

警校男同志性別經驗之敘事研究

蔡佳賢

喬虹*

遇見心理諮商所

國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系

本研究探討警校男同志在學期間所經驗到校園中性別相關的文化，以及這些經驗對他們產生的影響和相對應之因應與調適。研究以女性主義觀點的敘事研究方法，招募四位正在就學或畢業三年內之警校男同志進行半結構式訪談，採「類別—內容」分析法處理資料。研究結果包含四大部分：（1）警校文化可歸類成三部分：官僚體系、傳統封閉、訓練因素；（2）警校男同志除了受其所身處警校文化影響外，也經驗到警校中的性別文化：反女權、異性戀霸權、陽剛文化；（3）在這些多元因素與壓迫相互交織下，警校男同志在校多數時間經歷來自不同對象（老師、隊部師長、同儕）的恐同與歧視；（4）前述經驗使警校男同志感受到身為校內性少數的孤單感及內化恐同所帶來的不舒適感，同時也發展出不同的因應與調適（直接回應、間接調適、尋求支持）。結論：置身於一個父權、官僚體系、結構性的文化脈絡與體制下，警校男同志確實經驗到歧視與恐同，雖然有發展出一些因應策略以利在此環境中生存下來，但還是感受到很深的孤單感。根據研究結果，本文在教育與輔導實務上，建議警校教師、隊部師長及諮商輔導中心進行性平友善校園活動之推展、相關法規與制度之修訂，並期待校方領導階層能有效帶領警校體制與系統進行相關倡議活動；此外，也建議未來研究可更聚焦多元及性少數學生在警校之處境，以促進多元性別相關議題在這些單位受到重視。

關鍵詞：女性主義、男同志、軍警院校、敘事、陽剛特質。

* 通訊作者：喬虹，email: Chiao@ntnu.edu.tw。

DOI: 10.53106/172851862024010069003

壹、緒論

一、警校承載著父權體制與異性戀霸權之縮影

一個社會假若是父權體制（patriarchy），那表示這個社會主要是由男性來主宰／主導／支配（male-dominated），多數人是認同男性（male-identified）且主要是以男性為中心（male-centered）的社會（Johnson, 1997/2008）。陳昭如（2010）指出父權體制展現於法條中是對女性的壓迫。但是，父權體制社會所壓迫的對象不僅是女性而已，在此體制下，那些不符合父權體制社會所設置的男性（亦即陽剛異性戀男性），舉凡陰柔男性或男同志，也經常淪為父權體制的犧牲品，此緣由與異性戀霸權（heterosexual hegemony）之概念有關，因為父權體制與異性戀霸權往往是彼此相關聯，甚至可謂是一體兩面與互相鞏固（成令方，2004）。許多異性戀第一次聽到異性戀霸權一詞時，都會否認自己有用霸權壓迫同志，然而，「霸權」講的是一個體系，生活在這個體系之下的人無法完全否認它的存在，也無法否決它對於人的影響（游美惠，2017）。因此，這個詞彙的出現是希望讓身處在這個體系之下的人，可以看見自己是如何有意識或無意識地被這個體系所影響。

針對異性戀霸權的內涵，成令方（2004，頁133）認為可參照父權體制的內涵，改寫成：「一個社會以異性戀為主宰，認同異性戀和以異性戀為中心的社會。」當這樣的霸權落實在生活中時，法規、制度等都由異性戀主導；整個社會認同異性戀才是正常，非異性戀者就是不正常（游美惠，2017）；也正因為主流社會中的異性戀霸權，迫使非異性戀的性少數族群之權力與權利均受到壓迫，因其身分而遭遇偏見、歧視，甚至是欺凌與性霸凌（游美惠，2006）。綜整上述討論，我們的確生活在以異性戀男性為主宰，認同異性戀男性常態為標準和以異性戀男性為中心的異性戀父權社會。

臺灣的警察系統長久以來皆以男性人數居多，我國目前兩所警校所收學生人數之男女性別比，警大為4：1；警專大約為9：1（內政部，2021），如此懸殊的性別比例使得生理男性成為兩所警校之絕對多數，加上警察獨特的訓練結構強化陽剛特質的展現，使得身為多數之生理男性在此教育場域中在持續互動中鞏固以男性意見為主、陽剛特質為尊之父權體制。接下來探討警校內由軍事化教育所建構出來的陽剛文化。

二、警校軍事化教育所建構出來的陽剛文化

目前臺灣警政體系規範所有警察人員必須是警校畢業生或於警校受訓且通過測驗並結業。潘冠宇（2019）認為警察教育訓練可視為一種再社會化（re-socialization），其意涵如同軍隊中的軍事化訓練一般。在這過程中，受訓學員會被灌注諸如堅強、剛毅、果斷與勇敢等陽剛特質（蔡綵柔，2017）。然而，陽剛特質不單只限於個人特質，其還可在不同機構，例如警察、軍隊或男校等呈現出一種制度化的社會結構（莊玲如、成令方，2012）。以警校為例，整個學校的學員，無分男女，都被教導與共構成整個以陽剛特質為服膺的社會結構。

此外，警察職業的特殊性會將其塑造成一個以男性為主之陽剛職場，儘管目前也有女警，但長官仍多數將之安排於內勤單位，因此更難為多數民眾提及警察之第一印象（黃妍甄，2018）。加上臺灣的娛樂媒體經常將警察的權力與攻擊力形塑成一種英雄角色，相關之電視劇《痞子英雄》和《波麗士大人》等更加深社會對警察為陽剛氣質職業之刻板印象（蔡佳臻，2019）。

再者，警校透過運動與軍訓課程來彰顯與證明陽剛的展現，同時陽剛特質也回頭強化整個學校對運動與軍訓課程的重視（彭宛宜、張俊一，2012）。以中央警察大學為例，每年上下學期接連舉辦全校性的運動會／比賽是年度最受矚目之焦點，亦為每年校內師生投入最多經費和資源的活動。在警校訓練課程部分，軍訓教育訓練內容包含入學前之預備教育、開學前之始業活動，及學期間的軍訓課，這些課程與訓練要求整齊劃一以展現精神、紀律與服從。此外，綜合逮捕術、柔道或摔角體技學分為警校生畢業門檻之一，這種需力氣、體能、爆發力與競爭性等的要求，也與陽剛特質的本質不謀而合（倪家珍，2010）。

從社會環境對警察這個職業與陽剛形象之期待，到警校生在以男性為絕對多數之學校接受運動競賽、軍事教育等訓練之薰陶與鍛鍊，除培養陽剛特質在個人身上展現之外，整個警校之訓練設計與運作也助長與鞏固警校的陽剛文化。

三、警察／警校文化中被噤聲以及禁止現身的性少數

在陽剛至上的警察／警校文化中，對於性少數族群的想像是「不能存在的」，其並非是指警察／警校中沒有性少數，而是不知道等於不存在的視而不見，這現象類似1993年美國軍方的「不問不說」（don't ask, don't tell）政策，此政策使得欲從軍的同志族群須隱忍身分而深躲櫃中，也因為不能說的緣故，導致受害者找人報告或求助機會下降，使軍中同志族群的受害情況增加（Burks, 2011）。

我國警校所採取的教育模式為軍事化管理，在此狀況下，警校中的性少數族群也同樣無機會發聲。而且，那些自己公開出櫃或被人揭發出來的性少數族群，也將被視為偏離正統的性別規範（裴學儒，2001）。警察體系的官僚及科層特性也導致當其將內部穩定視為常態時，便不得出現例外（吳宜家，2018），對警校來說，性少數族群的出現會破壞以異性戀男性為眾數與主體設定之警察文化的穩定性與一致性。因此，在警校強調控制與競爭、堅忍與服從的保守風氣下採用軍事化方式進行統一管理，性少數族群更是無法發聲，因為任何推廣多元性別議題並站出來力挺性少數族群的行動都會被視為是一種破壞警校（異性戀生理男性陽剛）文化的象徵。

四、警校男性與恐同式暴力的交織性

除了消極噤聲與禁止現身外，積極做出恐同言行也是一種對性少數族群施行歧視的常見方式。例如Mahalik等人（2003）認為恐同本身即為建構出陽剛特質的重要元素之一，因此恐同有時會成為一種男性在以男性為主體的文化中頗為常見展現自己陽剛特質的手段。畢恆達（2000）也提到，男孩在成為男人社會化的過程當中，便不知不覺地學到父權體制中為鞏固男子氣概的展演方式，例如：異性戀主義、對女性之歧視，以及恐懼同性戀。研究者過去就讀警校期間，幾乎每天都能聽聞下列詞彙：「臭／死Gay／甲」、「娘娘腔／娘炮」、「臭人妖／基佬／玻璃」、「小心屁股痛痛的」、「欠幹啊！」無論這些話是以何種態度說出來，都說明男性經常會透過貶低其他男人或是歧視同志，來建立自己身為男性的陽剛特質認同（O'Neil, 2008）。

此外，Kimmel（2004）指出在陽剛特質中的恐同，不單只是對同志的一種歧視與不友善，更深的意涵是害怕自己被當成同性戀而無法成為一個「真男人」。故，這些男性會盡可能疏離、冷落或霸凌同性戀，Kimmel與Mahler（2003）提出了「恐同式的暴力」（homophobic violence）一詞，來形容上述這種充斥在男性之間的互動方式。警校男同志身處於一個承載著父權體制與異性戀霸權縮影之警校環境中，而其所在之警校因其軍事化教育及運動風氣所建構之陽剛文化，使得傳統警察／警校文化將性少數族群予以噤聲及禁止現身，同時發生在警校中的恐同與歧視日常又鞏固與強化整個警校陽剛文化的建構，在運動風氣與陽剛文化交織之下，搭配恐同與性別不友善的狀況，使得性少數在此處境中生活地更加艱難。

