

● 作者/Rafiel Deon Warfield ● 譯者/余振國 ● 審者/馬浩翔



培養兼容文化風氣

Color-Blind Promotion Boards Devalue Diversity

取材/2021年7月美海軍學會月刊(*Proceedings*, July/2021)

若要打造出更多元化的軍官團，軍方該採取的行動不應是將個人履歷資料從升遷的遴選文件中移除，而是轉為接受更為多元之文化主義。



美海軍軍官團的成員類型反映出其組成並不具多元性，海軍部應制定一種更具包容性的升遷委員會作業辦法。(Source: USMC)

美國國防部致力擁有一支能反映美國人口結構的軍隊。從歷史資料來看，美軍的高階領導人和軍官階層均未能反映如此程度的多元性。2021年1月1日，放眼美國國防部和國土安全部部長、各軍種部長、陸戰隊和海岸防衛隊司令都是白種人，並且除了空軍部長外其餘都是男性。

雖然奧斯汀(Lloyd Austin)上將就任國防部長，而成為美國首位非裔國防部長，在美軍歷史上創下另一個首例，但美軍在種族代表性方面的懸殊差異，仍然是不可否認的事實。在美軍的130萬現役軍人中，有43%的人被界定為有色人種。但是要

替他們做出攸關生死的決定，也就是指揮系統的最高層人員，則幾乎全是白人和男性。¹

為了因應此缺失，各軍種頒布各項政策，就是要消弭在現實中和認知中的偏見。其中一項政策是在晉任委員會的遴選過程中移除照片和其他識別標示。採用這種「不分膚色」的作法，旨在「消除資料文件的識別性」，藉此消除任何有意識或無意識的偏袒。² 然而，心理和社會相關科學研究都顯示，這些在不分膚色的多元性和包容性上的努力可能難竟全功。無論是個人「我不看膚色」的口號，或是在晉任委員會資料文件上 除照片，忽視種族問題的複雜性並不會使有意識或無意識的偏見因而消失無蹤。³

將照片從升遷委員會的遴選過程中拿掉，並不能解決海上軍種內存在的偏見問題。美國海軍部應發揮創新精神，並領導其他軍種制定包容方法，該作法識別每位海軍軍官的個人特徵。雖然不分膚色是一種被廣泛接受的種族多元原則，但忽略各群體間的差異，會導致忽視真正群體差異的文化，這是欲蓋彌彰而非真正解決問題。⁴

經年累月

所謂不分膚色是「在有所決定、形成印象和採取動作時，要有不將種族和人種差異列入考慮的信念；甚至如果眾人或機構不關注種族差異，那麼就不可能以偏袒種族的方式行事。」⁵ 然而，今日採用這種不分膚色的概念，卻忽略了該術語的起源和哲學中存在的內在缺陷。

「不分膚色」(Color Blind)一詞可以追溯到1896年，當時最高法院大法官哈蘭(Marshall

Harlan)在對普萊西訴弗格森案(Plessy v. Ferguson)，裁定並未違反第14修正案的平等保護條款：

白種人認為自己在這個國家中具有種族優越性。而且在聲望、成就、教育、財富和權力等方面也大抵如此。因此，我毫不懷疑，如果繼續保留其偉大傳統，並且堅持憲法自由原則，這個狀況將就會永遠維持下去。但是，從憲法法制角度來看，這個國家沒有所謂上等、優越、屬於統治階層的公民……美國憲法不分膚色，既不認同也不容忍公民中有階級存在。⁶

在20世紀的60年代，不分膚色成為時髦用語。在民權運動期間，政治評論家尋求各種方法，使其言論更具吸引力，同時仍能兼顧自己的個人利益；「不分膚色」就是解決辦法。⁷活躍的記者基爾派翠克(James Kilpatrick)主張不分膚色資質來評價一個人。然而，他和其他公眾人物卻都沒有考慮到，由於奴隸制、社會重建和吉姆克羅法

(Jim Crow Laws)的影響，讓有色人種的資質明顯低於白人。

在2007年，不分膚色的作法視為消除歧視和偏袒的萬應良方，而如此觀點也再次出現在最高法院意見中。美國最高法院首席大法官羅伯茨(John Roberts)在審理一起涉及當地學區努力實現多元性的案件時，他主張決策者應排除基於種族所制定的政策，他寫道：「要停止基於種族歧視的方法，就是停止進行基於種族的歧視。」⁸

為何今天階級較高的管理層和掌權者缺乏有色人種？回顧美國的軍事史中，就能找到了一些解釋。1925年，《陸軍軍官指南》中就指出，黑人服役軍人是一種「我們不能指望從他們當中獲得領導人材類人員」。⁹此外值得留意的是，各軍種直到第二次世界大戰後才完全做到種族融合，因此，家族多代承傳的服務軍職不可能是有色人種軍官的家族標誌。事實上，對於女性、少數族裔和其他代表性不足的群體來說，歷史上難以找到前幾個世代裡，有甚麼激勵人心的故事，特別在描述軍人如何在軍中對待非白人同

