。隨後各項相關法案也陸續通過，例如《2018年婦女創業與經濟賦權法》(*2018 Women's Entrepreneurship and Economic Empowerment Act*)，以及各種婦女、和平與安全相關條款列為多項國防授權法必要條件，這也是美國國防部實施婦女、和平與安全工作的官方指南。具體而言，該立法戮力將性別觀點深入推廣，拓及外交與安全合作領域，全面提高婦女參與程度。該法還有一項教育要求，國防部必須確保「相關人員」完成訓練，瞭解婦女參與和平進程、預防衝突及其他安全領域活動的重要性。

後續，各項國防授權法力將「性別觀點」納入安全合作活動，進一步建立婦女、和平與安全目標相關制度。儘管戰略架構與實施計畫已確立三個國防目標，但仍可歸結為一個總體目標——提高婦女在安全領域、和平建構及衝突解決過程的實質參與，確保婦女權利，尤其在美國境內與境外衝突期間。



2022年6月15日美國南方司令部高階領導人後勤研討會(U.S. Southern Command Senior Leader Logistics Symposium)婦女、和平與安全分場論壇上，國防安全合作大學校長葛溫特(Celeste Ward Gventer)教授發表個人看法。

(Source: USAF/Stephen Caruso)

根據《2022年美國婦女、和平與安全國會報告》(2022 *United States Women, Peace, and Security Congressional Report*)，¹³ 美國國防部表示，所屬單位在實現婦女、和平與安全目標方面已取得重大進展。國防部強調，性別顧問(Gender Advisors, GENAD)納入地域型聯合作戰司令部，以及納編其他婦女、和平與安全人員為聯合參謀都屬相關作為。國防部還制定相關政策與計畫，推動婦女、和平與安全工作——例

如將婦女、和平與安全目標及性別分析納入安全合作活動範疇。國防部軍事人員與合格人員訓練著重婦女、和平與安全工作，以培養性別顧問相關素養。這份國會報告還強調軍事人員專屬女性安全領域相關課程，以及國防安全合作大學(Defense Security Cooperation University, DSCU) 招聘人員從事「設計、開發及提供婦女、和平與安全相關教育訓練」工作。¹⁴ 各種專業軍事教育(Professional Military Education, PME)機構

也做出更大努力，將性別議題納入主要課程，許多機構也將性別研究列為選修。

目前欠缺前述整合效益的相關數據。事實上，從個人經驗與課堂回饋可見，相關人員對性別訓練有些微抗拒。本文是針對負責婦女、和平與安全工作人員進行調查，著重分析婦女、和平與安全議題對安全合作機構的影響。本文之所以著重安全合作，乃是因為婦女、和平與安全國會報告中所示，美國國防部在安全合作面向整合婦



美陸戰隊女性官兵與盟國男性軍事人員共同演練綜合格鬥技巧。(Source: USMC/Kyle C. Talbot)

女、和平與安全作為上大有斬獲。本文將安全合作定義為，美國國防部「為了自我防衛與多國行動，籌建盟國與友邦安全能力、提供美國武裝部隊境外部署途徑，以及建立能促進美國特定安全利益的關係」¹⁵。美國安全合作方案值得研究，乃因美國將婦女、和平與安全原則融入安全合作活動過程，本質上也就是要求與美國合作的國家共同面對婦女、和平與安全議題。正因如此，推動婦女、和平與安全工作成為美國外交政策重點。

研究方法與文獻資料

針對美國國防部參與教育訓練(或實施婦女、

和平與安全工作)人員，或者曾擔任作戰指揮部性別顧問人員訪談或問卷調查結果顯示，每位受訪者對婦女、和平與安全議題有不同見解。事實上，一位受訪者提及：「我一直對觀察國防與安全領域性別顧問努力落實性別問題倍感興趣。」其他受訪者認為落實性別問題就是「提高婦女、和平與安全意識」，但另一位受訪者表示，落實應該就是「美國已經做的事情」——以身作則，也就是向合作夥伴強調美國國防部女性高階職務的人數。

這些不同的概念可能源於同一個現實問題，那就是美國國防部幾乎沒有令頒落實婦女、和平與

安全議題的相關指導，更不用說性別問題。事實上，普萊斯考特(Jody Prescott)認為「美軍未將性別視為作戰要素」。¹⁶ 準則與其他指導文件當中經常使用中性的文字。普萊斯考特分析美軍聯合作戰民事準則結果顯示：「美軍以男性視角分析作戰環境，這顯然是基於一種假設——符合男性需求……就能滿足女性。」¹⁷ 然而，普萊斯考特文章發表後，美軍聯合作戰準則5-0《聯合計畫作為》(*Joint Planning*)遂進行修訂，將「性別分析」列入作戰環境考量因素。美軍聯合作戰準則3-20《安全合作》(*Security Cooperation*)還新增一個附錄，專論安全合作性別分析工具。值得注意的是，前述分析工具遲至2022年才發布。在此之前，幾乎沒有相關指導，而許多受訪者也將納入婦女、和平與安全原則簡化為增加女性人數。舉例來說，部分地域型聯合作戰司令部中，善意安全人員會置重點於增加夥伴國參加美國主導軍事訓練的女性人數、組織一次性「軍隊女性同仁」研討會，或者像一名受訪者所述：「沒有特定目標的婦

女、和平與安全相關活動。」該受訪者進一步表示，此類活動「讓我們自我感覺良好」，但不會產生長期效益。

如前所述，許多聯合作戰司令部聘用性別顧問協助解決相關問題。然而，這種做法依然存在一些問題。其一，性別顧問通常不是增聘而來，而是增加原建制人員(通常是女性)工作範疇，並賦予性別顧問職銜。此外，肩負職掌者往往不是性別分析專家，擔任職位後不一定會接受後續訓練。一位受訪者指出，目前美國國防部實施婦女、和平

與安全工作的最大障礙，就是這種臨時派工差的偏方，賦予女性軍官「額外職責」。該受訪者亦指出，美軍對婦女、和平與安全議題的重視程度不一，受命者的首要職責，往往是說服司令部相信婦女、和平與安全架構對軍方任務極具效益。另一位受訪者則表示，多數人認為婦女、和平與安全「讓人分心且無實質效益」，各司令部「不明白此舉如何提高作戰效益」。

經常為人詬病的是，軍中遴選性別領導者或性別顧問時，往往基於「妳是女性，應該瞭解



南蘇丹陸軍女性官兵。(Source: Jaroslav Šmahel)

婦女、和平與安全」或「妳是女性，所以應該會性別分析」的假設「就近選才」，毫不考慮個人專業知識，亦無視性別分析並非侷限分析「婦女與兒童」。¹⁸這種做法也混淆性別顧問或性別領袖的實質工作範疇——其實並非僅限於倡導或考慮婦女權利或增加女性參與者人數。

2017年《婦女、和平與安全法》所要求的「性別考量」，被過度簡化為倡導婦女權利，而前述論述似乎又因某些教育安全合作人員所作所為更加惡化。課堂上，除了概述2017年《婦女、和平與安全法》或其他美國相關法律與政策外，並未聚焦性別考量內涵，亦未論及相關實務工作，甚至沒有點出女性參與安全合作的實質效益。授課過程往往沒有考慮學員成長背景或工作環境，導致國際事務官員、安全合作官員及安全合作規劃人員經常接受千篇一律的課程內容。這些課程重點是推廣婦女、和平與安全目標，但未具體說明目標內容，以及這些目標與共同安全合作或廣泛戰略目標之關聯。

這些課程內容無法充分解

釋婦女、和平與安全對於安全合作之效益，如何進一步協助美國與夥伴國實踐共同安全目標。舉例來說，一位受訪者指出，對外國安全合作人員講授婦女、和平與安全內容時，許多男性「做出負面表情」。雖然女性學員對課程內容深感興趣，但許多男性學員卻目光呆滯、呆若木雞。甚至就連美國學員也對婦女、和平與安全表示懷疑，因為男女學員都表示，現有工作已多如牛毛，納入婦女、和平與安全「就是增加額外業務」。還有一些安全合作課程學員百思不解，明明有許多安全合作專案，為什麼對婦女、和平與安全情有獨鍾。這就代表應該有所作為，透過調整婦女、和平與安全原理授課方法，普及婦女、和平與安全相關資訊，提高整體認同。教學大綱應點出納入婦女、和平與安全原則與進行性別分析對完成任務的實質效益，而非僅因法律規範而照本宣科、依樣畫葫蘆。