而隨著時代演變與進展，歧視與恐同樣態也有些變化，其中有一種歧視是採用較為幽然與隱微之方式呈現，此即為美國多元文化學者Sue等人（2007）所提出之「微歧視」（microaggression），其定義係指基於一些個體所隸屬的特定群體而對其發出

詆毀與貶低的訊息，且這些訊息通常是以一種較為短暫、日常、且更隱微的方式持續地發生。其中，與性別有關的微歧視可分成性別微歧視（gender microaggressions）、性傾向微歧視（sexual orientation microaggressions）及跨性別微歧視（transgender microaggressions），描述人們在日常生活中，基於一個人的性別／性傾向／性別認同，而在有意或無意間利用口語／非口語、行為或環境排除等各種形式，對這些群體展現出詆毀、侮辱、排斥、敵意或輕視等的現象（Sue, 2010）。雖然臺灣目前尚未有任何警校與微歧視相關之研究，但警校置身於臺灣整體社會之一環，此形式之歧視樣態也可能出現在警校場域中。

五、我國警校性別平等教育之推展與成效評估

《性別平等教育法》（以下簡稱「性平法」）從2004年實行至今已近20年，終於在2023年8月最新一次修法中將警校納入適用範圍，然而，當前警校仍少有性平相關研究（崔艾湄，2016），亦無任何實徵研究在探討警校多元性別族群之經驗。然而，從行政院性別平等會所公告中，可見目前我國兩所警校目前在性平教育上之努力，但性平教育之推動有施行之實，卻無完善地成效評估之作法（內政部，2017）。因此，我國兩所警校目前雖然皆有一些關於量化之統計數字，然而，探詢性平教育落實與否等評估資料（蘇芊玲，2014），並未見於兩所警校中。

在男多女少的警校環境中，陽剛特質的樣態與展現如何影響警校中的男女，以及性別的因素在警察養成教育中扮演什麼樣的角色及功能，這些都是在思考警校環境及警察教育時，必須敏察的重要議題。此外，因著我國2019年通過之《司法院釋字第七四八號解釋施行法》，使得警察人員在執法過程中有機會接觸到多元性別同性伴侶家事相關議題，為避免針對多元性別的污名或歧視而產生執法不公的現象，警校教育實務及學術研究強化性少數相關探究有其必要。是故本研究探討就讀警校之男同志在學期間所經驗到的校園性別經驗、這些性別經驗對其自身產生的影響，以及其如何因應或調適這些性別經驗對自身帶來的影響。本研究作為警校文化結合多元性別之第一篇實徵研究，希望能開啟警校系統對性別平等教育實務與研究之實質討論與重視，以促進友善校園及未來警察人員與多元性別議題工作之職能。

貳、研究方法

一、研究取向

由於女性主義所關注的焦點為性別角色、權力、父權等（胡幼慧，2008），且女性主義所批判的對象是僵化、霸道的父權結構，在此結構中，無論男女，都是受害者（林麗珊，2019），女性主義可被視為一場終結性別不平等、性別壓迫與性別差異主義的運動（Hooks, 2015）。故本研究採女性主義觀點進行敘事研究，藉由說故事、聽故事和理解故事來了解研究參與者之生命經驗（Clandinin & Connelly, 2000/2003），聚焦於父權體制、性別角色與特質、性別刻板印象、權力分配等，從中探索與解析性別對於日常生活中的影響（潘慧玲，2003）。本研究邀請受訪者敘說身為男同志所就讀警校經驗之生命故事，經由研究者採用女性主義觀點從權力、控制、性別和壓迫等議題切入，針對所蒐集來之受訪者敘說文本進行反思、詮釋與重新解讀，進而探究出警校男同志對於警校之性別經驗及其可能帶來的影響和因應與調適方法。

二、研究參與者

本研究共招募四位受訪者：小哲、小榮、小佑、S。年齡為20至25歲之間、自我認同皆為男同志、就讀學校（警大與警專各兩位）、在警校待過學期數皆為四學期以上。研究者考量警校現有性平友善程度，決定僅列出四位受訪者的化名與最大程度模糊化其基本資料、不特別詳述受訪者各自就讀校名及所待學期數，以便保護研究參與者之隱私安全。

三、研究者

本研究為第一作者之碩士論文改寫而成，第一作者為順性別男性的諮商心理研究所學生，其在碩班期間接受過研究方法及諮商訓練，並參與諸多同志與性別主題之研習，長期致力於性別平權倡議。第一作者大學時期就讀警校，對本研究主題的背景知識和前置想法熟悉，藉由親身感受及交流互動而理解同志族群在警校內的處境。雖然上述經驗為第一作者進行本研究之優勢，但同時也存在著一些限制，如在研究訪談時，有時較快假設已理解受訪者所欲表達之意思，又或是在後續分析時，對某些軍警體系常見詞彙較少進一步解釋。故，在進行本研究中，第一作者不僅來回與第二作者討論，也分別邀請熟悉警校或男同志研究之學者們進行檢核。第二作者為第一作者之論文指導教授，順性別女性、擁有諮商心理學博士學位、有女性主義取向認同並長期

投入性別相關主題研究。雖然第二作者過去對警校文化較無涉略，但其對於身處於異性戀常態化、崇尚陽剛厭棄脆弱有許多觀察。第二作者有意識自己生理性別和缺乏以男性為主場域的生活經驗，故研究過程中針對自己不明瞭的部分採開放式提問與討論，而非直接以專家身份給予修訂建議，以偕同研究者的身份肩負把關、審閱、論文改寫之責，並實際投入投稿修改與參與審稿修訂。

四、訪談大綱制訂與資料蒐集

訪談大綱由第一作者構想、與第二作者討論後修改而成，內容包含：（1）警校中有關性傾向認同、性別特質的經驗；（2）在警校中性別認同相關的經驗；（3）警校中性別角色相關的經驗；（4）對於自身同志身分的接納程度；（5）警校中的支持系統、因應或調適方法；（6）對警校以及在警校的同志同學之建議。本研究採網路公開（於PTT甲板、研究者個人Facebook）招募及親友轉傳（不同屆之警校生Line群組）。研究邀請函發出後共收到七位警校生報名。隨後，研究者進行初步電訪，確認受訪者之條件、詢問參與動機及邀請其簡述身為男同志在校感受到的性別經驗。研究者藉此過程排除未符合條件之報名者兩位，也仔細考量報名者所能提供資料的豐富度及異質性，最終共四名研究參與者。

五、敘事分析與信實度

本研究資料分析參考Lieblich等人（1998/2007）針對「類別—內容」分析法所提出的四大步驟：（1）形成替代文本，並反覆閱讀文本；（2）找出故事特定內容焦點與依據研究問題設定分成三大類：性別經驗、因應方式、自我認同；（3）標記出故事各項類別且將對應內容分門別類與編碼，形成中期文本：閱讀過程中，研究者針對文本故事的各個意義段元進行特別標記（關鍵字、中標題、大分類）及編碼，並針對這些標記起來的主題分別且反覆詳加閱讀。以下說明本研究的編碼形式與意義，在本研究中，受訪者名稱及編碼代號如下：小哲 A、小榮 B、小佑 C、S D，而編碼方式為研究參與者英文代號 意義段元的順序，舉例，A-11代表意思為在小哲的逐字稿文本中，第11個出現的意義段元；（4）形成研究文本：第一作者針對已被分類的中期文本進行反覆的閱讀與分類，並與第二作者一起針對各個類別之適當性進行來回討與修定，最終形成研究文本，回應本研究之研究問題，最後研究結果納入論文口試委員之建議。

此外，本研究遵循Lincoln與Guba（1985）所提出之質性研究信實度判準檢核本研究品質。本研究從資料蒐集的訪談、逐字稿謄寫到資料分析與撰寫，皆依循學者建

議以最高標準要求品質、效率與精確度，研究團隊反覆檢核研究結果與受訪者原意的契合程度，以確保研究執行過程之可信度與可靠性。而關於可遷移性，研究者藉以深厚描述的方式盡可能還原受訪者所述經驗之情景背景，透過在脈絡中的解釋，以利後續讀者作出適當地遷移性。最後，可驗證性的重點在於檢核研究結果係出自於所蒐集資料，而非研究者本身之想法。由於第一作者本身過往就讀警校背景，為了避免過度使用自身經驗詮釋研究參與者，因此，無論係訪談大綱的設計、訪談的執行，或是後續所進行資料分析與撰寫結果之過程，皆與第二作者進行多次的討論和再三檢核。此外，也邀請熟悉警校文化以及擅長同志研究之學者進行檢核，確認本研究結果扎根於蒐集資料之程度。

六、研究倫理

（一）質性訪談的隱私權與保密議題

本研究中任何有關人物的真實姓名與警政單位名稱皆以匿名方式呈現，當受訪者在訪談時具體說出「警大」或「警專」時，研究者在最終資料呈現時一律改成「警校」。藉由上述方式來尊重及維護受訪者及其他故事中出现之相關人事物的隱私權。此外，本研究訪談錄音檔、訪談逐字稿、資料分析文本等遵守保密原則，不僅不隨意散播或外流，研究者也將相關資料加密鎖上，並於論文研究正式完成後銷毀。

（二）特別針對本研究受訪者（警校在校生及校友）之注意事項

研究者就讀警校期間，曾從一些警校師長口中得知，一些警校同志不敢出櫃係因其所帶來的代價不單只是影響他人看待自身眼光，更多的害怕與擔心萬一未來畢業分發單位同仁與長官得知此事，可能會影響其升遷或發展機會。故，除了上述進行質性訪談時本應注意之隱私權和保密議題外，研究者在考量警校男同志身分的隱密性與暴露風險性後，本研究不要求受訪者於訪談同意書上簽署姓名。而由於警校學生每一屆有各自的期隊與學號，學校隊職師長也有其特殊番號、稱號或稱謂。因應上述警校的特殊性，若詳實描述細節，可能也會讓故事中相關人物的真實身分暴露於可辨識的風險中，故，研究者透過上述做法，特別不透露四位受訪者分別就讀學校及畢業具體年份，降低受訪者或其所處期隊隊部師長真實身分被辨識之風險。

