

沒有看見，就無法改變：

美國律師族群與性別偏見研究報告簡摘

作者：蘇上雅¹

偏見從何而來？歧視何能長存？乍聽之下偏離社會規範正軌的行徑，實在文化裡冒芽、在慣習中浸潤、在最為人不至察的境地，日復一日滋長生息。偏見與歧視不僅可能成為法庭上被辯護之當事人的紛爭來歷，它往往亦蟄伏於那些在法庭上戰戰兢兢為當事人辯護的專業法律人們法庭外的職場日常中。2016年，美國律師協會女性法律人委員會（American Bar Association's Commission on Women in the Profession），和少數群體企業法務協會（Minority Corporate Counsel Association, MCCA）一同，與加州大學哈斯汀法學院 WorkLife 法律中心合作研究，這項研究計畫企圖探討：任職於美國律師事務所和公司法務部門的法律人，在職場上所面臨的偏見（Bias）樣貌與相對程度。此調查報告，對美國社會固有的性別和族群偏見，今日如何在律師業日常互動中持續上演、繼而如何影響律師職場生態（包括僱用機會、報酬多寡等等），有詳細的分析。下述段落，本文以該研究線上公開的資訊²為基礎，簡介這份研究所探討的職場偏見議題，並摘要該研究在美國律師專業職場調查所見。

一、固有的職場偏見：調查面向

這項研究以美國律師職場上長期被公認存在的「固有偏見」為題，對整體律師社群進行經驗面調查。此研究所謂「固有偏見」，包含下述四種以性別為基底、律師界普遍認知存在的偏見模式：

- (一) 「再(給我)證明一次 (“Prove-It-Again,” 簡稱 PIA)」：需要比其他同事工作得更賣力，以證明自身能力。
- (二) 「走鋼索 (“Tightrope”)」：對弱勢社群的期待適性行為區間，較優勢社群狹窄；在職場上，弱勢社群較優勢社群易受輕視。
- (三) 「為母者碰壁 (“Maternal Wall”)」：律師業對「母職」的偏見。
- (四) 「弱弱相殘 (“Tug of War”)」：在帶有偏見的大環境下，易導致弱勢群體間的衝突。

¹ 建置臺灣法實證研究資料庫第五期實施計畫專任研究助理，臺灣大學科際整合法律研究所碩士。

² 美國律師協會與 MCCA 網站免費公開此研究之執行摘要，內容包含摘要研究議題、研究結果，以及研究單位對律師職場偏見問題提出之改革方案，詳見：

<https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/women/Updated%20Bias%20Interrupters.pdf> 或 <https://www.mcca.com/wp-content/uploads/2018/09/You-Cant-Change-What-You-Cant-See-Executive-Summary.pdf>。

二、走在鋼索上、需要一再對外證明自己夠格

此調查發現，為獲得相同程度的認可和尊重，非白人女律師、白人女律師和非白人男律師，比起白人男同事，需要走得「更高、更遠」。調查顯示：非白人女律師有 PIA 經驗者程度最高，比起白人男性律師表示有 PIA 經驗者，比率高出 35%。白人女律師、非白人男律師的 PIA 偏見程度亦不低，比起白人男律師高出 25%。

這份調查亦指出，律師職場對於非優勢社群律師的標準，比對優勢社群來得嚴苛，例如調查發現，非白人女律師被要求達到的標準，比起白人男性同事高出 32%。又，非優勢社群律師，在工作場所常有「被誤認」的經驗。受調查訪問的非白人女律師中，有被誤認為行政職員、法院職工之經驗者，比起受訪白人男律師，比率高出 50%（這亦是整份報告中，相對比率差距最大者）；白人女律師有被誤認經驗者，則比白人男律師高出 44%，非白人男律師則比白人男律師高出 23%。

另外，所有受訪的女律師（不論是否為白人）皆指出，在工作職場上，感受到「須表現得女性化（feminine）」的壓力。這些壓力面向包括：在職場上，上司或客戶極力反對女律師表現得陽剛進取；以及，女律師比起同事務所/公司的白人男性同事，被指派更大量的「辦公室家務（office housework）」或「無關乎事業拓展（non-career-enhancing）」的工作。調查發現，白人女律師有被要求做更多庶務行政工作經驗者（如協助作筆記），比率較受訪白人男律師程度高出 21%，非白人女律師有從事上述「辦公室家務」經驗者，也比白人男律師高出 18%。