受訪者對婦女、和平與安全課程反應不一，這種狀況也顯示，人員將婦女、和平與安全目標納入安全合作計畫與相關活

動時，心中必定忐忑不安。一位受訪者表示，美軍內部咸認，融入婦女、和平與安全才是「政治正確」，這種認知甚囂塵上、更是適得其反。其他受訪者表示，對於這種赤裸裸地將婦女、和平與安全納入安全合作活動感到不安，因為這似乎是「我們將西方國家信念強加給另一個國家」。另一位教育工作者認為：

我們已經聽到一些國家指責美國忽視該國「文化」。我們（美國）就是在「說教」，而俄羅斯與中國則在這些國家獲得戰略優勢。我們應該以身作則，但不要把這個（婦女、和平與安全）做法強加其他國家。我國並非一夕到位，而是逐步發展而來。

有些受訪者還認為，美國國防部試圖納入婦女、和平與安全的方式相當「笨拙」，反而只會強化「只有女性才應關心婦女、和平與安全，以及只有女性才會從婦女、和平與安全中受益」之觀念。一位受訪者認為，美國國防部在納入婦女、和平與安全目標過程訂下諸多假

設：

1. 妳是女性，應該瞭解婦女、和平與安全。
2. 妳是女性，應該領銜推動婦女、和平與安全。
3. 妳是女性，應該能做性別分析。
4. 所有男性、獨裁、專制夥伴國軍事領導層，都願聆聽美國代表團女性軍人表達對婦女、和平與安全之關切。
5. 夥伴國關切武裝部隊納入婦女、和平與安全相關議題。
6. 夥伴國武裝部隊將納入女性。
7. 夥伴國將允許女性擔任武裝部隊領導職務。

這些假設也進一步強化「婦女、和平與安全架構僅與女性有關，只有女性才要『身體力行』婦女、和平與安全」觀念。此外，這也進一步加重少數女性軍人的負擔，她們「被迫自願」從事婦女、和平與安全工作，「照本宣科」執行指定工作項目，特別是如果她們無法證明婦女、和平與安全要求對任務或實現更廣泛長期安全目標

有直接加值作用。這個問題與美國境外安全領域其他女性經驗兩相吻合。威倫(Nina Wilen)發現，婦女、和平與安全納入安全合作活動，似乎未對任務產生立竿見影之效，或加強美國與夥伴國雙邊關係，最終反而導致「相關婦女強烈集體抗拒」，從事婦女、和平與安全活動的女性維和人員變得要承受更多要求。¹⁹

許多受訪者也表示，因為人力與訓練「缺乏資源」，無法在安全合作領域花費心思落實婦女、和平與安全工作。受訪者還表示，落實婦女、和平與安全目標的方式並未因地制宜，無法確保夥伴國國內延續相關做法。正如一位受訪者所言：「某些國家要求默默在安全合作計畫納入婦女、和平與安全，而非明目張膽、大張旗鼓納入相關做法。」另一位受訪者則認為，如果「婦女問題未列優先事項」，那麼因地制宜可能會有更好效果。與其使用「婦女、和平與安全」，該受訪者更傾向以「人類和平與安全」來進行表述，藉此將整合做法「調整為全方位關注，而非過往僅聚焦關

注婦女的單一重點」。

雖然美國立法(2017年《婦女、和平與安全法》、《2022會計年度國防授權法》)確實特別重視婦女實質參與，但也強調「性別考量」的必要性。將重點擺在納入性別因素，也許會是美國試圖提高「女性實質參與」的一種方式，而不會淪為受訪者口中「把西方國家的信念強加給另一個國家」。考慮性別因素代表著，安全合作執行人員應分析相關活動或做法對兩性的個別影響。然後，根據分析結果調整執行方式，瞭解兩性執行期間的具體障礙，確保婦女也能參與這個專案。

轉而關注「性別觀點」，可以突顯兩性任何特定情況下的個別需求。安全合作規劃與執行人員亦可靈活調整做法，針對夥伴國當地文化量身訂做。由於美國國防部人員大多對此不甚瞭解，因此須強化性別教育，落實性別分析。可惜的是，美國軍事與安全合作人員婦女、和平與安全課程，往往偏重「工作項目」，而非「執行做法」。美國安全合作工作人員務必瞭解政策內容。然而，安全合作工作人



烏克蘭武裝部隊男女官兵。(Source: Shutterstock)

員如何有效納入性別觀點卻鮮少著墨。一般情況下，授課期間會賦予學員數個想定，學員再依指示設法「整合婦女、和平與安全做法」，但並未提及實質工具或相關做法。正因如此，學員往往認為「只要納入女性從事相關工作即可交差」，也就是設法增加安全合作女性參與人

數。此外，課堂情境只是加深婦女受害者形象，或是引用綁架或人口販運等老案，將婦女納入和平進程。

上述做法忽略婦女在類似狀況不僅只是受害者或和平締造者。她們可能是戰鬥人員、叛亂分子或夥伴國武裝部隊成員。正如克拉克(Yaliwe Clarke)²⁰

所提，將婦女視為工具，「只會讓她們遭到忽視，或只是單方面運用她們的知識與技能來強化安全架構」。²¹ 這種方法只會限制性別觀點的全盤效益，因為婦女僅能「象徵性地投入刻板工作」²² 或以老套方式參與類似活動。

安全合作部門的婦女、和平

與安全課程，教學方式往往「千篇一律」，透過類似教案，針對不同背景學員講解課程內容，並未根據學員文化、教育背景或個人需求繕造教材。馬丁—布魯爾(Martin-Brûlé)等人在研究國際和平與安全領域性別訓練時發現，若訓練未依學員需求情境化，就「無法讓學員學以致用、習得精髓；最糟糕的情況下，可能會使那些認為沒有必要納入性別觀點的人，感到「強迫就範」。²³

執行期間，教育工作者、性別領袖、性別顧問、安全合作規劃與執行人員都表達類似感受。應該跳脫政策導向、千篇一律做法，婦女、和平與安全訓練應側重傳達性別觀點實質意涵，讓學員瞭解此舉並非侷限於「婦女與兒童」，更應結合學員日常工作進行運用。對於安全合作規劃者、安全合作官員及其他美國安全合作人員來說，這個課程也應提供一套「將性別觀點融入日常工作」的工具與原則。²⁴ 前述教育也應說明融入性別觀點如何帶來短期與長期正面效益、如何提高安全工作達成率，以及如何達成任務目標。最重要的是，人們應該了然於心，婦女、和平與安全原則並非僅為一項安全合作專案。該法內容看似「另一項安全合作專案」，但將婦女、和平與安全原則融入美國國防部日常工作，就會使得美國超前俄羅斯或中共等匹敵競爭者。這種做法跟單純討好國家領導人不同，美國納入婦女、和平與安全目標，證明夥伴國民眾從美國在當地相關行動受益匪淺，亦可進一步鞏固雙邊關係。此外，從聚焦「女性」轉為「性別」概念，並訓練國防部安全合作執行人員進行日常工作性別分析，這將扭轉性別觀點僅與女性有關、僅限女性之思維模式。如

此一來，夥伴國合作的安全合作官員、執行者及規劃者就能有所依循，因地制宜推動婦女、和平與安全工作，避免美國派駐夥伴國的安全領域工作人員採取教條式做法。

結論

自從2017年《婦女、和平與安全法》立法迄今已超過五年，在婦女、和平與安全工作推展上，美國國防部似乎與聯合國同樣乏善可陳。自聯合國安理會第1325號決議通過以來已經歷二十多年，研究人員仍然無法確定安全領域婦女相關制度的實質進展。韓德瑞克斯(Cheryl Hendricks)指出：「提高婦女在和平與安全架構執行過程實際參與程度及強化婦女安全這兩方面，幾乎沒有實質進展。」²⁵

北大西洋公約組織、聯合國及其他國家實施婦女、和平與安全工作期間，幾乎僅「單純增加女性人數」。²⁶ 訪談美國國防部安全合作執行人員過程發現，美國似乎也是如此。此外，美國國防部婦女、和平與安全落實工作似乎也都落在主要執行人員或性別顧問等女性人員肩上。這導致問題叢生。這不僅代表合格性別顧問數量有限，而且就如前所述，這些性別顧問有些只是「就近抓工差」，並不全然具備專業知識。此外，由於缺乏訓練，這種「性別觀點」往往被解釋為「宣導婦女權利」或讓更多婦女接受訓練，而不是鉅細靡遺「評估特定社會性別角色，並將其應用於任務分析」。²⁷

由於缺乏資源與教育，將婦女、和平與安全目標納入安全合作活動與教育內容一直是非正



美軍安全合作人員應不分性別，攜手推廣性別平等概念，深化美國與夥伴國婦女實質參與程度。(Source: USMC/Tyler L. Main)