參、研究結果

研究團隊分析參與者所提供之資料，呈現包含文化環境、受訪者所觀察與親身經驗到的恐同與歧視，以及最後一部份結果描述警校男同志在此環境下所受影響及自身的因應與調適。其中第一部份文化環境又細緻描述成兩部分：先勾勒警校文化，再深入聚焦於性別文化，以能更具體呈現警校體制獨特的文化環境以及凸顯於此文化環境中交織的性別文化。

一、警校文化

（一）不利於性平議題推動的官僚體系

跟警校生有密切相關的兩大影響力體系，分別是隊部師長與學校師長，前者係通過國家考試的正職警察；後者有很大比例是警校畢業校友工作後調回警校任教或以兼任方式授課。警校生在與學院派大學教師學習之外，還要面對出去職場後有可能直接在其麾下或其人際權力影響力下的長官，而學校的行政體系也是循著「不圖求新求變、只求符合長官心意」的原則在運行，因此在資料分析後，發現其彰顯在警校要推動性平議題時所遇到的阻礙。

小榮建議推動警校性別議題時「不要太官僚啦！因為警政體系都是這樣子啊，包括學校也是。」（B-104）他提及警校中有階級較小的師長接受了性平倡議、想做性平改革，但如果他上面的長官不同意，那整個推行就會窒礙難行，對於官僚體系來說，任何的改變，一牽動就會動到整個體系：「還有一個問題就是，官場。他們（這些師長）雖然說是在學校裡面，但是有一些人是考量到想要升官，他接受，他上面的人（位階更高的長官）未必接受，（警政）署那邊未必有人接受，那搞不好又剛好牽扯到他那邊，他想要升官，他就要討好他上面的，那他上面的不接受這個東西，他可能只能跟著不接受啊。」（B-107）

（二）無法跟上時代演變的傳統封閉

警校生絕大多數都必須強制住校，且接受半軍事化的教育及隊部管理。而這樣的環境氛圍，也讓小榮提到一個讓他難以置信的例子：「學校生活太封閉了，真的太封閉了。而且我們連電視都沒有，大家都是打手機什麼的，所以很多人連外面時事發生什麼都不曉得，像這樣疫情也是啊，好多同學都不知道原來外面已經死這麼多人了喔！然後學校莫名其妙才一個急令說：『那個，延後開學。』」（B-28）小榮表示，大家後來聽到消息時，同學們都很開心賺到寒假，但小榮其實很不以為然，因為同學

們只在乎的是突然有寒假，但不知道的是原來疫情這麼嚴重。而關於保守封閉也出現在S提及之前學校的學生組織提議建性別友善廁所，當時對此討論有出現一些反對聲浪：「（有些人認為）這反而會造成同學的隔閡嘛？就是真的去上性別友善廁所的是同志族群，或者是說跨性別者，或是所謂的LGBTQ+族群，就是這種族群的人才會去上這個廁所，所以進而分界了你我。」（D-93）後來，學校就因這些言論而方案就不了了之。在此可見，對一間傳統保守的學校來說，任何反對聲浪的出現都會讓原本想改變的意志瓦解。故，若想在警校推動改變，也可能因著警校傳統保守風氣，最後無疾而終。

（三）去性別化且高強度的集體生活管理與訓練

警校教育並非只有學識教導，其涵蓋集體生活管理以及高強度訓練的元素，這也構成警校獨有文化。在如此嚴格的受訓環境中，無論男性或女性，警校生皆需花時間與心力適應與撐過去。對此，小哲坦言：「我覺得警校教育本身就是對每一個人非常不友善。它本身就是對每個人都很不友善。……論制度上的話，這幾年其實大家都不好過。」（A-57）而訓練因素也展現在警校術科學習中。警校對術科的受訓門檻，不論男女一視同仁，高強度訓練也是來到警校必須要面臨的事：「就警校在體技課的測驗，男女之間都還算滿平等的，就他標準滿一樣的，……雖然我自己不是一個體技太好的人，可是我很能接納是因為，我們跟女生的標準是一樣的。……畢竟你來警校，你不可能說你不喜歡就不要上柔道課、不要上射擊課，不可能，就是真的很難。」（C-73）

二、警校中聚焦於性別的文化

（一）因男權受到威脅而產生對女權之防衛

警校系學會的系主委是該組織最高統籌人物，負責整系的活動規劃、指揮調動與籌備事務等。小佑以非常激動且高音的方式提及當現任系主委為女性而新選上男性系主委時周圍男同學們的反應：「他們說：『現在就是男人當家的時代，本來就應該男人當家。』就你會聽到超級大男人主義！」（C-67）

此「男性至上」也呈現在警校男同學對女權的強烈排斥與防衛，例如當老師為女性且為女性主義者時，男性對其觀點出現強烈排斥，並將之標定在必定「與男性對立」、「會造成男性損失」的女權／女性主義上。例如小佑提及某次課堂上老師講到一點有關女性的內容時，同學們就常講：「某某老師就是女性自助餐啊。某某老師就是女性主義者。可是你實際上她的課就是一個很客觀的在講一個發生什麼事。」（C-

66) 而S在修一堂性別課前也聽聞諸多男同學表示：「老師是女權主義者，假設你是男生，你的分數就硬生生比別人低了十分什麼的。」(D-89)「在寫申論題的時候，沒有偏袒一點點女性的話，分數可能會拿得比較低。」(D-92)而事後修完這堂課的S獲得很高分數，但S並不覺得自己偏袒女性。後續，S回頭反思：「一定要偏袒女性嗎？還是這真的才是所謂的性別平權？會不會是你（同學們）覺得公正的答案，其實就已經被父權思想有所影響了？大家都覺得自己是公正客觀的。……可是這個其實就是受到父權思想荼毒的一個結果，也許在女性看來，並不是那麼的公正，或者是公平。」(D-92)

(二) 異性戀中心的演講安排

四位受訪者表示每學期都有性平講座，但講題不外乎婦女議題和異性戀男女感情，並沒有多元性別議題，此也彰顯學校在設計講座時，仍多以異性戀中心的思維去思考：「那些講座全部都是異性戀。情感的，預防恐怖情人的，但是講的那些教授，還有演講內容的大綱，全部都是異性戀的。」(B-102)「我好像沒印象隊部講過同志議題，因為他們就是覺得這個不能碰。他們就是一直在講說『男女之間』怎麼談戀愛、怎麼互動。」(C-63)

(三) 排斥陰柔的警校陽剛文化

警察一直以來都被認為是需要陽剛與剛強的職業，如此的刻板印象，加上前述提到的男女比例及父權體制，更加深警察的陽剛文化：「軍警界一直都有一種，因為男性人口偏多，所以都會有一種傳統的陽氣、陽剛比較重的那個。」(B-105)「在傳統的刻板印象當中，覺得警職身分的人，通常會需要傳統的男性陽剛氣質。」(D-3)在此狀況下，警校不只是崇尚陽剛而已，同時也傳遞著「排斥陰柔與女性化」的訊息。像S提及自己大一在校慶中想跳女舞，但他卻面臨：「然後（部隊師長）就看我，我這個人，怎麼跳得比女生還要妖豔，怎麼會這樣子。他就覺得說男生不是應該要陽剛之類的嗎？身為男性，就應該要跳男舞，那些力道比較強烈的舞。」(D-46、47)此經驗讓S感到不舒服，S表示對此覺得可惜與無奈，也讓自己收斂了「畢竟基於學校比較傳統的環境吧，我會比較低調，那進而就是不要再跳女舞。」(D-49)

三、警校中的恐同與歧視

(一) 針對非異性戀性傾向的不友善言行

警校男同志因為性傾向而遭受的恐同與歧視非常多元，以下分三種介紹：

1. 隱性歧視

「他們（警校中的人）可能會表面上感覺他們也沒有不喜歡（同志），他們也沒有不支持……，可是就當你跟他講說你是同性戀之後，他就是會有顧慮。」（C-57）小佑舉自己因為同志身分而沒能被選上外派班長的例子來說明自己經驗到的隱性歧視。所謂「外派班長」是指可以到其他的隊擔任該隊班長的職務。而在警校中，能夠在大二就選上外派到大一學弟隊的外派班長，是許多警校生的榮耀，也是很多人所追求的目標。而能夠在大二選上外派班長，通常都會是在大一表現很優秀之人。小佑提到自己在大一入學沒多久就出櫃，但自己成績很好並拿了連續兩次的第一名，結果他周圍全部各系的第一名都選上了，只有自己沒上。這件事打擊小佑滿久的，甚至也會讓他產生自我懷疑。直到升上高年級得知隱性歧視的概念後才驚覺：「我自己覺得隊職師長他們有點顧慮（我的同志身分）……，這隱性歧視一開始我沒有特別有感覺，我覺得大家都滿接納的，……後來就是一直到我跟隊部師長講了（我的同志身分）之後，我有感覺，就是我升大二之後，我就是也有感覺說我會沒選上是因為我講了（我的同志身分），然後在他們心中它（同志身分）就是變成一個搖擺不定的那種感覺。他（隊部師長）可能也不是故意要不喜歡你，可是在他來講，他就是會覺得有一種隱性、他自己可能不知道就表現出來的這種感覺。」（C-26、58）

