



亞太經濟合作組織

推動自由貿易促進亞太地
區繁榮

APEC 反貪腐機構之性別主流化與相關輔導

APEC 反貪腐暨透明化工作小組

2021 年 12 月



亞太經濟合作

APEC 反貪腐機構之性別主流化與 相關輔導

APEC 反貪腐暨透明化工作小組

2021 年 12 月

APEC 專案：ACT 01 2020

編纂單位

Katja Rangsivek 博士
嚴重欺詐防治辦公室
21 Queen Street
Auckland 1010
New Zealand

委託機構

亞太經濟合作秘書處
35 Heng Mui Keng Terrace
Singapore 119616
電話：(65) 68919 600
傳真：(65) 68919 690
電子郵件：info@apec.org
網站：www.apec.org

© 2021 APEC 秘書處

APEC#221-AC-01.1

目錄

1. 序言	1
2. 方法	4
3. 結果和討論	6
3.1. 婦女在反貪腐機構內部的代表性	7
3.2. 隱微性別偏見感受 (Perceived Subtle Gender Bias)	9
3.3. 性別不平等感受 (Perceived Gender Inequality) 與輔導	14
4. 結論	19
參考資料	21
附錄 1：背景	24
附錄 2：問卷	25
附錄 3：更多調查結果	32

1. 序言

性別左右了個人的日常生活經驗，以及獲得資源的機會多寡。¹ 性別主流化工作的宗旨，則是將這些各不相同的經驗，全數、充分納入考量。《整合婦女參與 APEC 架構》對於性別主流化的定義如下：「女性與男性，平等獲得、享有並掌握各種社會資源、機會與報酬，同時針對重要事務的影響力、方向規劃、決策研擬等，兩性均能平權」，以及「各項目標、優先事項、政策、決策、實務，活動（包括專案）與資源分配均應納入性別觀點，並於各個層面廣邀兩性共同參與。」²

我們必須牢記，性別主流化本身並不是目標，而是實現性別平等的工具之一。³ 所以，性別主流化應當視為一種過程，也就是「將不平等的社會與體制，轉變為兩性平權、性別公允的新結構」的過程。國際勞工組織認為「主流化並非僅在現有活動當中增添『婦女成分』，甚或是所謂的『性別平等成分』。」⁴ 換句話說，光是擴增婦女的參與，還不足夠；而是能將男女的經驗、知識、權益、關注課題，一視同仁派上用場。」

採用多軌策略推動性別主流化，已經成為常見的做法（圖 1）。在社會各階層漸進、持續的社會變革裡，採用多軌策略，更有可能實現性別平等、落實婦女培力。因此，以性別為目標或重點的提案，必須搭配性別工作，相關的性別工作亦應全面融入一般工作中。⁵

¹ 參見世界衛生組織。(日期不詳)。性別與健康 (Gender and Health)。擷取自 https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

生理性別 (sex) 與社會性別 (gender) 固然常被當作同義詞，不過社會性別的概念更為廣泛。「生物性別」根據生物特徵，界定了男女之別，包括男性與女性在染色體、解剖結構、荷爾蒙、生殖系統和其他生理層面的差異。因此，縱使是不同的人類社會，對於一個人的生物性別定義，基本上沒有什麼差別。另一方面，「社會性別」則涉及社會建構，包括了特定社會所認定，僅適合男性或女性的角色、行為、活動與特質等。某個社會所認定的女性適當行為，到了其他社會就有可能變得不適當；因此，一個人的社會性別定義，在不同社會當中可能呈現極大差異，此外，角色的定義也會隨著時間而改變。換句話說，「生物性別是屬於先賦狀態，是人與生俱來的，但社會性別則為自致狀態，必須透過學習而確立 (Lindsey 2010, 4)。」

我們理解，這樣的社會性別定義，既無法充分解釋非二元性別人士的狀況，也未充分反映交織性 (intersectionality) 的狀態。社會性別，並不是只承認陰柔 (女) 與陽剛 (男) 兩種特質的單純二元化，人類的性別認同有可能落在完整性別光譜上的任何過渡位置，而不是非陰柔即陽剛。參見 Bergman, S. B & Barker, M-J. (2017)。《性別酷兒與非二元性別》(Genderqueer and Non-Binary Genders)。New York City: Palgrave Macmillan. 第 43 頁。那些存在於光譜的某個位置，並且無法認同性別二元論的人群，我們稱之為多元性別。

在本文中，提及婦女 (women) 之際會使用女性 (female) 一詞，這樣的稱呼不免簡化了實際的性別概念，但能確保文章簡明易讀，也反映了目前可得的資料與數據。

此外，所有人的自我認同，還會受其年齡、階級、種族、族裔和宗教等其他方面予以影響，因而可能在不同的體系當中，造成各種歧視心態或權益落差的重疊交錯與相互依存等現象 (Cooper 2016)。遺憾的是，目前的研究暫時還沒有將多元性別光譜或交織性納入考量當中。畢竟受訪人數相對較少，而主要研究方法也還無法兼容前述的種種細微差別。參見 Cooper, Brittney (2015)。〈交織性理論〉(Intersectionality)。參見 Disch, Lisa ; Hawkesworth, Mary (等著者)。The Oxford Handbook of Feminist Theory. doi:10.1093/oxfordhb/9780199328581.013.20.

² APEC。(1999)。〈整合婦女參與 APEC 架構〉(Framework for Integration of Women in APEC)。擷取自 <https://www.apec.org/Publications/1999/12/Framework-for-Integration-of-Women-in-APEC-1999>，第 6 頁

³ UN (1997)。1997 年經濟及社會理事會報告。擷取自 <http://digitallibrary.un.org/record/271316>，第 24 頁

⁴ 國際勞工組織。(日期不詳)。性別主流化的定義。

<https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>，頁面擷取日期為 2021 年 3 月 30 日。

⁵ Moser, C. 與 Moser A. (2005)。〈北京會議後的性別主流化：國際機構的成功與限制回顧〉(Gender

例如，聯合國糧食暨農業組織 (FAO) 建議，農業計畫當中的性別平等，應採多軌策略。整合性別意識的各項行動，包括了強化、提升農村內組織團體對於性別問題的認識。性別回應 (gender-responsive) 的農業政策，在決策期間亦應採行性別整合方法。然而，糧農組織也建議，採取鎖定性別目標的介入措施。這樣的介入，亦能做為促進婦女小農權利、提升培力效益的措施。行動有了聚焦的目標，就能減少法律對於婦女的歧視，同時增加了婦女獲得土地、技術、市場與信貸的機會。⁶

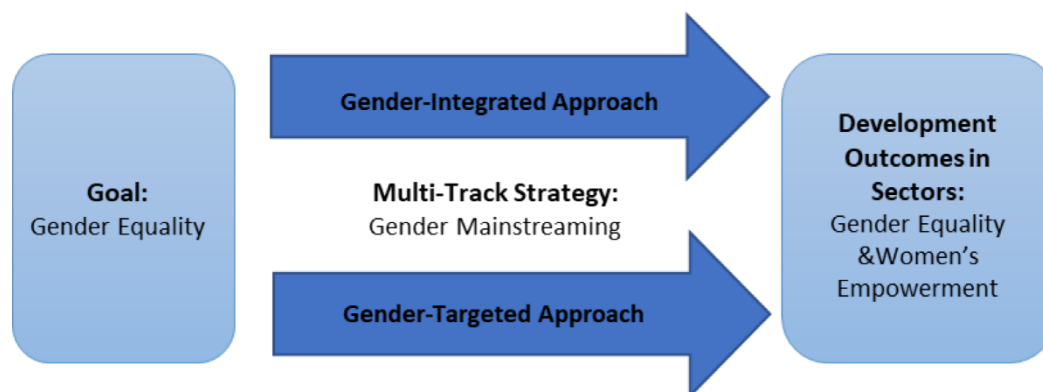


圖 1 性別主流化多軌策略 (改編自婦女署 2014 年)⁷

一般認為，貪腐的影響男女有別，因此性別主流化與反貪腐機構密切相關。然而，到目前為止，我們還無法充分瞭解貪腐是否對於兩性產生了不一樣的影響，還需要對於相關課題進行更多研究。⁸ 可能產生的影響包括：

- 由於婦女更有可能陷入貧困，故更容易蒙受貪腐的衝擊。

Mainstreaming Since A Review of Success and Limitations in International Institutions.) Gender and Development 13(2): 11-22。

⁶ FAO.(2011)。〈農業婦女：消除性別差距以促進發展〉(Women in agriculture: Closing the gender gap for development.) FAO. 第 61 - 62 頁。擷取自 <http://www.fao.org/publications/sofa/2010-11/en/>

⁷ 聯合國婦女署，(2014)。《發展規劃中的性別主流化》(Gender Mainstreaming In Development Programming)。擷取自 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/02/gender-mainstreaming-issues> 第 17 頁。

⁸ 國際透明組織，(2010)。工作文件 02/2010：〈服務履行的貪腐與性別關係：不平等的影響〉(Corruption and Gender in Service Delivery: The Unequal Impacts) (工作文件 No. 2/2010；工作文件 02/2010)。第 5 頁。國際透明組織，擷取自 <https://www.transparency.org/en/publications/working-paper-02-2010-corruption-and-gender-in-service-delivery-the-unequal>

聯合國毒品暨犯罪辦公室，(2020)。《性別課題與貪腐防治：刻不容緩》(Gender and corruption: The time is now)。第 44 頁。擷取自 <https://blogs.worldbank.org/governance/gender-and-corruption-time-now>

Boehm, F. 與 Sierra, E. (2015)。第 4 頁。《貪腐效應的性別落差：誰吞忍了更多苦？男人還是女人？》(The gendered impact of corruption: Who suffers more? men or women?) 擷取自 <https://www.cmi.no/publications/5610-the-gendered-impact-of-corruption>

Bockelie, J., Blanes, N., Cisneros, C., Kharya, A., Lecomte, C., Danaé Léger, Marsick, C., Neveu, T., García, A. P. N. L., Rodriguez, J. O., Romain, L., Fuente, M. R. D. L., Sim, B., Suvina Singal, Vainqueur, J., Wable, L., & Tari, T. (2017)。《性別課題與貪腐防治：化解「延攬幾位女性，攪一攪就搞定」迷思的工具包》(Gender and corruption: A toolkit to address the "add women and stir" myth)。OECD。擷取自 <https://www.allianceforintegrity.org/wAssets/docs/publications/archiv-2015/2017-OECD-Global-Anti-Corruption-and-Integrity-Forum.pdf>

- 婦女承擔絕大多數的無償照顧和家務勞動，因此他們更有可能接觸到易貪腐的公共服務部門，諸如公共衛生機關或各級學校。⁹
- 婦女在社會中往往處於權力較弱的地位，從而更容易受到傷害。
- 很多人還注意到，婦女最有可能受到用性換錢的惡劣手段威逼迫害，這既是貪腐行為，也是性別暴力。¹⁰

貪腐行為對男女造成的影響不同，而且對婦女的影響可能大於男性，APEC 基於這樣的觀點展開性別主流化工作。2020 年，反貪腐暨透明化工作小組 (ACTWG) 偕同婦女與經濟政策夥伴關係 (PPWE) 發表了一份報告書，名為《縮小性別落差：性別主流化和婦女培力成為反貪腐舉措的重大改變因素》。報告書提出了八大建議，其中也包括了應將性別主流化納入反貪腐舉措。¹¹ 這樣的建議，即屬於所謂的性別整合方法。

本文主張，鎖定性別目標的方法，可以針對性別整合方法提供支援，以收相輔相成之效。具體而言，本文建議 APEC 反貪腐機構為內部女性雇員實施輔導方案。輔導是「相較於全憑當事人一己之力，更能提高學習效益、發展成果」的支援過程。¹² 在一段持續的時間內，經驗豐富的導師會經常以定期非正式會議的方式，向經驗不足的門生（接受輔導者）傳授知識。

相關建議係根據 APEC 會員體反貪腐機構員工的問卷調查結果。這項研究是紐西蘭召集之 APEC 補助計畫 (ACT 01 2020) 所致成果，即研擬性別敏銳度培訓與指南的專題討論會 — 針對貪腐懲治活動提升性別主流化與婦女培力。研究結果反映，女性員工認為，自己缺乏接受輔導的機

⁹ 國際透明組織，(2007)。《性別課題與貪腐防治：理解並消除負面關聯》(Gender and Corruption: Understanding and Undoing the Linkages) (工作文件 No. 3/2007)。國際透明組織，擷取自

<https://www.transparency.org/en/publications/working-paper-03-2007-gender-and-corruption-understanding-and-undoing-the-linkages>

國際透明組織，(2010)。工作文件 02/2010：〈服務履行的貪腐與性別關係：...〉(工作文件 No. 2/2010；工作文件 02/2010)。國際透明組織，擷取自 <https://www.transparency.org/en/publications/working-paper-02-2010-corruption-and-gender-in-service-delivery-the-unequal>

¹⁰ 聯合國毒品暨犯罪辦公室。(2020)。《性別課題與貪腐防治：刻不容緩》(Gender and corruption: The time is now)。第 54 頁。擷取自 <https://blogs.worldbank.org/governance/gender-and-corruption-time-now>

¹¹ 此為馬來西亞召集之 APEC 補助計畫 (ACT 01 2019) 的其中一環。
APEC (2020)。〈縮小性別落差：性別主流化和婦女培力成為反貪腐舉措的重大改變因素〉(Bridging the Gender Gap: Gender Mainstreaming and Women Empowerment as a Game Changer in Anti-Corruption Initiatives)。擷取自 <https://www.apec.org/Publications/2020/11/Bridging-the-Gender-Gap>

八項建議包括：

1. 鼓勵各個成員經濟體，在其反貪腐政策、計畫、方案與活動當中引進性別主流化原則
2. 鼓勵各個成員經濟體檢視各項性賄賂相關的反貪腐立法或法規
3. 鼓勵各個成員經濟體與婦女組織建立夥伴或協作關係，聯手防範、打擊貪腐
4. 廣邀各個成員經濟體，評估各種現行與新訂的貪腐舉報機制，是否具備性別敏銳度 (gender-sensitive)
5. 鼓勵各個成員經濟體，搜集性別分項資料 (SDD) 與數據，藉此制定反貪腐策略以及相關的政策與計畫
6. 請求各個成員經濟體，推行促進婦女參與公私部門決策職位的政策，支援性別多元化如何減少貪腐現象的相關研究
7. 廣邀各個成員經濟體，在合適的情況下，針對反貪腐公務員實施性別回應與性別敏銳度培訓
8. 鼓勵各個成員經濟體，在反貪腐措施當中，考慮將性別回應式的預算編列原則，視為性別平等的推進方法之一

¹² Csalagovits, Z., & Duban, E. (2019)。《婦女司法近用權輔導課程研擬的法律專業人員指南》(Guide for developing a mentoring programme on women's access to justice for legal professionals)。第 7 頁。擷取自 <https://rm.coe.int/guide-for-developing-a-mentoring-programme-on-women-s-access-to-justice/16809c8291>