式、粗略且不符實況，常被視為事後諸葛或額外負擔。婦女、和平與安全目標相關工作大多落在女性安全合作人員身上，因為一般來說，「就近抓工差」似乎就是指額外附加業務。由於缺乏資源、過分強調婦女是主要受益者，除了增加安全合作活動女性參與人數外，在「婦女實質參與」方面幾乎沒有取得任何進展。

如果美國國防部戮力攜手夥伴國實現婦女、和平與安全目標，就應提供安全合作人員適切工具，使他們能夠因地制宜、適時調整相關做法。首先，婦女、和平與安全相關訓練重點從婦女、和平與安全政策轉向「性別」開始。此外，性別領導人或性別顧問不應只是額外工作，而應指派專業人員、不分性別遴選適員出任。更多男性擔任前述

工作，還可進一步擺脫性別觀點只是宣導婦女權利或僅有婦女受益的負面形象。美國女性與男性安全合作人員攜手推動目標性性別平等做法，不僅可使夥伴國更能接受婦女、和平與安全目標，而且還可能產生跨時代變化，從長遠來看，美國或夥伴國婦女在安全領域實質參與程度都能大幅精進。

作者簡介

Barbara Salera Lopez博士是美國國防部國防安全合作大學安全合作研究學院(School of Security Cooperation Studies)學術事務助理院長。

Reprint from *Prism* with permission.

註釋

1. Women, Peace and Security Act of 2017, PUBLIC LAW 115–68—OCT. 6, 2017, <https://www.congress.gov/115/plaws/publ68/PLAW-115publ68.pdf>.
2. United States Strategy on Women, Peace, and Security, Washington, D.C. The White House, 2019, http://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/01/WPS_Strategy_10_October2019.pdf.
3. Women, Peace, and Security Strategic Framework and Implementation Plan, Department of Defense, Washington, D.C. June 2020.
4. Section 1205, National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2020, PUBLIC LAW 116-92, December 20, 2019, <https://www.congress.gov/116/plaws/publ92/PLAW-116publ92.pdf>.
5. Reardon, Betty. 1992. *Women and Peace: Feminist Visions of Global Security*. Albany: State University of New York Press.
6. Enloe, Cynthia. 1989. *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. University of California Press.
7. Witkowski, Anne A. 2016. “Integrating Gender Perspectives Within the Department of Defense.” *Prism* 6 (1): 34-57, p. 35.
8. Arostegui, Julie. 2014. Gender and the Security Sector Towards a More Security Future. Address at the Georgetown Institute for Women, Peace and Security, Washington, DC, 3 DEC 2014.
9. Tryggestad, Torunn L. 2009. Trick or Treat? The UN and Implementation of Security Council Resolution on Women, Peace and Security. *Global Governance* 15.4, pp. 539-557.
10. United National Security Council Resolution 1325, United Nations, New York, October 31, 2000.
11. Ibid
12. Prescott, Jody. “Gender Blindness in US Doctrine,” *Parameters* 50, no. 4 (2020), <https://press.armywarcollege.edu/parameters/vol50/iss4/4>.
13. White House. United States Government Women, Peace and Security Congressional Report (July 2022) U.S. Women, Peace, and Security Congressional Report 2022 - United States Department of State.
14. Ibid, p. 46.
15. National Defense Authorization Act. U.S.C. Title 10 § 301 (2017).
16. Prescott, Jody. 2020. “Gender Blindness in US Doctrine,” *Parameters* 50, no. 4, <https://press.armywarcollege.edu/parameters/vol50/iss4/4>.
17. Ibid, p. 24.
18. Enloe, Cynthia. 1990. “Womenandchildren: Making Feminist Sense of the Persian Gulf Crisis.” *Village Voice*, 25 September, 29–32.
19. Wilen, Nina. 2020. “Female peacekeepers’ added burden” *International Affairs*, 96.6, p. 1602, <https://doi.org/10.1093/ia/iiaa132>.
20. As quoted by Hendricks, Cheryl. 2015. “Women, Peace and Security in Africa: Conceptual and Implementation Challenges and Shifts.” *African Security Review*, 24.4; p. 368.
21. Ibid, p. 368.
22. Ibid, p. 369.
23. Martin-Brûlé, Sarah-Myrian, et.al. July 2020. “Gender Trainings in International Peace and Security: Toward a More Effective Approach.” International Peace Institute, p. 7.
24. Ibid, p. 6.
25. Hendricks, p. 365.
26. Antonijevic, Zorana. 2022. “How We Have Won the Battle and Lost the Peace; Women, Peace and Security Agenda Twenty Years After.” *Journal of Regional Security* 17.1; 5-24, p. 8.
27. Ibid, p. 1062.

● 作者/Monica Dziubinski Gramling and Warren Korban Blackburn

● 譯者/周敦彥

● 審者/丁勇仁

營造多元兼容 的軍事場域

Buy Now, Get Paid with Diversity Later

為能完全發揮多元化優勢，美國國防部必須培養包容性。而營造性別包容環境需付出有形和無形的成本。決策者必須現在就致力打破女性的職涯障礙，培養經驗豐富的多元化領導者。

美國國防部承認多元化可為聯合部隊帶來價值。在2015年，美國防部長指示要營造一個環境，讓所有人員有機會「盡其所能、勇於任事」。¹ 此外，這項指示還提倡「將整體部隊多元化與包容性的戰略願景，作為統一的核心價值以及軍文職人員的戰備要素」。有一個獲得充分研究與支持的概念，就是多元化團隊，可以針對問題提供更有想像力和創新性的解決方案。² 為了完全發揮多元化優勢，國防部必須目標明確培養包容性。在過去數十年裡，美國在強化包容性方面取得了長足的進步，例如，女性可以進駐國際太空站繞地球軌道運行，以及任職海軍潛艦執行深海巡邏任務。然而，還有一些障礙尚未清除。美國國防部必須解決有形和無形的計畫成本，以打造包容兼蓄環境。為使女性融入通常由男性主導的職業領域，需要在裝備、設施和程序等方面投入



2019年8月15日，維吉尼亞州美陸戰隊匡提科基地(Marine Corps Base Quantico)軍官候補學校(Officer Candidates School)，受訓人員於體能訓練期間以立正姿勢列隊。

(Source: USMC/ Phuchung Nguyen)

資源。決策者必須立即進行相關調整，以期建立性別包容的領導團隊。

性別整合成本

使女性融入傳統上只由男性組成的單位或環境，需要政府挹注資源。1994年的《直接地面戰鬥定義與派遣規則》(*Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*)，特別將提供「住宿和隱私」的成本，列為限制女性擔任特定職務的正當理由。³ 海軍以「投資報酬率」為由，不開放女性擔任已規劃除役之艦艇職位。⁴ 因此，儘管自2013年起，允許女性派任先前在作戰部隊中未開放之職位，相關政策亦耗時數年才得以實施。在2016年向女性開放「所有」職位整整三年之後，女性仍未完全融入某些單位。美國國防部為了支持在戰鬥單位和地點的性別混合團隊，已委託戰略層級的研究和工作小組進行釐清程序、設施、裝備和其他改變工作。美國政府問責署(Government Accountability Office)責成各軍種，於2013至2015年期間執行超過40項研究；這些研究耗

費了國家和國防部的經費、時間和勞動力時數。⁵

設施和裝備是女性融入原以男性主導職位的最大有形成本，而較無形成本，則包括在沒有現行程序情況下，尋求適切作法所需之時間和人力。其中最實質的改變是廢除了被稱為「編配規則」(Collocation Rule)的限制。此規則「依據準則需要，可以限制實際與直接地面作戰部隊有關之單位和職位不對女性開放」。⁶ 該規定於2012年廢除，並對女性開放了1萬3,000多個職位和額外的六個專業管道，同時允許她們在原先設計供男性使用之空間與程序的場所中工作和生活。⁷

開放供混合性別團隊使用的新場所，需要資源來改造住宿、盥洗室和廁所等設施。相關成本可能包括各式各樣的支援——從尋找區隔兩性共用露宿帳篷的防水布，到取得充當女性宿舍的建築物。領導階層可能會利用現有設施來容納環境中的女性。從財政的角度來看，重新調整現有空間的用途雖是一項低成本決定，但是仍有其他無形成本存在。執行部署任務的

