

軍校性別教育的反挫：從性別角度反思「兩性營規」制度

**Backlash of Gender Education in Military Schools:
Reflecting upon the Military “Gender Rules”**

崔艾湄

Tsui, Ai-Mei

Author's Correspondence Information

作者通訊

崔艾湄 Tsui, Ai-Mei

Lecturer

Department of Psychology and Social Work

Fu Hsing Kang College, National Defense University

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系講師

No. 70, Sec. 2, Zhongyang N. Rd., Beitou District, Taipei City 11258, Taiwan(R.O.C)

摘要

自從近年女性在軍校或軍隊中的比例逐年提高，性別平等教育在軍事組織中一直是極為被重視的一環。但透過軍隊中針對兩性互動所規範的「兩性營規」進行文本分析，我們認為軍校及軍隊中對於性別平等的觀念和設施嚴重不足。本文將就軍事組織空間及行政管理制度作為分析面向，思考軍隊中「兩性營規」的意識形態及影響，希望後續影響能作為軍隊未來改善政策方向及制定性別平等教育之參考。

關鍵字：性別平等教育、軍隊、兩性營規

軍校性別教育的反挫： 從性別角度反思「兩性營規」制度

壹、前言

筆者近來埋首軍事院校有關性別教育的研究過程時，才驚覺軍隊行之多年的「兩性營規」是如此深刻的影響著軍校學生，乃至於整體軍隊組織。於是，暫且抽身於性別學習的議題，於此之前，我想先單獨談談國軍「兩性營規」制度在我現正從事的軍校性別教育研究中佔了什麼樣的角色？從制度面到執行面，我們又看到了哪些問題？對此，我必須深刻的反省，一向自認具有高度性別覺醒且自詡為軍隊性別研究者的我，居然到現在才發現，這影響我軍旅生涯十數年的性別制度，是如此的缺乏性別思考，而我身處其中卻怡然自得。今從性別分析的角度為文論述軍隊「兩性營規」，不是為了批判而批判，更重要的是，這也是我對於軍隊性別教育反身性思考的一種實踐。

每當報章媒體斗大的標題又寫著「國軍性醜聞」時，我都會心頭一驚，一方面擔心媒體過度渲染和漫罵評論軍隊的管理制度後，會加劇並加速軍隊對於性別相處間的控管機制，例如：在媒體報導「國軍李姓女連長與部屬舌吻照片 PO 上網」乙事後，國防部隨即在民國 99 年 4 月間的軍紀檢討會中，針對部隊中屢有官兵肇生性騷擾與妨礙自主的不當行徑向官兵提出要求，為加強「兩性營規」管理，將「嚴禁夜間邀約女性同仁營外餐敘」，且不論休假與否，女性官兵也必須在晚上九點前離開餐敘現場，就當時要求的立場是「以維繫性別平等規範」為目的。而我另一方面的擔心，則是國軍又將深陷「兩性營規」的泥沼，在不斷強化男性加害、女性受害的認知下，模糊也忽視了權力結構才是國軍許多性醜聞背後的黑手，據此，以下特別舉出幾例非傳統「男加害－女被害」形式的組合，例如：民國 96 年，陸軍男性上校於餐敘後，利用職權要求送他回營的男性少校提供性服務、同年又爆發聯勤某位男性少校軍官對男性志願役士兵強制猥褻、隨後在民國 98 年，由立委揭發手機爆料的影片顯示，國軍某幹訓班的 2 名學員當眾做出猥褻行為，在場包含值星官在內約 40 人，皆鼓掌叫好、民國 99 年某位上尉女性連長於餐敘席間與女性部屬舌吻，遭人爆料行為不檢。可以想見的是，「性騷擾」甚或是「性侵害」在媒體後續的推波助瀾下對於國軍形象的傷害之大，而國軍通常能做的只有持續加強

對女性的保護措施、或是透過「兩性營規」的不斷宣導，以維持軍事組織中的既有的性別秩序。反思其思維，可以想見的是，從軍校通識教育中的性別課程到軍隊中針對性別主流化的在職教育，都輕忽了性別思考面向的重要性以及「兩性營規」對於軍校與軍隊中性別實作（doing gender）的影響。

自從民國 83 年及 93 年分別擴大招募女性進入軍官學校及女性士兵進入軍中後，女性在軍隊中的比例從 2% 提升至 15%，與軍隊的關係可以說進階到另一個實質互動的階段。回溯 83 年迄今近 20 年來與軍事相關的性別研究中，從對女性在軍隊中的角色建構乃至於母職經驗等，研究面向多元且豐富，筆者僅以近 5 年（民國 96-101 年）的 28 篇研究成果（附錄表 A1）作觀察的範圍，透過臺灣碩博士論文系統搜尋後，將軍隊的相關的性別研究區分為以下三部分：一、性別角色在軍隊事務及家庭間的衝突；二、軍隊組織文化對女性領導模式及升遷的互為影響；三、對女性軍人主體經驗的關懷書寫。其中有關軍隊政策面或制度性的規範對性別建構的探討則未見討論，然若將研究場域從軍隊限縮至軍事院校，則同樣運用臺灣碩博士論文系統搜尋，以關鍵字「軍校」作為搜尋條件，所獲得的 78 篇（民國 73 年至 101 年間）以軍校為標題的論文中，均無與性別相關的研究。顯見，既有的研究文獻裡，均輕忽了軍隊及軍校中制度化下性別教育所潛藏的影響，而軍校作為軍官幹部接受性別平等教育的啟蒙地，似乎又更為人所忽略了。

因此，筆者希望藉此研究發想強調的是，前文所述的諸多媒體報導所引發的擔心，我認為都是因為缺乏了性別思考，所以導致有永遠防堵不完的「性醜聞」事件，而在軍校中的性別教育，筆者又期待以「性／別教育」作為思考的命題，是希望藉此引導大家省思在軍隊中還有許多比單純「生理性（sex）」更傷人的類「別」，如在軍隊權力結構中的階級、職務等，又或是對於同性性慾取向群體的恐懼及排擠。因此，為了讓讀者更瞭解軍組織及其管理的本質，本篇文章的鋪陳將從軍校／隊組織的性別分析開始，對於職業軍人（通常指軍隊中的軍、士官幹部）而言，軍校及軍隊是他／她們性別學習最初的場域，而是什麼樣的意識形態左右著這些國軍未來幹部的性別建構呢？其次，我們要討論貫穿所有軍事組織（包括軍事院校及各軍事機關）在性別管理上的重要機制——「兩性營規」，它透過文字的梳理，分別對不同性別傳達了什麼形態的約制？而後，我將以對軍隊多年的個人省思、觀察筆記，及過往研究中的訪談實錄（包括女性軍人的深入訪談及軍校的焦點團體）¹ 作為國軍「兩性營規」的分析依據，讓所有關心軍隊性別平權的先進們能從此出發，為更和諧及完善的軍隊性別平權而努力。

