



美空軍先前曾發布〈性別差別待遇檢討報告〉(Gender Disparity Review)，指出女性晉升率高於或等同於男性。但是報告模糊了另一種差別待遇，即空軍發現黑人女性的晉升率低於其同僚。(Source: USAF/Johnny Saldivar)

● 作者/Greg Hadley ● 譯者/蕭光霽 ● 審者/洪琬婷

論美空軍職場的性別平權

USAF Reviews Expose New Disparities, Workplace Issues

取材/2021年12月美國空軍月刊(Air Force Magazine, December/2021)

2021年，美空軍公布兩份人事統計報告，結論指出儘管女性晉升率已高於或等同於男性官兵，女性類別內不同族群的晉升率卻落差極大；另外職場霸凌、騷擾與欺凌事件層出不窮，亟須正視解決。



2021年11月，美空軍公布兩份人事(兩性平權統計)報告，內容向領導層級透露出令人擔憂的新問題。

首份報告指出，黑人女性晉升率低於白人女性同僚；先前曾有報告指稱，從全軍角度來看女性晉升率高於或相當於男性，如此論述模糊了前陳事實。第二份報告則針對全軍進行調查，顯示每五位現役軍人中就有兩位曾遭遇職場霸凌，而且全軍有兩成人員曾經歷騷擾、欺凌與暴力等問題。

美空軍部部長肯達爾(Frank Kendall)稱：「某些差別待遇問題，從數據看來模糊失焦或不易察覺，原因是白人女性相對於有色人種女性普遍表現較佳所致，此為一例」。

尤其是在2016至2020年期間，位階落在中士(E-5)至二等士官長(E-8)、少校(O-4)至上校(O-6)之間的白人女性，晉升率普遍高過或等同於全體晉升率，僅在「上校提前晉升」(Below the Promotion Zone)這方面晉升率不高；而同時期位階介於中士至三等士官長(E-7)間

的黑人女性、中士與上士(E-6)的美國原住民女性，以及二等士官長與一等士官長(E-9)的亞裔女性人數均偏低，這些群體在軍官職涯的晉升比例亦偏低。

這種晉升差別在美空軍大多數領導者獲得其指揮職的作戰兵科校級軍官時期，格外明顯，目前白人男性在此類兵科位階中是最普遍的群體，「除了(尉級軍官中)西語系與拉丁語系族裔的女性外，所有女性少數族群，占各位階作戰兵科人員比率皆低於1%」。再者，目前尚無黑人、亞裔、太平洋島裔、美國原住民或多元族裔的女性將級軍官。

美空軍督察長薩伊德(Sami D. Said)中將受訪時指出，另有其他差別待遇情況亦浮出檯面。舉例而言，他提及儘管就全軍而言，黑人出任聯隊長職務的軍官不多，然實際上黑人男性擔任領導幹部職務比例頗高；相形之下，黑人女性便受到差別待遇。

薩伊德稱：「從這第二份補充報告分析可知，軍官職務位階愈高，女性遭受差別待遇情況愈明顯，這在設法解決前陳問



題非常重要，而並非僅是檢討統計性別人數而已」。

這份報告係應美空軍部次長歐提茲·瓊斯(Gina Ortiz Jones)女士要求所撰，她是出任該項



職務的首位有色人種女性。當報告出爐時，歐提茲·瓊斯指出：「報告中清楚說明少數族群遭遇的某些差別待遇，卻未討論女性少數族群所遭受的差

別待遇。本部在構思目標明確作法，以解決部分空軍與太空軍人員面對的某些特殊挑戰與障礙時，必須瞭解既有之交織性(Intersectional)挑戰存在」。

人際暴力區分肢體暴力、性騷擾、職場霸凌等態樣，恐對受害者造成長期身心影響，美空軍官兵在德國蘭斯坦空軍基地(Ramstein Air Base)，以燭光追思因遭霸凌而自殺之受害者，並進行反思。(Source: USAF/Lane T. Plummer)