人員經常根據各自的輪班表、執勤任務和執勤地點，與單位成員共用住宿區。當某處只有少數女性時，通常會安排讓她們共住一個房間或建築物內，而無法考量其個別階級、單位或專長等因素。因為這些女性很可能來自不同單位，且依照不同的輪班表工作，所以住在同一個狹小空間中可能會互相干擾睡眠。而睡眠不足可能會對士氣、工作表現和極為重要的工作場所安全，產生連鎖的負面影響。⁸ 目前分配住宿區的程序是針對同質性團隊所建立，因此領導階層必須投入時間，確保滿足女性住宿需求，而不會對達成任務構成不必要的障礙。

由於讓女性融入組織需要付出成本，因此資源有限的領導人可能將女性軍官排除在高能見度的機會之外——這並非出於刻意歧視，而是為了節省政府資源(例如，額外規劃、組織調整、相關程序，甚至採購)。在戰術層級，指揮官每天都要作出適切決定，以妥善安排戰地中兩性人員的住宿問題。從基本訓練單位到作戰部署，指揮官不得不調整

住宿規劃，並運用手中的資源「解決問題」。

職涯發展

當運用性別混合團隊時，可能會產生潛在成本或是造成效率不彰，特別是在傳統上只有男性的職務或場所工作更是如此。避免這些投資的決定可能對女性軍官的職涯發展造成負面的二階和三階效應(Second-and Third-order Effects)。簡言之，領導者基於成本考量決定，可能會無意間改變軍官的職涯軌跡。考慮以下假設的情況：兩名年輕軍官，自告奮勇參與情況嚴峻的敵火區高能見度部署任務。⁹ 囿於前進作戰基地設施限制，且現有隊員皆為男性，故指揮官選派男性軍官而非女性軍官前往，以減輕本來就很複雜的臨時部署後勤需求。當時這似乎是一個簡單而有效的決定，但結果是女性軍官錯過了寶貴的作戰經驗和知識累積——這可能導致她們職涯經歷不夠亮眼而錯失晉升的機會。

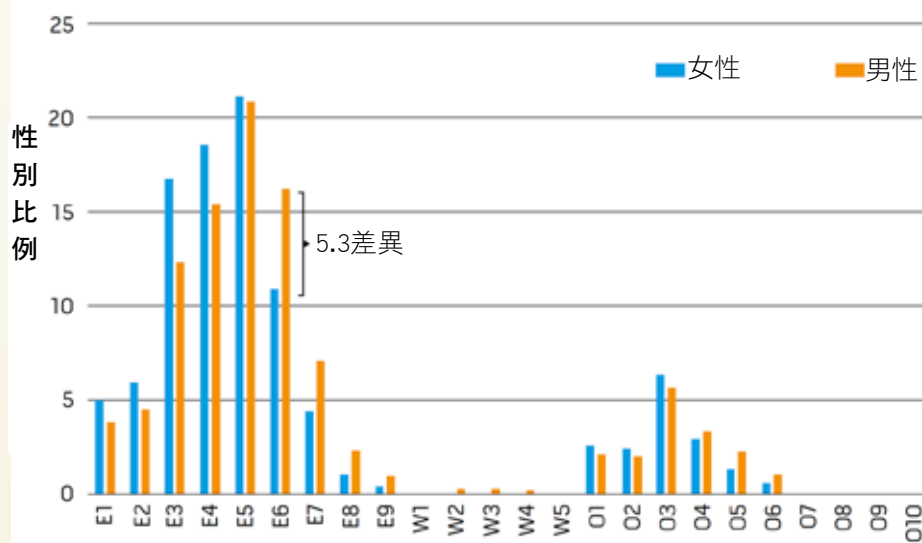
執行部署任務的男性軍官可在作戰行動中獲得學習機會，並展現領導能力。其指揮官據此頒發年度獎勵、勳獎章以及提出表現優異的報告。而另一位留在駐地的女性軍官也表現出色，並在穩定的非戰鬥環境中獲得了預期的年度獎勵和報告。雙方都很優秀，但是當這些記

錄被拿來比較時，在戰鬥環境中展現領導能力是更令人印象深刻的事蹟。數年後，這兩名軍官將互相競爭指揮職務。男性軍官是歷經考驗的戰鬥領導者，將根據記錄顯示的作戰經驗被選為指揮官。對所有軍種而言，指揮職的選任和成功，是職涯發展的決勝點。¹⁰

指揮職選任的二階效應，或是欠缺選擇，進一步使女性軍官所面臨的問題惡化：缺乏經驗。她現在錯過了獲得指揮經驗的機會。而接下來，這些軍官將面對專業軍事教育遴選的競爭，擔任過指揮職並具有作戰經驗的男性軍官，將很容易贏過沒有擔任過指揮職的女性軍官。這個狹隘的例子顯示，一個考量資源受限而看似微不足道的決定，如何對軍官的職涯發展產生二階和三階效應。錯失的機會有可能累積成為較不具競爭力的經歷，進而影響晉升為上校階(O6)。

表1的資料出自於2018年《國防諮詢委員會女

表1：海軍依照性別的階級分布。



性服役年度報告》(Defense Advisory Committee on Women in the Services, DACOWITS)。其中顯示海軍男性和女性在特定階級的百分比。重要的是要比較不同階級的性別比例，而非只看不同性別別人數，因為服役的男性遠比女性多。

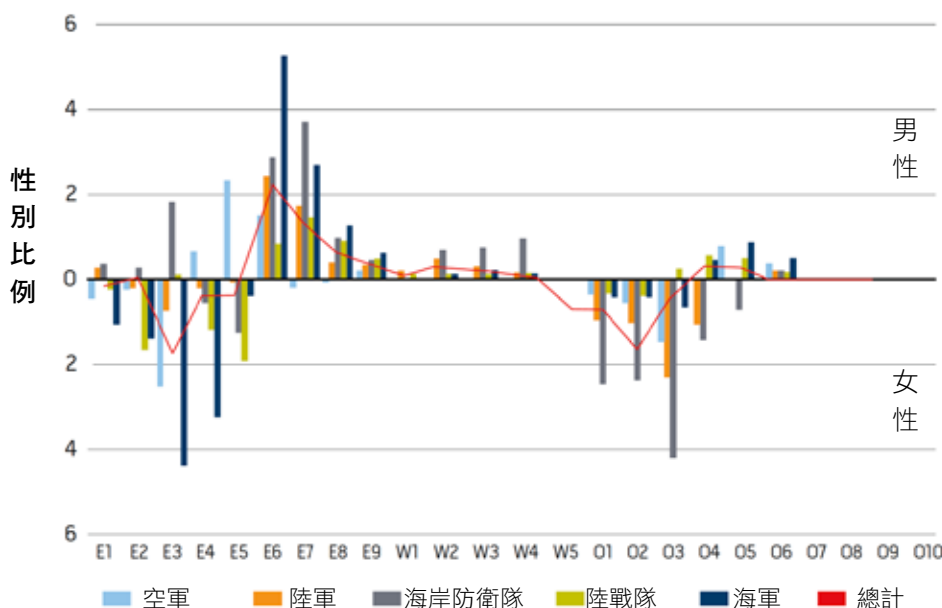
從表面上看，表1顯示了各階級相同之基本分布，顯示各個階級的晉升趨勢相似。¹¹ 該年

度報告還為其他軍種提供了圖表。海軍的圖表顯示，各階級的男女比例差異最大，尤其是在上士階(E6)。海軍的上士階人員女性比例約為10.9%，男性比例約為16.2%，差異為5.3%。所有與職涯相關的因素都是相同的(例如，人員損耗、晉升機會)，因此這些百分比應該類似——然而數據顯示卻並非如此。

表2則強調各階級和各軍種的性別差異。表1中5.3%的差異，在表2上士階的部分顯示為最高峰值。美國國防部各軍種的趨勢以紅線(總體軍力)呈現，顯示上士至特等士官長(E9)和中校(O5)至上將(O10)等階級中男性的比例更高，而在二等兵(E1)至中士(E5)和少尉(O1)至少校(O4)等階級較低人員中，女性的比例更為集中。

但是，強調在特定階級中女性比例較低並不能

表2：性別：階級分布。



說明存在這種差異的原因。已經有大量研究檢視女性在軍隊中的留營率，但是很少有研究探討留營率是否肇因於晉升潛力的差異。¹² 其實很難將留營率和晉升分開看待，因為軍職人員倘若不留營就不會受晉升。2016年蘭德公司的一項研究分析了與男女職涯發展相關的多種因素。研究人員無法從結果中論斷，家庭狀況(諸如結婚或有撫養人)在造成留營或晉升潛力方面與性別有關的差異。該研究的結論是，職務差異(如被分配的職涯領域)是中校階人員留營評審點的主要標的，而晉升為上校的主要標的則是部署任務的經驗。研究人員不斷指出，擔任關鍵職務和部署經驗的經歷對男性或女性而言，都與晉升潛力直接相關。如果因為資源考量，而妨礙女性軍官得到必備和寶貴經驗的機會，那麼她們將失去