會。本文亦將呈現相關調查結果。

2. 方法

這項研究的主要資料搜集工具為自填問卷。受訪者無需具有任何先備知識，所有問題旨於釐清他們在反貪腐機構裡工作的日常經驗。問卷包括五個部分：¹³

- 第 1 部分：人口結構
- 第 2 部分：隱微性別偏見感受 (Perceived Subtle Gender Bias) 指數
- 第 3 部分：反貪腐工作經驗
- 第 4 部分：性別主流化
- 第 5 部分：總結

調查問卷係透過 APEC 秘書處分發，並要求將其轉交予每個機構內部的至少五位員工。相關內容註明，受訪者最好是女性，但這並非必要條件。由於調查問卷僅有英文版，因此受訪者僅限於英文熟練的員工。¹⁴

2020 年 12 月至 2021 年 1 月間，共計接獲 94 份回覆。¹⁵ 21 個 APEC 會員體當中有 16 個參與了調查，如表 1 所列。共計有 93 位 (98.9%) 女性受訪者以及 1 位 (1.1%) 的多元性別受訪者。受訪者當中並無男性。參與問卷調查者來自各機構不同層級，其中有 3 人 (3.2%) 是領導層人士，12 位 (12.8%) 主管職，25 位 (26.6%) 是小組領導人，以及 54 位 (57.4%) 小組成員。

¹³ 完整的調查問卷請參閱附錄 2。

¹⁴ 語言障礙是這項研究的最大限制之一。我們的受訪範圍，侷限於英文理解能力較佳的特定人士。然而，將問卷內容進一步翻譯成 APEC 成員經濟體的多種語文，超出了本研究的範圍。此外，不同成員經濟體對於本問卷涵蓋的某些概念，可能具備不同的解讀，這也構成了另一種限制。除了語言障礙之外，還有文化障礙。

尤有甚者，調查所涵蓋的部分概念，縱使予以翻譯，也未必能獲得徹底、妥善的傳達。

¹⁵ 93 位受訪者的樣本數量可能顯得偏低，不過考量各經濟體反貪腐機構的人事規模，這樣的樣本數量應已足夠。假設每個反貪腐機構都有大約 100 位員工，無論是獨立機構的員工，或者在大型機構內履行反貪腐職能的員工；這意味著母群體約為 2,100 位員工。假設信心水準為 95% 而信賴區間為 10%，則所需樣本數量為 92 位受訪者。

幾乎所有的回填者都是女性，意味著這項研究所反映的反貪腐機構員工觀點僅限於女性觀點。考量本研究的主題，如此構成亦屬適當。

表 1 參與的 APEC 會員體

參與的會員體			
• 澳洲	• 香港	• 馬來西亞	• 新加坡
• 加拿大	• 印尼	• 墨西哥	• 中華台北
• 智利	• 日本	• 紐西蘭	• 泰國
• 中國	• 韓國	• 巴布亞紐幾內亞	• 越南

資料分析

為了分析資料，根據霍夫斯泰德 (Hofstede) 的文化維度理論 (1980 年)，將各個經濟體分為三組。由於無法從結果追溯到參與的是哪個經濟體，各個經濟體均能保有匿名性。

霍夫斯泰德的文化維度理論定義了六種維度，可供瞭解不同經濟體之間的文化差異。¹⁶ 這一理論固然以商業環境的用途為主，不過 Debski 等人的著作中也曾應用同樣理論，用於探討文化對於女性參政以及貪腐之間的關係造成了哪些影響。¹⁷ 霍夫斯泰德使用的六種維度：¹⁸

1. 權力距離指數
2. 集體主義 vs. 個人主義
3. 不確定性規避指數
4. 陰柔 vs. 陽剛
5. 短期導向 vs. 長期導向
6. 約束 vs. 放任

本研究僅採用兩種維度，將各個 APEC 會員體分組：權力距離指數，以及陰柔 vs. 陽剛的對比。這兩種維度，對於各組織內的性別問題，影響最大。Debski 等人在其研究中採用了同樣的兩種維度。¹⁹

權力距離指數，反映了特定文化當中，對於不平等以及權力分配不均的普遍容許程度。換句話說，權力距離指數高，顯示這種文化更能接受不平等與權力落差、鼓勵科層結構、高度尊重階級與權威。假如權力距離指數分數較低，則表示文化傾向於扁平組織結構，以決策責任分散、參與式管理風格、強調權力分配為特點。²⁰

¹⁶ Hofstede, G. (1980). 〈文化與組織〉 (Culture and Organizations). *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41. <https://doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>

¹⁷ Debski, J., Jetter, M., Möslle, S., & Stadelmann, D. (2016). 〈性別課題與貪腐防治：被忽視的文化角色〉 (Gender and Corruption: The Neglected Role of Culture) (工作文件 No. 2016–05). CREMA 工作文件。擷取自 <https://www.econstor.eu/handle/10419/214589>

¹⁸ Hofstede, G. (2011). 〈建構文化維度：霍夫斯泰德模型的背景〉 (Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context). *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). P. 8 <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

¹⁹ Debski, J., Jetter, M., Möslle, S., & Stadelmann, D. (2016). 〈性別課題與貪腐防治：被忽視的文化角色〉 (Gender and Corruption: The Neglected Role of Culture) (工作文件 No. 2016–05). CREMA 工作文件。擷取自 <https://www.econstor.eu/handle/10419/214589>

²⁰ Hofstede, G. (2011). 〈建構文化維度：霍夫斯泰德模型的背景〉 (Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context). *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). P. 9. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

陽剛 vs. 陰柔的這個維度，反映了特定文化傳統上偏好賦予男性或女性的各種特質。高度陽剛的文化，呈現了鮮明的性別角色，態度強勢篤定，注重物質成就與財富累積。另一方面，高度陰柔的文化特質則是性別角色流動，注重謙和溫良、關懷慈愛、生活品質等。²¹

根據這兩種維度，APEC 會員體可以區分為三組：²²

1. 高度權力距離 — 陽剛程度低
2. 高度權力距離 — 陽剛程度高
3. 低度權力距離 — 陽剛程度高

APEC 的經濟體當中，沒有出現低度權力距離、陽剛程度偏低的實際例子。各個經濟體的落點群組，見圖 2。APEC 中有兩個經濟體，未經霍夫斯泰德分類，即汶萊及巴布亞紐幾內亞。其中，汶萊沒有參加調查。根據本研究宗旨，巴布亞紐幾內亞被歸類為高度權力距離—陽剛程度較高的文化。

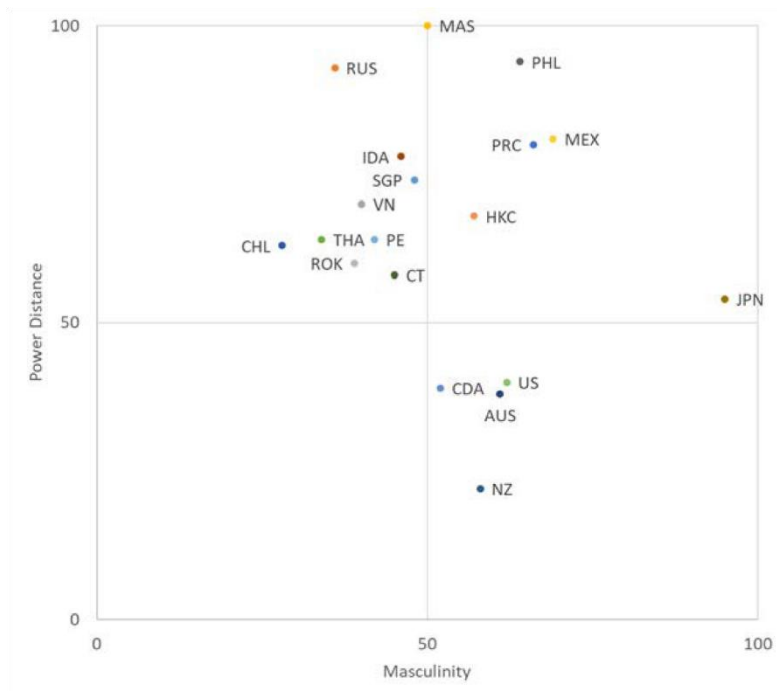


圖 2. APEC 的各個經濟體，依據霍夫斯泰德文化維度實施分組。

註：由於沒有獲得霍夫斯泰德相關資料，本圖未顯示巴布亞紐幾內亞。根據本研究宗旨，巴布亞紐幾內亞被歸類為高度權力距離—陽剛程度較高的文化。

3. 結果和討論

問卷調查結果，將在下列章節內討論。本節主要討論調查的兩個部分：

- 婦女在反貪腐機構內部的代表性
- 隱微性別偏見感受

²¹ Hofstede, G. (2011). 〈建構文化維度：霍夫斯泰德模型的背景〉 (Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context). Online Readings in Psychology and Culture, 2(1).P. 12. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

²² 源自 Compare countries. (日期不詳). Hofstede Insights. <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>, 頁面擷取日期為 2021 年 4 月 6 日

本文並未討論所搜集的所有資料，因為其中部分資料已判定為與主要論點無關，但仍將各筆未使用資料一併列載於附錄內，以利將來需要時參考。

3.1. 婦女在反貪腐機構內部的代表性

總體而言，根據調查顯示，受訪者工作團隊內女性所占比例很高。²³ 團隊當中女性成員比例的百分比中位數為 71.4%。受訪者工作團隊的女性所佔比例，呈現頗大差異。百分比從最低 10%到最高 100%不等。第 1 四分位數受訪者的工作團隊，其中女性比例高達 50%。第 2 四分位數的工作團隊，女性占比為 50.0%至 71.4%。第 3 四分位數，女性員工比例在 71.4%至 90.0%之間。最後，第 4 四分位數受訪者的工作團隊內女性員工比例達 90.0%以及 100.0%。這樣的數據，意味著 25%的受訪者乃是在女性居於過半多數的團隊裡服務。這是頗高的婦女代表性。

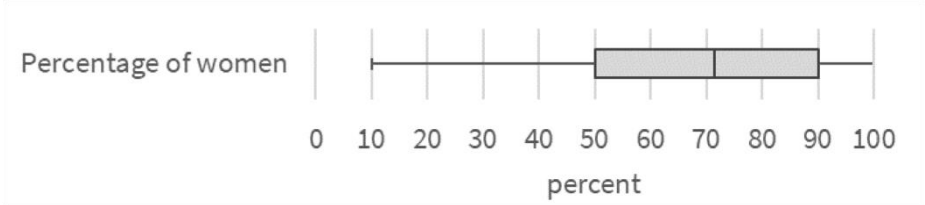


圖 3 工作團隊中的女性比例

經濟體的文化，與女性團隊的成員人數之間，似乎存在著某種關係。假如權力距離與陽剛氣質的分數增加，那麼，團隊成員的女性比例就會相對下降。低度權力距離、陽剛氣質較強的經濟體當中，女性在團隊所占比例為 83.3%。相形之下，高度權力距離、陽剛氣質較低的經濟體，以及權力距離、陽剛程度雙雙偏高的經濟體，女性在團隊所占比例分別達到 77.8%以及 66.7%。

表 2 APEC 反貪腐機構中的女性中位數百分比 (加權)²⁴。

			N	中位數
文化	高度權力距離 — 陽剛程度低		46	77.8
	高度權力距離 — 陽剛程度高		29	66.7
	低度權力距離 — 陽剛程度高		19	83.3
總計			94	71.4

²³ 根據問卷的兩個問題，計算出女性所佔比例：

1. 您工作的團隊當中有多少人 (包括團隊領導人)？
2. 您工作的團隊中有多少女性 (包括團隊領導人與您自己)？

問卷的提問已明確指出受訪者的職場為反貪腐機構。

²⁴ 本次調查的所有結果，均根據回覆的經濟體本身，歷經了加權，這是因為考量到所有經濟體的受訪者人數不盡相同。例如，A 經濟體有 5 人回覆問卷，而 B 經濟體當中卻有 10 人回覆問卷，在未經加權的情況下，那麼 B 經濟體的答案恐將對於結果帶來更顯著的較大影響。調查結果經過加權之後，就能確保所有參與的經濟體一概發揮相同的影響力。

資料發現反貪腐機構存在性別隔離

受訪者回報自身工作團隊的女性占比很高，但也與 APEC 在 2020 年進行的盤查數字略有矛盾。

²⁵ 這項 APEC 調查係由 Chuah 進行，其後被稱為 Chuah 研究。研究指出，13 個經濟體的女性員工平均比例為 41.9%；²⁶ 當時的數據遠低於本研究受訪者回報的女性團隊成員占比平均值 70.4%。

²⁷ 相差 28.5 個百分點。換句話說，根據 Chuah 的研究結果，受訪者團隊中的女性比例，比 APEC 反貪腐機構中婦女代表比例的平均值高出 68.12%。

同時這裡必須指出，先前 Chuah 使用的方法，與本研究有著很大差異。Chuah 的研究，是向 APEC 各個經濟體的反貪腐機構，詢問女性員工的比例。因此，各機構所回報的，有可能是整個機關的婦女代表性，包括組織內從領導人到工友的所有雇員。而後再由 Chuah 根據經濟體所提供的人數，計算出 APEC 反貪腐機構中婦女代表比例的平均值。另一方面，本研究接獲 16 個 APEC 經濟體反貪腐機構內 94 位員工的回覆，這是按照個別工作團隊，而非整個機關，計算各個局處女性比例。因此，Chuah 報告的女性平均比例，乃是各個機構作為單一組織所回報的總體代表性。另一方面，本研究根據受訪者的日常經驗，計算工作團隊當中的女性比例。

前述差異顯示，APEC 反貪腐機構存在著高度的性別隔離，這意味著某些工作團隊的女性人數很多，而其他團隊則大部分是男性。這樣的狀況並不算是罕見，畢竟有許多經濟體，存在著職業性別隔離的現象。婦女所從事的，往往是與傳統女性角色更加相關的職業，譬如教師、護理師、行政庶務人員。另一方面，男性更傾向選擇予人陽剛印象的特定職業，像是工程師與警察等。²⁸ 本研究並未發現不同的工作職責呈現了明確區隔，反貪腐機構內部的行政職務，則是唯一的例外，這個工作領域以女性成員為主。性別隔離也可能發生在年資上。組織內層級越高，女性擔任的職位就越少。²⁹ 不過本研究並沒有發現明確證據支援這樣的結論，縱使在領導層，女性比例仍然很高。因此，反貪腐機構的性別隔離，似乎並非依據某種明確分工而存在，也沒有所謂的玻璃天花板。