¹ 本研究內容主要採文獻分析，另個案訪談部分則援引研究者碩士論文《金門地區女性軍人之支持網絡：女性主義觀點的省思》之深度訪談內容，至於焦點團體則是以國防大學政戰學院三、四年級的男、女性學生，主要考量則為高年級學生經過較長時間軍事社會化過程，對於軍校教育中各類措施和制度的設計旨意有較高的體會，團體進行方式區分男性一個、女性二個，共計三次團體，團體

貳、軍校／隊組織的性別分析

基進女性主義的代表者 Kate Millett (1970) 在她的經典之作《*Sexual Politics*》中寫道：「我們的社會是一個父權社會，當我們聯想到軍隊、工業、科技、大學…等，社會中每一個權力的地位都是操縱在男性的手中時，這就是最好的證明。」當然，父權體制這個概念後來亦變成各家女性主義通用及標準的詞彙，它被廣泛運用於解釋家庭互動、勞動市場、性別暴力、以及社會文化間的關係。Raewyn Connell (1996) 指出集體陽剛特質 (collective masculinities) 的存在，也就是一個社會（或群體）的性別建構定義了特定的行為模式，並使之在群體層次上具主導性。例如男性特質在公司機構、軍隊、政府部門及學校被定義展現出陽剛文化，影響著個體，而本研究所探討的軍校／隊場域即可說是具集體陽剛性的環境。但我們在性別觀點解讀軍校／隊組織背後的意識形態時，要能先釐清父權、軍校／隊以及男性之間的關係。筆者認為可以下述三方面解釋：

一、絕對陽剛氛圍的軍校招生制度及徵兵制的集體雄性文化

在民國 83 年之前的陸、海、空等軍官學校是純男性的軍校，開放女性報考至今，以 102 學年度的軍校正期班招生簡章所列的招生員額總表來看，三軍官校及國防大學所轄政戰、理工、管理學院等六所軍校合計招收 1,027 員，其中男性佔 912 員 (89%)、女性 115 員 (11%)，懸殊的男、女比例，可以軍隊人力結構面的運用需求作藉口，然檢視男女學生錄取的標準，以陸軍官校「個人申請」管道的最低錄取標準為例，² 男性 55 級分、女性 64 級分，雖各校各科系錄取分數不一，但女高男低的錄取模式是一致的（國軍人才招募中心，2013）。可見父權透過分數與錄取員額的權力控制制度，以持續日後陽剛軍隊的運作與男性的優越地位。而，徵兵的服兵役則可以說是整個父權社會再複製的一個小動作，因為兵役是所有男性必經的一段歷程，並讓他們擁有共同的生命經驗。甚至在社會上的徵才版面中，「役畢」亦透露著父權的意識型態，兵役經驗在男性間建立起一種無形的團結和認同。

成員的募集，則是透過連隊幹部的公開宣導及同學私下招募，採自願參與方式。必須澄清的是，焦點團體是源於研究者另正從事之軍校性別學習課程研究的內容，非針對本文所設計的研究內容，然部分討論議題可回應本文問題，故應用之。

² 目前軍官正期班的入學方式僅有以學測成績申請乙途，其中又區分為「個人申請」及「學校推薦」，最大的差異為「個人申請」評斷標準全以學測級分作為錄取標準，而「學校推薦」依各校性質差異，有口試、審查資料及學測成績的比例分配。

二、身體創造出的權力象徵

Michel Foucault (1926-1984) 在《規訓與懲罰——監獄的誕生》(劉北成、楊遠嬰譯, 1992) 中, 強調軍隊對於軍人的肉體所實施的微妙控制, 便是一種權力的支配方式。軍隊以運動、戰技操練等方式, 型塑出勇猛頑強的「戰士」形象, 以透過體能的強弱來粗略區隔兩性的地位, 因為, 只有經得起身體磨練的人, 才配稱的上是真正的男人及軍人, 在此前提下, 女性便自居於次位。以國軍於民國 98 年新頒布的「國軍基本體能訓測標準表」中的男女標準作對照, 最大的突破是在新規範中, 兩性的測驗項目均修正為一致,³ 但以軍校男女學生所處年齡層的 19-22 歲級距中 3,000 公尺徒手跑步乙項的標準來看, 合格標準為男性 14 分、女性 16 分 50 秒, 差距將近 3 分鐘。體能在本質差異的前提下, 女性就身體權力部分自居於次位。

三、性別區隔的軍校員額分配及強化性別角色的軍隊分工制度

軍校招募女性學生已逾 20 年, 檢視 102 學年度的軍校正期班招生簡章中的員額分配, 仍維持單一男性的科系有海軍官校的飛行生(含各科系)、以及空軍官校的飛行生(含各科系), 換句話說, 女性得以接受軍校中正統的軍事訓練及各類專業科系的教育, 但飛行生的專業/特殊性質仍為男性學生所獨佔, 無獨有偶的, 四年官校畢業之際, 軍隊仍排除女性學生於部分兵科, 比如陸軍裝甲兵便始終堅持單一男性的傳統。從進入軍校時科系的員額制定到畢業時的兵科選擇, 軍校透過制度的權力分配, 以及基於對女性軍人的「照顧」, 女性通常在後勤、補給、運輸等非直接戰鬥的環境服務, 強化日後進入軍隊時的性別分工的合理性, 傳達軍隊中部分涉及直接戰鬥、具高危險性又或是有高度專業性質的職務並不適合女性出任的意識型態。對於軍校教育而言, 讓男、女性學生接受日後軍隊中性別分工邏輯的適當性, 不僅能夠維護既有的男性權力結構, 也能讓女學生接受階級中較次位的安排, 並自行合理化解釋升遷遲滯的現象; 對整個軍隊體制而言, 性別分工不但能夠維護既有的男性權力結構, 亦能有效利用女性的人力資源, 因而反映出父權體制及資本主義對於軍隊中女性人力再控制的邏輯。

在此其中, 軍校中男性與女性的角色和經驗幾乎是對立的, 於是軍校接受了父權體制所傳達:「軍隊是為男性所設計的, 女性必須被排除在外」的訊息。我以為

³ 民國 98 (2009) 年之前的國軍基本體能共四大項, 包括 3,000 公尺跑步、仰臥起坐、60 公尺折返跑和引體向上, 其中 3,000 公尺徒手跑步一項, 女性為 2,400 公尺、引體向上乙項, 女性為屈臂懸垂, 且標準均不一。之後的「國軍基本體能訓測標準表」將兩性的測驗項目均統一為 3,000 公尺徒手跑步、2 分鐘仰臥起坐、2 分鐘伏地挺身等三項。全軍各單位, 包括軍事院校及新訓中心皆適用此標準。

