



**CCPL**  
CENTRE FOR COMPARATIVE  
AND PUBLIC LAW  
比較法與公法研究中心

# 平等意識： 認識無意識偏見及其對香港及亞洲地區 平等進程的關係及影響

研究摘要

紀佩雅

香港大學法律學院副教授  
婦女研究中心召集人  
比較法與公法研究中心

2019年9月

Published in 2019

Women's Studies Research Centre & Centre for Comparative and Public Law  
Faculty of Law, The University of Hong Kong

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording, or other electronic or mechanical methods, without the prior written consent of the author or publisher, except for brief quotations accordingly attributed.

© Puja Kapai



## 作者簡介



**Puja Kapai (紀佩雅)** is an Associate Professor of Law at the University of Hong Kong (HKU) where she serves as the Convenor of the Women's Studies Research Centre (WSRC) and Chairs HKU's Equal Opportunity Committee's Working Group on Gender Identity, Sexual Orientation and Race. She was until recently a Co-opted member of the Hong Kong Equal Opportunity Commission's Policy, Training and Research Committee and currently serves as a Member of the EOC's Advisory Committee on Racial Equality and Integration and its Working Group on Education for Ethnic Minorities. Puja is also a founding member of the Everywoman Everywhere Violence Against Women treaty initiative being led by the Carr Centre for Human Rights at the Kennedy School of Government, Harvard and serves on the group's Drafting Committee. Her research expertise lies in international human rights law, in particular, equality law and minority rights. Puja was the Director of the Centre for Comparative and Public Law (CCPL) between 2013 and 2017.

She has published widely on these issues including on the rights of ethnic minorities, violence against women, children's rights and freedom of religion and hate speech. Puja was awarded the International Women of Courage Hong Kong Award 2015 by the Consul General of the United States of America in Hong Kong, the Faculty of Law's Outstanding Teaching Award 2016 and Knowledge Exchange Award 2017 in recognition of her contribution to teaching and the impact of her work in the community. She has regularly appeared before the Legislative Council to present on issues impacting ethnic minorities, women and children as well as before the United Nations treaty bodies, including the Human Rights Committee, the Children's Rights Committee in 2013 and the Committee on the Elimination of Racial Discrimination in 2018, at their hearings on Hong Kong. She sits on the Boards of various non-governmental organisations and is widely consulted on issues impacting gender, race, sexuality, violence, education and children.

翻譯： **Urania Chiu (趙紫晴)**, Research Associate, Women's Studies Research Centre.

## 簡稱列表

**IAT1** = 第一次 IAT 的總分

**IAT2** = 第二次 IAT 的總分

**CG** = 對照組

**IG** = 測試組

## 研究背景及簡介

《平等意識：認識無意識偏見及其對香港及亞洲地區平等進程的關係及影響》是一項由香港平等機會委員會（平機會）資助，並由香港大學婦女研究中心及法律學院比較法與公法研究中心合作開展的研究。它是亞洲地區首項針對調查無意識偏見以及如何以介入措施減低這種偏見的研究。

聯合國大會在一九四八年通過《世界人權宣言》，確立了全球對平等與反對因不同原因，包括性別、種族、宗教、國籍、殘疾、移民身分，以及其他特徵而作出歧視的承諾。經過第二次大戰後，世界各國誓要捍衛人的尊嚴，確保戰爭中所見的暴行不再發生。在此後的數十年裡，許多國際及地區性的條約皆有重申這些對平等的承諾，而大部分的國家亦有將平等的原則納入憲法，或制定法律保障受到平等待遇和避免因各種特徵受歧視的權利。

《聯合國千年宣言》強調了平等、反歧視以及人權對於發展共融和可持續的社會之重要性。可是，各國政府很快發現，即使在千年發展目標上取得進展，社會經濟不平等和財富差距在發達國家仍持續惡化，而對於發展中國家則繼續是一個挑戰。這些社會很多已經設立了不同的措施，以保障平等而有尊嚴地生活的最低收入標準、財富分配、社會服務，以及獲得最低工資和創造財富機會。在這些國家，不少亦有制定反歧視法律。可是，這些措施和法律的影響十分有限，因為我們需要把不平等的根源放在社會制度和管治的背景上分析，才能明白那些社會群組被忽略以及背後的原因。

雖然很多研究和數據已經顯示了偏見的廣泛性以及它為不同領域帶來的負面影響，很多人仍對歧視問題視而不見，而這種漠視加上當權者的不作為令不平等和二等公民身分永久地寫進了我們的將來。

在偏見的文獻中，偏見分為兩種：明顯（或公開）偏見以及隱性（或無意識）偏見。前者與歧視行為比較相近，而後者則是較着重在態度上而非實際上的影響。但是，無意識偏見其實是制度或系統性歧視的基礎，亦是個人層面上的歧視行為的跳板，並以不同形式體現及影響我們。我們日常的態度、價值觀，及喜好一般受到文化、宗教、種族、國籍、經濟、地緣政治、其他社會因素，以及我們跟其他群組的日常交流所影響，而我們會利用這些認知或誤解來評估某些真實存在或假定的特徵—這些看法能日積月累變成偏見或定型，影響我們對特定群體和個人的看法。

現有文獻無論是定性還是定量研究皆有廣泛記錄無意識偏見在一系列的學科和範疇之普遍性及影響。這些例子包括老師在施展懲罰和給予學術期望上給學生的差別對待，以及在工作環境裡因對性別、種族、年齡、口音，以及外表的偏見而導致的不公平的招聘行為、工資差距、表現評估或晉升機會。無意識偏見亦會影響警察、法庭和檢察官的決定，還有醫護人員所作出會影響少數族裔得到優質醫療服務的權利的決定。

無意識偏見是一個全球性的現象，在香港也不例外。我們在香港已有經歷過不同的種族和性別歧視觀念和它們對政策和其他措施的影響。當種族、性別，和其他歧視正在令邊緣群體墮入貧困、監禁，甚至死亡的時候，以被動的方式去處理這些傷害並不足夠。我們作為人類的責任要求我們採取積極的行動去消除根深蒂固的偏見。我們只要看看現時女性以及種族和宗