本研究所發現的性別隔離，得到了受訪者的證實。反貪腐機構的某團隊成員指出：

²⁵ Chuah, C. M. (2020). 〈縮小性別落差：性別主流化和婦女培力成為反貪腐舉措的重大改變因素〉 (Bridging the Gender Gap: Gender Mainstreaming and Women Empowerment as a Game Changer in Anti-Corruption Initiatives)。APEC 擷取自 <https://www.apec.org/Publications/2020/11/Bridging-the-Gender-Gap>

²⁶ 13 個受訪經濟體，分別是澳洲、加拿大、智利、香港、中國、印尼、韓國、馬來西亞、紐西蘭、秘魯、菲律賓、俄羅斯、中華台北及泰國。

²⁷ 平均值 70.4% 略低於上述中位數 71.4%。但在本情況下，採用平均值與前述研究進行比較。

²⁸ Das, S., & Kotikula, A. 2019. 《性別職業隔離：瞭解原因與政策介入》 (Gender-based Employment segregation: Understanding Causes and policy interventions)。世界銀行集團。擷取自 <http://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>

²⁹ Rhode, D. L. (2017). 《女性與領導力》 (Women and Leadership)。牛津大學出版社。

希望你們不要因為我的部門，而對性別比例產生了錯誤的認識。我服務於國際關係部門，成員大多是女性，7 個人裡面有 5 位女性，至於整個機構約有 500 位員工，女性占 35%。

一位團隊領導人，也對性別隔離發表了看法：

依我的看法，性別隔離多是出自於文化而非形式，以心照不宣的方式表現出來，因為客觀來講，領導職位與晉升機會並非以性別定義，但實務上大多仍由男性實現；這若不是體制決策所致，就是因為女性為了設法兼顧家庭，自願放棄了晉升或領導職位，因為從文化角度而言，她們承擔了更吃重的家庭角色。

受訪的女性主管並不罕見

94 位受訪者中，51.3% 表示團隊領導人是女性，而團隊領導人是男性或性別多元者的受訪者分別是 42.0%與 6.6%。這可視為團隊領導人的職位呈現了相對平等的性別分布。

反貪腐機構當中，固然有許多女性團隊領導人，然而受訪者表示，女性擔任類似職位，確實可能遭遇偏見：

我服務的機構，經常奉命執行危險任務。危險因素可能來自於貪腐分子的反擊，犯罪現場的自然條件（在森林或山區的偏遠地區），工作負荷沉重且時間有限等；種種的障礙，導致了外界普遍認為男性比女性更有資格擔任我的職位。

受訪者也發現，女性在中階主管所佔比例較高，但在領導階層比例較低。正如某位團隊成員所指出：

我們的主任委員（總統任命）固然是女性，但大多數的高階官員（局長及以上）都是男性（10 人中有 9 人），至於中階管理層的性別比例則大致合乎全體員工的性別比例。在全政府人力資源政策的考量下，我們試圖提拔更多女性擔任高階職位。

這不僅是執法部門的常見模式，也是大多數組織的常見模式。女性可以晉升到一定層級。但在某個級別以上，就很少有女性擔任職務。這就是大家常常聽到的玻璃天花板。³⁰

3.2. 隱微性別偏見感受 (Perceived Subtle Gender Bias)

一般人乃是透過自身的隱微性別偏見感受，發現到各種關乎自身性別認同的細微體會。也可理解為某種微歧視、隱性偏見等等。它們往往不明顯，也非故意為之；縱使是心存善意的人，也可能不小心做出有偏見的行為。這些行為有可能是口頭言詞，或非口語表現，存在於視覺或環境。

³¹ 例如，如果女性進入某間辦公室，牆上懸掛的前幾任組織負責人照片清一色為男性肖像，這就形成了環境性別歧視。

隱微性別偏見非常不容易識別、難以預防，但還是可能造成傷害。³² 就以前述的女性進入房間，

³⁰ Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001)。玻璃天花板效應 (The Glass Ceiling Effect)。Social Forces, 80(2), 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>

³¹ Rowe, M. P. (1990)。〈平等的障礙：隱微歧視的力量與機會不均等袒護效應〉(Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity)。Employee Responsibilities & Rights Journal, 3, 153–163. doi:10.1007/BF01388340 Russell, K. (1998)。《犯罪的顏色》(The color of crime)。New York, NY: University Press.

Solorzano, D., Ceja, M., & Yosso, T. (2000)。〈批判種族理論、種族微歧視與校園種族氛圍：非裔美國大學生的經驗〉(Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate: The experiences of African

只看見歷任男性主管的照片為例，無論是女性，或是在陳列照片之際無意間流露偏見的人士本身，都不會意識到這也算是環境性別偏見。既然沒有意識到這種偏見，當然就沒有機會反省、防止這種偏見發生。然而，當女性進入房間之際，這些照片仍然傳達著明確的訊息，其間的幽微訊息，訴說著目前為止還沒有任何女性順利晉升到這個機構的最高層職務。隱微性別偏見非常危險，因為這仍有可能導致其他負面的心理影響，影響之一就是女性感受到自己的性別認同與專業職涯並不相稱。某位團隊領導人指出了這一點：

女性往往會覺得，自己必須具備強勢主導或野心勃勃的男性特質，並以更強的能力工作投入，才有機會獲得認可。

同一受訪者也發現，某些善意的行為，仍然可能對於女性的職涯發展產生負面影響。她說：

我最擔心的是，由於性別歧視，女性在執法部門通常得不到平等的機會，且因為女性的角色通常被安排為輔佐人，而不是案件領導人，有時這是為了減輕女性的競爭壓力與家庭義務壓力的善意行為，卻造成女性無法在晉升評選當中平等與他人競爭。

受訪者的隱微性別偏見感受為中度

在 APEC 反貪腐機構工作的女性，隱微性別偏見感受屬於中度。受訪者被問及 21 個問題，答案的分數範圍是從 21 分至 126 分。21 分意味著可能沒有任何隱微性別偏見，至於 126 分則代表可能存有高度的性別偏見。所有受訪者的分數中位數為 59.0 分。這屬於中間分數，代表了職場內固然沒有強烈的偏見，但仍然有繼續改進的餘裕。

依霍夫斯泰德理論分類的前述三種文化群體，隱微性別偏見感受指數的中位數值各不相同。在 APEC 成員國當中，高度權力距離、陽剛氣質較高的文化分組，中位數值最高 (69)。其次是高度權力距離、低度陽剛氣質的文化組別，隱微偏見指數的中位數是 60。最後，低度權力距離、陽剛程度亦低的文化組別分數最低，落在 58 分。這些中位數，全部都處於隱微偏見指數的中間範圍。

儘管中位數的數值不同，但三個文化組的最低分數，則沒有顯著差異。最低分數介於 30 至 34 分之間。也就是說，來自所有文化組別的某些受訪者，認為隱微性別偏見並不嚴重。高度權力距離的兩個文化組別，約有 25% 的受訪者感受到這種偏見。只有低度權力距離、較強陽剛氣質的文化組別裡，僅感受到較低度隱微性別偏見的受訪對象，比例才有明顯偏高。

各組的最大值也相似，介於 95 到 97 分之間。從每個文化組的最高分數發現，只有少數受訪者認為身邊存在著許多隱微性別偏見。這幾位受訪者，全數來自於高度權力距離、陽剛程度偏強的文化組別。

American college students). *Journal of Negro Education*, 69, 60–73.

擷取自 <https://www.jstor.org/stable/2696265>

Sue, D. W., Bucceri, J., Lin, A. I., Nadal, K. L., & Torino, G. C. (2007). 〈種族微歧視和亞裔美國人的經驗〉 (Racial microaggressions and the Asian American experience.). *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 13, 72–81. doi:10.1037/1948-1985.S.188

³² Rowe, M. P. (1990). 〈平等的障礙：隱微歧視的力量與機會不均等袒護效應〉 (Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity). *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 3, 153–163. doi:10.1007/BF01388340

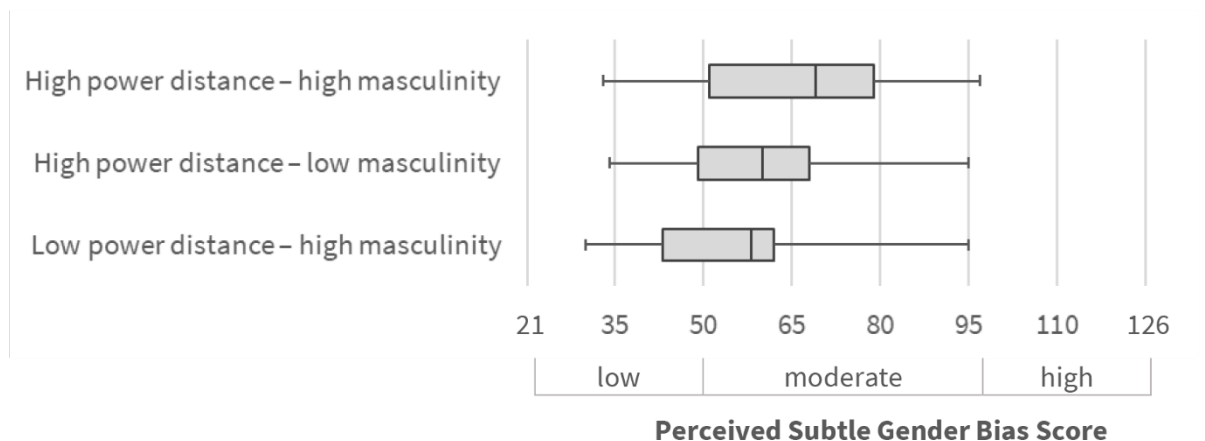


圖 4 依不同文化劃分的隱微性別偏見感受 (根據社會期許偏誤調整)³³

育齡受訪者所感受之隱微性別偏見較高

考慮隱微性別偏見與受訪者年齡的關係時，發現 30 至 39 歲年齡層的受訪者所感受到的偏見強度，超出了其他年齡段的受訪者。該組的中位數為 61 分。40 至 49 歲的受訪者分數也高達 56 分。相比之下，18 至 29 歲的受訪者分數為 51 分，50 至 59 歲的受訪者分數為 48 分，這可能是因為 30 至 39 歲的女性正處於最佳生育年齡。她們往往有年幼的子女，需要設法兼顧工作與家庭生活。因此，相對於沒有生育子女的年輕女性，或子女已成人的年長女性，她們反而更容易感受到隱微的性別偏見，這種現象完全合乎邏輯。

³³ 某些經濟體的受訪者，展現出明顯的社會期許偏誤。例如，有兩個經濟體在相當多的受訪者身上，獲得了近乎完美的 21 分，這種情況暗示著，受訪者的回答已經根據自己認為社會能夠接受的情況而調整，而非直接陳述自己的真實經驗。這是常見的現象，並且可能對於自填問卷所搜集的資料造成重大影響。隱微性別偏見感受的中位數值計算作業，排除了三個經濟體，但在其他資料分析中仍予納入。

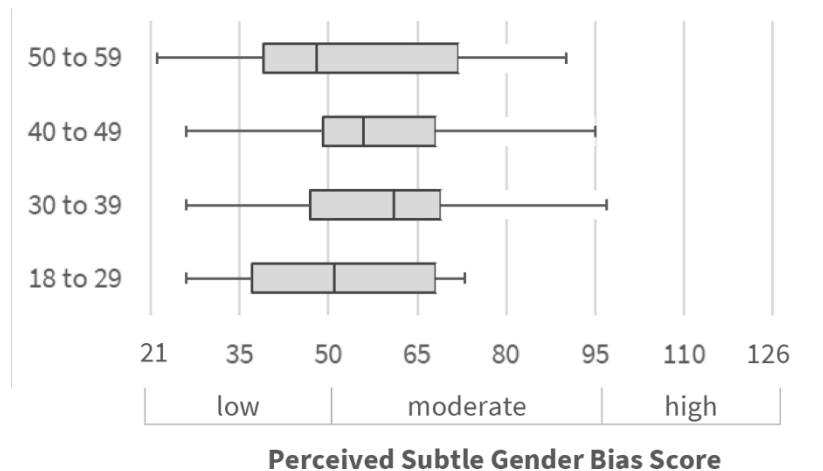


圖 5 依受訪者年齡劃分的隱微性別偏見感受

事實上，五分之二的受訪者 (41.1%) 發現很難兼顧工作與家庭責任。來自司法機構的某團隊成員，進一步證實了這一點：

在我的機構裡，以及我國的其他機構當中，由於加班時間過長，婦女同仁若是已為人母，很難繼續留在原職位。

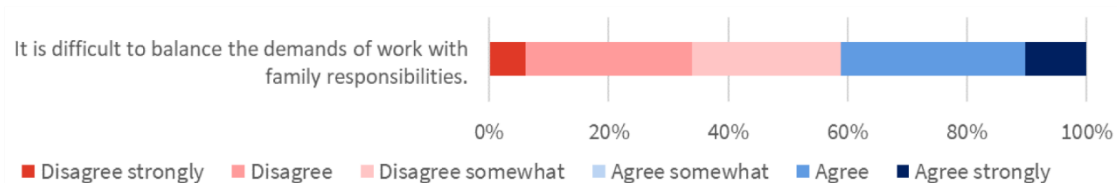


圖 6 在兼顧工作與家庭責任方面感到困難

司法機構某位女性團隊領導人的評論，讓我們瞭解到主要照顧者在工作場所可能面臨的偏見：

在我看來，若是專門針對有孩子的女性提供彈性工作時間，對於單身女性員工與男性員工（他們認真工作且全心貢獻經濟和組織）來說豈不是不太公平，他們也得設法騰出時間工作並處理事務。這點不應有例外。

受訪者在發言當中，針對已為人母的同儕，明顯展現了偏見。受訪者暗示，由於母親可能會利用彈性工作時間照顧子女，恐怕無法專注於工作。抱持著這種態度，就有可能負面影響母親及其職場發展與升遷。這樣的偏見，可能是彈性工作政策的申請資格，僅開放予育有兒女之女性同仁所造成的。雖然出於好意，但僅針對母親實施彈性工作政策，還有可能不慎強化了女性才有義務照顧家中孩童的傳統刻板印象。為所有員工一致提供彈性的工作環境，使他們都能為家庭照顧工作善盡心力，也有助於消除所謂申請彈性工作安排就會耽誤工作的誤解。將彈性工作與兼職工作，解讀成工作上不夠敬業、未盡全力，似是執法機構當中的常態，這種成見有可能會妨礙婦女（特別是母親）跟男性同儕達到旗鼓相當的合理成就。³⁴

³⁴ Charlesworth, S., & Whittenbury, K. 2007. 〈兼職或部分盡職？：兼職警務工作的挑戰〉 (‘Part-time and Part-committed’?: The Challenges of Part-time Work in Policing). Journal of Industrial Relations, 49(1), 1–15. <https://doi.org/DOI:10.1177/0022185607072237>