在這個傳達的過程中，男性只是軍校中為父權鞏固權力的執行者或代言者，因為兩性同在父權以階級堆砌的制度中求生存，無論男性或是女性其實都在父權的掌握中。只是加入了性別意識的操作後，男性氣概無疑地成了主流的軍校價值。

參、國軍「兩性營規」的意識形態

國軍自民國 83 年開始招募各軍官學校的女性學生，民國 95 年正式招募首批 2,900 多位志願役女性士兵，十餘年間，女性在部隊的人數及比例快速增長，有關軍中性別平權以及與性騷擾有關的性別議題亦開始引起社會關注。事實上，為女性加入軍隊後的管理機制預作準備，國防部早在民國 86 年 12 月即頒布《國軍女性軍職人員營區生活管理規定》，另配合政府於民國 91 年公布的《兩性工作平等法》⁴ 以及民國 94 年公布並在次年施行的《性騷擾防治法》等法規，國防部亦進一步依據《陸海空軍懲罰法》、《國軍內務教則》等，相繼於民國 91 年令頒了《國軍人員兩性營規管理規範暨懲處原則》、《國軍人員性騷擾處理實施規定》等，並在民國 96 年所修正的《國軍內部管理工作教範》中，以專章明確律定了男女性軍、士官、兵、文職及聘僱人員等應共同遵守之規範及懲處規定外，亦於其中獨列〈女性官兵營區生活管理規定〉，此即本文所指稱之國軍「兩性營規」，亦為各軍種賴以依循的母法。是以，國防部部令之《國軍內部管理工作教範》為本文探討的主要文本，此教範對國防體制中的軍事院校、機關、場庫乃至於所屬官、員、生、兵，均為其管理及約束的範圍及對象，亦言之，《國軍內部管理工作教範》為所有國軍人員日常生活的規訓。

民國 96 年國防部令頒的《國軍內部管理工作教範》，同時也是本文探討國軍現行針對「兩性」管理時的主要依據，教範中對於兩性的服裝、髮式均有明確律定，並在第二章〈營規及事務管理〉的 02106 條中，明列了「兩性營規管理」的 1.基本原則、2.性騷擾定義、3.防制性騷擾行為規範、以及 4.申訴與懲處等內容，從上述篇目名稱中顯見，內部管理規範的重點置於性騷擾的預防；另在 02107 條中，獨列了〈女性官兵營區生活管理規定〉，其中包括了女性的服勤規定、生活管理等兩大項。此外，根據本規範，各軍種均演繹出更細緻的「兩性營規」，並區分為對「男性」、「女性」及「共同的」管理規範，這也將是本段檢視及討論的內容（條文 02106、02107 全文如附錄 B1）。以下便從幾方面分述筆者的觀察及對國軍「兩性營規」條文中意識形態的分析：

⁴ 《兩性工作平等法》於民國 91 年 1 月 16 日公布，並於民國 97 年 1 月 16 日修正其名為《性別工作平等法》。其目的在保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除歧視、促進性別地位實質平等之精神。

一、對立的二元性別導致異性戀獨尊的性別圖像

從規範名稱「兩性營規」即可窺見國軍對於性別仍停留在「非男即女」的生理性別思維中，故條中規範的對象均為「男女」或「異性」。如基本原則中即寫到「男女官兵應本兩性本權原則…嚴守分際（02106-1）」、另在規範中亦提及「辦公室、工作場所等應避免男女獨處一室（02106-3-1）、進入異性長官辦公室，應遵守禮節規定（02106-3-2）」等，此二元性別的對立及忽略多元性別的可能，會導致當發生筆者於前述所舉有關「男男」或「女女」的性騷擾案例時，規範會顯得左右支絀。

性別的二元化又如何導致軍隊中異性戀的獨尊呢？我們試以下文規範的文字作檢視：「具隸屬關係的異性長官、部屬間交往，尤應嚴守公私分際（02106-3-4）」、「舉凡訓練、值勤、集會、工作等，均不得藉機蓄意碰觸異性身體（02106-3-7）」、「袍澤間相處，在動作方面，不得以身體、手、腳觸及異性個人身體（02106-11-4）」。

其中多所律定軍隊中異性間的交往（不論是否為情感間的交往），嚴禁有肢體上的觸碰，乍看下在軍隊環境中，異性間的肢體互動似乎是危險且違反規定的，然而，這是出現在兩性營規管理中「防治騷擾行為規範」條文中的文字，也就是說，軍隊組織肯認異性戀的正當性和自然性外，也擔心營區內的異性間即有可能出現逾越分際及規範的行為，但同性間的肢體互動呢？以往軍隊中的男性文化，如阿魯巴，⁵ 都被美化成軍隊中男子氣概的強化教育或儀式，但若論及同性間情慾互動的可能性，軍隊則是避而不談且視而不見的，這在裴學儒（2000）的論文中，有對男同性戀者兵役經驗真實樣貌的深刻描述。因此，筆者以為，出自性別二元對立概念下的軍隊，雖仍堅持父權結構下傳統異性戀的文化認同，但更深層的是，軍隊對於「同性戀」的恐懼和排擠，對此，軍隊要落實真正的性別平等及性別人權上，在觀念上的突破仍有努力的空間。

二、男強勢女弱勢的性別假定，強化女性被保護的正當性

前文論及兩性營規管理中均著重在性騷擾的防制，而是誰防制誰呢？我們也可以在以下的引文中看到性別的刻板印象。在「國軍內部管理工作教範」中兩性營規管理中律定：「凡團體營內外聚餐、KTV 或卡拉 OK 等非公務之活動，應尊重個人

⁵ 「阿魯巴」即一群人把壽星、受獎者或值星官等目標對象，以多對一的方式將這些對象逮住、抬起、扳開雙腿，讓這個人的生殖器官對準樹幹之類的硬物撞上去或磨擦，進而引起笑鬧等氣氛。國防部早在民國 93（2004）年就已下令禁止官兵之間出現阿魯巴的行為。

意願，不得強迫參與亦不得強邀飲酒，並應於夜間 10 時前結束（02106-3-6）。」而根據彭光偉、鍾家豪（2010）報導，在民國 99 年間，肇生某位女性排長因在夜間餐敘後不但遭同事性騷擾，甚至疑似遭長官性侵案件之後，國防部遂律定「女性官兵只要參加晚上的飯局，最晚不能待超過 9 點就必須離開。」顯然，國防部認為兩性營規中性騷擾防制的是男性，而需要被保護的是女性。我們再透過今（民 102）年 2 月《青年日報》上一篇陸軍司令部（2013）所發表〈恪遵兩性營規、重懲輕蔑騷擾〉的專文，檢視軍種對於國防部所制定之兩性營規所延伸出來的思考：「對女性的要求：（二）…個人夜間 22 時後獨處或加班，若無法避免時，應向權責長官報准或專人陪同，以策安全。（五）對團體營內外聚餐（飲酒）、KTV 或卡拉 OK 等非公務之活動，不必勉強參加（全文見附錄 C1）。」必須要深入檢視的是，這些要求並未見於對男性的規範中，這也就是「男強女弱、男加害女被害」性別刻板印象所呈現出的結果，同時也強化了女性在軍中為身被保護者的角色認知。