教少數群體的監禁率和近期的大型槍擊事件，以及其他因宗教信仰或膚色歧視而起的致命事件，就知道我們不可以看輕這些深層的偏見。

現有法律容許僱主只作出最低限度的行動就能避免觸犯反歧視條例，沒有針對較隱性而在不同社會環境裡出現的偏見。性別、家庭崗位、殘疾，以及種族不平等和歧視的持續存在，證明香港在實現平等原則的進度尚未足夠。儘管法律裡已包含了保障平等的條文，無意識偏見似乎構成了一個法律無法觸碰的領域。但是無意識偏見不但確實存在，更是制度性、根深蒂固、隱形的。因為這種偏見是在人無意識的情況下發生，即使它造成的後果對被歧視的群體是清晰可見的，我們很難揭露它的真面目。很多研究已指出人們經常在沒有意圖或意識下懷有偏見和定型，而這些偏見會本能地影響我們的日常決策和交流。無意識偏見的隱藏性令它們難被辨識、評估和處理。

要積極及有效地針對無意識偏見帶來的問題，我們必須要明白在香港存在的各種和各程度的偏見和我們能否，及如何處理它們。以下是本研究主要的研究問題：

- (1) 香港的性別及種族無意識偏見的程度有多嚴重？
- (2) 哪些組別的人士會存在哪些類型的無意識偏見？
- (3) 這些偏見能預測歧視行為嗎？
- (4) 無意識偏見能被減低嗎？如果可以，如何以及能夠減低至什麼程度？

由於國際性的研究和培訓資料通常都是建立於亞洲以外的地區以及西方的經驗、政治、社會和法律背景（而這些背景本身都十分廣泛，跨越了歐洲、美國和澳洲），香港和地區性的數據將會有重大價值。雖然香港是一個現代化，並在法律制度及社會脈搏皆結合中西文化的城市，但是我們必須評估現有的研究和培訓資料是否適用於東亞地區。因此，此研究的目的是整合現有對於無意識偏見的知識，同時發展一個以香港為藍圖的角度去明白無意識偏見和介入措施如何能夠減低這種偏見，以及闡述這些發現對較廣泛亞洲地區的意義。

整合過社會認同理論、內隱理論、無意識偏見研究及多元交叉理論後，我們必須重新審視法律和政策在體制、社區，及個人層面上消除歧視所發揮的作用。可惜的是，現有的文獻甚少使用跨學科的研究方法去探索這些不同理論和框架如何能夠互補以增進我們對偏見的了解。跨學科並以亞洲為中心的研究能有助我們在教育、法律改革和問責方面達到我們對平等、反歧視和保障個人尊嚴的憲法要求。

婦女研究中心和比較法與公法研究中心開展本研究以探索在香港不同環境下（中學、大學和企業部門）的無意識偏見，以了解現有文獻對此特有環境的意義及相關性，以及評估介入措施對無意識偏見的效用。我們希望本研究能成為未來設計適合用於不同群組和環境的研究工具的基礎，以進一步探討不同種類的無意識偏見，並制定及執行針對這些偏見的介入措施。

## 研究目標

本研究旨在了解無意識偏見的普遍性以及找出無意識偏見如何針對不同個人特徵（性別和種族）和在不同範疇（科學和事業）中體現。本研究亦旨於測試介入措施對於減低無意識偏見的效用。

為了達到此宗旨，研究的目標如下：

1. 回顧及整合現有尤其是在亞洲地區有關無意識偏見、評估無意識偏見，以及介入措施對減低無意識偏見的效用之文獻和研究；
2. 制定適用於香港特定環境（學校、大學，以及企業部門）的無意識偏見研究工具；
3. 設計能針對以上（2）特定環境的介入措施；
4. 收集資料以了解：
  - a. 無意識偏見在香港的普及性；
  - b. 無意識偏見如何在個別特徵中體現；
  - c. 無意識偏見的程度；
  - d. 無意識偏見有否因參與者的個人特徵（性別和社會群組）而有不同；
  - e. 介入措施能否減低或消除無意識偏見；如果能夠，對於哪些類別的無意識偏見或研究參與者有效；
5. 了解無意識偏見對在機構內及社會上推動平等的關係和影響；以及
6. 利用研究結果作出結論和對進一步行動的建議。

我們希望本研究能成為香港及亞洲無意識偏見研究的第一步，開展以證據為基礎用作減低、防止和消除無意識偏見的課程（**evidence-based curricula, EBC**）及訓練（**evidence-based training, EBT**）。本研究所收集的資料將會對於營造一個更加共融、平等、多元化的社會有莫大貢獻。

## 研究方法

本研究的研究設計分為兩個主要部分：文獻綜述和收集定量數據。

研究的第一部份涉及詳細、涵蓋來自不同地區的無意識偏見之文獻綜述。這些文獻包括了香港有關的法律和政策、它們對於無意識偏見的實際影響，以及不同應對無意識偏見的方法之效用。

研究的下一步是利用從這些文獻得到的見解，選取適合的研究工具以測試研究的假設。由於文獻涵蓋的地域廣泛而每項研究只針對個別的變數或範疇，它們只能提供獨特而有限度的見解。研究團隊必須根據香港的環境作出適當調整研究工具。

研究的第二部分評估來自不同群組的持分者在校園和工作環境的無意識偏見以及參與介入措施對這些偏見的影響。這些持份者包括管理層人員、僱員，還有大學和中學生。研究樣本分成兩大類：學生和企業人員，而學生組別被細分為高中生和大學生。每個組別再被分為對照組和測試組。

在 2018 年 9 月至 2019 年 1 月期間，研究團隊總共與 7 組參與者進行了焦點小組討論，分別為：中學生（一組對照組和一組測試組），大學生（兩組對照組和一組測試組），以及企業人員（一組對照組和一組測試組）。以下為這些組別的分配：