2. 警校男同志本人遭受到的恐同與歧視

警校男同志有時也會因為自身同志身分而遭受不友善對待。小榮提到自己曾被某位室友非常針對且不友善的對待，那位室友的座位其實跟小榮中間隔了四個床鋪的距離，所以其實兩人距離是滿遠的，且彼此不太會有互動，「結果他（那位室友）是最排斥我的，然後甚至還每次看到我就跟看到『鬼』一樣這樣，就是我從他旁邊經過的時候，他會一直在那邊閃。」（B-17）甚至，有次小榮洗完澡回寢室看到他時，「啊他看到我喔，也是一樣喔，那鬼德行，我們有配裝備，啊他看到我走過去，就抽警棍出來這樣。」（B-17）此舉清楚呈現了那位室友對小榮的歧視與敵意，因為面對一個手無寸鐵、只是洗完澡回寢室要走到自己床鋪的小榮，那位室友一看到小榮走過來，立刻抽出警棍，就彷彿小榮是個「什麼可怕生物」，所以才需抽出警棍自保或攻擊，

這也呼應小榮前面提及自己被同學「妖魔化」的狀況。

3. 生活中隨處可見的不友善言行

第三種恐同與歧視強調「各式各樣散佈在警校環境中的那些具有明顯歧視性的言行」，這些言行是如同一種氛圍或氣場，充斥籠罩著整個警校，身處其中的警校男同志因而看到、聽到及經驗到這些不友善言行。資料分析後發現做出這些不友善言行的人都是生理男性，而研究者根據其與警校男同志的關係區分成三類：男性同儕、學校男老師及男性隊部師長。

(1) 來自男性同儕的不友善言行

警校男同志時常可在與男性同儕的相處間，聽到他們拿男同志的身分開玩笑，像是取一些諧音、男同志與愛滋的污名或對男同志性行為的揶揄：「就是……，裝甲車就是那個『甲』字啊！對，他們就會用這些……，還有什麼穿山甲啊之類的。」（A-6）「什麼什麼臭甲，然後什麼愛滋病之類的東西。一些沒有什麼關聯性的負面詞彙就連節在一起。」（D-19）「他還有同學跟他附和說：『都不要拿牙刷那個。（手勢做動作，手拿牙刷放進嘴中，類似口交的動作）咬咬，懂嗎？』」（B-21）甚至，關於「強迫出櫃」這件事也在警校發生過：「曾經有……，異性戀者下載這個軟體，然後刻意去把圈內的人士翻出來，然後強迫出櫃。我不知道動機何在？！就是你這樣做會比較快樂嗎？！……所以好像很多學長，跟學弟吧，我不知道，就選擇不要放照片，一來是低調，二來是或許真的不太想要跟學校的圈內人士有所互動。」（D-16）

(2) 來自學校男老師的不友善言行

S曾在某課堂上報告同婚釋憲案，結果沒想到S還沒報告完，該老師就想中斷報告，並提出S的錯誤：「（該老師）就是覺得說，我有很多言論不夠完整，或是說，就很護家盟的想法……就是反同的言論啦！……就是為什麼不能叫兩位爸爸就好，為什麼一定要叫爸爸跟媽媽？老師甚至提及了生兒育女的部分，啊我提的是：『可以以領養的方式作為養育子女的方式』，可是老師就會認為說：『那終究不是自己的小孩！』可是我不太能明白為什麼會有這種想法，但我又不想當面去戳破老師的話。」（D-57、59）

事後很遺憾的是，因為該名老師本身的恐同與偏見，使得S在這堂課上得到的分數真的很低。「儘管我援引了什麼釋字案跟法條什麼之類的東西……，但老師沒有要認同或接受，那他始終不會認同，他的觀念就是始終是如此……，我必須說，我得到

的分數真的是滿低的……。就是老師基於這個問題，在同志族群看法上的這個問題，因此給了我比較低分，我覺得就是這個樣子，所以我就認了，也許我下次不該在這麼明目張膽的去戳老師的地雷。」（D-61、64、65）相較於同儕，在學校中，老師本來就握有學生的分數決定權，而在此情況下出現的恐同與歧視也蘊含女性主義所關注的「權力」議題。

（3）來自男性隊部師長的不友善言行

小哲提到有次區隊長在全隊強制到場的晚點名場合中，讓大家看一個「老鼠烏托邦」影片，其中提到老鼠會滅絕的原因之一是同性行為，且此論述在整個影片中出現三四次。對此，小哲覺得：「他（播）這個影片的東西，他就是一個沒有性別意識的人，才會讓兩百多人一起看這部影片。所以當下其實，因為我知道我們隊上是有幾個也是……，就是同志這樣，感受得出來他們的情緒是比較……，比較低落的。……我自己本身看（影片後）是覺得不舒服的。」（A-19、22）

而小佑也分享大一剛入學時，某次全隊300人集合聽一場性平講座：「隊長就開宗明義就先跟你（大家）講說：『我不喜歡同性戀』。」（C-6）小佑當下聽到時，覺得滿不舒服的：「你（隊長）很像在跟別人宣教說：『喔～我好像我不喜歡同志啊！所以大家（這個隊的人）在這邊不喜歡同志就是沒關係，反正我們就是大派之類的。』會有一點點這種感覺，但我知道可能隊長也不是惡意啦，就是表達他自己的想法。對，我是會覺得有一點帶風向的感覺啦。」（C-10）

要瞭解上述的經驗，必須更深究背後脈絡。首先，這是發生在一個半軍事化教育的警校環境中剛入學的學期，對許多學生來說，剛入學的第一年尚處於緊張、害怕、聽信長官、服從規定、適應環境的階段，小榮稱一年級是「因為我們才剛進來，他們叫『入模』。」（B-71）意即，對警校新生來說，警校彷彿是一種訓練模子，而每人入校前有自己的樣子，但進到警校就讀後便需符合警校的規定，像操守紀律、基本體能、服從文化等屬於警校的「模子」。再者，說出「我不喜歡同性戀」的人是期隊中最大的長官一隊長，他握有整個隊的生殺大權。因此，綜合考量說出此話的時機、人物跟場合，確實會有「帶風向」之嫌。更諷刺的是，這位隊長是在「性平演講」中表達此「看似只是自己個人」的立場，但事實上，這樣身分地位的人（隊長）在這樣的時機（大一剛入學新生）與場合（性別演講）下，表明此立場（我不喜歡同性戀），這樣「個人的立場」會怎麼影響一整隊的人去看待同性戀議題與態度，便令人省思。

（二）針對非典型性別特質的不友善言行

由於父權體制加上陽剛文化的興盛，導致警校中的男性被期待是一個陽剛的人，而此陽剛展現在生理上，就是講話聲音不能太陰柔，因此，聲音陰柔的男生也就會被開一些玩笑：「（一些男同學）就開始學他們（聲音陰柔的男生）說話啊，然後用一些比較娘的語氣去說話什麼的……。」（D-83）「因為我就是聲音比較沒那麼，就是ㄟ……，像一般大家想像男性那麼低沉這樣，所以譬如說，可能我一些比較驚訝的反應，然後他們（同學們）就會說：『哀耶，你這個臭GAY』這樣，之類的，『你這什麼GAY GAY的反應』這樣。」（C-15）

（三）針對性別差異的不友善言行

警校中也會出現所謂的性別刻板印象：「我們隊上的女生的田徑是很厲害的，當然隊長很開心，（這些女）同學有這麼傑出的表現，只是就是，有時候無意的玩笑，就會覺得說：『女生幹嘛有這麼強的體適能的能力』。」（D-44）此外，有些異性戀男性也會聚在一起說一些開女性玩笑或物化女性的「直男話題」或仇女言論：「那種『盆栽要剪、女人要扁』之類的吧這種話。就是（如果）盆栽（需）要（修）剪、（那麼）女人（也是需）要扁。就是他們就會這樣講，就是，他們會這樣講，但實際上遇到的時候不會這樣做。就是，這也是仇女的言論啦。」（A-25）

這些物化女性與仇女言論，在警校中都是出自於一群男生聚在一起所發生的事，這也令人反思，在父權體制、陽剛文化興盛的警校文化中，人數佔優勢的男性所握有的權力位置，以至於這樣公開地討論女性。

四、警校男同志所受影響、因應與調適

（一）警校男同志所受影響

1. 對情緒上的影響：身為警校性少數的孤單感

四位受訪者一致表示自己在校內幾乎沒什麼圈內（同志）朋友：「我其實就是同志的朋友真的不多，學校內的話。」（A-50）「我沒有認識任何的圈內的同學或朋友，因為我也不知道怎麼去找，總覺得很失望。」（B-67、119）「我們班就只有我（是同志）啊！甚至我現在派出去（學弟隊）當外派幹部，20多個（幹部），也就只有我（是同志）啊（高音）！」（C-37、84）「至少我完全不知道我同屆的（同學中）有沒有跟我一樣是同志身分的人。」（D-6）

就算真的有些警校男同志知道校內有其他性少數族群，但平常在實際生活中，彼此也沒太多互動或聯絡，呈現低調狀態：「就算有（同志同學），也是追個IG，互追IG，但也不太會聊天。」（A-50）「甚至其實知道（是同志身分）的學長學弟，我也不會去有所互動，就大家都很低調，各過各的生活。」（D-8）S具體舉例說明這份低調。有次，他問某個男同志學長要不要一起吃飯，「他（學長）說：『我在學校其實不太跟圈內的人互動。』我只是想要吃個飯，然後卻這樣被拒絕，我會覺得有點無奈。我並不會基於說：『喔，因為我們是同性戀，所以我們要一起吃飯。』我只是覺得說，可能多一個同性戀者的朋友，在學校內，我會覺得比較溫馨。但，大家都還滿低調的，我不知道是因為他們本身的個性就是如此，還是就只是基於這個學校的氛圍才這樣子。我會覺得有點無奈。」（D-10）

在整個學校對多元性別族群沒有很友善的情況下，加上警校男同志又不敢現身或彼此間無太多互動，這讓警校男同志常出現一些感受，像是：「……生活上還是會覺得，爾而，不是那麼被理解的這種感覺。」（C-74）「我是覺得在警校裡，持同志身分的人並不多，我不知道是大家在這間學校比較低調，是因為整體氛圍的關係，我的意思是，在傳統的刻板印象當中，覺得警職身分的人，通常會需要傳統的男性陽剛氣質，所以持同志身分的人，並不容易去彰顯自己的身分，所以我會覺得沒有一種歸屬感。」（D-1）