隨著女性團隊成員的人數增加，隱微性別偏見感受也會減少

隱微性別偏見感受，與女性在團隊當中所占的比例彼此相關。婦女若在女性為主的團隊裡工作，感受到的偏見就會降低。但在此同時，負相關較弱， $r = -.204, p < .001$ ；這點意味著，團隊內的女性數量多寡，與隱微性別偏見之間存在著某種關係，但並無法完全解釋偏見為什麼發生。舉例來說，單純僅在團隊裡補進更多女性成員，並不一定能解決問題。

將上述的負相關納入研究背景來考量，女性比例較高的受訪者團隊，足以解釋先前討論隱微性別偏見相對較低的情況。畢竟，受訪者若是與許多女性共同工作，在職場上感受到歧視的機率就會自然降低。假設受訪者當初係任職於男性較多的其他團隊，隱微性別偏見的調查結果恐怕就會有所不同。

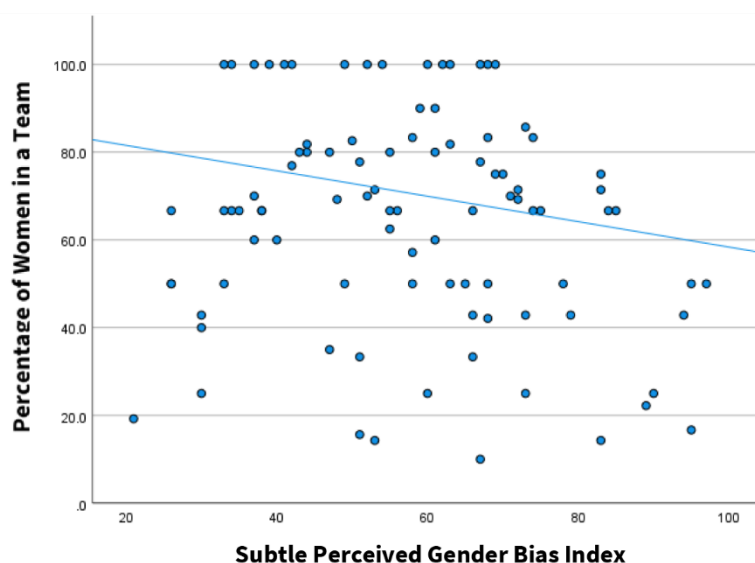


圖 7 團隊內女性比例與隱微性別偏見之間的關係

隱微性別偏見感受，與性別社會規範指數相比，具備一致性

若是將隱微性別偏見感受指數的研究結果納入研究背景中，就能比對性別社會規範指數的演算結果，兩相參照甚具實用價值。2020 年，性別社會規範指數測量了社會信仰如何阻礙政治、工作與教育等領域的性別平等。指數源自於《世界價值調查》(World Values Survey) 的七個指標。³⁵ 針對 75 個經濟體與地區的受訪者，定期執行世界價值觀調查，從中釐清受訪者的價值觀、信念與態度。性別社會規範指數使用了世界價值觀調查的七項指標。³⁶

性別社會規範指數的分析說明，只有很低比例的受訪者對女性沒有偏見。事實上，只有 13.9% 的女性和 9.4% 的男性在性別社會規範指數的任何指標中沒有顯示偏見。然而，很多受訪者只有在在一兩項指標中展現偏見。如果將沒有偏見或只有在一兩項指標中顯現偏見的受訪者加起來，結

³⁵ 聯合國開發計畫。(2020)。〈克服社會規範問題：性別不平等的顛覆因素〉(Tackling Social Norms: A Game Changer for Gender Inequalities) (GSNI | Human Development Reports)。擷取自 <http://hdr.undp.org/en/GSNI>

³⁶ WVS Database。(日期不詳)。擷取於 2021 年 4 月 7 日 <https://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>
21 個 APEC 經濟體當中，計有 19 個參加了世界價值觀調查。只有巴布亞紐幾內亞以及汶萊未參加調查。

果女性占 57.9%，男性占 44.6%，意味著多數人對女性的偏見很低。³⁷

本研究發現，隱微性別偏見感受以及性別社會規範指數的結果，兩者相互呼應。兩者都顯示了，性別偏見確實存在，但同樣也都顯示，極端偏見的案例，並不普遍。此外，性別社會規範指數顯示，女性抱持的偏見通常比男性更為低度，這進一步解釋了為什麼受訪者在女性為主的工作團隊裡面只會感受到中度偏見。

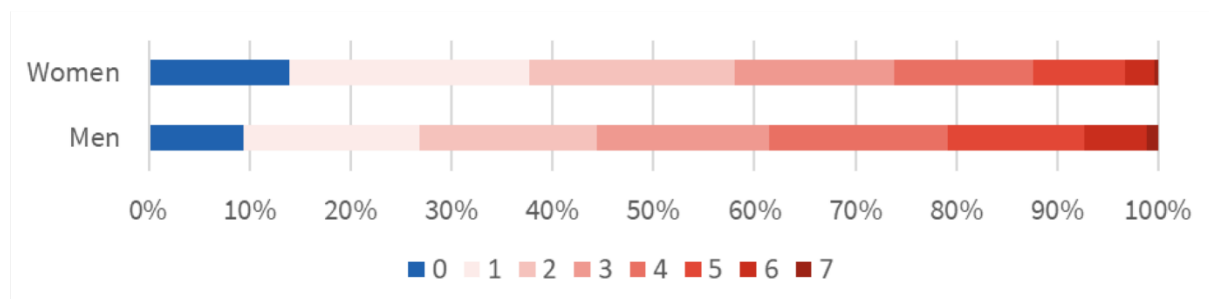


圖 8 依不同指標劃分受訪者中對於性別平等與婦女培力感到偏見的人數比例 (改編自 UNDP)

3.3. 性別不平等感受 (Perceived Gender Inequality) 與輔導

隱微性別偏見感受指數的 21 項陳述，可以分為下列四類：

- 性別不平等感受，包括明顯的歧視情況。例如，女性發言遭到打斷的狀況，比男性講話被人中斷更頻繁發生。
- 同事情誼，著重於職場文化，及受訪者從同事間獲得的支援。
- 第三類是探討受訪者是否曾獲得輔導。
- 第四類是由受訪者針對自身組織支持性別平等的相關聲明，賦予評等。

圖 9 顯示出，性別不平等感受類別裡的各種陳述，遭到了高度的不同意 (61.6%)。然而，這個類別的陳述，均以負面方式書寫；也就是說，同意這些陳述同意的比例越多，就表示性別偏見越強。以下將更詳細討論此類別。

輔導類別的不同意比例也相當高，43.6%的受訪者針對陳述的內容，表達了強烈不同意、不同意，或有些不同意，而對於性別不平等感受類別當中的陳述，另有 38.4%的受訪者表示同意，這兩個比例數字相似。接下來將會更詳細討論這個類別的提問。

至於同事情誼與組織支持類別的陳述，獲得同意的比例都非常高。平均而言，對於這樣的同事間情誼描述方式，只有 8.6%的受訪者表達了強烈不同意、不同意或有些不同意。近一半的受訪者 (46.8%) 同意相關陳述。有關組織支持的陳述，不同意的比例稍高，計有 23.8%的受訪者表示強烈不同意、不同意或有些不同意。

³⁷ 聯合國開發計畫。(2020)。〈克服社會規範問題：性別不平等的顛覆因素〉(Tackling Social Norms: A Game Changer for Gender Inequalities) (GSNI | Human Development Reports)。擷取自 <http://hdr.undp.org/en/GSNI>

然而，單就這兩個類別的結果顯示，受訪者多半聲稱自己獲得了同事與組織的支持。相關類別問題的更進一步詳情，請參閱附錄 2。

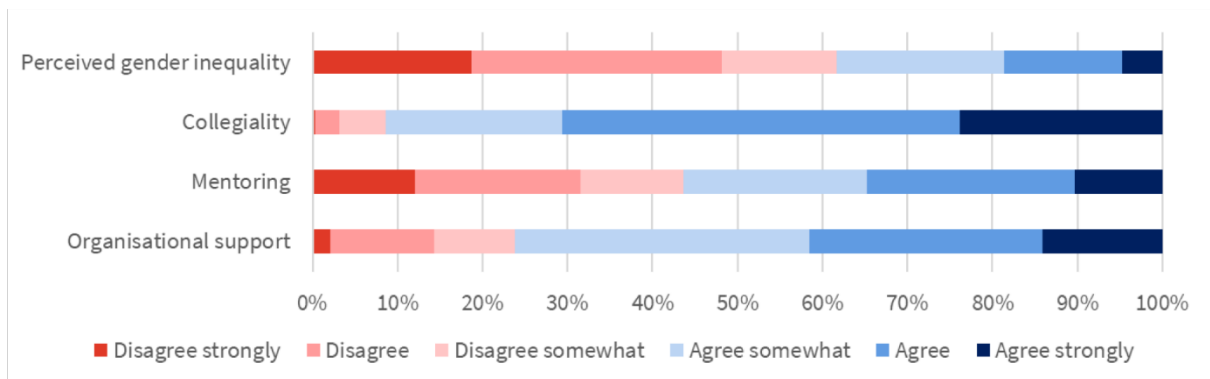


圖 9. 隱微性別偏見感受指數當中，四類問題獲得同意的程度

註：性別不平等感受的相關問題，均以負面方式表達；其餘類別則採取正面措辭。因此，針對性別不平等感受的相關問題表達了不同意，即意味著答題者感受不到什麼偏見。不同意其餘三個類別的問題，則代表著性別偏見有被察覺到。

受訪者所感受到的性別不平等通常已有性別議題培訓設法予以解決

針對性別不平等感受這個類別予以考量，就會發現有兩項陳述獲得同意的比例很高。第一項陳述是：

- 同樣是積極進取的企圖心，男性以及女性所懷抱的志向，會招致不一樣的看法。(49.3%同意)
- 若是需要聽命於女性，某些人會感到不自在。(50.7%同意)
- 我的某些男性同事，只在表面上支持女性抗爭不平等待遇。(45.0%同意)

志向遠大的女性，以及樂意聽命於女性的態度等陳述，探討的是受訪者是否感到女性擔任領導人也能獲得接納。約半數的受訪者同意這兩項陳述，這顯示了受訪者所感受到的，不僅是一般性的性別不平等，對於領導職務女性可能涉及的不平等，體會尤其深刻。這樣的觀點，足以影響女性的晉升潛力。³⁸

許多受訪者指出，他們的某些男性同事，只是表面上支持女性抗爭不平等待遇。有位團隊領導人說得好：

我的機構僅僅遵守著性別觀點的規範下限，並沒有進一步確保真正的性別平等。不用說，口頭上主張性別平等，不足以實現實務面的評等目標。

另一方面，大部分 APEC 經濟體已經提供了性別議題的相關培訓，有助於解決這類的性別不平等感受。Chuah 發現 64.7% 的 APEC 反貪腐機構已提供性別敏銳度培訓。³⁹ 例如，在加拿大，司法部所有員工都必須接受「性別基礎分析+」的強制性培訓。另一個案例是韓國，公務機關每年必須

³⁸ Grove, R., & Montgomery, P. (2000). 〈女性與領導典範：縮小性別落差〉 (Women and the leadership paradigm: Bridging the gender gap). National Forum Journal, 17E。

³⁹ Chuah, C. M. (2020). 〈縮小性別落差：性別主流化和婦女培力成為反貪腐舉措的重大改變因素〉 (Bridging the Gender Gap: Gender Mainstreaming and Women Empowerment as a Game Changer in Anti-Corruption Initiatives). APEC 擷取自 <https://www.apec.org/Publications/2020/11/Bridging-the-Gender-Gap>，第 27 頁

為員工提供 4 小時的培訓；培訓也涵蓋了性別敏銳度培訓以外的廣泛問題，包括性騷擾、性暴力、家庭暴力與商業性行為。⁴⁰ 提供性別議題培訓，固然值得稱道，然而迄今為止，尚無足夠證據可確定其確實帶來效果。⁴¹ 本文提到的具體案例及性別議題培訓等，均廣泛適用此論點。

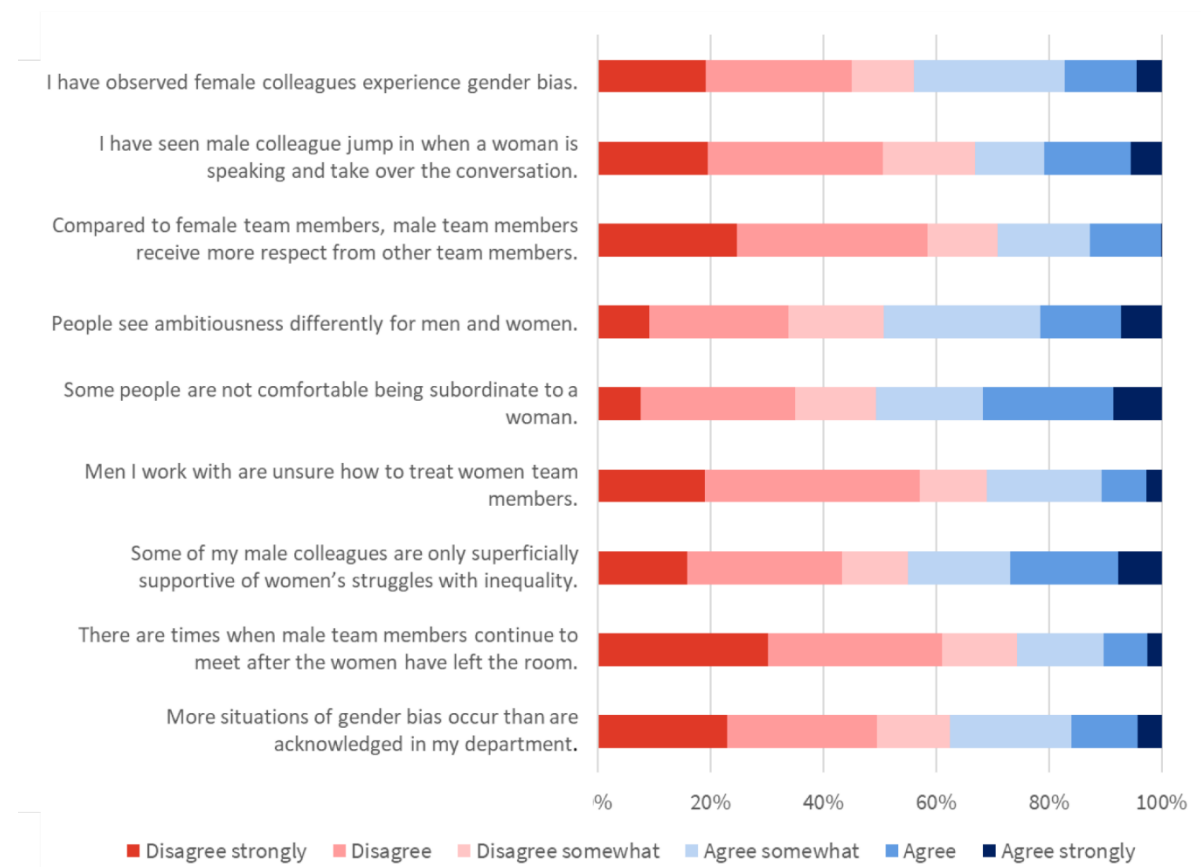


圖 10 性別不平等感受的相關陳述獲得同意程度

輔導是支援形式的一種

輔導在個人職涯發展中，發揮了重要的作用。輔導與培訓相反，並非傳授特定技能和知識，也不是老師分享知識予相對被動學生的單向交流。輔導是存在於資歷豐富者與新手從業人員之間的經驗授受關係，兩者往往在同一工作領域或同一機構內工作，這是一種長期發展的關係。輔導的好處之一，是由導師幫助受指導方，確定職業目標及如何實現目標。同時可以提升受指導方的信心，支援其逐漸建立寶貴人脈。有效的輔導可帶來職涯成功。⁴²