	測試組	對照組	總計
公營中學	1	1	2
大學	1	2	3
企業人員	1	1	2
總計	3	4	7

研究總共招募了 112 位參與者（中學組：13 位對照組參與者，13 位測試組參與者；大學組：25 位對照組參與者，50 位測試組參與者；企業組：3 位對照組參與者，8 位測試組參與者）。除了中學樣本以外，所有研究測試皆於香港大學的校園內進行。

為了測試介入措施的對於測試組的影響，每一組別的對照和測試組被安排以不同的次序完成相同的研究任務。

本研究採用已為香港特別調整的內隱連結測驗（Implicit Association Test, IAT）（根據 Greenwald et al 在 1998 年提出的測驗，並就香港的情況調整）以找出偏見如何在不同環境、以什麼方式和程度體現、它們之間的關係和任何獨特於香港文化和社會的數據趨勢。研究亦採用了多元交叉角度制定研究工具和詮釋工具。研究團隊共使用了四種工具以收集和闡釋需要的數據：

### 1. 內隱連結測驗（IAT）

研究所使用的 IAT 包括四項任務，而每項任務再細分為七項測試。四項任務中其中兩項量度有關性別的隱性偏見，而另外兩項則量度有關種族的隱性偏見：

- a. 性別—科學
- b. 性別—事業
- c. 種族（中國人—南亞人）
- d. 種族（香港—內地）

研究的主要假設為下：

- a. 參與者的性別、種族，及社會分組對他們取得的偏見得分會有影響；
- b. 把參與者分為對照組或測試組亦會對他們取得的偏見得分有影響。

### 2. 介入措施

研究團隊採用了一個習慣為本的方法應對無意識偏見：參與者須（1）先認清自己所有的偏見；（2）嘗試使用以情境而非個人特徵為基礎的理據解釋行為；以及（3）培養可以遏制偏見的習慣，例如增加對其他群組的認識、加強媒體辨識的教育和主動尋求可以更正定型的資訊。

### 3. 問卷

研究團隊設計了一份問卷，收集人口資料及訪問參與者有關他們對社群、性別、科學、事業和家庭的態度，以及他們在家庭及成長方面的經歷。

#### 4. 行為測試

研究團隊設計了行為測試去判斷 IAT 分數對於真實行為的預測值。

首先，所有不論是測試組還是對照組的參與者都需要先進行第一次 IAT (IAT1)，以確認所有分組 (中學、大學和企業) 的基線數據。第二，測試組的參與者須參與一個由主持人帶領的焦點小組討論，即研究團隊設計的介入措施。第三，所有參與者需要在一星期後進行第二次 IAT (IAT2)。其後，所有參與者都會完成問卷和行為測試，然後研究團隊會跟他們解釋研究的真正目的。對照組的參與者則會在此階段參與焦點小組討論，以增進此範疇的公共教育和讓所有參與者都能夠從研究中受益 (假設介入措施對減低無意識偏見確實有效)。

### 主要研究結果

**IAT1 對比 IAT2 的測試結果：**整體而言，研究結果顯示 IAT2 的得分比 IAT1 低，然而這發現在統計學上並不顯著。研究結果顯示對照組對比起測試組在進行介入措施前所完成的四個任務 (IAT1) 的得分並沒有顯著差異。四個 IAT1 的結果都顯示隱性偏見的存在，而兩個種族 IAT1 顯示的偏見程度比兩個性別 IAT1 的高。所有組別均在中國人—南亞人任務中顯示最嚴重的偏見，而香港—內地任務則顯示第二嚴重的偏見。對照組在性別—事業任務中顯示出所有 IAT1 及組別之間最低程度的隱性偏見 (圖一)。

**圖一：**



**測試組對比對照組：**要找出介入措施對隱性偏見得分的影響，我們需要對比對照組和測試組各自在 IAT1 和 IAT2 之間的差異。測試組在性別—科學任務的 IAT1 和 IAT2 的得分顯示出輕微顯著的差異，而在中國人—南亞人任務的 IAT1 和 IAT2 的得分顯示出非常顯著的差異 ( $p = 0.003$ )。由於他們在 IAT2 的得分比較在 IAT1 的得分更接近 0，這顯示測試組的偏見程度在參與過介入措施後比參與介入措施前減低了。對照組別在這些任務的 IAT1 和 IAT2 的得分並沒有顯著的分別。在性別—事業任務上，不論是對照組還是測試組皆沒有在 IAT2 中得到跟 IAT1 顯著的分別 (圖二)。

圖二：



**比較四個範疇的偏見：**對照組和測試組在四個 IAT 的 IAT2 得分都比他們在 IAT1 的得分較接近零，顯示出較低的隱性偏見程度。這反映出完成兩次 IAT 本身就有減低隱性偏見的效果。對照組在香港—內地任務的 IAT2 中顯著地取得重大進步 ( $p = 0.022$ )。測試組在香港—內地任務的 IAT1 和 IAT2 亦顯示出整體上偏見的減少，不過這分別在統計學上並不顯著。雖然兩個組別皆在 IAT1 和 IAT2 總體來說顯示出較低的偏見程度，測試組於 IAT1 和 IAT2 均在香港—內地任務中顯示最大的偏見和性別—科學任務中顯示最少的偏見，而對照組於 IAT2 在中國人—南亞人任務顯示最大的偏見和性別—事業任務中顯示最少的偏見。

**介入措施對偏見的影响：**對照組和測試組在四個 IAT1 和 IAT2 的得分之間的變化幅度並沒有顯著的分別，反映出介入措施對 IAT 得分的變化程度並沒有影響。介入措施顯著地減低了性別—科學類別的偏見 ( $p = 0.033$ )；在性別—事業類別，測試組和對照組的得分顯示出輕微顯著的差異 ( $p = 0.09$ ) (圖三)。這些結果表示介入措施非常有效及有潛能減低不同類別的偏見。雖然研究結果總體上顯示偏見的減少，但是對照組和測試組在另外兩項 IAT (種族 IAT) 的得分皆沒有出現顯著的差別，意味著種族類別的偏見比起性別類別更加根深蒂固。