綜合上述，在一個對多元性別不友善的環境中，會讓同志族群不敢出櫃或彼此聯絡，而這情況又回頭來讓身處警校的男同志更是需要「孤軍奮戰」、「獨自面對」環境中的不友善。因此，從上述經驗可知，「孤單、不被理解或沒有歸屬感」是本研究受訪者一致出現的感受。

2. 對內在同志認同的影響：內化恐同

本研究中的受訪者，不僅處在一個以異性戀為中心的社會，其所處的警校，也有著父權體制及異性戀霸權的縮影，而在日常生活經驗中，也充斥著恐同與歧視，且這些經驗也會成為一種對同志的想像或擔心，因而漸漸地內化進自身，擔心自己如果出櫃，也可能遭受到不友善的對待。「畢竟警校也是像男校，就是…，那種感覺就會覺得說：『喔，如果他們知道我是（同志），那他們……，就是什麼電影或電視劇上那種劇情啊，就是可能是被排擠啊、被霸凌啊什麼有的沒的。』」（A-70）而且，當外界恐同與不友善加劇時，也可能進一步使男同志質疑或較不能接受自身同志身分：「如果比較恐同或是比較不友善的環境，可能會有一點點的質疑……，會因為那些惡

意的評論，所以會讓自己不能接受自己」(A-35、62)「初期是會讓我自己比較不接納(同志身分)，初期因為隊上(不友善)的態度，師長(不友善)的態度。」(C-88)「在社會下受到的歧視，或者是說不平等對待，還是比較多的，那更不用講說在警校……。所以如果要我選擇，我來生也不會想要再繼續當同志族群。」(D-107)

從上述可知，本研究受訪者，不只處在一個不友善的社會，他們同時更處在一個充滿恐同與歧視的警校環境中，長久下來，便可能不自覺把外界一些恐同與不友善納入自身，進而產生不同程度的內化恐同。

(二) 警校男同志的因應與調適

1. 直接回應

本研究的直接回應係指男同志針對外在所經驗到的恐同與歧視，具體在外顯行為中直接做出的回應。又依據回應的直接程度由淺至深依序分成三種：自嘲圓場、正面反擊或機會教育。

(1) 自嘲圓場

有些已出櫃的警校男同志對一些恐同與歧視的用詞或玩笑，會用一種「將自身也加入該玩笑中」的方式來自嘲圓場。例如，「當室友開玩笑『早上醒來屁股好痛。』我可能就會直接講說：『喔對啊，誰叫你昨天晚上屁股翹那麼高』之類的這種東西，就是……，黃腔但是就是自己講。」(A-80) S也提及類似狀況，「若有人說什麼：『臭甲！』我就會說：『我就是臭甲啊，我就是濫交啊！』什麼之類的東西，但就是自嘲，不是真的這樣認為自己是如此。」(D-25)

那想用自嘲圓場的方式回應，背後的原因，一方面是與其聽別人在講自己，不如自己以自嘲方式加入對話會比較好受。「就是我自己(開自己玩笑，我)是覺得不會有什麼感覺，假設說只有他們在講的話，我自己那時候聽就會覺得說有點不太舒服。」(A-79) 另一方面，也不想要傷和氣。「因為我覺得沒有必要把場面搞得很尷尬、很難看……，就只是一個圓場的手法，那我就讓大家都和平相處下去，我覺得是一個比較明智的選擇，……只是說跟大家一起笑一笑，我覺得事情就算了，我吃一點點、真的極微小的虧，我覺得不算什麼、我覺得無妨。」(D-25、72)

這類的自嘲圓場更可彰顯處在華人社會文化中注重「和氣」的成分，為了持續地維繫友情或是不想破壞氣氛，而選擇用如此方式，讓整個場面圓滑起來。

(2) 正面反擊

有的男同志在遭受欺負或開玩笑時，會選擇正面反擊，去告訴對方自己的界限或是表達自己的不舒服與憤怒。「像之前有個同學模仿我，我就……，有點踩到我死穴這樣，我就跟他講說：『你再模仿一次你試試看！』……我覺得如果真的不舒服，還是就是要表達出來。」(C-19) 或是在網路上與人開戰：「公投前就是大量的轉發……，也會轉發什麼比較女權的東西吧……；有時候也會在臉書上面跟那些比較反對的人嘴砲，就是直接跟他開戰那種。」(A-49)

(3) 機會教育

有些時候警校男同志會選擇合適機會去「教育」這些性平不友善的人，像有時發現一些男生聚在一起開女生長相玩笑的話，且被開玩笑的女生就也在同一空間，小哲跟他的男同志朋友就會直接講。「直接跟他們指正說：『喔，就是這樣直接這樣講不太好啦。』……，就是還是適時有必要的時候……，還是要灌輸他們一點性別意識。」(A-12) 除了聽到不友善言行時的教育與糾正外。S也會把握機會去介紹多元性別的事情。「我就可能會開始解說，然後進而提到變裝皇后這個事情……。因為，我覺得在警校吧，比較少會去提到，沒有那個契機會讓你提到這個主題……，就剛好趁著同志大遊行的機會，或許大家對於這個族群也有很多好奇，然後又基於我的身分，同學知道的話，就會想要問我這些問題。」(D-82)

本研究的研究參與者使用不同的管道和場合，採取不同軟硬程度的直接回應，來應對或對抗其所經驗到的內外恐同與歧視，除為自己發聲之外，還肩負起教育同儕之責。

2. 間接調適

相較於直接回應，間接調適是警校男同志先在自身心中進行一些內在層面的心理調適，接續，因著這樣的內在調適後，對外展現出不同的因應樣態。換言之，間接調適是透過一些方式暫時避開不友善言行，達到「既不主動去回應這些歧視，但也不讓這些歧視強烈地影響自身太深」之效。本研究將這類因應方式分成四種：

(1) 佯裝成異男

警校男同志有時需要跟異性戀男性打成一片或不想因為揭露自身同志身分而傷害友情關係，故需要壓抑自身同志身分，並透過外在行為舉止的一些調整，將自己佯裝成異性戀男性：「……我需要戴上一層面具，去裝做自己可能是一般的異性戀男性的

氣質，去跟同學相處……，就是不要去傷害同學之間的情誼，我就裝得異男一點也無妨，我覺得沒什麼……，他們甚至覺得說我還喜歡女生什麼的，……我覺得我沒有必要去傷和氣……。」（D-5、74）

（2）刻意忽略不友善言論

有時他們也會評估關係和對方狀態之後選擇忽略或假裝沒聽見，「就是我本身是不會去在意我的朋友，如果夠熟的話我不會去在意他們去講些有的沒的。」（A-64）

「就像是，我偶而也是會聽聞到同學嘛，就是可能沒有什麼惡意，但他出於本意的說出一些不友善的一些言論，啊我就裝沒聽到。」（D-18）

（3）轉念

此方式通常是在遇到真的無法改變的狀況時，就會找一些理由來轉念，讓自己好過一點。像小榮將自己所遇到的困難視為整個教育體系的問題。「因為師長管不動，然後他（不友善師長與同學）也不願意聽，就是這是整個教育體系的，我們沒有辦法改變的，所以就只能『此處不留爺，自有留爺處』。看可不可以遇到（友善的人）。」（B-53）

（4）自我肯定與選擇具優勢屬性之身分認同

小佑提及「當你有一個特殊專長在上面的時候，大家就比較不會去聊你下面那個東西（同志身分），大家跟你聊天一定是先聊上面這個東西，所以我會覺得說要有一個特殊專長，或者更多。我會覺得滿重要，會讓你自己更肯定自己，不是只有同志的身分，而是你有很多才華，主要是這樣。」（C-79）因此男同志受訪者在自我肯定與找到關於自己且具優勢屬性的認同技能或經驗時，在與異性戀同儕互動相處上即有較多的心理空間和談資內容選擇。

綜上所述，間接調適是男同志警校生很重要的自我調適能力，因為如果每次聽聞對同志族群的負向詞彙都要正面反擊或往心底去，不僅自己每天都處於戰鬥位置，且也會增加自己在系統中「被視為異類或問題」的風險，因此他們發展出各式間接調適策略，使其因應位置與方式更有彈性，也反應他們的內在韌性。

3. 尋求支持

研究結果發現，男同志研究參與者除了本人親自選擇直接回應或間接調適之外，也可以適時地向外尋求相關第三人幫忙，而透過此方式，也可以讓男同志經驗到周圍一些友善、正向之資源。這些友善力量可分成四大來源：

（1）友善的朋友

此部分又可細分成同為同志的圈內朋友及非同志的友善朋友。小哲提及自己有透過交友軟體認識一個校內的圈內朋友：「就發現他跟我同鄉的阿，都是南部那邊同一個縣市的，就是因為這點，後來也變比較好。」（A-50）而S與小佑都有提到友善的非同志朋友：「我主要還是會找交往比較熟識的朋友去談及，因為我比較可以確保他們對這個議題比較不會有反彈的意見，就是更可以保持公正客觀，我才會去想要找他們討論。」（D-94）「……我會覺得我身邊大概現在有十來個朋友跑不掉吧，他們都滿友善的。」（C-38）

（2）友善的學校老師

除了同儕之外，友善的學校老師對警校男同志來說，也是很重要的支持力量，像是小榮在校經驗到強烈的孤單感受及遭受排擠時，最後沒有退學或是真的自殺的重要原因：「那真的感謝老天爺，每一學期都遇到不同的（友善師長）……我一年級有遇到一個家防官來上課，叫XXX（老師名），然後還有XXX（另一個老師名），就這兩個就是比較友善的，……。」（B-37、44）而S也提及向導師出櫃的經驗：「因為老師說他之前也帶過很多學生都是同志，所以他並不會有什麼反對，就是他覺得這是一個很正常的事情。儘管老師是一個大我們不少屆的長輩，但我覺得滿感動的是，他可以以一個看待就是大家都一樣的態度，我覺得滿感動的。」（D-110）