競爭力，無法獲得關鍵職務、教育課程，以及最終晉升的機會。而上述圖表所描繪的趨勢仍將持續下去。

融入潛艦

2011年，海軍潛艦部隊運用各工作小組，設計了一項性別融合計畫，其中納入了相關程序、設施和裝備的準則；其執行成果顯示，當領導階層投入時間和資源致力營造包容性時，女性會有多成功。海軍的「沈默艦隊」曾經做了一件在111年歷史以來最戲劇性的改變，當時有四組女性水手登上懷俄明號(USS *Wyoming*)、喬治亞號(USS *Georgia*)、緬因號(USS *Maine*)和俄亥俄號(USS *Ohio*)等四艘潛艦報到。¹³ 高層領導精心制定了實施計畫，使第一批女性水手於該年登上了俄亥俄號。¹⁴ 一名具備水面艦艇經驗的上尉(O3)補給官和一名受過核子訓練的中尉(O2)軍官同時報到。為了確保經驗成功，這些軍官必須精通各自專長，並且是相關領域的佼佼者，該補給官以前曾在水面艦艇上服役，並擁有通過考驗的領導能力。不久之後，女性水手也加入了潛艦的行列。

第一批人員的住宿很容易安排，因為補給官通常分配到一間兩人的官員住艙。由於約有十名軍官住在限制用途的廁所20呎範圍內，因此很容易安排共用的廁所。並有一個簡單的標示，示意有女性正在使用廁所。為了容納女性士兵，將兩間男兵廁所的其中一間整修擴大，原本的廁所則專門供女性使用。如此整修占用了人員在執勤之餘進行社交活動的「休息」空間，而且也要花錢。目前服役中的女性潛艦人員要求進行其他的修葺，

以解決在工作場所面臨的身高或力氣方面的困難。例如，為了適應女性潛艦人員的平均身高，少數潛艦降低了緊急空氣呼吸連接裝置的高度。海軍表示，所有未來的潛艦設計都會將性別納入考量。¹⁵

潛艦補給官(無論是男性或是女性)在任何潛艦上只有一次任期；那些有幸在潛艦服務的人，被公認是同儕中最優秀的，而且後續經常會被拔擢擔任競爭激烈的高能見度職務。擔任潛艦補給官一職，對於奉派人員在經驗、知識、經歷和晉升潛力方面，都會產生積極的影響。

受過核子訓練的潛艦軍官職涯經管(一旦被派遣至潛艦服務)，對可接任指揮職之通才兵科軍官(Unrestricted Line Officer)而言，通常會持續進行艦岸職務輪替，直到中、上校階被遴選為潛艦艦長。艦長職務是潛艦軍官職涯的巔峰，也是取得競爭將官職缺的門票。大約要到2026年，第一批女性軍官才有資格指揮海軍潛艦。¹⁶ 在首批的19名女性潛艦軍官中，有五人決定回到潛艦擔任部門主管：其中四名在輪機部門，一名在航海部門。這些是受過核子訓練優秀軍官的典型選擇。其餘14名女性潛艦軍官不是離開軍隊(或即將離開)，就是在海軍其他單位服役——其留營率幾乎與男性潛艦軍官相同。領導階層承認，在潛艦排定大修期間進行必要設備改裝，並在每一型潛艦上塑造訓練有素、不分男女團結一致的成員，耗時耗財。洛杉磯級潛艦由於艦齡老舊，將「屆齡汰除」(Age Out)而無須改裝；新型哥倫比亞級彈道飛彈潛艦刻正建造中，並充分考慮混合性別服役的因素。¹⁷



2017年10月24日，在希臘蘇達灣海軍支援活動(Naval Support Activity Souda Bay)期間，波特號驅逐艦(USS Porter)的水手在損害管制競賽中使用管路補片(Jubilee Pipe Patch)。(Source: USN/ Krystina Coffey)

有女性水手焦急等待加入潛艦艦隊。¹⁸ 海軍每一型潛艦在推動混合性別整合的速度，將影響這些女性擔任高能見度職位以及從中獲得經驗的機會。對於耗費時間和資源進行整合規劃，為女性派任關鍵職務創造合宜的生活環境，此例可謂是成功的個案研究。為了儘量減少對任務的影響，成本考量和艦船維修期程都會審慎地相互配

合。國防部必須支持未來的努力，取消女性進入菁英潛艦部隊的人數限制。

建議

提供一個接受和包容兩性的環境極為重要。只是讓女性進入團隊並不能使其成為優秀的專業人員。美國國防部的人員有何作為可以彌補

在財政拮据環境中可能存在的差距？國防部可以採取以下建議，以實現多元化的價值：

- 投入經費和資源進行改裝和創造合宜的生活環境
- 教育決策者
- 檢討政策和程序以消除障礙
- 營造包容兼蓄的未來

國防部必須願意付出包容性措施的固有成本，例如升級或修改設施、裝備和程序。投入經費和時間讓女性融入部隊並不是新想法。在2016年的美國總統備忘錄指示，各機構優先提供資源，擴大女性和少數族裔的職業發展、關鍵職務以及職涯晉升機會。¹⁹ 對於未來的一些微投資，將會在十年後形成一個更加多元化的高層領導團隊。

美國作家及詩人安傑盧(Maya Angelou)說過，「盡己所能全力以赴，當你知曉天外有天，再更上層樓。」成功改變組織文化的關鍵是教育。國防部必須教育決策者，依據資源所作出的決定可能會對部門的多元化和包容性目標，以及軍職人員的職涯產生潛在的負面影響。國防部應敦促各層級的決

策者(從戰術階層單位的部署任務負責人到國會議員)，考慮資源決策可能對性別包容所產生之連鎖反應。

國防部領導人應該檢討現行政策和程序，找出所有潛在的平等或職涯發展障礙。例如，適用於陸軍和陸戰隊的「領導職優先」(Leaders First)政策，同一軍種的資淺女性士兵在派任某單位之前，必須有女性領導職人員和訓練人員先加入該單位。²⁰ 其他軍種也附加了類似的非正式政策。例如，海軍要求在接納女性士兵之前，潛艦人員中必須有特定數目訓練有素和已經融入團隊的女性軍官，如前揭融入潛艦案例所述。空軍還針對一些部署任務、飛彈和機組人員採取了非正式的兩位女性(Two-Woman)政策。領導者希望這些政策能從資源、後勤和安全的角度提供幫助；然而，此類指導方針可能會限制這些女性軍職人員的潛力，因為她們在競爭激烈的單位符合所有接納女性的規定之前就已經準備好了。

此外，原先為了支持全男性單位的不適切或過時程序，則

必須加以釐清與更新。指揮官和士官幹部耗費太多時間來分析情況，以及決定如何以現有資源順利整合團隊；為這些領導者提供包容性團隊的程序可以減輕其負擔。國防部應該修改程序，並假定所有團隊都需要為男性和女性提供數量足夠的生活設施，而不只是預設的數量。例如，因為住宿容量的因素，某單位僅能容納八名女性任職就不恰當。必須要有一個支持混合性別團隊的程序，來處理任何數量的性別組合。預設特定數量的女性並不符合國防部的目標，而是要使最好的人員(不分性別)適才適任。國防部現在應該要更重視平等，而非擷節成本、效率和便利性。釐清並取消那些限制女性潛力的政策和程序。

國防部必須打造具有性別包容特性的聯合部隊，並根據所需修改目前和未來的措施，以適應性別包容的團隊。將成本納入未來的國防部武器系統、部署任務組合和訓練計畫(即便一開始會需要更多的經費)，將會產生多元性和包容性作戰人員群體的紅利。例如，在某些情

況下男女通用的個人防護裝備尚可適用，但是有些項目則必須根據個人體型量身製作。國防部必須從一開始就考慮每個計畫、單位、部署地點以及職涯領域的性別包容性，並且將生活設施成本列入支持戰備整備的需求。

結論

營造性別包容的環境需付出有形和無形的成本。決策者必須現在付出這些成本，打破女性的職涯障礙，確保能替未來培養經驗豐富的多元化領導者。與性別包容性相關的各種費用包括顯而易見的研究贊助，乃至不太明顯的成本，諸如在住宿安排規劃和決策上所耗費的勞動力時數。前文所假設的例子證明了一個基於資源看似無關痛癢的決策，如何改變個人職涯發展方向。國防部依照性別的階級分布分析揭示了一個明顯且重要的趨勢。潛艦性別融合策略明確顯示，規劃並且充足的資源可以為女性軍職人員提供擔任關鍵職務的機會。

正如潛艦一例所示，建立深



2021年3月4日海軍聲納技術上士(水面艦)考芙琳(Allison Coughlin)擔任在太平洋上羅斯福號航空母艦的舵手。(Source: USN/Alexander Williams)

思熟慮、目標明確的性別包容計畫，並採納本文所提出的建議，將有助於國防部確保女性軍職人員享有平等的機會。鑑於自2013年以來許多政策和程序的改變，許多領域已臻成熟，可以進行進一步的研究和定量分析。隨著國防部持續實施變革、投入資源以及實現性別包容，最終將因建立一支多

元化和包容性的聯合部隊而受益。

作者簡介

Monica Dziubinski Gramling空軍中校是第375通信支援中隊隊長。Warren Korb Blackburn海軍少校是美國運輸司令部程式設計分析員。

Reprint from *Joint Force Quarterly* with permission.