圖三：



**IAT 得分的性別差異：**一般來說，IAT 得分並沒有顯示出重大的性別差異，但由於研究參與者主要是女性，我們需要特別小心詮釋這些結果。IAT1 在得分上沒有顯示出重大的性別差異，但是單看原始數據，女性在 IAT1 顯示的偏見似乎比男性的更強。偏見的減少幅度亦沒有顯示任何重大的性別差異，除了在香港—內地任務中，女性的偏見比男性的在 IAT2 中顯著地減少 ( $p = 0.010$ )。

**介入措施對偏見影响的性別差異：**介入措施似乎對所有男性和女性組別在減低偏見方面都有正面的影響；除了在香港—內地任務中，女性的偏見顯著地減低，而男性的偏見則相反地增加了 ( $p = 0.011$ ) (圖四)。總括而言，原始數據顯示測試組的女性在所有 IAT 的偏見得分都

有進步。除了香港—內地任務，對照組的男性在所有 IAT 顯示出的偏見都有惡化跡象。在香港—內地任務中，男性的得分顯示微小的進步 ( $p = 0.23$ ) (統計上並不顯著)。對照組在性別—科學任務的得分顯示出輕微的顯著差異 ( $p = 0.094$ )：男性和女性的偏見程度皆有增加，表示重做此 IAT 對減低偏見有負面影響。不過，由於樣本並沒有達到性別平衡，我們需要小心詮釋這些有關性別差異的結果。要更準確理解這些差異，我們需要進一步的研究。

#### 圖四：

整體偏見減幅：對照和測試組的性別差異



**社會分組在介入措施對偏見影響的差異：**社會分組方面（中學生、大學生、企業員工），研究結果並沒有顯示它們之間有任何顯著的差別。社會分組對偏見分數未見有任何重大的影響，不過香港—內地任務的 IAT 得分 ( $p = 0.035$ ) 和教育程度 ( $p = 0.060$ ) 皆顯示出統計上顯著的影響。除了性別—科學任務和香港—內地任務，所有社會分組的偏見分數平均值從 IAT1 至 IAT2 皆出現下降趨勢，表示總體的偏見分數都有降低。在性別—科學任務中，企業員工的偏見分數有上升跡象（更強偏見）；在香港—內地任務中，大學生在 IAT2 的偏見分數平均值亦有增加（更強偏見）（圖七）。

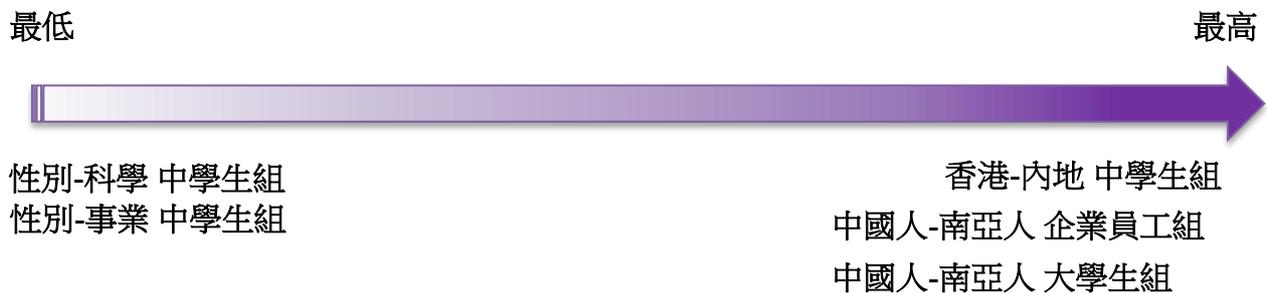
#### 圖五：

IAT1：最低及最高偏見程度：社會分組差異



圖六：

IAT1：社會分組差異



圖七：

IAT2：社會分組差異



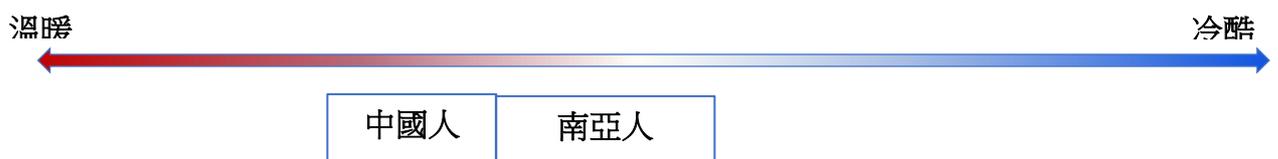
### 問卷調查：量度公開偏見－種族

為了進一步了解其他因素對 IAT 分數的影響，研究團隊分析了研究參與者的問卷回應。參與者需要使用一個 1 至 10 度的溫度計表示他們對某些群組的感到溫暖還是冷酷，以 1 代表非常冷酷和 10 代表非常溫暖；他們亦需要使用一個 1 至 7 度的相對評分評價他們對不同群組的偏好程度，越低的分數代表越偏好某一群組，而越高的分數代表越偏好另一群組。

參與者首先用溫度計表達他們分別對中國人和南亞人的感覺。他們對中國人（6.30）的感覺比起對南亞人（5.95）的較為溫暖（圖八）。在偏好程度的評分上，他們得到的平均分是 3.35，稍低於 3.50 的中性值，表示參與者對中國人有略微偏好（圖十）。

圖八：

溫度計分數：整體



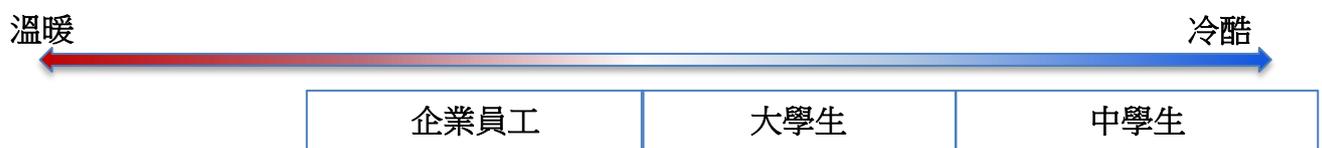
雖然對照組跟測試組在兩個評分上並沒有重大的差別，但是參與者的社會分組對這些溫度計得分有顯著的影響。當我們用社會分組作為變數以分析數據（對比起以性別或對照/測試組作為變數），溫度計評分顯示出參與者對中國人的感覺顯著地溫暖（ $p = 0.044$ ），而對於南亞人的溫暖程度則較低（不過這並不是太顯著）。總括而言，中學生對於南亞人的感覺最冷酷，