⁴⁰ Chuah, C. M. (2020). 〈縮小性別落差：性別主流化和婦女培力成為反貪腐舉措的重大改變因素〉 (Bridging the Gender Gap: Gender Mainstreaming and Women Empowerment as a Game Changer in Anti-Corruption Initiatives). APEC 擷取自 <https://www.apec.org/Publications/2020/11/Bridging-the-Gender-Gap>，第 27 頁

⁴¹ Lindsay, S., Rezai, M., Kolne, K., & Osten, V. (2019). 〈醫療照護人員性別敏銳度教育介入措施的成果：系統性文獻回顧〉 (Outcomes of gender-sensitivity educational interventions for healthcare providers: A systematic review). Health Education Journal, 78(8), 958–976. <https://doi.org/10.1177/0017896919859908>

⁴² Bozionelos, N., Bozionelos, G., Kostopoulos, K., & Polychroniou, P. (2011). 〈輔導提供與職涯成功和組織承諾的關係：針對一般主管職群體的研究〉 (How providing mentoring relates to career success and

隱微性別偏見感受指數也將輔導納入考量項目，畢竟輔導就如同其他的支援形式，也是女性經常錯失或難以享有的資源。⁴³ 制定指數之際，研究人員對於女性進行了採訪，從中瞭解性別偏見的表現方式，以及她們在機構內部獲得了哪些支援。受訪的女性經常提及，獲得輔導的機會相當欠缺；有鑑於此，這項指標遂被納入工具當中。

僅有極少數受訪者享有正式輔導

許多受訪者 (74.5%) 表示，獲得了同事的非正式輔導。然而，非正式輔導的普遍程度，在不同文化組別之間，也有所不同。來自高度權力距離—陽剛程度較低經濟體，以及來自低度權力距離—陽剛程度較高經濟體的受訪者，獲得非正式輔導的比例分別為 78.3% 及 78.9%，數字落差不大。另一方面，來自高度權力距離—陽剛程度較高經濟體的受訪者，享有非正式輔導的比例最低 (65.5%)。

正式的輔導安排，對於受訪者而言，則又更加顯得罕見 (43.6%)。三個文化組別之間，也有明顯差異。來自高度權力距離—陽剛程度較低經濟體的受訪者，獲得正式一對一輔導的比例最高 (52.1%)。其次是高度權力距離—陽剛程度較高的幾個經濟體，占 37.9%。來自低度權力距離—陽剛程度較高經濟體的受訪者，順利享有正式輔導的比例最低 (31.6%)。

由資深主管提供的輔導，會採取類似於正式輔導的模式。約有半數受訪者 (51.0%) 獲得了來自資深主管的輔導。來自高度權力距離—陽剛程度較低經濟體的受訪者，獲得此類輔導的人數最多 (65.2%)。高度權力距離—陽剛程度較高經濟體的受訪者，獲得輔導的比例明顯較低，占 44.8%。然而，在低度權力距離—陽剛程度較高經濟體當中，獲得資深主管輔導的受訪者比例最少 (26.3%)。

在低度權力距離—陽剛程度較高經濟體當中，無論是非正式輔導或是由資深主管輔導，普及率均明顯較低，原因尚不清楚。然而，這也有可能是不同文化組對於輔導有著不同解讀所造成。另一種可能的解釋，是所謂的恩庇侍從關係 (patron client relationship)⁴⁴；許多的 APEC 經濟體，尤其是高度權力距離—陽剛程度偏低經濟體，以及高度權力距離—陽剛程度偏高經濟體當中，普遍存在著這樣的關係，而這種關係可能就構成了某種輔導形式。

organizational commitment: A study in the general managerial population) 。Career Development International, 16(5), 446–468. <https://doi.org/10.1108/13620431111167760>

⁴³ Tran, N., Hayes, R. B., Ho, I. K., Crawford, S. L., Chen, J., Ockene, J. K., Bond, M., Rayman, P., Dean, B., Smith, S., Thorndyke, L., Franklin, P., Plummer, D., & Pbert, L. (2019). 〈隱微性別偏見感受指數：學術用途的發展與驗證〉 (Perceived Subtle Gender Bias Index: Development and Validation for Use in Academia) 。Psychology of Women Quarterly, 43(4), 509–525. <https://doi.org/10.1177/0361684319877199>

⁴⁴ 恩庇侍從關係，是具備權力、社會地位、財富或其他個人資源的主體 (恩庇者)，與受益於主體支援或影響的他人 (侍從) 之間，所形成的相互關係。

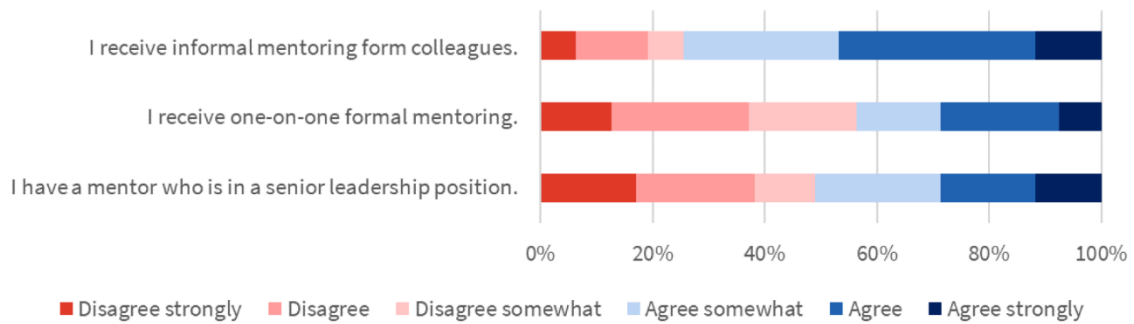


圖 11. 對於輔導陳述的同意程度

輔導是最為罕見的性別主流化措施

鮮少有機構專為女性研擬正式的輔導方案。只有 16.3% 的受訪者表示自身服務的機構提供了此類方案。這個百分比，與聲稱獲得輔導的受訪者 (如前文所討論)，以及表示其機構已專為女性研擬輔導方案的受訪者比例之間，呈現出落差。然而，輔導活動未必會針對輔導的對象指定性別，這點也許可以解釋為什麼出現落差。因此，受訪者參與的輔導，有可能是全體員工均能獲得的輔導。

受訪者已明確指出，輔導也是自身機構內部性別平等還有機會改善的領域之一。某位團隊領導人提到：

總而言之，我覺得自己服務的機構正在努力消除【性別】鴻溝，但還有很長的路要走，也許可透過員工教育、性別特定的機會/培訓及提供輔導等方式，幫助女性在職場上表現出色。

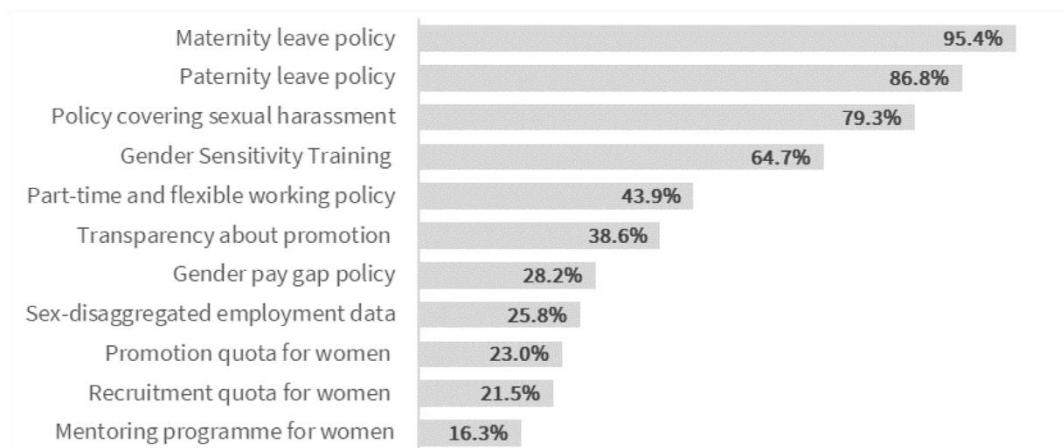


圖 12. 認為機構內已實施內部性別主流化措施的受訪者比例 註：性別敏銳度培訓的百分比，引用自 Chuah (2020, 27 頁)。

本研究與受訪者的重點，固然都將輔導視為培力女性的方式之一，不過這種方式仍然有所侷限，瞭解這點非常重要。研究表明，男性若有導師從旁指點，在兩年後晉升的機會就會提高，但獲得輔導的女性卻沒法享有這種正向影響。其中一個原因是，女性員工的導師在資歷上通常遜於男性員工的導師，因此缺乏擁護女性的影響力。⁴⁵ 因此，有人指出，提攜 (sponsoring) 可能更有效增加女性的晉升機會。提攜是指當權者利用權力晉升並擁護特定的對象，而女性不太可能獲得這樣的提攜者。⁴⁶ 假如組織裡有任何方案設定了促進女性升遷的主要目標，那麼採取提攜方案可能更為適合。為女性實施輔導或提攜方案之際，務必考慮這一點。

4. 結論

本研究對於 APEC 經濟體的反貪腐機構進行了問卷調查，目的在於瞭解這些機構內部的性別主流化現況，特別是試圖確定團隊當中的婦女代表性，估量是否出現任何隱微性別偏見感受，並詢問婦女的日常工作經驗。

結果反映了反貪腐機構內存在性別隔離。本研究發現，反貪腐機構內某些工作團隊的婦女代表性，落在高中位數百分比 (71.4%)，比例遠高於全部反貪腐機構內婦女的平均人數 (平均值為 41.9%)。這樣的數字差距，顯示著性別隔離確實存在，換句話說，某些特定工作團隊的女性人數很多，反觀其他團隊或部門則呈現了男性同仁占大宗的狀況。現有的資料尚且無法判斷，這樣的隔離是否與受訪者的職業或年資相關，這點有待進一步研究，但已超出本研究範圍。

調查發現，APEC 反貪腐機構，總體而言存在著中等程度的隱微性別偏見。大多數受訪者只感到些許的偏見，而這類的偏見，反映在性別不平等的感受以及輔導機會上。性別偏見感受的高低，同時亦與女性在團隊裡所占的比例多寡有關，團隊當中女性員工人數若是增多，隱微性別偏見感受就會相對降低。由於存在這樣的關係，本研究的正面結果，需要日後再仔細斟酌。一般認為反貪腐機構在總體上具備了更高程度的隱微性別偏見感受。

受訪者認為，在女性擔任領導職方面，性別不平等的現象最為嚴重。約半數 (49.3%) 的受訪者認為，同樣是積極進取的企圖心，男性與女性所懷抱的志向，會招致不一樣的眼光。同樣地，許多受訪者 (50.7%) 認為有些人對於聽命於女性感到不自在。這點顯示了，女性在追求升遷或擔任領導職務之際，還是面臨某些挑戰。然而，許多 APEC 反貪腐機構都提供了性別敏銳度培訓，久而久之將有助於消除女性擔任領導職所蒙受的各種偏見。

⁴⁵ Ibarra, H. (2019, August 19). 〈缺乏提攜阻礙女性進入領導階層〉 (A Lack of Sponsorship Is Keeping Women from Advancing into Leadership). Harvard Business Review. <https://hbr.org/2019/08/a-lack-of-sponsorship-is-keeping-women-from-advancing-into-leadership>

⁴⁶ Ibarra, H., Carter, N. M., & Silva, C. (2010, September 1). 〈男性的晉升機會何以仍然多於女性〉 (Why Men Still Get More Promotions Than Women). Harvard Business Review. <https://hbr.org/2010/09/why-men-still-get-more-promotions-than-women>

此外，不少婦女亦須竭力兼顧工作與個人責任，眾多受訪者表示很難一面履行工作職責，一面打理家務。有些受訪者甚至透露，承擔了「母親」的角色，就不太適合在自己的機構裡繼續工作。因此，最有可能承擔照顧責任的育齡婦女，比其他年齡組的女性，感受到更高的隱微性別偏見。另一方面，相當高比例的反貪腐機構已經制定了彈性工作與其他有助於平衡工作和家庭生活，並鼓勵男女平等分擔照顧責任的政策。

問卷調查結果亦顯示，受訪者通常還沒獲得正式輔導的機會。先前的研究業已確定，輔導是支援婦女職業生涯的重要方式，但婦女往往無法享有特定性別所需的輔導方案。果不其然，本研究的受訪者，僅有極少數參與過正式輔導。根據本調查，APEC 反貪腐機構極少專門針對女性同仁提供此類輔導方案。某些受訪者的意見特別指出，他們認為輔導將可帶來極大的益處。對 APEC 反貪腐機構而言，女性輔導方案可能是促進性別主流化的有效方法。