註釋

1. Department of Defense Directive 1020.02E, *Diversity Management and Equal Opportunity in the DOD* (Washington, DC: Department of Defense, June 8, 2015), available at <www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodd/102002p.pdf?ver=2019-03-11-081757-483>.
2. Stephen Frost, "Why Diversity Initiatives Fail," *HRZone*, October 20, 2017, available at <www.hrzone.com/lead/culture/why-diversity-initiatives-fail>.
3. Secretary of Defense memorandum, "Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule," Washington, DC, January 13, 1994, available at <www.govexec.com/pdfs/031910d1.pdf>.
4. Lory Manning, *Women in the Military: Where They Stand*, 10th ed. (Washington, DC: Service Women's Action Network, 2019), available at <www.servicewomen.org/wp-content/uploads/2019/04/SWAN-Where-we-stand-2019-0416revised.pdf>.
5. Government Accountability Office (GAO), *Military Personnel: DOD Is Expanding Combat Service Opportunities for Women, but Should Monitor Long-Term Integration Progress*, GAO-15-589 (Washington, DC: GAO, 2015).
6. "Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule."
7. Manning, *Women in the Military*.
8. Wendy M. Troxel et al., *Sleep in the Military: Promoting Healthy Sleep Among U.S. Servicemembers* (Santa Monica, CA: RAND, 2015).
9. 根據非正式調查之真實事件，當事人及該事件採一般性敘述以確保前述情況不公開。
10. *From Representation to Inclusion: Diversity Leadership for the 21st-Century Military* (Arlington, VA: Military Leadership Diversity Commission, 2011).
11. Defense Advisory Committee on Women in the Services, *DACOWITS 2018 Annual Report* (Washington, DC: Department of Defense, December 2018), available at <<https://dacowits.defense.gov/Portals/48/Documents/Reports/2018/Annual%20Report/DACOWITS%20Annual%20Report%202018.pdf>>.
12. Beth J. Asch, Trey Miller, and Gabriel Weinberger, *Can We Explain Gender Differences in Officer Career Progression?* (Santa Monica, CA: RAND, 2016).
13. "First Female Submarine Officers Prepared for Navy Challenges," *Military Hub* (2011), available at <www.militaryhub.com/article?id=369>.
14. Ray Maybus, memorandum for the Secretary of Defense, "Department of the Navy Women in the Service Review Implementation Plan," May 2, 2013, available at <<https://wiiisglobal.org/wp-content/uploads/2013/05/Navy-WISR-Implementation-Plan1.pdf>>.
15. Steven Beardsley, "First Female Officer Reports to Submarine USS *Minnesota*," *Stars and Stripes*, January 14, 2015, available at <www.stripes.com/news/navy/1st-female-officer-reports-to-submarine-uss-minnesota-1.323819>.
16. Jennifer McDermott, "Navy Hits Major Milestone for Women in Submarines," *Christian Science Monitor*, March 8, 2018, available at <www.csmonitor.com/USA/Military/2018/0308/Navy-hits-major-milestone-for-women-in-submarines>.
17. William Cole, "Navy Boosts Number of Women on Submarines," *Military.com*, May 8, 2018, available at <www.military.com/daily-news/2018/05/08/navy-boosts-number-women-submarines.html>.
18. Laura Towle, commander, Submarine Force Atlantic, Women in Submarines Representative, interview by Warren Korban Blackburn, May 5, 2019.
19. Presidential memorandum, "Promoting Diversity and Inclusion in the National Security Workforce," Washington, DC, October 5, 2016, available at <<https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2016/10/05/presidential-memorandum-promoting-diversity-and-inclusion-national>>.
20. *HQDA Execution Order 097-16 to the U.S. Army Implementation Plan 2016-01 (Army Gender Integration)* (Washington, DC: Headquarters Department of the Army, March 9, 2016), available at <https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/pubs/WISR_Implementation_Plan_Army.pdf>.

● 作者/Lauren Serrano ● 譯者/李育慈 ● 審者/洪琬婷

面對挑戰、勇往直前

In the Arena:
Lessons Learned about
Leadership, Politics,
and the Media

作者分享其獲得《美國陸戰隊月報》寫作競賽首獎後，其在領導統御、政治與媒體領域所產生之效應與所汲取的經驗教訓，並期勉讀者待在「競技場」上，因為那是領導者之所在。

我寫了一篇文章〈女性不應任職於美陸戰隊步兵單位之探討〉，贏得《美國陸戰隊月報》蔡斯少將盃論文競賽(Harold W. Chase Prize Essay)首獎。撰寫該篇文章成了催化劑，讓我得以學習領導統御、政治及美國價值在軍中、軍事文化、社群媒體、公共事務及媒體界之體現。當中許多複雜而慘痛教訓，是我從未透過美軍十一項領導原則或十四項領導特質所習得。重點在於，我實踐了羅斯福前總統所謂成為「競技場上



(Source: USMC/Zachary Zephir)

鬥士」之精神。

文章獲獎之後

當《美國陸戰隊月報》編輯室聯繫我，並告知贏得蔡斯競賽首獎時，我當下只想重新修訂文章。這是軍中行事低調、避免凸顯自我的傾向。



即便自認是在向長官說實話，我也害怕讓自己變成焦點。外子看著我說道：「每個曾經起身捍衛特定事物的人，難免引起波瀾、樹立敵人。沒關係，你毋須取悅任何人。」我真嫁對人了。

〈女性不應任職於美陸戰隊步兵單位之探討〉乙文在刊出前，該獎項是由一位將官在一間小型

會議室所頒發，在場觀禮者只有外子和幾位陸戰隊同袍。此前我因感到焦慮而婉拒了原規劃較為盛大的頒獎典禮，而這個場地溫馨融洽，很是理想。當天我向主持長官提及，得獎文章和爭議話題有關，因而外界可能激發的各式爭論讓我感到憂慮。長官則訴說他以勇敢的我為榮，並期勉我

勿因後續發生的任何事而停止寫作。我想，這位長官當時已預料到後續情況。

「批評者評斷強者跌得漂不漂亮，或是應如何做得更好，這些都不重要。榮耀屬於真正在競技場上的鬥士：臉上沾滿了灰塵、汗水與血污的人；勇敢奮鬥的人；遭遇挫敗但屢敗屢戰的人，因為過程本就充斥錯誤與失敗；堅持到底的人；抱持高度熱情與奉獻精神的人；為了理想奉獻自身的人。競技場上的鬥士，知道在最好的情況下，終究會取得最高成就。就算在最糟的情況下萬一失敗了，至少曾勇於挑戰極限，因此其地位永遠不是未知曉勝利與失敗的冷漠膽怯靈魂所能匹敵。」

——1910年美國前總統羅斯福

美陸戰隊裡與我要好的一位女性朋友，平時大力提倡將女性納入步兵單位。有趣的是，其夫婿是步兵初級班教官，對此事卻抱持相反主張。某天，我與這對夫婦共進早午餐，提及即將發表該篇文章，儘管這對話



2018年，一群優秀的美陸戰隊成員在加州聖地牙哥舉行的美軍女性官兵領導統御論壇上合影。(Source: USMC/Christina Lopez)

讓彼此感到不舒服，卻有開誠布公的必要。迄今，我們依然是好友。我體認到：與朋友意見相左無妨，但別讓歧見破壞友誼（想想美國金斯伯格[Ruth Bader Ginsburg]前大法官和史卡利亞[Antonin Scalia]前大法官，兩人生前儘管政治立場相左，彼此仍舊是摯友）。與同仁進行成熟的辯論，並尊重對方個人意見，是領導統御與明智判斷所不可或缺之過程。