2021年11月9日，歐提茲·瓊斯指出，在進一步爬梳資料、更仔細採樣後，得知美空軍與太空軍人員中的有色人種女性僅約占10%時，她說道：「我們會從國家角度正視這項挑戰，不會對部隊中這一成人員的遭遇置若罔聞」。

薩伊德亦贊同前述論點，並指出每年在呈現這些遭遇問題少數人員的數據顯著性差異上雖可謂困難重重，但回溯過去十年，即能發現差別待遇始終存在，所以檢視的意義重大。

對抗人際暴力

2021年11月9日，美空軍亦發布一份調查報告，其總結指出美空軍下轄數以萬計的空軍、太空軍與文職人員曾舉報遭遇某種形式的人際暴力(Interpersonal Violence)，並構成受害者「心理或生

理傷害，或就文化方面貶損其尊嚴」。

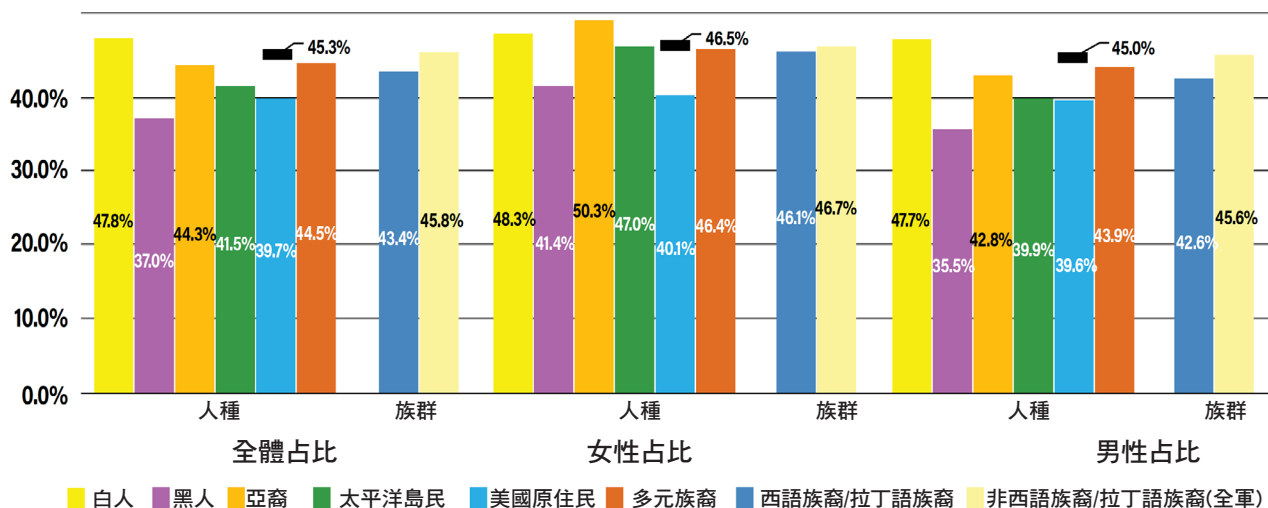
2020年秋季，美空軍「人際暴力專案組」(Interpersonal Violence Task Force)提交調查報告，內容蒐整約占美空軍部人數10%之6萬8,000件回應資料。其中逾3萬5,000件，亦即55%之受訪者表示在過去兩年間曾遭遇某些形式的暴力行為，專案組稱此行為屬於「漸進傷害」(Continuum of Harm)。

這些行為總共有81種，包括肢體暴力、性騷擾、職場霸凌與欺凌等。

「人際暴力專案組」組長沃格爾(April D. Vogel)准將稱：「基於空軍部給予人際暴力的定義，某些人員所受遭遇在過去未受追查；但我方現在欲知實際情形，尤其是在『漸進傷害』範圍中萌芽之階段，才能追查。因為若是縱容不當低度行