（3）友善的隊部師長

警校隊部師長有不同職位，而「訓導」經常在隊部中扮白臉、輔導支持的角色，因而，有些男同志選擇和訓導尋求幫忙：「我就有跟訓導講，我覺得我們訓導是滿開明的，跟我們隊長不一樣……，我會覺得說訓導他好像滿能接納這件事情。所以我後來就有跟他講。」（C-25）此外，也有友善的隊部師長因為耳聞隊上有人會開一些明顯、外顯的陰柔氣質的人的玩笑，因此，他刻意利用公開場合宣導尊重跨性別同學的故事。「他就把他帶的那個同學的狀況就跟我們講，然後就順便跟我們宣導說如何懂得去尊重別人，就是『她想成為什麼樣的人是她的事情，但你們要去懂得如何尊重別人。』」（A-21）又或是也有隊部師長公開表示支持同志：「我們XXX（某隊部師長）在他的門口插彩虹旗！」（A-60）

由上述可見警校中友善的隊部師長具關鍵的影響力，因此，當一個隊的隊部師長，可以帶頭支持多元性別，無論是透過私下的輔導陪伴、公開場合宣導，或插上彩虹旗倡議，這些舉動皆有助性平教育與倡議在警校中的推廣。

（4）諮商輔導資源

在諮商輔導資源的使用上，四位受訪者出現兩極的答案。有人覺得諮商沒用或不相信警校的諮商中心。「因為我覺得本來警校做事就是半吊子……，譬如說他教刑法好了、刑訴，他有時候會找警察高官去教你，教那什麼鬼東西，就是很爛……那你這樣推斷出來，你就會知道學校的輔導室、諮商師那種到底是有沒有用……，你就會覺得說，他（警校找來）的諮商師可能沒有那麼專業，……。」（A-38）但也有人覺得諮商是門專業，而對諮商中心有信心：「因為畢竟諮商師的那個就是專業程度，他們對於這件事情（性傾向）不該有任何的偏袒，所以他們還是保持著一定的客觀。」（D-106）「就是他們（諮商中心）有給我們一個很強烈的信心敢說可以找你（諮商師）。」（C-69）

整體而言，本研究受訪者雖然經驗到警校具有保守封閉的官僚文化以及以服從異性戀父權且強調陽剛特質為主的教育環境，並在這樣的環境中遭遇來自男性師長、男性隊部師長以及同儕的恐同、直接歧視與微歧視之言行對待，他們仍展現許多個人的內外資源，使用直接回應或間接調適的方式來應對來自於環境與人的不友善對待，也能尋求有限之同志圈內外的朋友、校內友善師長及隊部師長之幫助，作為重要的友誼連結、情緒支持與作真實自己的出口。

肆、討論與建議

一、綜合討論

（一）警校生置身於排斥陰柔特質之拒（懼）娘文化

在本研究結果中呈現，充斥於警校中針對男同志不友善的話語，除了有單純針對男同志本身的不友善用詞，也會出現一些排斥陰柔特質的詞彙，這些用詞也都在國內相關的性別研究中出現過（吳政杰、南玉芬，2013；畢恆達，2000；游美惠，2013）。警校不單只是對同志不友善，其更無法接受的是「陰柔男性」，換言之，無論該男性是異性戀或同性戀，只要是陰柔的、非陽剛的男性，都會是警校所不樂見的。而如果剛好該陰柔男性同時又有「非異性戀」以外的身分，其處境會加不利，因為這樣的「陰柔之多元性別者」不符合警察體系及警校中所認為的「一致、多數的男性要有的『正常』樣子」，對一個較保守的體系來說，「陰柔之多元性別者」象徵著異質與打破過往傳統正當性（裴學儒，2001）。本研究結果也附議Mahalik等人

(2003)及O'Neil(2008)的論點：恐同本身即為建構出陽剛特質的重要元素之一。換言之，男性經常會透過貶低其他陰柔男性或歧視同志，以建立自身男性陽剛特質認同。這些抗拒、排斥與拒絕造成不友善校園環境，未來需透過落實性平法精神與作為扭轉校內拒(懼)娘文化對非陽剛男性的迫害。

(二) 警校生鑲嵌於異性戀父權性別文化與恐同暴力

男女性別比例懸殊且男性為眾數之警校中，除拒(懼)娘文化之外，還確實存在著性別及權力的相互交織性帶來對性少數的壓迫，例如在警校／警界中，握有較多權力的男性也同時掌握了較多的發聲權，在思想、政策、管理與升遷等，也多以主流男性認可的方式運作著，而此權力配置也呼應Johnson(1997/2008)所提的父權體制社會，在這樣的狀況下，不單只是女性淪為父權體制下的犧牲品，只要是「非父權體制社會所設置的男性」通通都是不合格、被污名跟厭惡的(陳昭如，2010)。而本研究受訪者在校期間所經驗到的恐同與歧視，絕大多數也都來自於生理性別為男性的同儕或師長所為，反映出「男同志」已被化約成「不符合父權體制與異性戀霸權中的男性」，甚至還被視為「異類」、「妖魔化」或「變態」(成令方，2004)，藉由如此的排拒來鞏固自身處於父權地位的正當性(游美惠，2006)。綜上所述，警校生鑲嵌於一個性別文化與權力結構當中，在父權體制以及異性戀霸權的環境中，性少數族群顯得弱勢與被邊緣、被污名化。甚至少數有性平理念之女性師長從事性平教育時，也會被受教者污名對待，由此可見若無法由該體制的領導者(如主管機關內政部、警校校長等)帶領執行更強力、更全面地推動落實具多元性別精神之性平教育，恐難撼動扎根多年的異性戀父權性別文化與恐同暴力。

(三) 警校性少數面對外在多重恐同系統脈絡所生的內化恐同

警校男同志每日皆生活在一個異性戀霸權與恐同環境中，久而久之可能會不自覺地內化了外在恐同與異性戀預設的價值觀，並且再用這套標準審視自己，進而對自身產生懷疑與負向態度，形成Herek等人(2009)所描述的「內化恐同」。本研究中的小哲和小佑都表示環境愈不友善時就愈不能接納自身同志身分，而S也提及如果可以選擇，希望來生不要再當同性戀。上述經驗正是同志把這些外在環境(警校與社會上)對於性少數的污名、偏見或歧視等，內化進自身，進而對於自身同志身分感到衝突所形成之內化恐同。然而，本研究特別注意在討論內化恐同時，並非要去精確區分、檢討或評價內化恐同的不同程度，而是要將重點置放於外在的恐同與性別不友善之環境。因為追根究柢去思考，倘若同志一直以來處在性別平等、友善與包容的環

境，根本就不會有「內化恐同」了！

（四）男同志警校生因應恐同與歧視之能動性

本研究顯示警校男同志在校經驗到諸多恐同與歧視之經驗，然而，誠如王大維等人（2018）所述，同志並非只能消極生存在該環境中，而是可依據所處文化、自身能力、當下狀態及意願做出因應。本研究發現警校男同志所採用的三種因應方式（直接回應、間接調適與尋求支持）各有不同功效，直接回應與間接調適皆為男同志本身需要動員個人內在能量做出之調整，其中像是自嘲圓場與四種間接調適，皆與「以和為貴」之華人文化避免衝突有關（黃光國，2005；Heppner et al., 2006），雖然男同志可以避免或躲開恐同與歧視之衝突，但當間接調適大量被運用時，每一次衝突來臨，男同志皆必須先暫時壓抑掉內在不舒服感受，而想辦法透過別種方式在內在轉念或被迫順應環境，長久下來，也許可能也會受挫於做真實自己與外界期待樣貌之落成而感到不舒服，是故，男同志需學習拿捏兩者之平衡；且即便求助對象為性平友善之師生，也仍然有出櫃或再次經驗恐同與歧視之風險（李尚，2015）。故，雖然警校中有關性別文化或相關性平不友善之狀態依舊存在著，其也確實影響著警校男同志在校生活的心情與適應，然而，就本研究結果指出，男同志在此環境中具有能動性，可以選擇用不同的方式展現自己或讓自己得以適應。

二、研究限制與建議

（一）研究限制

本研究雖分別選取兩所警校中各兩位學生當受訪者，也涵蓋不同求學年份及所屬期隊，但因訪談人數及所蒐集之資料量、選用研究派典與分析方法等，在研究結果解釋上有其限制性，讀者在閱讀這些研究結果時，應避免將結果廣泛且單一地套用在警校中所有男同志學生身上。此外，研究者假設本研究因招募方式而容易篩選到對自身同志身分認同有一定接納程度的參與者，而本研究結果確實也呈現四位受訪者皆有調適自身與因應的能力，然，那些身處警校中且具有高度內化恐同之同志，或尚處深櫃中的同志，則沒能被納入本研究中。

再者，本研究之資料飽和度可能因人數較少而受限。然而，在思考資料飽和時，不單只是考量資料的豐富程度，關於研究的目的與特性、研究個案的特質、研究的價值等，皆會影響到資料飽和度的思考；而研究者本身的研究經驗、所具備的研究時間與經費，以及研究帶來的效益與急迫性等，亦是考量的依據（李麗紅、楊政議，2020）。本研究作為我國第一篇警校結合多元性別之研究，確實具有初探之意味，期

待本文作為多元性別領域在警校場域的拋磚引玉文，引來學界後續更多對警校性少數的關心。最終資料飽和度的判斷，依所有研究參與者訪談內容已達其所有關於本研究主題經驗的充分敘述。