〈女性不應任職於美陸戰隊步兵單位之探討〉乙文出版首日，我收到許多電郵、LinkedIn

訊息、手機簡訊。全國各地現役與備役軍人，不論陸戰隊上兵乃至將官都傳訊來了。當晚，與一名上尉同事用餐時，他驚歎，「哇，你在臉書與推特上紅了！」直到當時，我甚至還不知道那是怎麼一回事。我上網搜尋自己名字，對出現結果之多大感震驚。這些關注使我吃不消，加上害怕自己作了不利軍旅生涯發展且無可挽回的事，那晚我哭著入睡。我學會了：勇於挑戰，但須先瞭解挫敗、心碎、脆弱感及許多隨之而來的情緒。

在《美國陸戰隊月報》出刊後過了1週，該篇文章在許多管道被分享、轉發，也包括德國和以色列的報紙。我讀了一些評論，部分充滿敵意論調翻攪了我的胃，只好畏縮著關上筆電。至今我仍未回頭去讀那些評論，即使月報網站上的評論亦然。我體認到：在匿名情況下，人性的殘酷與嗜血一一現形。人們最好對此類社群敬而遠之，否則會動彈不得。恐懼失敗或遭受批評，使人避免涉入任何競爭。

相對於這些網路匿名者冷酷無情之批評，有些人選擇以其專業挑戰我的觀點。一位同袍在《美國陸戰隊月報》上發表一篇持相反意見的文章，我相當尊敬如此作法，也希望可藉此持續討論敏感議題。美國哈佛大學甘迺迪政府學院(Harvard Kennedy School)一位人士聯繫我，告知拙作是課堂指定閱讀教材，並希望聽取我對其他性別相關議題看法。美國陸軍戰院(Army War College)某位學官聯繫我，談論他的軍職女性專題研究。一位陸戰隊學長將我介紹給他就讀大學的女兒，後者正進行戰場上的女性之整合專題研究。在美軍女性軍官領導統御研討會(Officer Women's Leadership Symposium)上，我與陸戰隊分科學校(The Basic School)一名堅持反對主張的女性上尉教官展開熱烈且專業之辯論。

「任務與目的」(Task and Purpose)網站刊載一篇文章，指責我「謀害親姊妹、思維像個男人」，這指控令人痛苦但仍可勉強接受。其他散見於「華盛頓自由燈塔」(*The Washington Free Beacon*)等網媒文章則支持我的論點。我受邀參加「世界政治研究所」(Institute of World Politics)的學術

討論會，也定期出席美軍女性官兵領導統御論壇(Joint Women's Leadership Symposium)，在此平臺，性別融合一向是熱門議題。我學到了：確認自己參與的是專業領域。專業論壇使參與者得以進行有效而成熟的辯論。辯論精神是對事而不對人。

〈女性不應任職於美陸戰隊步兵單位之探討〉乙文刊出數月以來，自然有不少陸戰隊員、軍中同袍及文職長官持續與我私下討論。我曾與美陸戰隊大學(Marine Corps University)和海軍研究院(Naval Postgraduate School)教授激盪出精彩絕倫的論辯。一名在國防部工作的學姊對我照顧有加，並邀請我參加女性官兵聚會。我曾和某位傳奇的陸戰隊女性長官在寬提科(Quantico)度過一次令人印象深刻的午餐聚會。在和這些領導者共聚時，大家彼此熱切討論陸戰隊精神信念、陸戰隊相關事務、性別平等的意義，以及生活。這些年來，部分女性領導者依然是我的人生導師，她們並非官方指派之輔導員，因我並非其下屬，所以師徒關係是自然形成。我明白了：有時，優質師徒關係從指揮體系之外而產生，並源自於共通信念、價值和興趣。真誠並持久的師徒關係常係自然發展而成。

一些反駁論點所採取的角度及嚴辭抨擊態度，使我感到驚訝。顯然許多人並不瞭解「女性於陸戰隊步兵單位任職」(具備0311專長)與「同意女性派赴戰場」之間的差異。我從未反對女性從事戰鬥或投效軍旅，亦從未詆毀奉派至境外參戰、在敵火下戰鬥的眾多女性同仁。我也曾在戰區服役12個月並引以為榮，自認派赴伊拉克期

間有助達成單位任務。從未參軍者大多無法分辨「陸戰隊步兵單位實施性別融合」與「免除女性戰鬥任務」的差異。無論如何，從未參軍者仍有權表達意見，也可大聲疾呼。我學到了：人們只聽他們想聽的。社會議題與政策往往複雜且敏感。務必做好心理準備，因批評者可能曲解你的話語、血口噴人，並作出許多臆測，事後多半難有脈絡可循。儘可能確保你的立論穩固，並且詳加解釋箇中原由。

我的文章刊出數年後，爆發了2017年「陸戰隊聯盟」(Marines United)臉書私密社團醜聞。儘管

該醜聞未直接涉及女性在步兵單位任職議題，卻有關聯性。我密切關注此事，並反思先前「反對女性至陸戰隊步兵單位服務」的想法，是否無意間對軍中厭女文化與性騷擾等涵蓋面向較大的議題產生負面效應。

2017年3月，我前往位於美國國會山莊(Capitol Hill)的參議院聽證會列席，當時眾多參議員集中火力質詢陸戰隊最高領導階層，有關「陸戰隊聯盟」醜聞、陸戰隊性別歧視及陽剛文化。我坐在美陸戰隊前司令內勒(Robert Neller)上將、格林(Ronald Green)士官長、蕾諾德(Loretta Reynolds)



「陸戰隊聯盟醜聞」之參議院聽證會。(Source: USMC/Lauren Serrano)

少將等高階長官後幾排的位子，專注觀察這些長官以專業態度及同理心回復問題。會議室裡緊張氣氛明顯可感。我安靜端坐著，傾聽齊曼若(Kate Germano)備役中校對坐在我後一排的記者講述她在帕里斯島(Parris Island)之經歷。我也觀察到，當陸天娜(Kirsten Gillibrand)等參議員嚴辭批評前司令時，媒體便隨之瘋狂。當時我已懷孕39週，穿著民人服裝，與一般聽眾看來無異，謹慎不發一語。那一日，我很慶幸可以保持低調。聽證會後，我持續數週關注先前未曾留意的觀點，並以軍事戰略觀點評估性別融合議題。我明白了：情勢會發展、演變，觀點亦然。對資淺軍官而言，瞭解戰略背景可能困難重重，但仍應一試。領導者不會停止成長、思考與進步，必須主動從各方觀點全面思考議題。資深領導者的存在即為解決組織面臨之棘手難題。

〈女性不應任職於美陸戰隊步兵單位之探討〉乙文亦吸引了新聞媒體關注。我收到福斯新聞網(Fox News)主播拜爾

之訪談)、CNN節目、公共電視(C-SPAN)辯論節目等媒體通告邀請。在答復之前，我先徵詢了美國國防部公共事務部門意見，該部門基本上建議婉拒此類活動，我也遵照辦理。

繼而在文章刊出2年後，我受邀參加歐巴馬前總統的軍事座談會。公共事務部門表示我可以參加，因為這是總統行政辦公室(The Executive Office)所指導的軍事活動。儘管內部討論許久，是否應修正我的「美軍性別融合議題」提問，最後他們仍同意了，因為這正是該辦公室特別希望探討的議題。我和良師益友共同斟酌要向總統提問的適切性別融合議題。一位高階長官從繁忙的行程裡撥出了45分鐘，指導我預期情況。這位長官告訴我，「昂頭挺胸，直視總統的眼睛。我以你為榮。」這情景宛如昨日，他的支持賦予了我勇氣。

軍事座談會當天，CNN派遣一輛黑頭車至我華府住處，接送我與丈夫及1歲稚女至車程數小時以外的陸軍基地。官方為保護總統，後者行蹤必須保密，動線等後勤整備事項族繁

不及備載，因此與會者車輛也必須調換車輛與駕駛。我們在陸軍基地大門下車，擠進另一輛車後座，同乘者包括一位榮譽勳章(Medal of Honor)受獎人及一位曾任軍事紀錄片主角的陸戰隊同袍。笨拙如我，拋了幾個直接的問題，像是「身為還活著的榮譽勳章受勳者是什麼感受？」他自信闡述獲選過程，以及此事對他一生的影響。我很榮幸擁有這場私下對談機會，他謙遜的態度感染了我。