美空軍中士位階晉升之差別待遇最為嚴重

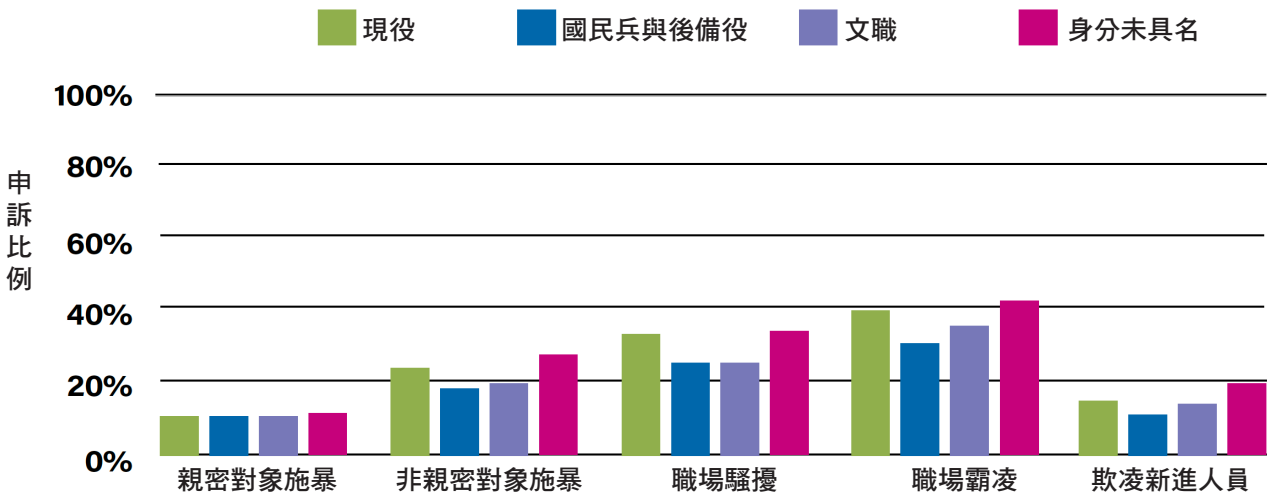
一項研究指出，美空軍晉升中士位階的白人與亞裔女性，其晉升率高於平均值，而其他種族的男性與女性則等同或低於平均值。



(Source: AFPC/DYSA; DAF/IGS)

騷擾、霸凌、暴力

美空軍工作處所中職場霸凌、騷擾、暴力與欺凌新進人員仍是常見的問題，影響程度甚至高達全體兵力40%。



(Source: USAF)

為產生，恐會形成更糟糕、惡劣行為的環境」。

肯達爾在某次記者會指出，受訪者回應資料皆出於自願作答，言下之意曾有經歷暴力行為的人員，係占受訪者中多數。

肯達爾稱：「即使僅有10%人員提出回應，其中過半數舉報自己曾遭受某種形式的人際暴力，但就此占空軍5%以上數據來看，人際暴力影響還是不低。此即我方必須解決之問題」。

是項調查報告亦發現，遭受人際暴力的人員中大多數並未在案發時舉報。在要求受訪者選擇未舉報的原因時，四分之

一受訪者表示他們不認為單位會作處置，另約有五分之一受訪者稱，舉報會讓問題更加棘手。

曾經舉報的受訪者大部分表示，對於他們獲得的援助並不滿意。此說法與八成指揮職人員稱有感受指揮鏈中有必要之「資源、訓練與權限」來解決人際暴力的看法大相逕庭。

專案組依報告結論，提出三項建議：

- 完成跨職能的資料庫審查，對資料提高警覺，增進資料共享；
- 為人際暴力受害者，推動

「一站到位」(One-stop)服務之政策；

- 建立跨職能小組，以調查舉報過程中的障礙。

歐提茲·瓊斯致力推動「不會求助無門」(No Wrong Door)政策，並在空軍部設置專責辦公室，以解決家暴、騷擾與跟蹤等問題。空軍領導層級表示，此政策將會納入「一站到位」政策建議，而不會疊床架屋。

版權聲明

Reprint by permission from *Air Force Magazine*, published by the Air Force Association.