袍。即便物換星移，現代雖然各軍種軍官學校仍在努力實現多元性，但在年班中仍然欠缺相應數量的有色人種比例。被錄取的有色人種軍校學生和預備軍官，往往被引導走往後勤和運輸官科發展，而非戰鬥官科和作戰專業。傳統上，後兩者能讓軍官升遷到較高級別的指揮職並且成為掌權者。¹⁰

海上軍種(以及整個國防部)數十年來都歧視女性、少數族裔和多元性別認同(LGBTQ+)社群成員，這創造了一種透過菁英管理掩飾歧視文化。第一位非裔美國女性在陸戰隊中被授予一顆星軍階，這不過在幾年前才出現。然而在陸戰隊近245年歷史中，從未有過非白種人和非男性的四星上將。備役少將博爾登(Charles Bolden Jr.)打破在陸地、空中和太空單位的晉升障礙的資歷和證據，以及備役中將貝利(Ronald Bailey)是首位指揮陸戰隊第1師的非裔美國人，翻開他們的簡歷和資歷，都讓人不禁要問，怎麼這些人都無法升到更高級別的指揮階層？

想要達成真正不分膚色無



2019年，馬洛克(Lorna M. Mahlok)准將成為美陸戰隊歷史上第一位晉升為一星將軍的非裔美國女性。在美陸戰隊245年的隊史中，還從未有過一個非白人的四星上將。(Source: USMC/ Dalton Swanbeck)

異緣木求魚。直言之，人們在觀察彼此時都會注意到種族。大腦能很快感知並分辨種族差異(不到七分之一秒)，並且早在六個月大時，就能作出這種分辨。¹¹ 要任何組織努力實現不分種族這件事，都是不切實際和不合邏輯。簡單來說不可能。

勝過千言萬語

「我是一名女性。」

「我是一名黑人。」

「我是酷兒。」

這些陳述不該是一名服役軍人有無資格晉升的原因，而是該員身份的一部分。忽視、否認或消

除這些特徵，將完全無視這些軍人身份的主要組成。2020年9月24日，在線上舉行的成員大會上，當被問及是否重新考慮從晉任委員會的資料文件中移除照片時，參謀首長聯席會議主席米利(Mark Milley)上將回答：

各軍種部長認為這是一個可行作法，他們向國防部長建議，而且在說話當下這些作法正在落實，我完全支持。我認為這是一個很好的作法，而獲致的結果也將會在未來得知。¹²

米利的反應並不讓人驚訝。廣泛的心理學和社會研究發現，白種人比有色人種更偏好不分膚



目前，整個美國三軍在一定程度上抹除了升遷資料文件中的履歷資料。雖然這種不分膚色的方法似乎更顯公平，但也忽略了一個事實，即並非所有種族和性別都享有同等和獲得成功的機會。

色。那些在20世紀80年代和90年代長大的美國人都被特別教導，不分膚色是一個正向目標。

¹³ 這是為什麼？因為不分膚色這個方式，能讓那些經常跟實施種族主義有關的人（無論這些指控是正確還是錯誤）繼續相信其心中未有成見或偏見。¹⁴

雖然軍方領導人可能會認為將照片從升遷過程中移除的決定正確，但他們的努力是否有效果仍有爭議。主席要讓「委員會成員看不到被遴選者的任何識別特徵」的意圖，所產生的全面影響將不限於少數族裔。¹⁵ 假設姓名、性別、婚姻狀況和年齡也從資料文件中被移除，那麼任何被確認為代表性不足的少數群體成員也將受到影響。儘管以公平公正來評估升遷可能，此種意圖令人欽佩，但這方法未能解決造成現狀的根本問題。該軍官與上級領導官員間的關係、該官員的工作場所氣氛以及影響少數族裔升遷等歷史緣故而遭受來自系統本身的挑戰，都不會因為清除升遷資料文件的識別特徵就得到改善。

問題不在可否看見一個人的膚色和其他特徵；而是在於這些特徵未受欣賞或重視。相反地，問題解決之道不是抹去所有人與眾不同的特點，而

是尊重並且欣賞這些差異上的價值。就海上軍種而言，如果所選擇的應對措施，未能解決美軍在歷史上和被制度化的歧視文化，那這個措施的結果將不會實現預期中的公平和包容；而只是在一個原本就有缺陷的基礎上貼上另一塊補丁。此外，如果我們對此的回應無視目前在性別認同和種族方面的差異，那只會使現狀更為惡化。

值得回憶的美好時刻

與不分膚色作法不同的是，多元文化主義認為這些差異應該得到承認、欣賞和讚揚（而不是將這些差異抹除）。作為美國最早的祈禱文之一「萬眾一心」（*E Pluribus Unum*），讚美這個共和國的多元性，並且不會對這些多元性視而不見。美國前總統歐巴馬在2009年的就職演說中談到了此種多元性：「因為我們知道，我們拼布式的傳統是一種優勢，而不是劣勢。我們是由來自世界各地由各種語言和文化所塑造而成。」