而企業員工對兩組的感覺是三個社會分組裡的最為溫暖（圖九）。中學生（3.00）對於中國人的偏好最強，企業員工（3.27）排第二，而大學生的得分則反映出對南亞人略微的偏好（3.52）（圖十一）。不過，這些差別全部在統計學上都並非十分顯著。

參與者其後需要以另一個 1 至 7 度的相對評分表達他們對不同種族持有的立場是較受到內在的反歧視信念還是外在的社會期望或政治正確影響。內在因素得到的平均分較低（2.45 至 3.10）而外在因素得到的平均分則高得多（平均分為 3.97），表示參與者強烈地相信平等原則及認為歧視南亞人是錯誤的，並不同意他們是因為社會期許誤差才持有這些意見。

圖九：

對南亞人的溫度計分數：社會分組差異



圖十：

相對評分：整體



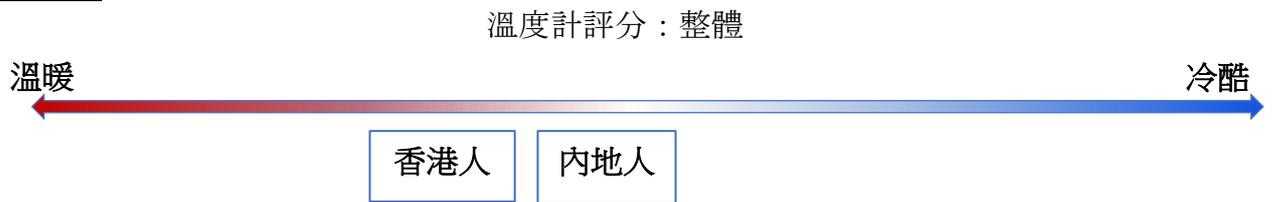
圖十一：

相對評分：社會分組差異

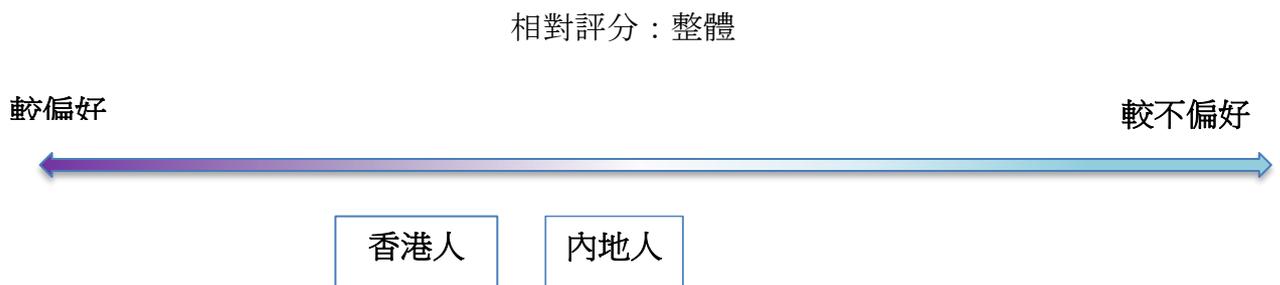


同樣地，參與者被問及他們對香港人和內地人的感覺和偏好。參與者給予香港人的溫度計評分（6.97）比內地人的高（5.41）（圖十二）。他們在相對評分上亦顯示出對香港人有頗為強烈的偏好（2.45）（圖十三）。研究團隊進一步用問卷上有關參與者有否跟內地人互動過的回應分析這些評分，並沒有發現任何顯著的關係。

圖十二：

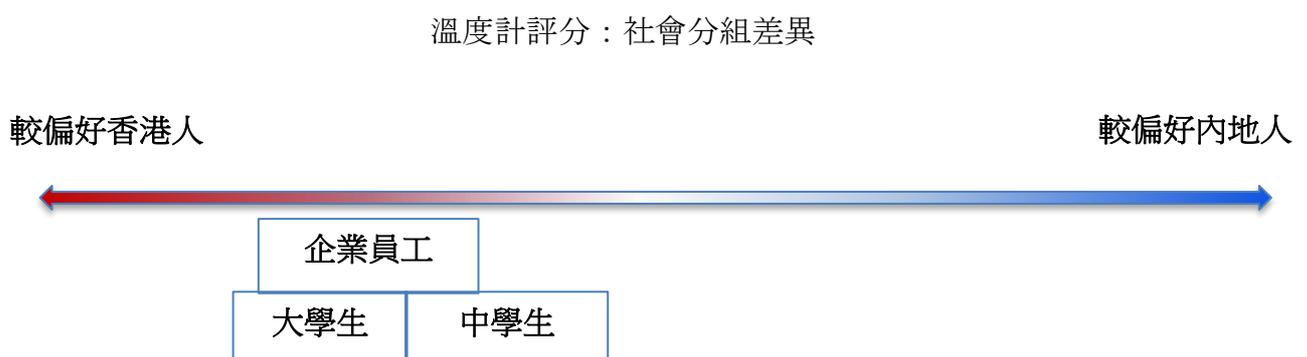


圖十三：



測試組比起對照組對香港人的評價較為溫暖及顯示出輕微地較強的偏好，不過這在統計學上並不顯著。所有社會分組中的參與者都對香港人相比起內地人的評價較為溫暖及顯示出輕微地較強的偏好。大學及企業組顯示出對香港人有差不多強的偏好，而中學組則在此方面稍落後。大學組是三組之中對內地人偏好最低的一組，然後是中學組和企業組，不過這些差別並不顯著（圖十四）。重要地，男參與者比起女參與者對顯示出對香港人較溫暖的感受和較強烈的偏好（ $p = 0.083$ ）。這結果跟香港—內地任務一同揭示了在對於內地人的偏見上的性別差別。