此外，在國軍內部管理規範 02107 專文所述的「女性官兵營區生活管理規定」中的「生活管理」亦提及：「（一）女性宿舍寢室、浴廁等整體設施，應與其它男性宿舍區隔，並以安全為主，妥予規劃，俾利管制」、另「（三）未婚者不得擅自在外租屋住宿，權責管理單位應特重與家屬之聯繫，以免衍生安全問題。」從營區住宿的安全到未婚女性軍人營外住宿的安全，軍隊組織單列一項女性官兵的管理規定闡明其作法，相同的，也未見有單項規定是針對男性官兵的住宿安全，足見「女性安全」對軍隊的重要性，但這不但再次印證了軍隊仍以父權思維在對待所屬的女性軍人，並以保護女性為其責任，也同時愈形製造軍隊中性別平權的矛盾及衝突。

肆、「兩性營規」在軍校場域實踐下的性別意涵

父權體制得以透過無所不在的樣貌在團體生活、報酬體系和權威結構中，遂行著社會控制、權力分配、價值導向等規則（rule）、規定（regulation）和規律（routine）的多重影響（Connell, 2005）。反映在軍事場域中，我們則可以泛指所有有形、無形及所有文化要素結合並相互作用的一種整體性環境，這樣的因素包括了空間（如軍事建築的設計、生活設施）、文化情境（指軍隊文化、制度、規範），人際關係（如學長學弟制、資深及新進的關係）等，接下來的討論，將著重在「兩性營規」的規範是如何在日常生活中操作著性別關係中的互動位置及結構，而這也是本文反省的角度與分析和思考的方向。

一、空間設計上的性別偏見和歧視

我們在討論「兩性營規」對營區生活管理時，空間設計絕對是我們關注的一個重要面向，因為空間是社會的建構，建築物和社區的空間安排，會反映並加強了社會中性別和階級關係的性質，也會助長了某些群體支配其他人的權力（王志弘、張淑玫、魏慶嘉譯，1997）。以軍校為例，軍校中許多制度的設計是爲了讓學生在進入部隊時能順利銜接，從性別的角度觀察，多半是使學生及早習得如何與其他性別相處，但必須的性別隔離與區別雖然是爲了在認知男女有別的狀況下相處，但也通常帶有性的意涵，甚至也會伴隨著恐嚇性的意味。如女性學生宿舍必須加裝鐵門鐵窗、禁止男女共處一室或兩性共處必須在開放空間等已具體規範的「兩性營規」。

辦公室內除非不要，應盡量避免男女獨處一室內辦公，以免產生不必要之誤會。（國軍內部管理工作教範 02107 女性官兵營區生活管理規定-3-3）

若因任務、工作需要或設施不足等因素，無法避免獨處時，應先報准，並開啟門窗或設置透明門窗，以免造成誤會。（國軍內部管理工作教範 02106-3-1）

可以想見的是，對一個純男性的空間，女性的存在對維持既有秩序而言是危險的，因此，兩性營規中所謂的「以安全爲主」，其具體作爲就是以鐵窗將女性軍士官的宿舍層層上鎖，將女性軍人「隔離」起來。軍校的管理制度不僅要建立上、下階級（指揮者及被管理者）的權力關係，更要維持性別的秩序。於是，鐵門窗—這獨特的軍隊風景，普遍出現在國軍所有有女性的場所中（崔艾湄，2004；劉欣怡，2011；周海娟，2012）。在筆者的焦點團體中，女學生亦曾對此提出熱烈的回應：

我覺得那扇鐵門是保護我們。（焦點團體 3-38）

幫女生宿舍裝鐵門是對我們的一種保護…如果今天男生硬要做什麼的話，這還是可以保護我們的。像今天的情形（學弟幫忙裝冷氣），鐵門就會有一種隔離、保護我們的用意，因為那時男生進入我們寢室時，我們就覺得很不自在，不太敢亂動！（焦點團體 1-23、25）

然而，以訓練精實著名的西點軍校中卻不分男生女生宿舍，女生三個人住在一個房間，門上不得置鎖。這是另一個可以提供我們思考的方向，「隔離」是不是保護的唯一方式？因爲基於父權保護的心態，鐵門窗也同樣的出現在部隊現場中，我們要問的是，保護！是真實的善意？抑或是枷鎖？

「長官會特別考量的就是女生的安全問題，比如說我們有各間寢室，那他們會在各間寢室外面上加上鐵門、鐵窗，然後我們的寢室也是設計成套房式的，

就是盥洗設施都是在房間裡，所以真有什麼事情的話，我們應該也是蠻安全的（個案訪談 G13）。」

「我們女生寢室有鐵門鐵窗，所以就又更放心了（個案訪談 I6）。」

筆者回顧了不同的研究過程後，均發現以鐵門、鐵窗為女性建構的保護及支持環境，隱然已與女性軍人間形成了一種共同的「默契」及「習慣」。因為研究中的女性學生或軍人均對鐵門、鐵窗視為營區生活的常態，且大部分以「較安全」給予正面的評價。

觀察女性集體生活空間的設計，除了在空間的運用上以「被保護者」的需要為名，裝設鐵門窗外，就位置而言，女性宿舍也多設置於生活區的中央或於指揮部正對面，以性別研究的觀點檢視，這是所有男性得以近窺的中央地帶。我們不難看出公共空間設計是擁有權力者界定地位的象徵，而一向由男性居主導地位的軍隊中，空間的安排多透過男性的經驗、男性意識所產生，於是女性在其中的位置，不是邊陲地帶就是中央顯目位置。這部分，我們可以透過 Foucault 援引 Jeremy Bentham（1748-1832）的「全景敞視建築（panopticon）」的建築學概念（林志遠譯，2003），來說明軍校學生宿舍如何成為軍校規訓機制的利器，綜觀軍校的建築設計，即依循著如此權力操作的邏輯。以國防大學復興崗校區的學生部建築來檢視，學生指揮部位於中央位置並正對三棟宿舍大樓，指揮部內的管理者即「全景敞視」中的監督者，宿舍中的學生即為監禁者，分層均各有管理人員，在縱向上（監看者對被監禁者）有高度可見，橫軸（被監看者相互之間）則不易見，而後者才是秩序的保障，因此看來有序的安排實際上卻是一種權力的操作，「全景敞視」在軍校中可說是規訓體現在建築上的最佳範例。而將女性放在樓層設計中的頂樓時，相同可理解的是，這是監視並管制性別秩序最佳的位置，也同時強化著女性是需要被男性保護的角色認同。如同焦點團體中有位成員所說：「鐵門窗是雙面刃（焦點團體 1-25）。」但就性別分析的向度而言，鐵門窗不是雙面刃，應該是雙重歧視才是。因為它不僅坐實了父權將女性視為「他者（others）」及身為被保護者的性別意像，也藉由「全景敞視」的概念，將女性置於中央可窺見的位置，遂行權力的控制及維持性別的秩序。