研究人員的報告也指出，「當人們被鼓勵採用多元文化觀點時，他們會更理解他人觀點，並在歧視發生時更善於察覺其發生。」¹⁶ 透過採取一種讚揚每個人（包括白種男性）多元性的方法，該

部門可以避免將部隊同質化。事實上，種族、性別、性取向和其他顯著特徵不僅是大眾的熱門話題或政治話題，這些也是海軍部隊的特徵。公開對話和深思熟慮來糾正過去有缺陷的政策行動，對於未來實現一支全面多元化和有包容性的部隊而言相當必要。該單位在過去

頒布和執行具歧視性政策時相當刻意並毫不加掩飾；因此，我們可以合理認為必須以相同魄力來大膽糾正這些政策。

海軍部應允許海軍軍官有機會在其官方升遷資料文件中，納入標準化個人履歷資料，成為這種新作法的另一種選擇和妥協。成員可以選擇完整、部分

或完全不填寫表格。類似自願說明、推薦信或其他補充說明，增列或缺少簡歷資訊不會對成員不利。相反地，這對軍官而言會是一種機制，能夠提供更深入資訊讓人瞭解他或她是一個完整個體。這類選擇將為所有成員(包括那些確認為男性和/或白人的成員)提供機會，如果



海上軍種應鼓勵晉任委員會採取文化更為多元的辦法，而且允許軍官選擇在資料中放入哪些履歷資料和包含多少這種資料，才會更凸顯部隊多元性，並確保軍官群人種比例能更貼近海軍整體的統計比例。

(Source: USMC/ Maverick Meracabrera)

他們認為資料文件內容符合其最佳利益，那麼就有機會將資訊納入考慮範圍，如此一來，就能讓軍官決定哪些資訊最能完整展現出他們身為海軍領導人的形象。

任人唯賢是一種承認和獎勵工作勤奮和成就的崇高方法。然而，功績制度有一個致命弱點，在於必須為該制度中的每個人提供相同機會和工具獲得成功。當我們瞭解到軍方幾十年來採取的刻意之舉，讓天秤朝著某方向傾斜，則必須採取公平的反作用力來加以平衡。這並非所謂反作用是在提拔不適任者，而是該部門有義務睜大眼

睛，以最佳眼力審視，並且瞭解人員的外在和內在構成。

按照首席大法官羅伯茨的訓示，要防止海軍部隊不致成為同質機構的最佳方法，就是避免持續為之。

作者簡介

Rafiel Deon Warfield少校最近擔任駐韓美軍司令部軍法組作戰法副組長，先前他擔任陸戰隊部隊指揮部首席軍法參謀官助理。

Reprint from *Proceedings* with permission.

註釋

1. Helene Cooper, "African-Americans Are Highly Visible in the Military, But Almost Invisible at the Top," *The New York Times*, 25 May 2020.
2. 來自2020年9月24日全球線上成員大會的文字記錄。
3. Evan Apfelbaum, Michael Norton, and Samuel Sommers, "Racial Color Blindness: Emergence, Practice, and Implications," *Current Directions in Psychological Science* 21, no. 3 (June 2012): 205–9.
4. "Approaches to Diversity: Colorblindness vs. Multiculturalism," *Social Psych Online*, 30 May 2017.
5. Apfelbaum, Norton, and Sommers, "Racial Color Blindness."
6. 普萊西訴弗格森案(Plessy v. Ferguson), 案號: 163 U.S. 537 (1896)
7. Project READY: Reimagining Equity & Access for Diverse Youth, "Module 11: Confronting Colorblindness and Neutrality."
8. *Parents Involved in Community Schools v. Seattle School District No. 1*, 441 U.S. 201 (2007).
9. Cooper, "African-Americans Are Highly Visible in the Military, But Almost Invisible at the Top."
10. Cooper.
11. Yari Bar-Haim, Talee Ziv, Dominique Lamy, and Richard M. Hodes, "Nature and Nurture in Own-Race Face Processing," *Psychological Science* 17, no. 2 (February 2006): 159–63.
12. 來自2020年9月24日全球線上成員大會的文字記錄。
13. Project READY, "Module 11: Confronting Colorblindness and Neutrality."
14. Helen A. Neville, Roderick L. Lilly, Georgia Duran, Richard M. Lee, and LaVonne Browne, "Construction and Initial Validation of the Color-Blind Racial Attitudes Scale," *Journal of Counseling Psychology* 47, no. 1 (January 2000): 59–70; Carey S. Ryan, Jennifer S. Hunt, Joshua A. Weible, Charles R. Peterson, and Juan Casa, "Multicultural and Colorblind Ideology, Stereotypes, and Ethnocentrism among Black and White Americans," *Group Processes & Intergroup Relations* 10, no. 4 (October 2007): 617–37.
15. 來自2020年9月24日全球線上成員大會的文字記錄。
16. Evan Apfelbaum, "Color Blind Policies Could Make Diversity Harder to Achieve," *Association for Psychological Science*, 19 June 2012.