三、對母親和育嬰的高牆

除整體不利非優勢群體的工作環境外，此調查也證實另一明顯偏見：所有受訪的女律師皆指出，在生養小孩後被予以更差的待遇，具體內容包含：升遷受阻、拿到被戲稱為「媽咪職軌（mommy track）」的低質量工作、被降級或降薪，或僅因非全職工作或彈性安排行程，被予以不公平對待。值得一提的是，此調查指出，律師職場對於扮演親職者的男性、女性，卻有不一致標準：白人女律師有「生育小孩後委任和競爭能力被質疑」之經驗者，比起白人男性律師高出 36%；非白人女律師則比白人男性律師高出 29%。

值得一提的是，「請育嬰假」對職涯發展不利，是不論優勢、非優勢社群異口同聲者：除約占一半的非白人律師（47%的非白人男律師、50%非白人女律師）及 57%的白人女律師表示請育嬰假將對其職涯發展產生負面影響以外，位處優勢的白人男律師中，亦有高達 42%認為請育嬰假對職業生涯發展不利。換言之，育嬰假標籤的社群是「整個律師群體」。

四、偏見與歧視作為職涯日常

此調查最大的發現是：在律師職場過程中，普遍存在著偏見。女性律師和非白人律師比起

白人男律師，在受雇、得到公平的表現評估、得到顧問指導的機會、接到質量較高的工作、拓展人際網絡的機會、拿到平等薪資、晉升機會等七個基本職場過程中，機會皆不平等。

而在幾乎每一個職場過程中，位處雙重弱勢（性別弱勢、族群弱勢）的非白人女律師所面臨的偏見，程度都是最高的。舉例來說：受訪非白人女性能獲得高質量工作平等進入機會者，相較白人男性律師低了 28%；能獲得公平晉升機會者，則比白人男律師低了 23%。又，在報酬方面，調查發現，非白人女律師與相同年資、經歷的白人男律師相比，報酬低了 31%（白人女律師相較於其白人男同事則低 24%）。此調查亦發現，性別薪資差異內部尚存在族群差異，未來研究團隊將對此進一步調查。

另一出乎研究團隊意料的發現是：在公司擔任法務的白人女律師，所面臨的報酬偏見，與在律師事務所工作的律師幾近相同。研究團隊指出，過去外界關注律師事務所內合夥人的薪資差異，以為 in-house 律師的報酬給付制度較為平等，惟報告結果顯示不然。值得一提的是：所有受訪非優勢社群律師（包含不分族群的女律師、非白人男律師），認為擔任公司法務職，整體上相較任職於律師事務所，在職場上所面臨的偏見程度較低；不過受訪的白人男律師則認為在事務所遭遇偏見的程度，比擔任公司法務為低。優、劣勢社群本身感知偏見的差異，亦是此研究未來會延伸探討的面向。

此研究亦針對律師的職場性騷擾經驗進行調查，結果發現：有高達 25% 的女律師表示曾在職場遭性騷擾，例如令人不悅的性別歧視言論、肢體接觸、以親密交往為晉升條件等等；非白人男性有此經驗者占 11%、白人男性則僅占 7%。調查團隊亦指出，帶有性別歧視意味的言論、故事、玩笑，在美國法律專業內部似乎司空見慣：所有受訪的律師中，有超過 70% 表示曾聽過此類言論。最後，有高達 1/8 的受訪白人女律師及 1/10 的受訪非白人女律師，表示曾因拒絕以性換取晉升，而失去事業發展機會。

反觀臺灣，律師職場的現況環境如何？多元性別間，是否存在薪資待遇上的差異？成為一位母親、請育嬰假留職停薪，是否形成律師職涯發展的壓力？族群歷史與美國迥異的臺灣，律師職場是否即不存在族群歧視？沒有深入考察，即無法看見，隱藏在職場日常中的偏見就無法改變。建置臺灣法實證研究資料庫計畫團隊，將進行一次大規模「律師行業普查」，考察律師從教育養成到執業生涯中社經地位、專業領域、工作場域之變化，交叉分析性別、族群、年齡等因素與職涯發展的關聯。此研究成果，將以集體性數據呈現，並公開於台灣法實證研究資料庫 (<http://tadels.law.ntu.edu.tw/>)，期待透過長期追蹤台灣律師概況，奠定律師執業環境調整、未來政策制定的實證基礎。