此外，筆者以為性別歧視透過空間要求潛入規範的還有另一項文字敘述：「寢室內、外應統一規劃適當晾掛衣物場地，以為觀瞻。（國軍內部管理工作教範 02107 女性官兵營區生活管理規定-3-5）」當「晾掛衣物」成為女性獨有的生活規範時，顯見，父權軍隊對於女性身體的恐懼，因為女性內衣褲等具有強烈陰柔特質的物件，對於集體陽剛特質的軍隊是種形象的衝突和打擊，是必須隱晦及避見的。

二、管理制度的性別特殊化

軍隊的管理制度有許多面向，就以本文所關注的「國軍內部管理工作教範」而言，就包括了營規、戰備訓練、後勤管理、通資作業等。筆者希望單獨將與人相關的問題提出來討論，專就營規及戰備訓練中關乎性別差異的部分，做一檢視。這部分，筆者將先帶領讀者們認識軍隊服制及髮式等規範，其次，再透過過往研究資料中分析有關勤務分配及管理制度上「性別化」的意涵。

（一）服制的性別差異

民國 100 年 10 月間，立委批評國防部未顧及懷孕婦女的需求，且為凸顯懷孕的軍職女性人員無軍用孕婦裝可穿的窘境，請懷孕的助理戴著軍帽、穿著迷彩服在立法院委員會亮相（羅添斌，2012）。⁶ 這件事的確引發諸多爭議，就連諸多軍職女性也不贊同立委的立論。然而在國軍內務教則第三章「軍紀、營規」中原就律定：「女性軍人於懷孕期間應著便服（03027-2-2）。」對於立委「爭取軍用孕婦裝」的倡議，我們暫且擱置爭議，並先檢視國軍各式服裝穿著及規定（如表 1）。

表 1 國軍各式服裝穿著及配戴規定

服制	內容規定	時機	備考
軍 便 服	甲式 長袖軍便服（女性著窄裙）	1.院長主持之會議 2.紀念月會、慶祝大會 3.典禮	著夾克及長袖 軍便服參加左 列甲式服裝場 合時，一律結 領帶、女性官 兵穿窄裙。
	乙式 長袖軍便服（女性著窄裙或長褲）	1.辦公 2.外出	
	丙式 短袖軍便服（女性著窄裙或長褲）	3.公差 4.會議	

另有軍常服（女性服制為窄裙）及地面部隊野戰服、工作服三種服裝穿著，但並無性別上的差異。

資料來源：國軍內部管理工作教範第二章「營規及事務管理」

由上表可得知，女性的窄裙為正式服制的穿著，其樣式相當程度的限制女性的行為自由，且以裙裝作為規範性別衣著的標準，確存有性別刻板印象及性別偏見。

⁶ 立委馬文君指出，目前國軍製發的野戰迷彩服根本沒有顧及女性，女性官兵一旦懷孕，不是只能穿較寬大的迷彩服，就是要穿著一般孕婦裝在營內行走，格外刺眼突兀，她要求國防部儘速製發撥補軍用孕婦裝，以符合女性軍人需求。

而在民國 101 年國防部為提升軍校生身分認同及榮譽感，要求所有軍校生需著軍服出入校門後，不論冬、夏均需著裙裝、高跟鞋出入校門的女學生遇到了哪些問題？⁷

女生外出的裙裝很不方便，重點是因為要穿高跟鞋，冬天的時候就慘爆了，因為冬天真的很冷，穿裙子和高跟鞋再帶著大包小包的行李回家，根本走不動。（焦點團體 1-43）

顯然的，女性軍校生在穿軍服外出這件事的問題，主要在於窄裙及高跟鞋的不便性，筆者亦曾為軍校學生，在我們就學的年代（民國 80 年代初期尚為週休乙日）均為著軍服外出，家住屏東的我選擇長住學校中，問題與 20 年後的學妹一樣，因為窄裙及高跟鞋再帶著行李，讓我將出校門及回家視為畏途，但是這樣的問題對於男性軍校生並未造成影響，或出現在男性軍校生的經驗中。我們現在回頭將「軍用孕婦裝」及「女性軍人的裙裝服制（女軍校生需著裙裝外出）」兩件事合併討論時，我看到以下意識形態的呈現：女性軍人在懷孕時可穿便服（孕婦裝），這是顧及到生理女性的性別需求，的確，懷孕是生理女性才會有的特殊狀況，孕婦裝確實滿足了女性在實務上的性別需求；而裙裝的服制規定則是反映了軍事組織對「男女有別」的二元觀點，且強化了社會性別結構中的性別刻板印象。不論哪一種情形，其中相同的概念，都是軍隊組織對於女性服制的決定，仍出自於父權固化了女性經驗及需求並滿足自身對維持性別秩序的需要，不論是孕婦裝或窄裙裝在集體陽剛的軍隊中，女性都被要求進行性別類屬（sex category）的自我分類，以呈現文化觀點中自然及正常的女性形象（West & Zimmerman, 1987）。事實上，我以為立委所倡議的「軍用孕服裝」具有性別主流化的概念，就理念的出發點及實務上的需求是可以被公評及討論的，而女性軍校生外出亦需同男軍校生一樣穿軍服，但有無可能修正為軍便服的乙式服裝（得著長褲裝），或對於服制上性別差異背後的意識形態重新釐清及檢討，則有待軍隊組織下一波的性別解放運動了！

（二）夜間管理的性別差異：女性的夜間禁行令

在陸軍兩性營規管理規定中述及對「女性的要求：個人夜間 22 時後獨處或加班，若無法避免時，應向權責長官報准或專人陪同，以策安全。」同時，這也是軍校中對女性學生管理的作法，我們暫且擱置這規定背後強烈的父權意識，單就規定的執行面，對於性別平權就是一大斷傷。

連務士也沒有說不能女生當，只是他們都認為女生當這個職務真的很不方便，因為女生晚上 10 點後就要回五樓（宿舍）了。（焦點團體 1-68）

⁷ 軍校生外出著軍服的規定，有兩個層次的改變及影響，第一是所有軍校生均需著軍服外出（原北部軍校著便服）、第二個改變是對女性軍校生服制的影響，女性軍校生在校著長褲裝，外出時需依服制規定著窄裙，但男性軍校生出入校門的服裝規定與平時在校服制無異，均為長褲。