圖十四：



### 問卷調查：量度公開偏見－性別

參與者需要就他們對文科和理科的喜愛程度評分，以 1 分作為非常喜愛和 5 分為非常厭惡。無論是對照組還是測試組，男性對文科和理科都表現出相近的喜愛程度（2.3），而女性則對文科的喜愛比男性的程度輕微較高（2.2）而對理科的喜愛程度較低。

參與者之後需要為他們對文科和理科的觀感評分，以 1 分代表非常男性化而 7 分代表非常女性化。理科的平均分（3.13）比起文科（4.47）較低，反映出參與者較常把理科跟男性聯繫而把文科跟女性聯繫。

參與者要為一些經常被用作解釋在大學科學及工程系男女不平衡的理由就它們的重要性評分。「一般來說，男人和女人對這些『權力大』的位置願意付出的時間不同」得到最低的平均分（2.18）而「男孩和女孩一般會直接或間接地在發展對科學的興趣上得到不同程度的鼓勵」則得到最高的平均分（3.16）。

當被問到有理科知識或有文科知識對他們的個人目標有多重要（以 1 分為非常重要到 5 分為完全不重要），男性對兩項科目的評分皆是「不太重要」（理科：2.75 分；文科：2.60 分）而女性對科學的評分（2.36）比文科重要（2.72）。雖然這些評分的性別差異在統計學上並不顯著，但是它們反映了女性比起男性重視理科多於文科。

同樣地，參與者需要就家庭和事業對他們的重要性評分，以 1 分為非常重要到 5 分為完全不重要。男性和女性參與者都以相近的程度視事業（女性：2.10 分；男性：1.95 分）比家庭重要（女性：2.20 分；男性：2.15 分）。然後參與者被問及他們對一系列有關結婚、生育、事業和教育的陳述之看法，尤其是他們分別對男性和女性為了它們的教育或事業延遲他們的結婚或生育決定。回應反映出的看法是：結婚或生育對男性的教育或事業並不構成障礙，但對女性的前途會有影響，因此參與者一般只有稍微地不認同女人可以因教育或事業延遲結婚或生育的決定，而更強烈地不認同男人這樣做。所有社會分組的參與者都持有此看法，但大學生似乎對兩性的看法分別不大，而企業組則表現出最嚴重的性別偏見。這些社會分組之間的差別在統計學上十分顯著（ $p = 0.025$ ）。參與者的性別沒有對他們的回應有顯著影響。