（二）研究建議

1. 對未來研究的建議

本研究係國內第一篇針對警校多元性別學生進行的研究。研究者以警校男同志作為拋磚引玉，然，在警校中尚存在其他各種多元性別學生，建議未來研究可針對這些性少數學生於警校的處境和經驗作更多探討，以豐富大眾對警校內多元性別學生的理解。此外，在警校所出現的恐同與歧視的樣態，本研究發現不單純只有傳統的直接與公然歧視之樣態，本研究受訪者之一也提及了「隱性歧視」，此概念內涵與微歧視涵義不謀而合，可惜目前我國對微歧視現象觀察、批判與教育還在發展中，故，研究者建議此也是未來研究可以多加探討與關注之新興發展之一。

2. 對警校教學與隊部管理之建議

（1）由長官帶領推動與落實性平教育

既然官僚體系核心精神與運作是「下級必須服從上級」，那只要能讓最上級的人表態支持性別議題，下級各長官勢必也得遵守此政策。因此只要警校最高長官：校長對於「性平教育」表達正確認知與認同，並積極展現「認真對待」的態度，對整個學校推展性平教育能發揮最關鍵之影響力（陳金燕，2014）。

（2）於傳統封閉中具體落實「法入校門」

我國性平法實行多年，在進行宣導與倡議時，可從「法」的角度切入，讓警校師生知曉：推行性別教育與尊重多元性別早不只是「個人價值觀選擇友不友善、支不支持的意識形態之選擇」而已，而是不能歧視、不能違法，更要真正的落實友善接納以及包容尊重！期待由培育執法人員的警校首長做為校園的守門人，監督讓「法入校園」具體落實。

（3）打造性平友善的生活管理與訓練空間

研究者建議可在隊部師長及各種職位的職前訓練或課程講座中加入多元性別相關主題介紹，而在學生面的訓練跟管理中，也應落實性別平等，除了推廣多年的傳統二元性別主題之外，也要加入預防因性傾向、性別氣質不同而遭受歧視、霸凌或是任何不公平對待的情況。

（4）營造沒有性別偏見與歧視的學習環境

針對課程與性平活動設計及推廣，除可參照營造性別友善風氣有成之大學舉辦相關活動，更重要的是透過訓練及研習，培養教師與隊部長官之性別敏感度，使得校園學習環境主要的經營者具備有正確性別平等知識與態度。

3. 對警校諮商中心的實務建議

本研究中有受訪者因為對警校官僚體系的不信任，也連帶認為警校諮商中心之專業度或做事方法是不值得信任的，因而排斥校內諮商資源。因此，警校諮商輔導人員需思考如何讓學生對諮商服務的想法與對官僚體系的印象脫鉤，進而可安心使用校內諮商輔導資源。研究者認為可更積極宣傳諮商中心的性別友善態度，例如在諮商中心門口及辦公室貼上性別友善貼紙、於官方網站和布告欄發出性別友善公告聲明等環境改善；亦可透過學期初全校每隊晚點名時間進行宣傳與介紹，並明確表達出諮商中心的性別友善立場、也於師長訓練課程中加入中心介紹與性平敏感度培訓，藉此提升全校師生對諮商輔導的認識，降低諮商污名化；除此之外，還可邀請校外多元性別專家、實務工作者或性別團體等，舉辦實體性別友善多元活動，同時與校內師長建立良好系統合作，一同營造性別友善空間。

參考文獻

- 司法院釋字第七四八號解釋施行法（2019年5月22日）：全國法規資料庫。[Act for Implementation of J.Y. Interpretation No. 748 (2019). *Laws & Regulations Database of The Republic of China (Taiwan)*. <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=B0000008>]
- 內政部（2017年1月13日）。內政部性別平等專案小組第35次會議紀錄。[Ministry of the Interior. (2017, January 13). *Ministry of the Interior gender equality task force 35th meeting minutes*. <https://www.moi.gov.tw/cl.aspx?n=10067&page=2&PageSize=10>]
- 內政部（2021年11月29日）。內政部性別平等專案小組第49次會議紀錄。[Ministry of the Interior. (2021, November 29). *Ministry of the Interior gender equality task force 49th meeting minutes*. <https://www.moi.gov.tw/cl.aspx?n=10067&page=1&PageSize=10>]
- 王大維、陳珮甄、王宣賀、李定穎（2018）：女同志大學生遭受性傾向微型侵略經驗與因應之初探。輔導與諮商學報，40（1），69-94。[Wang, T. W., Chen, P. C., Wang, H. H., & Li, D. Y. (2018). A preliminary exploration of lesbian college students'

- experiences and coping strategies of sexual orientation microaggressions. *The Archive of Guidance & Counseling*, 40(1), 69-94.]
- 成令方（2004）：都是異性戀父權惹的禍。性別平等教育季刊，27，131-139。
[Cheng, L. F. (2004). It's all the fault of heterosexual patriarchy. *Gender Equity Education Quarterly*, 27, 131-139.]
- 吳宜家（2018）：社群媒體對警察科層文化之影響（碩士論文，國立臺灣大學），臺灣碩博士論文知識加值系統。[Wu, Y. C. (2018). *The influence of social media on police bureaucracy* (master's thesis, National Taiwan University), National Digital Library of Theses and Dissertations in Taiwan. <https://hdl.handle.net/11296/9ss93y>]
- 吳政杰、南玉芬（2013）：陰柔同志遭受霸凌經驗之探討。社區發展季刊，142，214-226。[Wu, C. C., & Nan, Y. F. (2013). Explore the feminine gay's experience of bullying. *Community Development Journal Quarterly*, 142, 214-226.]
- 李尚（2015）：男同志親密關係暴力之初探：暴力樣態、導因與因應策略（碩士論文，世新大學），臺灣碩博士論文知識加值系統。[Lee, S. (2015). *A preliminary study on intimate partner violence among gay men: Pattern, factors of violence, and coping strategies*. (master's thesis, Shih Hsin University), National Digital Library of Theses and Dissertations in Taiwan. <https://hdl.handle.net/11296/p57qwd>]
- 李麗紅、楊政議（2020）：質性研究訪談個案數之判定：資料飽和概念之使用。澄清醫護管理雜誌，16（1），47-52。[Lee, L. H., & Yang, C. I. (2020). Data saturation and the determination of sample size in qualitative interview-based research. *Cheng Ching Medical Journal*, 16(1), 47-52.]
- 林麗珊（2019）：女性主義與性別關係。五南。[Lin, L. (2019). *Feminism and gender relations*. Wu-Nan.]
- 胡幼慧（2008）：轉型中的質性研究：演變、批判和女性主義研究觀點。載於胡幼慧（主編），質性研究：理論、方法及本土女性研究實例（3-19 頁）。巨流。[Hu, Y. H. (2008). Transforming qualitative research: Evolution, criticism and feminist research perspectives. In Y. H. Hu (Ed.), *Qualitative research: Theories, methodology, and examples of indigenous women's research* (pp.3-19). Chuliu.]
- 倪家珍（2010）：員工性別與自尊對個人—工作契合度影響之研究 以男性傳統職業為例。國防管理學報，31（1），43-55。[Ni, J. J. (2010). Employer's gender and self-esteem to the person-job fit-an example of male occupation. *Journal of National Defense Management*, 31(1), 43-55. <https://doi.org/10.29496/JNDM.201005.0003>]
- 崔艾湄（2016）：軍事院校招生制度的變遷：性別政治的觀點。復興崗學報，108，1-24。[Tsui, A. M. (2016). Changes of the enrolling system in military academies:

- From the perspective of gender politics. *Fu Hsing Kang Academic Journal*, 108, 1-24.]
- 畢恆達（2000）：走入歧途的男性氣概養成過程。兩性平等教育季刊，12，44-46。
- [Bih, H. D. (2000). The misguided masculinity process. *Gender Equity Education Quarterly*, 12, 44-46.]
- 莊玲如、成令方（2012）：管理性別：陽剛職場中的女檢察官。女學學誌：婦女與性別研究，30，137-186。[Chuang, L. J., & Cheng, L. F. (2012). Managing gender: Female prosecutors in masculinized organizations. *Journal of Women's and Gender Studies*, 30, 137-186. <https://doi.org/10.6255/JWGS.2012.30.137>]
- 陳金燕（2014）：《性別平等教育法》十年：立法後的前兩年。婦研縱橫，101，6-17。[Chen, C. Y. (2014). Ten years of Gender Equity Education Act: First two years after legislation. *Forum in Women's and Gender Studies*, 101, 6-17. <https://doi.org/10.6256/FWGS.2014.101.6>]
- 陳昭如（2010）：婚姻作為法律上的異性戀父權與特權。女學學誌：婦女與性別研究，27，113-199。[Chen, C. J. (2010). Marriage as heterosexual patriarchy and privilege. *Journal of Women's and Gender Studies*, 27, 113-199. <https://doi.org/10.6255/JWGS.2010.27.113>]
- 彭宛宜、張俊一（2012）：性別角色鬆動下對男性運動參與的影響。中華體育季刊，26（2），235-241。[Peng, W. Y., & Chang, C. Y. (2012). The influence of gender role stereotype releasing on men's sport participation. *Quarterly of Chinese Physical Education*, 26(2), 235-241. <https://doi.org/10.6223/qcpe.2602.201206.1208>]
- 游美惠（2006）：反霸凌與性別平等教育。臺北市終身學習網通訊，32，2-6。[You, M. H. (2006). Anti-bullying and gender equity education. *Taipei Lifelong Learning Network Newsletter*, 32, 2-6.]
- 游美惠（2013）：多元性別特質與校園中的性／別霸凌事件。人文與社會科學簡訊，14（3），48-55。[You, M. H. (2013). Gender diversity and sexual/gender bullying in schools. *Humanities and Social Sciences Newsletter Quarterly*, 14(3), 48-55.]
- 游美惠（2017）：「異性戀霸權」是什麼？載於戴伯芬（主編），性別作為動詞：巷子口社會學2（16-22頁）。大家。[You, M. H. (2017). What is 'heterosexual hegemony'? In P. F. Tai (Ed.), *Sociology at the street corner 2* (pp.16-22). Common Master Press.]
- 黃光國（2005）：儒家關係主義：文化反思與典範重建。國立臺灣大學出版中心。[Hwang, K. K. (2005). *Confucian relationalism: Cultural reflection and theoretical construction*. National Taiwan University Press Blog.]
- 黃妍甄（2018）：我國警察職場性別政策的執行與職場文化影響—以樣板理論分析之