我以前在當行政士時，想又 10 點要回五樓了，但還有許多業務沒做完，我也不好意思麻煩男生…有時男生會用這件事情攻擊女生，我就帶回五樓，儘管我做到半夜，但男生看妳還是覺得妳 10 點就休息了！（焦點團體 3-57、58）

以筆者曾經進行的一項金門地區女性軍人的支持網絡研究觀察，當地女性軍人均集中於某營區住宿管理，無法與所屬連隊共同作息之外，也因外島地區的夜間管制規定，通常必須提早離開連隊回到住宿區，其所造成的不便和影響，一方面是對於女性軍人歷練職務有所限制、另一方面也造成男、女性軍人在勤務分配上的不公平，使得女性在面對男性同儕網絡時遭逢人際阻力。

如果你真的晚上有做不完的業務，那就會覺得真的很討厭…在金門長官會比較擔心妳的安全，會叫妳不要太晚回去，因為在單位裡沒妳休息的地方，長官通常會叫妳七點或是八點以前回去囉。（個案訪談 A8）

「我記得我第一天去他們叫我八點鐘去，然後五點鐘下班，我想說奇怪，我先跟連長講：「連長，我是排長，我怎麼可以八點鐘上班五點鐘下班呢？」，連長說這是營長說的，我就直接去問營長，營長說這是指揮官說的，我就直接打電話給指揮官……如果是這樣的話，我當一個排長無法建立我的領導威信！（個案訪談 J2）

這其間有趣的是，相同一份規定中有關於對男性夜間作息的規範則是「男性的規範：（二）凡團體營內外聚餐…應尊重部屬意願，不得強迫參與亦不得強邀飲酒，並應於夜間廿二時前結束。」在檢視全文（附件 3）後，我們發現 1.對男性軍人夜間勤務無作息上的限制（無需他人陪同或幾點前結束）；2.以上述條文琢磨其字句涵義，筆者以為軍隊組織似已關注到權力也是騷擾源的可能之一，故以「尊重部屬意願」作為規範重點，然這只放在對男性規範的範疇中，則又落入性別的刻板印象中。雖然，權力也是父權體制箝制性別的手段之一，但這其間有無可能女性也是濫用權力遂行騷擾的主事者呢？筆者以為，軍隊實過於固著性別對立的框架，容易錯失論述的焦點，也難達到實質上的性別平等。

伍、結論

隨著民國 81 年起大量招募女性官士兵進入軍中，我見證著這廿年間軍隊與女性間磨合和適應過程，經過本文的討論，讀者應可認識軍隊組織的確努力在許多生

活管理的設計及安排上，以性別平等為理念並積極為女性官兵營造和諧及安全的環境，但卻始終脫離不了父權意識的保護心態。因此，每每透過制度的規範，限制或賦予女性官兵某些權力時，也同時在教育著所有官兵們，女性是需要被保護的現實，這與我們所追求的性別平等軍事文化，顯然有所落差。為此，筆者特以此文拋磚引玉，期待國防部在性別管理的向度可更勇於變革並跟上時代潮流，我們需要一個平等且安全的軍隊環境，但這絕不是單一性別的責任或權力。就從「兩性營規」開始，讓規範不再針對某個體、某案件、某群體、甚至某種性別，儘管牽涉到性別差異，也因順應性別主流化，讓性別的思考引導我們做出最適切的安排和決定。

參考文獻 References

- 周海娟：《性別與軍隊》，臺北：國防大學，2012。
- 國軍人才招募中心：〈98-102 學年軍事學校正期班最高最低原始級分一覽表〉，《國軍人才招募中心》，2013，2013.7.16，網址〈<http://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left01c01.aspx>〉。
- 崔艾湄：《金門地區女性軍人的社會支持網絡：女性主義觀點的省思》，臺北：政治作戰學校軍事社會科學研究所碩士論文，2004。
- 陸軍司令部：〈恪遵兩性營規 重懲輕蔑騷擾〉，《青年日報》，2013.2.13，版 C。
- 彭光偉、鍾家豪：〈保護令？防性騷擾女官兵晚上 9 點門禁〉，《中時電子報》，2010.4.5，2013.7.16，網址〈<http://www.nownews.com/n/2010/04/05/690043>〉。
- 裴學儒：《軍隊文化、男性氣概與性傾向壓迫：臺灣男同性戀者的兵役經驗分析》，臺北：世新大學社會發展研究所碩士論文，2000。
- 劉欣怡：《男性工作世界中的「新兵」——以我國女性志願役士兵為例》，新北：國立臺北大學社會學研究所碩士論文，2011。
- 羅添斌：〈質詢模擬孕婦著軍服〉，《自由電子報》，2012.10.12，2013.7.16，網址〈<http://www.libertytimes.com.tw/2012/new/oct/12/today-p10.htm>〉。
- Foucault, M.：《規訓與懲罰——監獄的誕生》，劉北成、楊遠嬰譯，臺北：桂冠圖書，1992。
- Foucault, M.：《傅柯的權力分析》，林志遠譯，臺北：揚智出版社，2003。
- Weisman, L. K.：《設計的歧視：男造環境的女性主義批判》，王志弘、張淑玫、魏慶嘉譯，臺北：巨流圖書，1997。
- Connell, R. W.. “Teaching the Boys: New Research on Masculinity, and Gender Strategies for Schools.” *Teachers College Record* 98.2 (1996): 206-38.
- Connell, R. W.. *Masculinities*. 2nd ed. Cambridge: Polity Press, 2005.
- Millett, K.. *Sexual Politics*. Urbana: University of Illinois Press, 1970.
- West, C. & Zimmerman, D.. “Doing Gender” *Gender & Society* 1.2 (1987): 125-51.

Abstract

In recent years, the ratio of females to males in military school and military service has been raised yearly. Gender equity education always plays an important role in military service, but when we have text analysis of the “gender rule” in the military, which made for the norm of interaction between female and male soldiers, we considered the concept and facilities of gender equity in military school and military service insufficient. This study was based on the analytic orientation of military campus space and administrative system to view the ideology and impact of the military “gender rule.” The subsequent impact could hopefully be referred to as groundwork for improving and making education policies in military service.