參考資料

- APEC. (1999). Framework for Integration of Women in APEC. Retrieved from <https://www.apec.org/Publications/1999/12/Framework-for-Integration-of-Women-in-APEC-1999>
- Bergman, S. B & Barker, M-J. (2017). Genderqueer and Non-Binary Genders. New York City: Palgrave Macmillan.
- Boehm, F., & Sierra, E. (2015). The gendered impact of corruption: Who suffers more? men or women? Retrieved from <https://www.cmi.no/publications/5610-the-gendered-impact-of-corruption>
- Bockelie, J., Blanes, N., Cisneros, C., Kharya, A., Lecomte, C., Danaé Léger, Marsick, C., Neveu, T., García, A. P. N. L., Rodriguez, J. O., Romain, L., Fuente, M. R. D. L., Sim, B., Suvina Singal, Vainqueur, J., Wable, L., & Tari, T. (2017). Gender and corruption: A toolkit to address the “add women and stir” myth. OECD. Retrieved from <https://www.allianceforintegrity.org/wAssets/docs/publications/archiv-2015/2017-OECD-Global-Anti-Corruption-and-Integrity-Forum.pdf>
- Charlesworth, S., & Whittenbury, K. (2007). ‘Part-time and Part-committed’?: The Challenges of Part-time Work in Policing. *Journal of Industrial Relations*, 49(1), 1–15. <https://doi.org/DOI:10.1177/0022185607072237>
- Chuah, C. M. (2020). Bridging the Gender Gap: Gender Mainstreaming and Women Empowerment as a Game Changer in Anti-Corruption Initiatives. APEC. Retrieved from <https://www.apec.org/Publications/2020/11/Bridging-the-Gender-Gap>
- Compare countries. (n.d.). Hofstede Insights. Retrieved April 6, 2021, from <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>
- Cooper, Brittney (2015). "Intersectionality". In Disch, Lisa; Hawkesworth, Mary (eds.). *The Oxford Handbook of Feminist Theory*. doi:10.1093/oxfordhb/9780199328581.013.20.
- Csalagovits, Z., & Duban, E. (2019). Guide for developing a mentoring programme on women’s access to justice for legal professionals. Retrieved from <https://rm.coe.int/guide-for-developing-a-mentoring-programme-on-women-s-access-to-justic/16809c8291>
- Das, S., & Kotikula, A. (2019). Gender-based Employment segregation: Understanding Causes and policy interventions. World Bank Group. Retrieved from <http://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>
- Debski, J., Jetter, M., Möslé, S., & Stadelmann, D. (2016). Gender and Corruption: The Neglected Role of Culture (Working Paper No. 2016–05). CREMA Working Paper. Retrieved from <https://www.econstor.eu/handle/10419/214589>
- FAO. (2011). Women in agriculture: Closing the gender gap for development. FAO. Retrieved from <http://www.fao.org/publications/sofa/2010-11/en/>
- Grove, R., & Montgomery, P. (2000). Women and the leadership paradigm: Bridging the gender gap. *National Forum Journal*, 17E.
- Hofstede, G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41. <https://doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>

- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- International Labour Organisation. (n.d.). Definition of Gender Mainstreaming. Retrieved March 30, 2021, from <https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- INTERPOL. (2020). Women in Law Enforcement in the ASEAN Region. Retrieved from <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/08/women-in-law-enforcement-in-the-asean-region>
- Lindsay, S., Rezai, M., Kolne, K., & Osten, V. (2019). Outcomes of gender-sensitivity educational interventions for healthcare providers: A systematic review. Health Education Journal, 78(8), 958–976. <https://doi.org/10.1177/0017896919859908>
- Morris, L. K., & Daniel, L. G. (2008). Perceptions of a Chilly Climate: Differences in Traditional and Non-traditional Majors for Women. Research in Higher Education, 49(3), 256–273. <https://doi.org/10.1007/s11162-007-9078-z>
- Moser, C. and Moser A. (2005). “Gender Mainstreaming Since Beijing: A Review of Success and Limitations in International Institutions.” Gender and Development 13(2): 11-22.
- Rhode, D. L. (2017). Women and Leadership. Oxford University Press.
- Rowe, M. P. (1990). Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity. Employee Responsibilities & Rights Journal, 3, 153–163. doi:10.1007/BF01388340
- Salomon, K., Bosson, J. K., El-Hout, M., Kiebel, E., Kuchynka, S. L., & Shepard, S. L. (2020). The Experiences with Ambivalent Sexism Inventory (EASI). Basic and Applied Social Psychology, 42(4), 235–253. <https://doi.org/10.1080/01973533.2020.1747467>
- Tran, N., Hayes, R. B., Ho, I. K., Crawford, S. L., Chen, J., Ockene, J. K., Bond, M., Rayman, P., Dean, B., Smith, S., Thorndyke, L., Frankin, P., Plummer, D., & Pbert, L. (2019). Perceived Subtle Gender Bias Index: Development and Validation for Use in Academia. Psychology of Women Quarterly, 43(4), 509–525. <https://doi.org/10.1177/0361684319877199>
- Transparency International. (2007). Gender and Corruption: Understanding and Undoing the Linkages (Working Paper No. 3/2007). Transparency International. Retrieved from <https://www.transparency.org/en/publications/working-paper-03-2007-gender-and-corruption-understanding-and-undoing-the-l>
- Transparency International. (2010). Working Paper 02/2010: Corruption and Gender in Service Delivery: The Unequal Impacts (Working Paper No. 2/2010; Working Paper 02/2010). Transparency International. Retrieved from <https://www.transparency.org/en/publications/working-paper-02-2010-corruption-and-gender-in-service-delivery-the-unequal>
- United Nations (1997). Report of the Economic and Social Council for 1997. Retrieved from <http://digitallibrary.un.org/record/271316>
- United Nations Development Programme. (2020). Tackling Social Norms: A Game Changer for Gender Inequalities (GSNI | Human Development Reports). Retrieved from <http://hdr.undp.org/en/GSNI>

United Nations Office on Drugs and Crime. (2020). Gender and corruption: The time is now. P. 54.
Retrieved from <https://blogs.worldbank.org/governance/gender-and-corruption-time-now>

UN Women. (2014). Gender Mainstreaming In Development Programming. Retrieved from
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/02/gender-mainstreaming-issues>

World Health Organization. (n.d.). Gender and health. Retrieved from https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

WVS Database. (n.d.). Retrieved April 7, 2021, from <https://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>

附錄 1：背景

APEC 持續透過其論壇與次級論壇，致力推動區域內婦女的經濟整合。2011 年的「婦女暨經濟舊金山宣言」(San Francisco Declaration on Women and the Economy) 敦促各個經濟體採取具體行動賦予婦女經濟權力，從而確保女性充分享有：資本與資產；市場；技能與能力建構；領導機會、話語權與能動性 (agency)；以及創新與科技。縱使投注了這種種的努力，女性在經濟和專業發展方面，仍然面臨巨大障礙。

2019 年，APEC 主辦經濟體智利將「婦女、中小企業和包容性成長」列為 APEC 優先領域之一。會後制定了「拉塞雷納婦女與包容性成長路徑圖 (2019-2030)」，旨在確保亞太區域的婦女能更加融入經濟、享有充裕賦權。雖然「拉塞雷納路徑圖」對於這點並沒有明確提及，不過，相較於男性，貪腐可能對於婦女的經濟福祉產生更大的衝擊。

為了解決這個問題，馬來西亞於 2020 年 2 月的第一次資深官員會議 (SOM1) 期間，主辦了「貪腐懲治的性別主流化與婦女培力專題研討會。」研討會的目標，是透過經濟、政治和社會領域的性別主流化，加強婦女的參與跟融入。專案同時確定了性別與貪腐之間的關聯，不同性別對於貪腐情況確實抱持著不同的感受，以及如何善用這種新的體認，進一步打擊貪腐。2020 年裡，反貪腐暨透明化工作小組 (ACTWG) 制定了一系列的建議，提供予各個 APEC 經濟體採認。

提案計畫之內容強調賦權婦女打擊貪腐之重要性。然而，這些建議大多是對外，也就是建議各經濟體強化婦女培力，促使更多婦女在淪為貪腐受害者之際，接觸反貪腐組織，參與舉報或支援。像這樣的建議，對於女性從業者在組織內的地位，促進效益並不大。

2021 年，紐西蘭的目標是繼續致力於賦權婦女打擊貪腐。這項工作將透過計畫實現，計畫為「擬性別敏銳度培訓與指南的專題討論會 — 針對貪腐懲治活動提升性別主流化與婦女培力。」專案由 APEC 與紐西蘭政府共同補助，相關作業將編寫一套反貪腐機構內部的性別主流化培訓指南，並將作為 APEC 出版品而廣為發送。性別主流化，乃是支援組織發展自身結構、政策、流程與程序的方法之一，據以確保組織一視同仁考量女性與男性的具體需求與關注事項。我們期盼 ACTWG 成員能善用該培訓指南，更積極推動反貪腐機構內性別平等相關工作。

為了確保指南內容適用於所有會員體，紐西蘭進行了研究，設法更清楚掌握 APEC 會員體各個反貪腐機構內部的性別主流化現狀與工作體驗。本文則是該項研究的報告書。

附錄 2：問卷

第一部分是有關受訪者及其機構內職位的人口結構問題，這些乃是分析問卷調查其餘部分的重要資訊。相關資料亦用以計算婦女在工作團隊當中的代表性，從而顯示反貪腐機構中團隊的性別多元化程度。機構自行公告的女性員工比例，往往掩蓋了同一組織內將女性與男性分別區隔於不同職能的事實。

第二部分旨在揭示反貪腐機構內可能存在的任何性別偏見。問卷調查的這部分，考量了用以評估性別偏見與性別歧視（主義）感受的幾種不同量表。考慮使用的量表包括了：

- 寒蟬氛圍感受量表，量測了大學生在課堂上對於性別歧視（主義）的感受⁴⁷
- 隱微性別偏見感受指數評估職場的性別偏見與平等程度⁴⁸
- 曖昧性別歧視量表 (Ambivalent Sexism Inventory)，測量的是女性在職場上承受敵意或善意性別歧視的日常體驗⁴⁹

然而經過遴選，隱微性別偏見指數被認定為最適合本研究的量表。這種指數聚焦於隱微的性別偏見，而不是顯而易見的性別偏見，因此更能識別出受訪者本身可能都沒發現的偏見，也能降低受訪者佯裝中立所造成的風險。我們採用了隱微性別偏見感受指數當中的所有問題，僅針對必要情況略為修改措辭。⁵⁰

第二部分包含了 21 個問題，採用 6 分 Likert 量表。每一受訪者的答案分數將累加，因而獲得 21 分到 126 分的指數分數。受訪者的指數分數越高，則其職場的性別偏見就越強。

第三部分著重於反貪腐工作人員的日常體驗，並且以確定會顯著妨礙女性執法人員的各項議題作為基礎。⁵¹ 這個部分採用了 6 分 Likert 量表，並採用敘述統計法分析結果。

第四部分詢問受訪者，其機構內是否已有某些性別主流化的措施和政策。包括內部人力資源措施及工作相關措施。在這個部分裡，受訪者可以回答是、否，或不確定，並採用敘述統計法進行分析。

⁴⁷ Morris, L. K., & Daniel, L. G. (2008)。〈感知寒蟬氛圍：女性傳統和非傳統專業領域的差異〉 (Perceptions of a Chilly Climate: Differences in Traditional and Non-traditional Majors for Women)。Research in Higher Education, 49(3), 256–273。 <https://doi.org/10.1007/s11162-007-9078-z>

⁴⁸ Tran, N., Hayes, R. B., Ho, I. K., Crawford, S. L., Chen, J., Ockene, J. K., Bond, M., Rayman, P., Dean, B., Smith, S., Thorndyke, L., Franklin, P., Plummer, D., & Pbert, L. (2019)。〈隱微性別偏見感受指數：學術用途的發展與驗證〉 (Perceived Subtle Gender Bias Index: Development and Validation for Use in Academia)。Psychology of Women Quarterly, 43(4), 509–525。 <https://doi.org/10.1177/0361684319877199>

⁴⁹ Salomon, K., Bosson, J. K., El-Hout, M., Kiebel, E., Kuchynka, S. L., & Shepard, S. L. (2020)。曖昧性別歧視體驗量表 (EASI)。Basic and Applied Social Psychology, 42(4), 235–253。 <https://doi.org/10.1080/01973533.2020.1747467>

⁵⁰ 由於這個指數專為大學校園而設計，因此我們必須將教職員修改為團隊成員。

⁵¹ 例如：國際刑警組織 (INTERPOL)(2020)。東協境內各國女性執法人員。擷取自 <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/08/women-in-law-enforcement-in-the-asean-region>

最後一部分，邀請受訪者自由寫下任何意見。這部分是確保受訪者有機會表達在問卷框架內無法回答的任何見解。

以下謹將本調查研究所使用的問卷逐題列出。本文尚未報告全部的研究結果。本文尚未報告的其他研究結果，均已納入附錄內。

APEC 性別主流化

作為反貪腐暨透明化工作小組 (ACTWG) 2021 年活動的一環，以及為推動拉塞雷納婦女與包容性成長路徑圖，紐西蘭現正努力編寫反貪腐機構性別主流化的培訓指南。性別主流化，乃是支援組織發展自身結構、政策、流程與程序的方法之一，據以確保組織一視同仁考量女性與男性的具體需求與關注事項。我們期盼 ACTWG 成員經濟體均能善用培訓指南，更積極推動其機構內部性別平等相關工作。為了確保指南真正適用於所有會員體，我們透過這份調查問卷，試圖更清楚掌握不同經濟體各個反貪腐機構內的性別主流化現狀與工作體驗。

問卷包括五個組成部分：

- 第 1 部分：人口結構
- 第 2 部分：性別偏見
- 第 3 部分：反貪腐工作經驗
- 第 4 部分：性別主流化
- 第 5 部分：總結

從已完成問卷內所獲得的所有資訊和資料，都將保持匿名。所搜集的資訊，僅供嚴重欺詐防治辦公室 (SFO) 內部引用，協助撰寫研究論文與性別主流化培訓指南，指南將於 2021 年底由 APEC 發布。報告本次調查結果時，不會揭露任何個人、經濟體或機構的身分。回答問卷期間，請盡量不要提供任何可能洩露您個人身分或您所服務機構的具體資訊。答覆問卷時所提供的資訊，均屬自願性質。SFO 接獲的資訊和資料，將保存在安全的儲存平台上，只有參與編寫研究論文和培訓指南的 SFO 工作人員方有存取權限。

第 1 部分：人口結構

這個部分將會針對您個人與反貪腐機構內職務，請您回答相關資訊。
請選擇或填寫最符合您個人現況的答案。

1. 您的性別？ ☐ 男性 ☐ 女性 ☐ 多元性別

2. 您的年齡？ ☐ 未滿 18 ☐ 50 到 59 歲
☐ 18 到 29 歲 ☐ 60 到 69 歲
☐ 30 到 39 歲 ☐ 70 到 79 歲
☐ 40 到 49 歲 ☐ 超過 80

3. 您在哪個經濟體境內任職？ _____

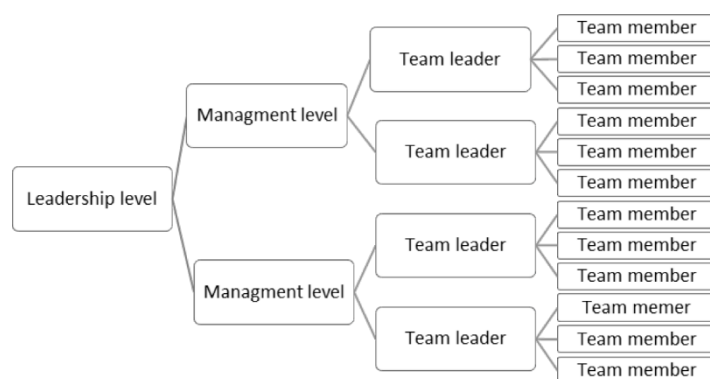
4. 下列哪個名詞，最符合您所服務的機構？ ☐ 審計部門 ☐ 執法部門
☐ 司法部門 ☐ 其他： _____