- 初探。性別平等教育季刊，**83**，77-82。[Huang, Y. C. (2018). The implementation of gender policy in the police workplace and the impact of workplace culture: A preliminary analysis based on model theory. *Gender Equity Education Quarterly*, 83, 77-82.]
- 裴學儒（2001）：軍隊文化、男性氣概與性傾向壓迫～台灣男同性戀者的兵役經驗分析（碩士論文，世新大學），臺灣碩博士論文知識加值系統。[Pei, H. J. (2015). *Military culture, masculinity, and sexual orientation oppression-An analysis of the military service experience of gay men in Taiwan* (master's thesis, Shih Hsin University), National Digital Library of Theses and Dissertations in Taiwan. <https://hdl.handle.net/11296/pdx5ky>]
- 潘冠宇（2019）：臺灣同性戀警察人員的職場處遇（碩士論文，中央警察大學），臺灣碩博士論文知識加值系統。[Pan, K. Y. (2019). *The treatment of homosexual police officers' workplace in Taiwan* (master's thesis, Central Police University), National Digital Library of Theses and Dissertations in Taiwan. <https://hdl.handle.net/11296/6by82d>]
- 潘慧玲（2003）：社會科學研究典範的流變。教育研究資訊，**11**（1），115-143。[Pan, H. L. (2003). The evolution of social research paradigms. *Educational Research & Information*, 11(1), 115-143.]
- 蔡佳臻（2019）：「英勇女警」的化身—淺談刑事警察外勤單位的陽剛文化。性別平等教育季刊，**86**，127-132。[Tsai, C. C. (2019). The masculine culture of criminal investigation division. *Gender Equity Education Quarterly*, 86, 127-132. <https://tpl.ncl.edu.tw/NclService/JournalContentDetail?SysId=A19014206>]
- 蔡綵柔（2017）：陰柔特質男同志兵役經驗之研究（碩士論文，樹德科技大學），臺灣碩博士論文知識加值系統。[Tsai, T. J. (2017). *A study on the military service experience of sissy gays* (master's thesis, Shu-Te University), National Digital Library of Theses and Dissertations in Taiwan. <https://hdl.handle.net/11296/hjpgxa>]
- 蘇芊玲（2014）：《性別平等教育法》：我的認識、思考與想像。婦研縱橫，**101**，24-30。[Su, C. L. (2014). Gender Equity Education Act: My cognition, thinking and imagination. *Forum in Women's and Gender Studies*, 101, 24-30. <https://doi.org/10.6256/FWGS.2014.101.24>]
- Burks, D. J. (2011). Lesbian, gay, and bisexual victimization in the military: An unintended consequence of "Don't Ask, Don't Tell"? *American Psychologist*, 66(7), 604-613. <https://doi.org/10.1037/a0024609>
- Clandinin, D. J., & Connelly, F. M. (2003)：敘說探究：質性研究中的經驗與故事（蔡

- 敏玲、余曉雯，譯）。心理。（原著出版年：2000）[Clandinin, D. J., & Connelly, F. M. (2000). *Narrative inquiry: Experience and story in qualitative research* (M. L. Tsai, & H. W. Yu, Trans.). Psychological.]
- Heppner, P. P., Heppner, M. J., Lee, D. G., Wang, Y. W., Park, H. J., & Wang, L.F. (2006). Development and validation of a collectivist coping styles inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 107-125. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.107>
- Herek, G. M., Gillis, J. R., & Cogan, J. C. (2009). Internalized stigma among sexual minority adults: Insights from a social psychological perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 56(1), 32-43. <https://doi.org/10.1037/a0014672>
- Hooks, B. (2015). *Feminist theory: From margin to center*. Routledge.
- Johnson, A. G. (2008)：性別打結：拆除父權違建（成令方、王秀雲、游美惠、邱大昕、吳嘉苓，譯）。群學。（原著出版年：1997）[Johnson, A. G. (1997). *The gender knot: Unraveling our patriarchal legacy* (L. F. Cheng, H. Y. Wang, M. H. You, T. Chiu, & C. L. Wu, Trans.). Socio.]
- Kimmel, M. S. (2004). Masculinity as homophobia: Fear, shame, and silence in the construction of gender identity. In P. D. Rothenberg (Ed.), *Race, class, and gender in the United States: An integrated study* (pp. 81-93). Worth.
- Kimmel, M. S., & Mahler, M. (2003). Adolescent masculinity, homophobia, and violence: Random school shootings, 1982-2001. *American Behavioral Scientist*, 46(10), 1439-1458. <https://doi.org/10.1177/0002764203046010010>
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R., & Zilber, T. (2007)：敘事研究：閱讀、詮釋與分析（吳芝儀，譯）。濤石文化。（原著出版年：1998）[Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R., & Zilber, T. (1998). *Narrative research: Reading, analysis, and interpretation* (C. Y. Wu, Trans.). Waterstone Publishers.]
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Mahalik, J. R., Good, G. E., & Englar-Carlson, M. (2003). Masculinity scripts, presenting concerns, and help seeking: Implications for practice and training. *Professional Psychology: Research and Practice*, 34(2), 123-131. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.34.2.123>
- O'Neil, J. M. (2008). Summarizing 25 years of research on men's gender role conflict using the Gender Role Conflict Scale: New research paradigms and clinical implications. *The Counseling Psychologist*, 36(3), 358-445. <https://doi.org/10.1177/0011000008317057>
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. John Wiley & Sons.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>

收件日期：111年07月05日

一審日期：112年01月08日

二審日期：112年03月08日

三審日期：112年04月13日

通過日期：112年05月13日

Gay Men's Gender Experiences in Police Academy

Jia-Xian Tsai

Meet Counseling Center

Hung Chiao*

National Taiwan Normal University

This study aimed to investigate gay men's gender experiences, their ways of coping, and what strategies they arm themselves with to fight sexual prejudices at the Taiwan Police Academy. This qualitative study used narrative inquiry, based on feminist perspectives, for data analysis. Four gay men who were currently attending the Taiwan Police Academy or had graduated within three years participated in semi-structured interviews. The analysis of their stories revealed the following: (1) The cultural environment of the Taiwan Police Academy is (a) a bureaucracy that is not conducive to promoting the visibility of gender equality issues, (b) traditional closures that cannot keep up with the evolution of the times, and (c) de-gendered collective life management and training. (2) Gender-related cultures are (a) threatened men's right and anti-feminism, (b) heterosexual hegemony of lecture arrangement, and (c) masculinity of femininity-rejection. (3) Participants reported experiencing homophobia and discrimination from faculty and peers, as well as the intersectionality of multiple oppression. Homophobia and discrimination can be divided into three categories based on the following three topics: (a) Non-heterosexual sexual orientation, (b) atypical gender expression, and (c) gender difference. The first topic of discrimination can be divided into three subcategories: implicit discrimination, personally experienced discrimination, and common ubiquitous discrimination in everyday life. Discrimination against atypical gender expression was targeted toward men who spoke more feminine. The third type of discrimination against gender differences occurs in gender stereotypes and the misogyny or objectification of women. (4) With respect to impact, there are two phenomena from the finding: (a) Feeling alone was the shared experience of the participants in the homophobic and oppressive environment. They all consistently mentioned that they had few gay friends in police academies. (b) The participants experienced different degrees of internalized homophobia; some said that an unfriendly environment

* Corresponding author: Hung Chiao, e-mail: chiao@ntnu.edu.tw.

doi: 10.53106/172851862024010069003

made them less self-accepting because of their gay status, whereas others said they would never want to be gay again in life. Additionally, regarding coping strategies, the participants developed different strategies to deal with the discrimination, isolation, and microaggressions they encountered in schools. These strategies included three types: (1) direct responses (self-deprecating, counterattack, and education in an opportune time); (2) indirect self-regulation (pretending to be heterosexual, intentionally ignoring unfriendly comments, assuming that it can divert attention if viewed from a different perspective, and choosing an identity with advantageous attributes); and (3) seeking support from friendly peers, professors, and faculty of student corps (especially Captain, Associate Captain, and Lieutenant); furthermore, some participants availed themselves for counseling and guidance resources. Surrounded by a patriarchal, bureaucratic, and heteronormative system with restrictive structures, gay men at the Taiwan Police Academy had indeed experienced real discrimination and homophobia. Although they had developed different coping strategies to survive in the environment, they still needed to protect their educational status and safety by hiding their sexual minority identity. Implications and recommendations for faculty and counselors to reduce oppression or discrimination against LGBTQIA and students studying at the Taiwan Police Academy were provided based on the findings of this study. In future studies, researchers can explore other sexual minorities in police academies, such as lesbians, bisexuals, and transgenders. Suggestions for Police Academy teaching and team management can be summarized as follows: (1) School leaders take the lead in promoting gender equity education; (2) Implementing gender-related regulations and laws in traditional closures; (3) Create a gender-equal and friendly life management and training space; (4) Create a learning environment free from gender bias and discrimination. Additionally, practical advice to the Counseling Center in the police academy includes how to reduce the stigma associated with counseling and how to explicitly take a gender-friendly stance. This is the first study to investigate the educational experience of sexual minority students, especially gender experiences, at the Taiwan Police Academy. More research on sexual orientation and gender identity experiences at the Taiwan Police Academy is needed to promote an understanding of gender equity in masculine-dominant educational systems.

Keywords: Feminism, gay men, masculinity, narrative, police academy.