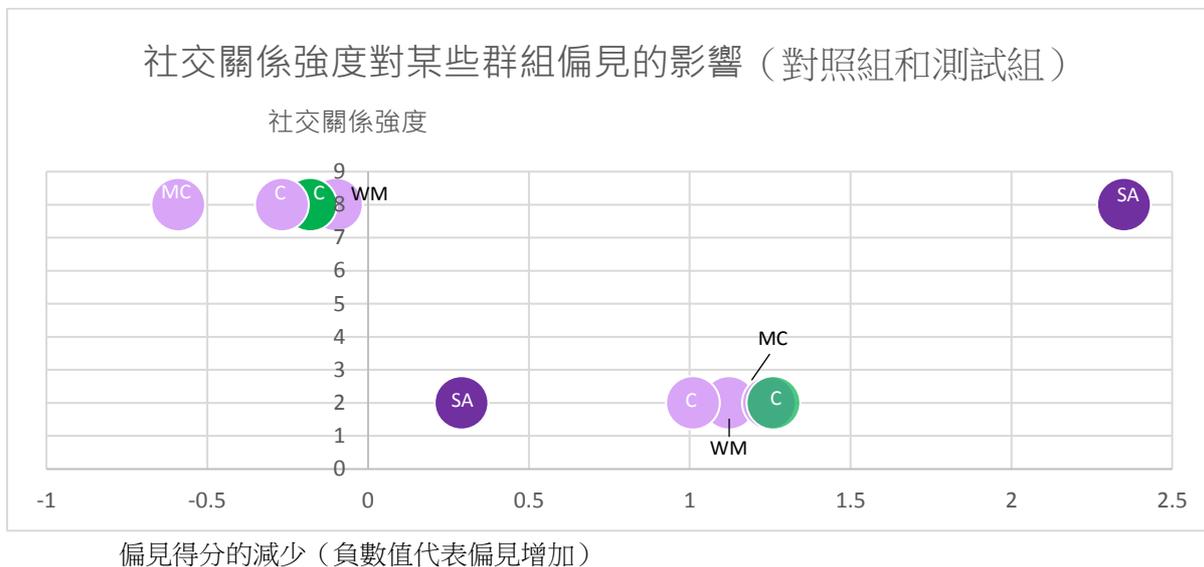
### 其他背景因素

研究發現一些人口特徵對於偏見分數有統計學上呈顯著的影響：

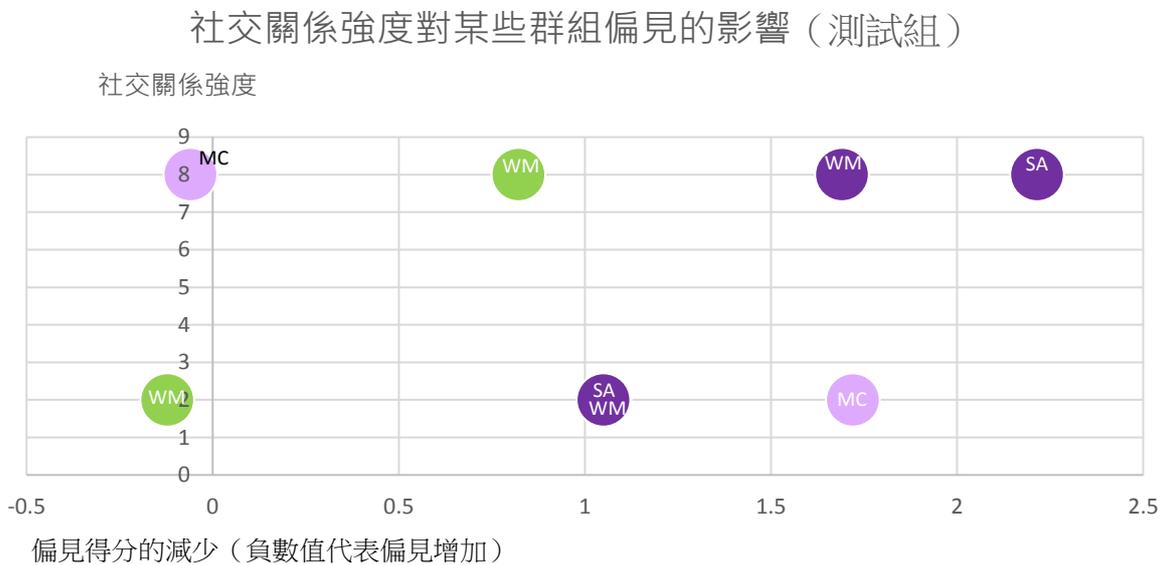
1. 由在職母親撫養的參與者比起由留在家中母親撫養的參與者（對照組和測試組）的偏見在進行 IAT 測試後顯著地加強（ $p = 0.04$ ）。
2. 測試組中由在職母親撫養的參與者的性別—科學（ $p = 0.04$ ）和香港—內地（ $p = 0.023$ ）偏見分數比起不是有在職母親撫養的參與者的顯示出顯著地更高的變化幅度。
3. 參與者與某背景或性別的社交關係強弱對他們的得分變化幅度、偏見得分，和偏見方向呈統計學上顯著的影響：
  - a. x 軸：偏見得分的減少（負數值代表偏見增加）
  - b. y 軸：社交關係強度（8 = 強，2 = 弱）
  - c. 社交組別
    - i. C：白人
    - ii. MC：內地人
    - iii. SA：南亞人
    - iv. WM：在職母親
    - v. GW：女孩/女人
    - vi. BMS：科學界內的男孩/男人
  - d. 有關的 IAT 測試：
    - i. 性別—科學

- ii. 性別—事業
- iii. 中國人—南亞人
- iv. 香港—內地

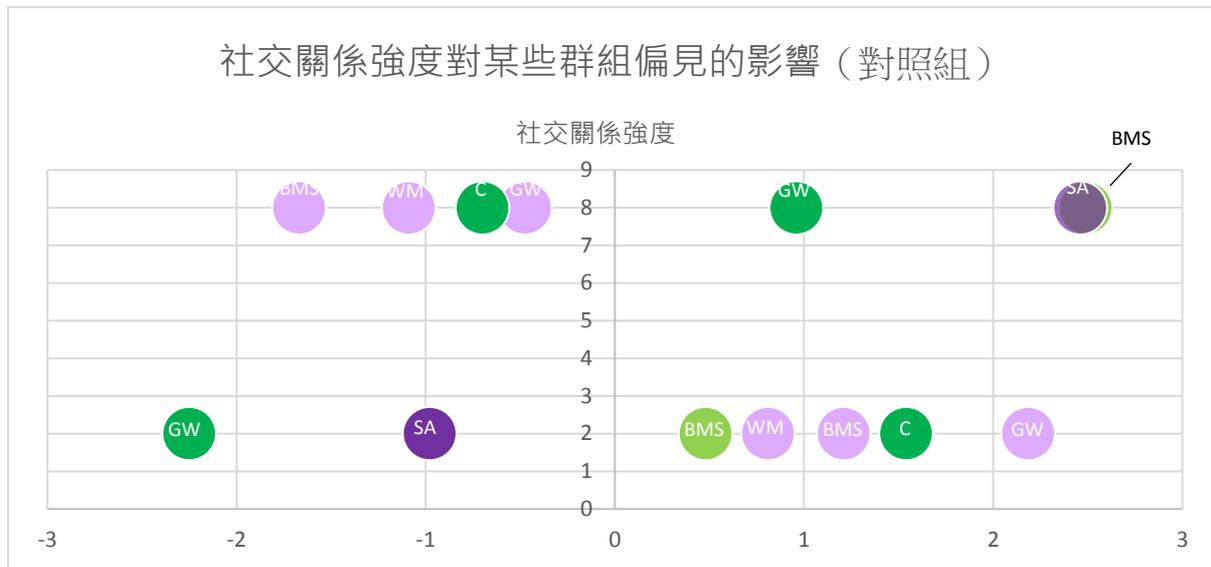
圖十五：



圖十六：



圖十七：



偏見得分的減少（負數值代表偏見增加）

### 行為測試結果

參與者需要在行為測試中選擇不同種族背景和性別的人為一些重大獎項的得獎者。大部分的參與者選擇了一個擁有似是白人名字的選項為奧運男子 10 米氣槍項目冠軍，一個擁有似是內地人名字的選項為世界級象棋比賽冠軍，一個男人為諾貝爾物理獎得主，以及一個女人為諾貝爾文學獎得主。

參與者還需要為一個職位空缺和一個學生會選舉選擇適合人選。大部分參與者選擇了女性求職者，但兩名學生會候選人都有一半的參與者選擇。測試組選擇正懷孕的女性求職者，而非快要第三次成為父親的男性求職者。相反，對照組主要根據一些與工作要求無關的因素選擇了男性求職者，例如女性求職者懷孕一事，反映出他們持有一些基於家庭崗位的偏見。另外，測試結果亦反映出女性參與者主要集中關注求職者的工作資格。

### 總結

本研究的結果在無意識偏見在香港不同社會組別中的普遍性、性質、程度和其他變項上提供了開創性的見解。研究亦顯示了特別設計的介入措施能有效減低某些偏見，但有些類別的偏見則需要更複雜的介入模式才能應對。主要的研究結果如下：