Keywords: gender equity education, military, gender rule

附錄 Appendix

表 A1 民國 96-101 年 軍隊相關的性別研究

時間	研究題目	研究者	論文別	研究屬性
民國 96	女性軍人性別角色認知對工作與家庭影響之研究——以臺北市軍事單位為例	李文芳	玄奘大學碩士	性別角色 家庭／工作
民國 97	國軍人才招募行銷廣告訊息分析	鄭經禧	國防大學碩士	性別角色 家庭／工作
民國 97	壓力與支持：國軍女性軍人在不同母職階段任務之研究	嚴巧珊	國防大學碩士	性別角色 家庭／工作
民國 97	應用 AHP 層級分析法探討空軍女性軍士官晉升的因素之研究	湯佳惠	義守大學碩士	軍隊組織
民國 97	我國中高階女性軍官陞遷公平知覺影響因素之研究	于建國	銘傳大學碩士	軍隊組織
民國 97	臺灣女性軍官家庭生活之研究	李子君	東吳大學碩士	性別角色
民國 98	已婚女性士官工作家庭衝突之研究	陳秀好	銘傳大學碩士	性別角色 家庭／工作
民國 98	現代花木蘭／陸軍女性軍官領導特質探究	趙墨函	東吳大學碩士	軍隊組織 升遷／領導
民國 99	國軍志願役女性士兵的生命意義感、工作價值觀與工作壓力之相關研究	蔡佩芸	高雄師範大學碩士	女性主體 經驗
民國 99	軍隊哺育空間與女性在軍隊母職實踐之研究	卓秋慧	世新大學碩士	女性主體 經驗
民國 99	兩性軍官性別角色看法之比較研究	侯義雄	臺北大學碩士	性別角色 家庭／工作
民國 99	另類第二班：退伍軍人之職業生涯與家務分工	曾麗菁	臺北大學碩士	性別角色 家庭／工作
民國 99	國軍廣告的符號意涵分析——以女性主義角度切入	郭靜儀	國防大學碩士	女性主體 經驗
民國 99	陸軍女性軍職人員工作表現之研究	賴俊璋	清雲科技大學碩士	軍隊組織 升遷／領導

民國 99	以層級分析法探討影響女性軍士官職涯發展之因素研究	王捷瑩	義守大學碩士	軍隊組織 升遷／領導
民國 99	性別歧視與工作特性對工作滿意度之影響——以女性軍職人員為例	鄭筠靜	中原大學碩士	性別角色
民國 99	國軍女性志願士兵工作特性、組織溝通與工作滿足關聯性之研究	顏仲君	國防大學碩士	女性主體 經驗
民國 99	公部門女性人力配置模式之研究——以國軍女性人才任用為例	劉淑敏	致理技術學院碩士	軍隊組織 升遷／領導
民國 100	男性工作世界中的「新兵」——以我國女性志願役士兵為例	劉欣怡	臺北大學碩士	軍隊組織 升遷
民國 101	女性軍職人員加入艦艇單位服務所產生性別管理問題之探討	胡三華	世新大學碩士	軍隊組織 升遷
民國 101	女性軍人工作滿意度因素影響力之研究-以空軍參謀單位和基層單位比較分析	郭佳民	開南大學碩士	軍隊組織 升遷
民國 101	性別角色、長官期望、制握信念、刻板知覺對於女性官兵成就動機之預測研究——以國軍幹部為例	董中峯	臺灣師範大學碩士	軍隊組織 性別角色
民國 101	國軍女性軍官軍事社會化歷程之研究	林秉宏	國防大學碩士	女性主體 經驗
民國 101	女性軍人懷孕後對母職、職涯與職場的調適經驗之研究	許嘉真	國防大學碩士	女性主體 經驗
民國 101	新聞報導中的女性軍人框架——以四大報為例	許淳雅	國防大學碩士	性別角色
民國 101	女性軍士官親密關係與心理健康之相關研究	高心藝	樹德科技大學碩士	女性主體 經驗
民國 101	軍校生心理健康適應狀態與性別因素之探討	葉翠玉	國防醫學院碩士	
民國 101	志願役女兵服役經驗探究	陳姿婷	高雄師範大學碩士	女性主體 經驗

資料來源：臺灣碩博士論文搜尋系統 <http://ndltd.ncl.edu.tw>，作者自行整理。

B1 國軍內部管理工作教範（僅節錄條文 02106、02107）

第二章 營規及事務管理

第一節 營規管理

02106 兩性營規管理

一、基本原則：男女官兵應本兩性平權原則，相互尊重精神，行為舉止發乎情、止乎禮，嚴守分際，避免衍生騷擾事端，影響部隊團結。單位主官（管）應以身作則，領導推展。

二、性騷擾定義：指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

（一）以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

（二）以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

三、防制性騷擾行為規範：

（一）辦公室、工作場所等，應避免男女獨處一室，若因任務、工作需要或設施不足等因素，無法避免獨處時，應先報准，並開啓門窗或設置透明門窗，以免造成誤會。

（二）進入異性長官辦公室，應遵守禮節規定，行為舉止確守分寸，凡公務以外未經允許，不得藉故單獨任意進出異性寢室（宿舍），遇出差在外住宿，亦禁止兩性獨處一室，如需談論公務，應在無遮蔽空間或公開設施、地點實施，避免產生不必要誤解。

（三）袍澤間應保持正當友誼，正常交往，惟不得影響公務，亦不得於營內有親密行為（如牽手、擁抱、親吻、撫慰等動作）。

（四）具隸屬關係之異性長官、部屬間交往，尤應嚴守公私分際。具長官身分者，除不得以職權及巧藉名義邀約、強迫應酬或刻意安排飲（陪）酒情事外，無論於營內、外均不得有親密行為。

（五）袍澤間應以軍中倫理、軍人禮節等為規範依據，嚴禁假階級職務之權勢，從事非公務之不當活動要求。

（六）凡團體營內外聚餐、KTV 或卡拉 OK 等非公務之活動，應尊重個人意願，不得強迫參與，亦不得強邀飲酒，並應於夜間二十二時前結束。

（七）舉凡訓練、值勤、集會（合）、工作等，均不得藉機蓄意碰觸異性身體。

（八）服勤與工作期間，言行舉止應合於禮儀規範，嚴禁言行動作有親浮、曖昧、戲謔等不當行為。

（九）袍澤間嚴禁因性別差異，產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

（十）公務洽談，應於辦公室內為之，嚴禁假藉公務之名或利用關係，明（暗）示邀約於辦公室處所以外地點會面。

（十一）袍澤間相處，不得有以下性騷擾行為：

1. 言語方面：言談與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言（含電話、性的笑話、嘲諷、暗示、引誘）或以威脅或懲罰手段要求性行為或與性有關行為。

-
2. 視覺方面：展示具有性意涵或性誘惑之圖片（含色情圖畫、照片、播映色情、煽情影片等）、文字或物品。
 3. 文學方面：色情書刊寄送或於書信中作性的描述。
 4. 動作方面：不得以身體、手、腳觸及異性個人身體（親吻、摟抱、撫摸、勾肩搭背），違反他方之意思，以肢體或明示或強制猥褻、表演不雅動作、致使人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾或控制個人行動自由等。

四、申訴與懲處：(略)