剛抵達座談會場，CNN工作人員立刻引導我入座，並錄製歐巴馬前總統抵達會場前之開場片段。當時我心想，CNN主播塔柏(Jake Tapper)本人看起來和電視上判若兩人，也對他能夠1秒進入主播模式印象深刻。歐巴馬前總統一抵達，攝影機分秒不差、開始拍攝，並進入觀眾提問階段。沒多久，工作人員以麥克風輕碰我的肩膀，提醒我預備了。儘管我已熟記臺詞，仍無法克制看著小抄，擔心在全國電視節目上啞口無言。提問後，歐巴馬前總統應答之中曾看著我，並稱讚

我的體能一定比他好。我手握麥克風，還差點脫口而出，「報告總統，我正懷著四個月的身孕。」不過，我想這不太恰當而作罷(儘管這會是向家人宣告懷孕消息的難忘方式)。

整場座談會期間，我澈底折服於歐巴馬前總統隨機應變的能力，在毫無小抄或中場休息下流暢回應。座談會結束時，他費勁穿越群眾，向提問者握手致意。當輪到我時，我向歐巴馬下戰帖，在後方體育館比賽拉單槓，他婉拒了，並說他該前往下個行程了。

這場座談會在全國電視頻道播出之後，我接到許多良師益友的電郵和簡訊，也學會忽略其他惡意批評。翌日，我到聯邦調查局陸戰隊駐點辦公室上班，同仁多次播放這場座談會，我感覺恍如隔世。當週至五角大廈洽公時，不少學長姊在長廊上認出我而把我叫住，這對在國防部一向是無名小卒的小小上尉而言，感覺實在奇怪，我十分不自在。

2017年，我參與「All Marine Radio」電臺訪談，其間數度失言，對於部分發言感到後悔。

2017年11月，我和幾位遠較我更為優秀的女性陸戰隊同袍接受《華盛頓郵報》(*the Washington Post*)專訪。我不喜歡郵報刊出的其中一張照片，並對該報將長達1小時訪談內容斷章取義為一段文字感到不快。我體認到：一、身處競技場，可以使人邁向前所未有的新方向。這場旅程部分伴隨有趣及刺激場景，但別讓興奮壓倒明智判斷、泯滅謙遜態度，或消耗了自我。記得身為軍人之忠誠。二、謹慎與媒體互動，並提前請教溝通戰略軍官(Communications Strategy Officers, COM-MSTRAT，前身為公共事務官)。

溝通戰略軍官可提供諮詢，亦需堅守底線並保護全軍。遠離抱持政治偏見的媒體。當有疑問時，尋求師友意見與上級指導。三、當領導高層(如總統)下令舉辦論壇，討論對軍種至關重要的火線議題，積極任事。倘若長官拋出問題，別只說長官想聽的話，而應直言不諱。

過去這些年來，我曾數次受邀參加美國政府高層的敏感性閉門會談與相關活動，也曾出席數場午晚宴，與軍方高階長官、外部說客、政治人物、勇於發聲的軍中同袍及具政府影響力人物交談。某晚在一場正式社交場合報到時，櫃臺的女士



CNN實況轉播歐巴馬前總統參加美軍軍事座談會。(Source: USMC/David Serrano)

出乎意料帶領我到VIP區，那裡有幾位具影響力人物正等著與我談話。整晚我獲得飲品無限量供應的招待，並針對美軍之未來深度討論一番。我對這類政治活動略知一二，但從未想過自己會身處其中。儘管我總是透過適當管道及諮詢後，才決定參與這些活動，但對於要參加、不參加哪些活動，仍謹慎以待。我有自知之明，自己是被當成鼓吹政治觀點之象徵，我受邀參與這些場合，是因為我是個不認同女性至陸戰隊步兵單位服務的女性陸戰隊軍官。有許多男性亦表達類似主張，但他們的性別使其無法獲得大眾關注。我明白了：政治是一潭濁水。決策與影響力過程是不透明的。遊說者與特殊利益團體有各自打算，有時會將特定人士視為推動訴求的籌碼，而不顧對其事業或個人生活後續可能衍生之影響。留心這些論壇至關重要，受邀進入此競技場時，務必張大雪亮的眼睛。

儘管《美國陸戰隊月報》刊出〈女性不應任職於美陸戰隊步兵單位之探討〉乙文至今已6年，我的生活仍深受影響。幾乎每次任職與歡送會中都提到此文，陸戰隊同袍也會與我閒聊文章的事。數個月前，一位女性陸戰隊員在僅限女性陸戰隊員加入之臉書社團「可行的改變」(Actionable Change)再次刊登那篇文章，並加上女性同袍未彼此支持的惡劣註解。我以長篇貼文回應，詳述過去的性侵與性騷擾時空背景因素，以及當年之思維理則等(當時我剛晉升上尉，甫結束12個月的駐伊拉克任務，該處性侵、性騷擾和行為不當事件，一直干擾作戰任務。當年，我身處黑暗之中)，而我發表在該臉書社團的最後一段文

字值得分享給更多人。內容如下：

我是否後悔撰寫這篇文章？我沒有後悔，因它激發了必要之辯論，並教導我許多經驗教訓，關於我想成為何種人、想堅定擁護哪些事項，以及想保衛什麼樣的國家。婉轉來說，我也認為這篇文章可說是推動與接納各項改變的催化劑。顯然文章部分內容具有爭議，但我們自此之後並未將女性排除在陸戰隊步兵單位之外，陸戰隊得以扳回一城，並保有進步空間。在撰寫文章時，我從未想過這些想法可能成真。現在，我仍然抱持當年同樣的觀點嗎？答案是一體兩面，我的許多觀點改變了，但部分觀點維持不變。我仍相信任務與戰備應驅策軍務革新，而不是透過社會議題事件被迫改變。然而我亦認同性別融合的好處，我認為所謂「軍中兄弟情誼」(換言之，厭女症)，根本是一派胡言。我個人認為，期待男女任務角色可以互換，不僅是天方夜譚，亦有損女性珍貴獨有的特質。我依然認為在美軍，性侵與性騷擾將是持續存在的問題……顯然在所有的男女性混編步兵單位，不當性行為與未嚴守分際之狀況有增加的趨勢，每一個我服務過的單位都不例外。然而我的觀點或上述任何主張重要嗎？其實不然。美陸戰隊性別融合的政策已經確立，陸戰隊也奮力向前邁進。既然如此，為何你不向前看呢？我對於性別融合政策早已釋然，也處在軍中與時俱進的行伍之中。我仍是現役陸戰隊軍官，當上級交付我合法的命令時，無論我個人對此命令是否存疑，我仍奉命行事。無論如何，我希望與陸戰隊姊妹們在軍旅攜手共進。

我學到了：個人發表之文章與網路貼文，永遠會成為其名聲的一部分，倘若沒寫好，就會陰魂不散。甚至在人們認識你，或給你機會之前，這些表述已經形塑其他人對你的觀感。但是一名25歲的中尉，其行事風格，不代表其到了35歲成為少校，或45歲成為上校時仍不會改變。領導者必須與時俱進，持續成長，甚至改變固有思維。即便誤判一件事，也勝過漠不關心。

結語

希望藉由分享我自身過往部分經驗，可避免他人重蹈覆轍。至少也會知道，若讀者像我一樣固執且總是大聲疾呼，後續會發生什麼事。我從未想過，刊登在《美國陸戰隊月報》上的一篇文章，會讓我見上總統一面、不同社群對我有愛有恨，

也沒想過這篇論點會對我的的人生造成如此深遠之影響，儘管這些影響有好有壞。

結論是，無論身處在何種競技場上，均應聰敏謹慎行事。(不見得一定要投稿《美國陸戰隊月報》)場上人士可以抱持的態度包括向長官說真話、保持言行一致，以及向良師益友諮詢。行事低調雖然安全，卻無法碰撞出有意義的結果或促成改變。變革推動者需要承擔風險。別畏懼表達自身觀點，但須知何時應放下個人意見，停止與他人辯論，遵守命令行動。犯錯或改變觀點實屬無妨，當有疑慮時，考量道德良知、精神信念與請教良師益友。還要永遠記得，你我不必霸占競技場，而應著重於對團體有益的事務。

在這幾年中，有位益友在艱困時刻鼓勵過我，其話語讓我銘記至今。在他卓有成就的軍旅生涯

裡，幾乎在每一階段都曾遇到困難或引起紛爭。這位賢達告訴我，別怯懦、應感到自豪，還要繼續待在競技場上，因為那是領導者之所在。

作者簡介

Lauren Serrano少校現為美陸戰隊密碼支援營(Marine Cryptologic Support Battalion)第2連連長。其曾任美陸戰隊陸空特遣部隊情報官、中東外事軍官及武器暨戰術教官。

Reprint from *Marine Corps Gazette* with permission.



美國國防部《星條旗報》頭版刊出作者與稚女合照。(Source: USMC/Lauren Serrano)