5. 下列哪一項說明，最能反映您目前的工作性質？ ☐ 全職 ☐ 兼職

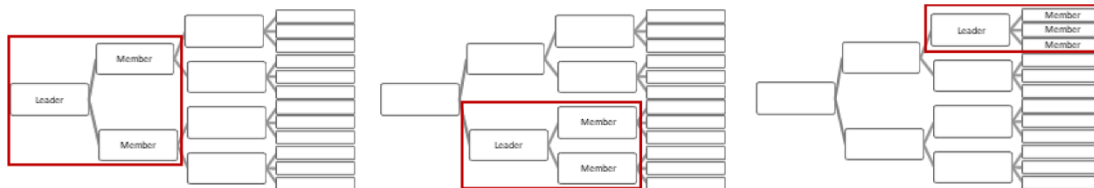
6. 您每週工作幾小時？ _____

7. 2019 年 10 月，您的職場是否已實施彈性工時？舉例來說，您能不能夠部分工時在家連線工作，部分工時在辦公室值勤？ ☐ 是 ☐ 否

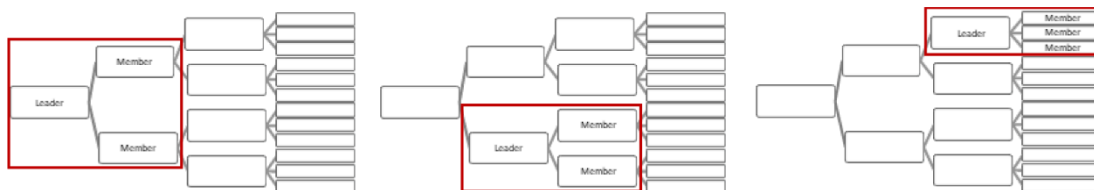
8. 請瀏覽下圖。下列哪一項，最合乎您的職位？ ☐ 領導階層 ☐ 團隊領導人
☐ 主管階層 ☐ 團隊成員



9. 請瀏覽下圖瞭解內容。
您的工作團隊當中有多少人 (包括團隊領導人)？



10. 請瀏覽下圖瞭解內容。
您的工作團隊當中有多少女性成員 (包括團隊領導人和您本身)？

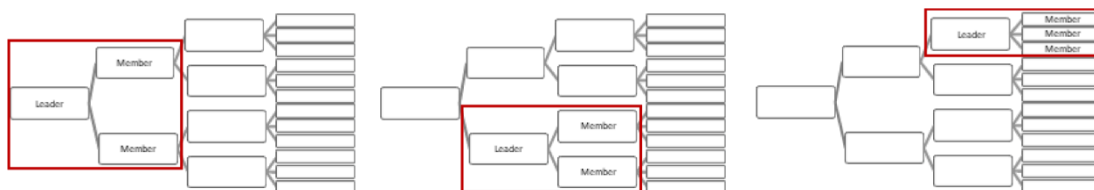


11. 請瀏覽下圖瞭解內容。
您的團隊領導人是什麼性別？

☐ 男性

☐ 女性

☐ 多元性別



12. 下列哪一項，最符合您的工作職責？

☐ 行政事務

☐ 主管職

☐ 政策

☐ 預防

☐ 法律

☐ 偵查

☐ 鑑識會計

☐ 其他：_____

13. 您的工作是否涉及了可能危害人身安全或健康的高風險情境？(例如，執行搜索票。) 如果是，這種情況的發生頻率是多少？

☐ 從來沒有

☐ 很少 (一年最多 5 次)

☐ 偶爾 (一年 6 到 11 次)

☐ 定期 (至少每月一次)

☐ 經常 (至少每週一次)

第 2 部分：性別偏見

這個部分將針對您的職場，詢問性別偏見的相關問題。基於他人的性別，而對於這個人採取了區別對待的行為，就是所謂的性別偏見。常見情況下，性別偏見會更加偏袒男性勝過女性。請指出您對下列每項陳述的同意或不同意程度，或您覺得陳述內容是否合乎您的實際狀況。請不要耗費太多時間思考自己該怎麼回答。您的第一/立即反應，通常才是最準確的。

	非常不同意	不同意	有些不同意	有些同意	同意	非常同意
14. 性別不平等感受						
我曾發現有女性同事遭受性別偏見。						
我見過男性同事打斷女性講話，就此搶下發言權。						
相較於女性團隊成員，男性的成員獲得了其他團隊成員更多的尊重。						
多數人對於男性以及女性所懷抱的積極志向，會產生不一樣的看法（例如「心志堅定」或「頤指氣使」）						
若是需要聽命於女性，某些人會感到不自在。						
與我共事的男性，不確定自己該如何對待女性團隊成員。						
我的某些男性同事，只在表面上支持女性抗爭不平等待遇。						
有時，在女性同仁離開會議室後，仍有男性團隊成員留在原地繼續開會。						
我的部門裡，性別偏見的發生比我們所承認的更多。						
15. 同事情誼						
同事們對我的能力給予正面回饋。						
我的工作環境很融洽。						
我與大多數的同事關係良好。						
我的想法在職場當中獲得了重視。						
職場裡有許多人都支持著我的工作。						
職場裡的團隊成員，會確保每個人都感到自己獲得重視。						
16. 輔導						
我獲得同事的非正式輔導。						
我獲得一對一的正式輔導。						
我的導師是資深主管。						
17. 組織支援						
我的機構瞭解女性員工對於成功的專業需求。						
我的機構為工作目標與家庭需求的兼顧提供了支援						
我工作的機構也訂有強調平等的政策。						

第 3 部分：反貪腐工作經驗

本部分將詢問您在反貪腐機構內的任職經驗。

請指出您對下列每項陳述的同意程度，或您覺得陳述內容是否合乎您的實際狀況。請不要耗費太多時間思考自己該怎麼回答。您的第一/立即反應，通常才是最準確的。

	非常不同意	不同意	有些不同意	有些同意	同意	非常同意
18. 招募與培訓						
機構內職務所需的培訓，男性會比女性更容易順利結訓。						
需要良好的人脈關係，才有辦法在我的機構裡找到工作。						
受限於家庭責任，我無法取得培訓機會或申請培訓。						
我曾接受過性別議題的相關培訓（例如，同一事物如何對男性或女性產生不同影響）。						
19. 部署						
女性與男性具備相同的潛力與職能，都能升任機構賦予的職責，						
機構員工從事的某些職責，對於女性來說太過危險。						
某些工作職責，女性比男性更適合。						
在工作需求與家庭責任之間均衡兼顧，是困難的事。						
20. 晉升與領導						
我的機構裡，晉升與否乃是取決於年資，而非技能。						
想要成為機構內主管團隊的一員，就必須在工作之餘額外參加各種社交活動（例如，與同事和上司喝酒、打高爾夫球）。						
女性若是想晉升，工作表現必須遠遠超越男性。						
我的機構裡，女性跟男性一樣，有能力擔任領導人。						
21. 基礎建設、設施與設備						
男女兩性需要遵守不一樣的服裝儀容規定。						
現有的服裝儀容規定造成了不便，並且不適合我的工作職責。						
機構提供的防護裝備很適當且合身。						
我的機構為女性提供衛浴設備、更衣室、休憩區、哺乳室等便利設施。						
22. 執法機關文化						
兼職或彈性工時的從業人員，並沒有全心投入工作。						
曾經有人說過，我的性別並不適合我現在的職位。						
有時候某些同事所開的玩笑或發表的意見，會讓我感到不適或尷尬。						

我發現機構裡有人會使用非正式溝通方式 (例如 WhatsApp、WeChat 等) 發送不適當的內容或訊息。						
23. 工作滿意度						
我對於自己的團隊懷抱著強烈的歸屬感。						
有時候我會考慮轉往其他機構另謀高就。						
女同事比男同事更有可能調往其他機構。						
整體來說，我對自己的工作很滿意。						

第 4 部分：性別主流化

本部分將針對您服務機構的性別主流化狀況，提出幾個問題。

請說明貴機構是否實施下列任何政策 (是或否)，或您不確定有沒有。

	是	否	不確定
24. 人力資源			
機構招募女性的配額			
兼職與彈性工作政策			
產假政策			
陪產假政策			
性別薪酬落差政策			
涉及性騷擾的政策 (獨立政策或是其他職場政策的一部分)			
專為女性制定的輔導方案			
晉升領導階層的女性配額			
晉升決策的透明度			
搜集性別分項之就業資料			
25. 方案相領域			
性別議題的培訓/能力發展			
策略規劃的性別分析			
搜集並分析性別分項資料			
性別回應監測與評估			
性別平等預算編列與資源追蹤			
具性別敏銳度的溝通傳播 (例如，機構出版品同時刊登女性與男性的圖片)			
關照特定性別的方案規劃 (例如，專為女性設計的方案)			

第 5 部分：更多意見

26. 關於貴機構內部的性別主流化狀況，如果您還有更多資訊想要告訴我們，請寫在這裡。

附錄 3：更多調查結果

受訪者在各機構內從事不同職責

表 3 受訪者的職責領域

職責領域	人數	%
行政事務	19	20.2
鑑識會計	1	1.1
國際合作	7	7.4
偵查	19	20.2
法律	14	14.9
主管職	10	10.6
政策	12	12.8
預防	2	2.1
其他	6	6.4

受訪者的機構分布於不同部門

表 4 受訪者的機構部門

機構部門	人數	%
審計部門	2	2.1
反貪腐部門	7	7.4
司法部門	21	22.3
執法部門	53	56.4
其他	11	11.7

表 5 APEC 反貪腐機構中的女性中位數百分比 (依經濟體加權)。

		人數	中位數
文化	高度權力距離 — 陽剛程度低	46	77.8
	高度權力距離 — 陽剛程度高	29	66.7
	低度權力距離 — 陽剛程度高	19	83.3
機構部門	審計部門	2	50.0
	司法部門	21	66.7
	執法部門	53	80.0
	反貪腐部門	7	71.4
職位層級	領導層	3	67.9
	主管職	12	66.7
	團隊領導人	25	66.7
	團隊成員	54	77.8
工作職責	行政事務	19	77.8
	鑑識會計	1	100.0
	偵查	19	66.7
	法律	14	66.7
	主管職	10	69.2
	政策	12	50.0
	國際合作	7	80.0
	預防	2	100.0
人身危險	從來沒有	60	77.8
	很少 (一年最多 5 次)	18	71.4
	偶爾 (一年 6 到 11 次)	11	57.1
	定期 (至少每月一次)	5	66.7
	經常 (至少每週一次)	0	-
總計		94	71.4

表 6 受訪者團隊領導人的性別比例（依經濟體加權）。

		人數	女性	男性	多元性別
文化	高度權力距離 — 陽剛程度低	46	64.9	31.8	3.3
	高度權力距離 — 陽剛程度高	29	27.2	57.3	15.5
	低度權力距離 — 陽剛程度高	19	51.6	47.5	0.8
機構部門	審計部門	2	100.0	0.0	0.0
	司法部門	21	58.5	33.3	8.2
	執法部門	53	46.6	45.6	7.8
	反貪腐部門	7	59.7	40.3	0.0
職位層級	領導階層	3	50.0	0.0	50.0
	主管階層	12	0.0	83.3	16.7
	團隊領導人	25	56.0	33.1	10.9
	團隊成員	54	60.3	37.7	2.0
工作職責	行政事務	19	61.1	36.4	2.5
	鑑識會計	1	100.0	0.0	0.0
	偵查	19	40.0	50.4	9.6
	法律	14	54.0	32.2	13.8
	主管職	10	13.7	75.2	11.1
	政策	12	35.3	52.9	11.8
	國際合作	7	89.1	10.9	0.0
	預防	2	64.7	35.3	0.0
人身危險	從來沒有	60	53.0	39.3	7.7
	很少（一年最多 5 次）	18	51.7	45.7	2.6
	偶爾（一年 6 到 11 次）	11	43.6	47.4	9.0
	定期（至少每月一次）	5	35.0	65.0	0.0
	經常（至少每週一次）	0	-	-	-
總計		94	51.3	42.0	6.6