02107 女性官兵營區生活管理管定

一、基本原則：

- （一）為建立現代化、人性化、合理化部隊管理及確立女性官兵營區內生活管理準據，本同工同酬原則，統一律定服勤、生活之要求標準，期使女性官兵管理得以適當規範。
- （二）女性官兵應依建制參與單位各項訓練與活動，以增強適應能力；體能測驗依軍人基本體能測驗規定實施。
- （三）各單位進用女性官兵時，均應確切考量其生理特性並先期完成各項生活設施，以因應軍中人性化管理，使其安心於單位服務。
- （四）為貫徹女性官兵生活管理執行成效，各級應每半年定期舉辦女性官兵生活座談，由權責單位主官（管）主持，以利徹底有效改善各管理缺失。

二、服勤規定：

- （一）依單位編裝任務特性，擔任戰情、值星（日）官或安全士官，其值勤設施需考量男、女性別差異。
- （二）女性官兵自懷孕起（需經醫師證明）及分娩二個月，得免值體力負荷較大之勤務。
- （三）服勤與工作期間，男、女性官、士、兵之間，言行舉止應合於禮儀規範，嚴禁言語、動作有輕浮、曖昧、戲謔之不當行為。

三、生活管理：

- （一）女性宿舍寢室、浴廁等整體設施，應與其他男性宿舍區隔，並以安全為主，妥予規畫，俾利管制。
- （二）女性宿舍嚴禁男性官兵、員工及會客家屬進入（女性官兵進入男性宿舍管制亦同），直屬主官（管）視導或實施安全檢查、設施維修保養等時機，須由女官隊主官（管）或住宿人員二人（含）以上陪（會）同實施，並應事前通知女官隊及住宿人員。
- （三）未婚者不得擅自在外租屋住宿，權責管理單位應特重與家屬之聯繫，以免衍生安全問題。
- （四）辦公室除非必要，應盡量避免男、女共處一室辦公，以免產生不必要之誤會。
- （五）寢室內、外應統一規劃適當晾掛衣物場所，以維觀瞻。

四、女性官兵婚後、懷孕及育子之外宿規定，得由各軍司令部依部隊類型、任務及兵力狀況訂定之。

C1 陸軍對於國防部令之「兩性營規」的延伸宣導（節錄部分內容）

參、確遵「國軍人員兩性營規管理規範」：隨著「兩性工作平等法」施行，女性投身軍旅已日漸增多，然近期發現極少數幹部，於營內、外肇生違反男女分際及不當男女關係情事，並衍生其他不良事端，引發官兵不當聯想及揣測，除嚴重損及官箴，更有辱幹部形象；為使全軍幹部惕厲省思引為鑑戒，相關要求事項，全軍官兵應貫徹遵行，遏阻類案發生。

一、男性之規範：（一）具長官身分者，不得以職權及巧藉名義，邀約女性部屬強迫應酬或刻意安排飲（陪）酒情事，且無論於營內、外，均不得有親密行為。（二）凡團體營內、外聚餐、KTV 或卡拉 OK 等非公務之活動，應尊重部屬個人意願，不得強迫參與，亦不得強邀飲酒，並應於夜間二十二時前結束。（三）舉凡訓練、值勤、集會（合）、工作等，均不得藉機蓄意碰觸女性身體，亦嚴禁言行動作有輕浮、曖昧、戲謔等不當行為。（四）嚴禁假階級職務之權勢，從事非公務之不當活動要求；亦不得派遣女性部屬處理與公務無關之私人事物。（五）公務洽談，應於辦公室內為之，嚴禁假借公務之名或利用關係，明（暗）示邀約於辦公室處所以外地點會面。（六）除排定內部管理檢查及由女官隊隊長等相關人員陪同下，嚴禁進入女性寢室、浴室、廁所等處所。（七）與女性部屬談話（含電話），不得有與性有關之不適當、不悅、冒犯性質言語（性的笑話、嘲諷、暗示、引誘）或以威脅或懲罰手段要求性行為或與性有關行為。（八）動作方面，不得以身體、手、腳觸及女性個人身體（親吻、摟抱、撫摸、勾肩搭背），違背他方之意思，以肢體或明示或強制猥褻、表演不雅動作，致其人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾或控制個人行動自由等。

二、女性之要求：（一）在營言行舉止、服裝穿著等，應合於禮節規範與內部管理規定，不得有輕佻、引誘與穿著暴露之行為。（二）除戰備、值勤外，在辦公室、工作場所等，應避免與異性獨處一室、個人夜間二十二時後獨處或加班，若無法避免時，應先向權責長官報准，或專人陪同，以策安全。（三）進入異性長官辦公室，應遵守禮節規定，行為舉止確守分寸，尤不得藉故單獨任意進出異性寢室（宿舍）。（四）對異性長官或袍澤假借名義邀約、強迫應酬或安排陪（飲）酒，應予拒絕。（五）對團體營內外聚餐（飲酒）、KTV 或卡拉 OK 等非公務之活動，不必勉強參加。（六）對異性長官或袍澤，利用職權從事非公務之不當活動要求，應予斷然拒絕。（七）應避免於午休、盥洗及就寢時間進入異性使用之公共設施，如寢室、浴室、廁所等。另對於異性長官或同僚要求進入偏僻營舍、頂樓陽台、庫房、儲藏室、浴廁、停車場等場所，應予拒絕或反映處理。（八）對異性長官或袍澤逾越分際行為，應以堅定態度拒絕，不可有曖昧或模稜兩可的態度，刺激犯行；如無法拒絕時，應即大聲呼救，尋求第三者之支援。

三、共同管理規範：（一）不論在任何場所，均應避免男女獨處一室，若因任務、工作需要或設施不足等因素，無法避免時，應指派專人陪同或事先報准，並開啓門窗或設置透明門窗，以免造成誤解。（二）凡公務以外未經允許，嚴禁藉故單獨進出異性寢室（宿舍）；出差在外住宿時，亦禁止兩性獨處一室，避免產生不必要誤解。（三）袍澤間應保持正當友誼，兩性均未婚者可正常交往，惟不得影響公務，亦不得於營內有親密的行為（如牽手、摟抱、親吻、撫慰等動作），如自然發展成男女朋友關係，應向單位報備，並得視狀況檢討調整服務單位或職務；具隸屬關係之異性長官、部屬間交往，尤應嚴守公私分際，以免影響任務遂行。（四）袍澤間嚴禁因性別差異，產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。（五）

袍澤間相處，除不得有上述言語及動作方面的「性騷擾」行為外，亦不得有下列之行爲：1、言語方面：言談與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言（含電話、性的笑話、嘲諷、暗示、引誘）或以威脅或懲罰手段要求性行為或與性有關行為。2、視覺方面：展示具有性意涵或性誘惑之圖片（含色情圖畫、照片、簡訊、電子郵件、播映色情、煽情影片等）、文字或物品。3、文學方面：色情書刊寄送或於書信中作性的描述。4、動作方面：不得以身體、手、腳觸及異性個人身體（親吻、摟抱、撫摸、勾肩搭背），違背他方之意思，以肢體或明示或強制猥褻、表演不雅動作、致其人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾或控制個人行動自由等。