主管階層的受訪者，感受到隱微偏見的程度最低

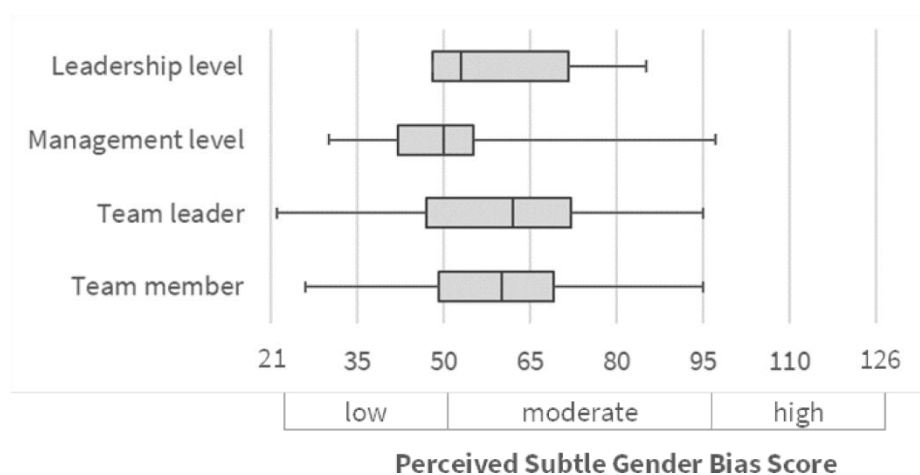


圖 13. 依職位層級劃分的隱微性別偏見感受

團隊領導人若為多元性別者，該團隊的隱微性別偏見較低

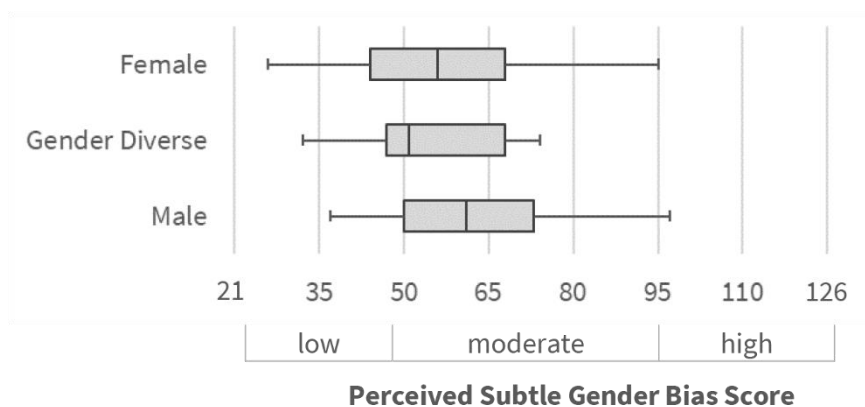


圖 14. 依團隊領導人性別劃分的隱微性別偏見感受

受訪者在職場內感受到同事情誼

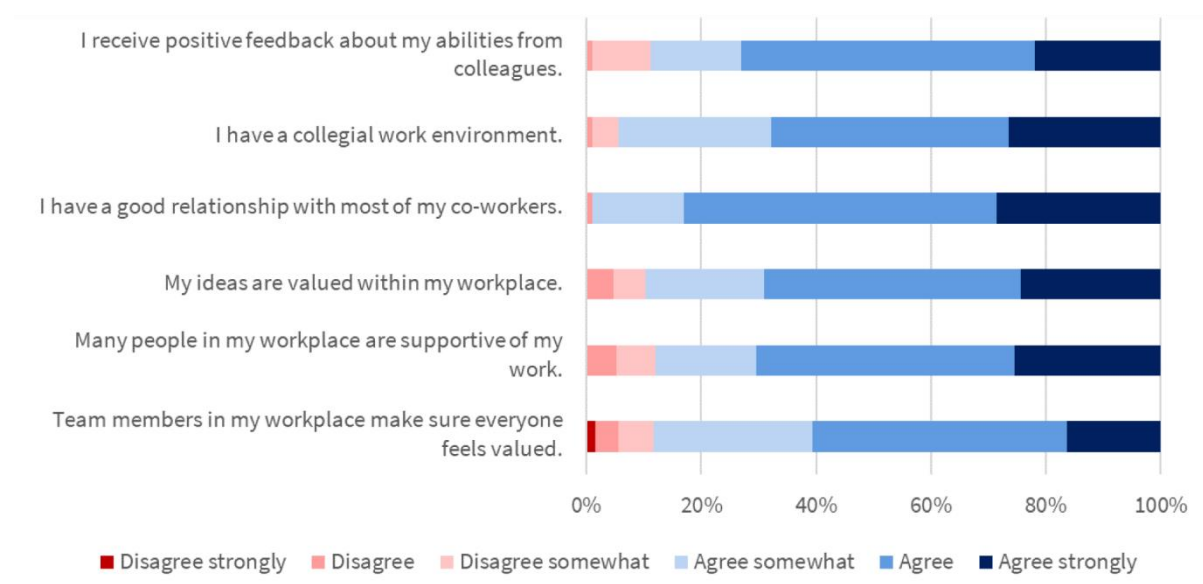


圖 15. 對於同事情誼相關陳述的同意程度

受訪者及其需求享有組織支持

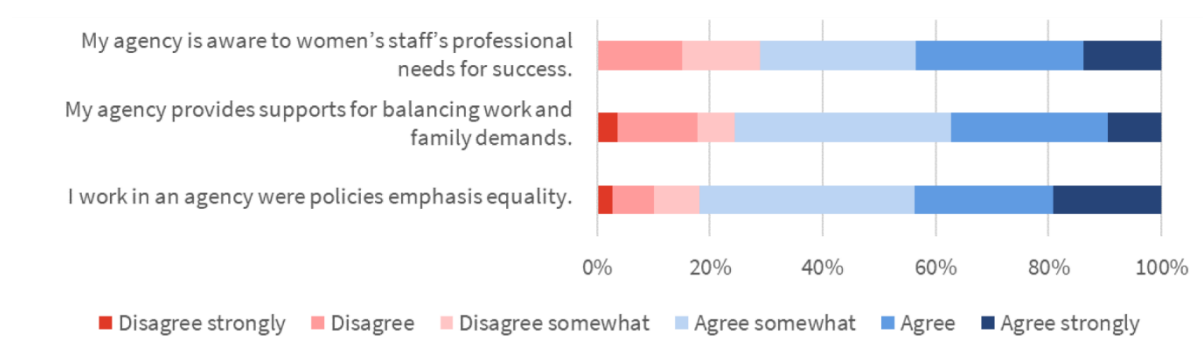


圖 16. 對於組織支持相關陳述的同意程度

受訪者有相當高比例 (36.5%) 接受過性別議題培訓

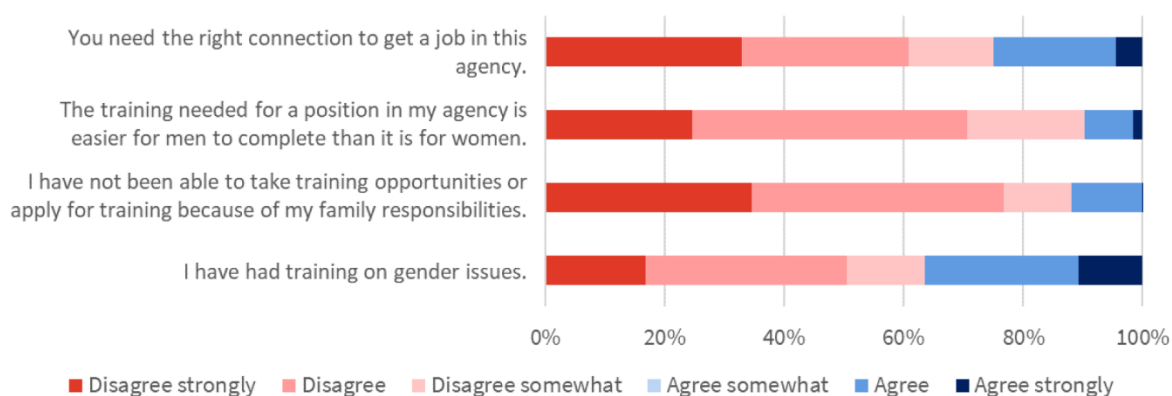


圖 17. 對於招募與培訓相關陳述的同意程度

35.9% 的受訪者認為，某些工作職責，女性比男性更適合

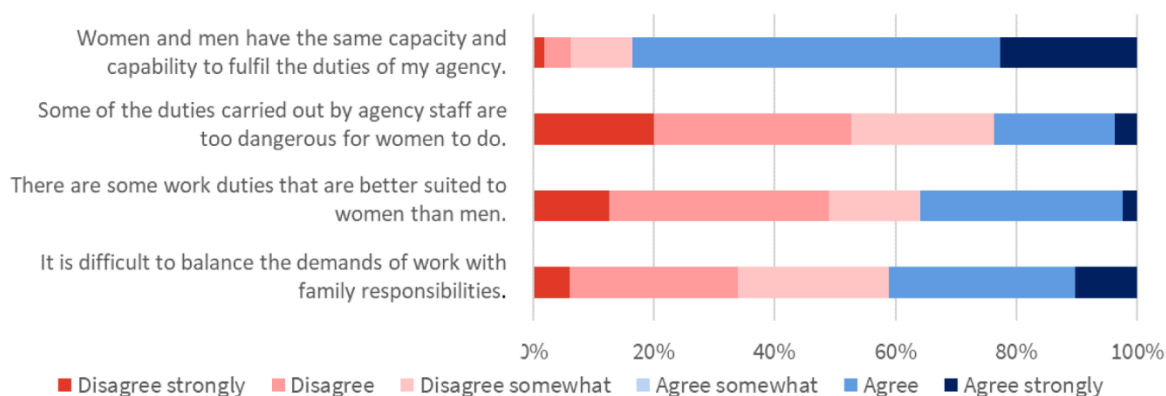


圖 18. 對於人力部署相關陳述的同意程度

受訪者普遍認為女性工作表現必須超越男性才能晉升

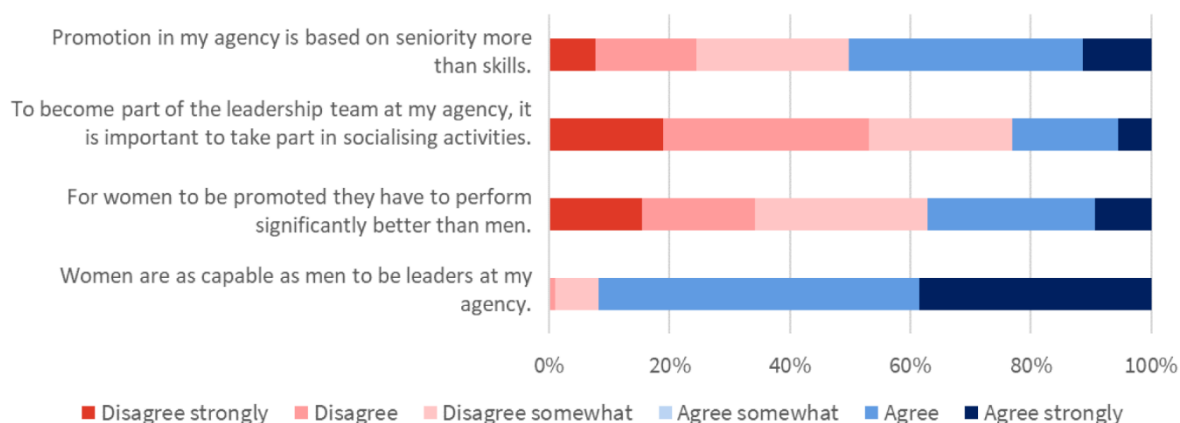


圖 19. 對於人事晉升相關陳述的同意程度

為女性提供的基礎設施或設備仍受局限 (37.2%)

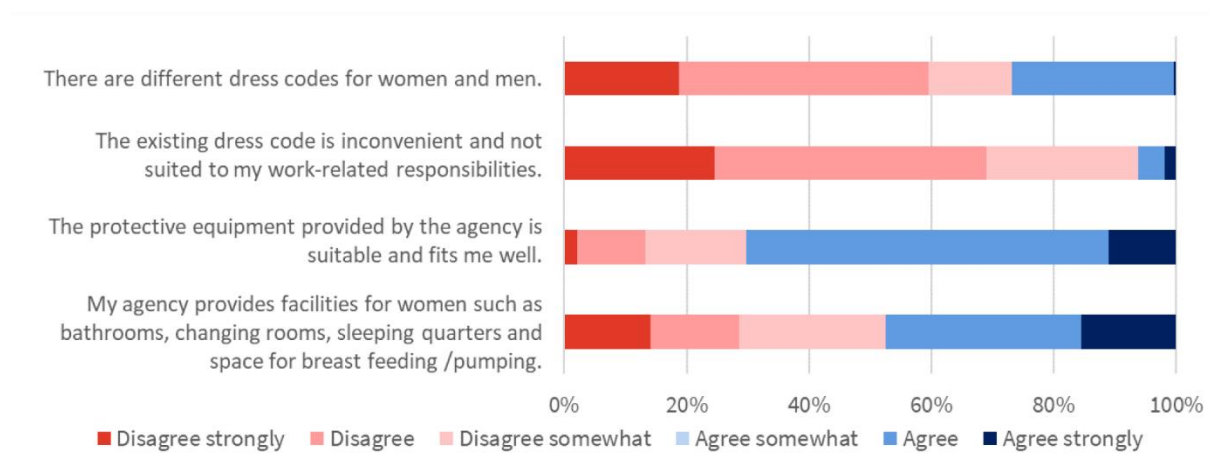


圖 20. 對於基礎設施與設備相關陳述的同意程度

約三分之一 (30.1%) 的受訪者經歷過令他們不自在的意見或玩笑

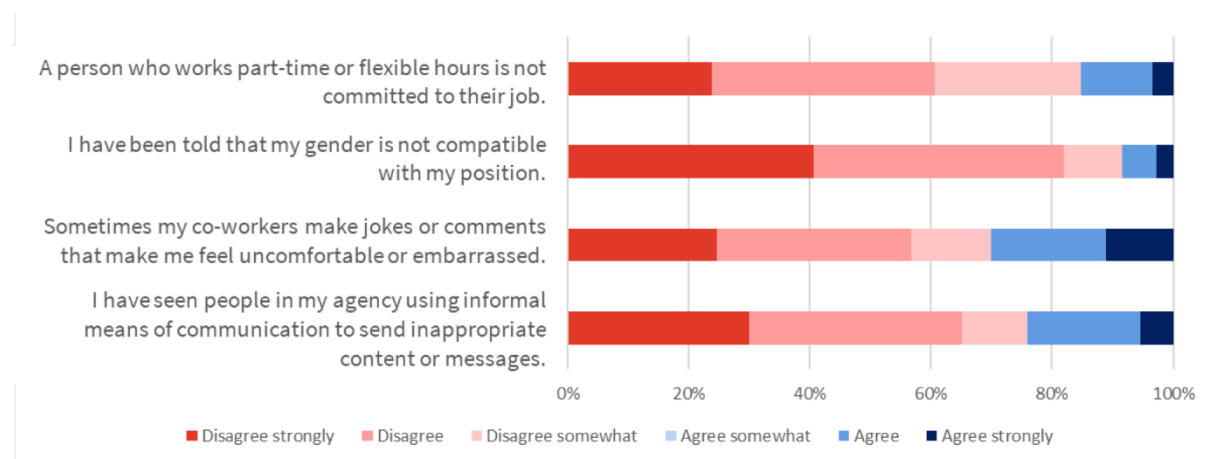


圖 21. 對於工作文化相關陳述的同意程度

受訪者表示非常滿意自己的工作

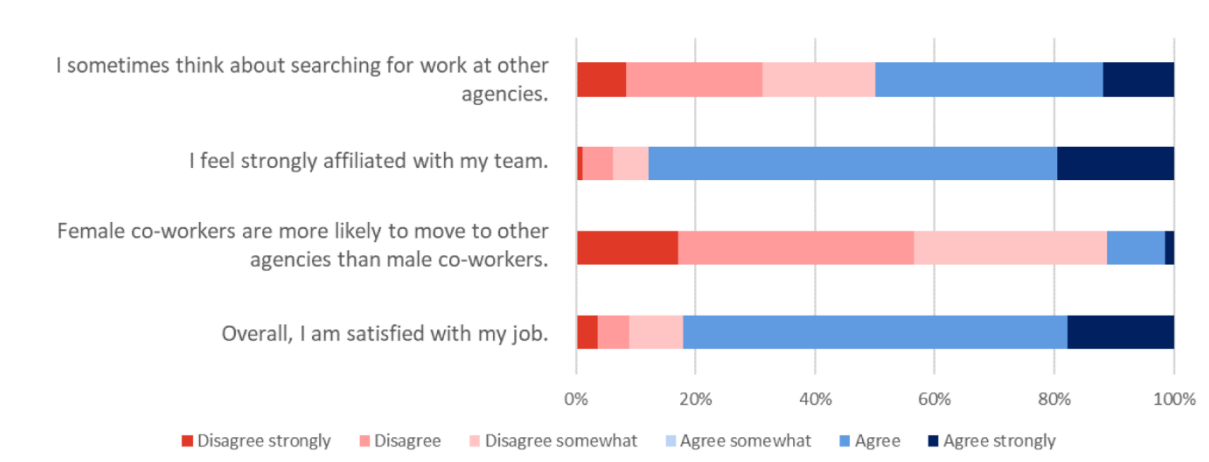


圖 22. 對於工作滿意度相關陳述的同意程度