- (1) 無意識的性別和種族偏見在香港不同社會組別都十分普遍；
- (2) 無意識的種族偏見比性別偏見較強烈。
- (3) 種族偏見的程度根據目標組別而有不同：南亞人比內地人受到的偏見程度較高。
- (4) 在科學範疇裡的性別偏見比起對於事業的性別定型顯著地較高。

- (5) 進行 IAT 測試能夠減低某些類別的無意識偏見，但對於較根深蒂固的偏見可能會有相反效果；
- (6) 介入措施是有效的。不過，介入措施的效用取決於偏見的種類、受到歧視的群組、介入措施的目標群組、他們的社交圈子和他們與外群的接觸；
- (7) 某些偏見（種族偏見）比其他偏見（性別偏見）在香港社會較根深蒂固，而介入措施因此對它們只有有限的影響；而且
- (8) 一刀切的解決方案並沒有效用。顯而易見地，介入措施需要因應不同的偏見、群組，和其他背景調整。

本研究的重要性在於作為第一項無意識偏見在亞洲地區裡如何體現的研究。這些結果對未來針對香港不同範疇中的無意識偏見和介入措施的研究有莫大意義。本研究在香港作出了新的突破，顯示制度性和間接的歧視在香港雖然難以察覺但十分廣泛，而且比起直接歧視和其他較為人知的間接歧視更為有害。

我們要重新審視法律上對歧視的準則，以判斷這些基於無意識偏見的歧視行為能否列入法律的框架下並滿足舉證責任。我們更要考慮到這些條例在現時的环境和結構性限制下的效用。無意識偏見的研究數據是補充這個缺口，以及開始把各種行為和不作為與它們的歧視性影響連結起來的重要第一步。

本研究結合了理論和實證，說明了大腦可以被重新接線，令我們的信息處理系統作出實質性改變，從而減低偏見。這些研究結果和以下的建議為未來研究和開展各行業對識別、了解，及消除無意識偏見的應對措施奠下基礎。我們必須要像對直接歧視一樣，或更加認真對待無意識偏見。

## 建議

此研究展示了無意識偏見顯然在香港社會中存在甚至是十分普遍。為了達到反歧視法例的理念（不只是包括直接歧視，而是涵蓋系統性的歧視的和間接歧視），我們建議香港社會需要有系統的、文化上的改變。這些改變包括設定無意識偏見訓練的標準及從小加強對無意識偏見的教育，再加上法律和政策上的措施，多管齊下。

1. **無意識偏見訓練及介入措施：機制上的設計、回顧、檢討（針對政府、教育、企業、醫療、民間社會，以及其他有關法律及社會服務的機構）**
  - (a) *用介入措施減低無意識偏見*：本研究顯示適當並針對特定群組設計的介入措施對於在學校、大學，及企業減低無意識偏見有一定效用。要設計有效的介入措施，我們先需要在目標的機構環境裡用測試找出無意識偏見的基線數據，再分析這些數據並設定相應目標和策略。
  - (b) *考慮各項環境因素*：此研究顯示出在設計無意識偏見的訓練工具時，我們需要考慮一系列的因素，包括誰負責培訓、培訓是**如何**進行，以及培訓所傳達的**究竟是什麼**，否則培訓可能會無效甚至適得其反。各機構必須找出跟它們有關的各種環境因素並把他

們納入設計介入措施時的考慮之中。以這針對性的方法提高認知及具體地針對無意識偏見，並設計系統以助融入能消除無意識偏見反思的過程，會更有效。

- (c) *把無意識偏見訓練制度化*：無意識偏見訓練不能淪為一個別格子的差事，而是需要把對平等待遇和反歧視的決心變成教育、企業、司法、執法，以及其他公營機構制度的一部分才能夠改變現已根深蒂固的偏見。這表示我們需要變得積極地「反種族歧視」和「反性別歧視」，有意識地採取必要的步驟阻止這些偏見進入我們的圈子裡，例如作出旁觀者介入或採取法律、政策、教育和媒體策略。
- (d) *定期監察、評估、改善介入措施以及成效*：沒有測試過每項介入工具，就不可能知道它的成效如何。因此，我們需要定期檢討這些工具的成效，進行隱性偏見測試以收集及檢視參加者的態度，以便辨識有問題的範疇並適時地針對問題改進介入工具及其他措施。

## 2. 教育：從幼兒到高等教育

- (a) *早期教育以防止偏見日漸鞏固*：研究早期介入教育的策略對於防止兒童學到有害的定型非常重要。要達到這個目的，我們需要增進兒童對於各種定型和偏見的來源之了解，以及幫助他們掌握對於現有不同資訊來源的批判思考能力。
- (b) *打破循環 – 令自己不要成為自我實現預言的受害者*：早期教育不但對於防止兒童學到針對別人的有害定型十分重要，其實亦能防止他們發展出對自己的定型，尤其是當兒童來自小眾群組。如果社會不處理無意識偏見的問題，常被這些偏見針對的群組會失去許多機會，亦會喪失追尋夢想及抱負的信心，而社會整體將會承受代價。

## 3. 法律、政策及研究

在現有的反歧視條例下，鑒於舉證上的重重障礙，申索人要在法律上挑戰由無意識偏見產生的歧視行為非常困難。現有的條例以及判例一般都只針對明顯的直接歧視案件。不過，一些學者提出了一個「積極模型」，在法律上要求公共機構主動消除機制上存在的歧視行為，並參考及利用有關無意識偏見的研究制定適合的「去除偏見策略」，讓在這些機構監管下的個人及團體可以依照策略減低無意識偏見。

有關無意識偏見的研究在某些地區已經被法庭考慮及採用。雖然這不代表無意識偏見已被正式納入反歧視條例的範圍內，這些例子顯示香港的立法和決策者可在適當的時機能夠採納這方面的研究。

## 4. 平等機會委員會的角色

平機會作為在香港負責監管反歧視條例的半人權機構，有迫切的需要制定針對不同行業的守則與指引，當中應該包括應對無意識偏見的最佳做法以及有關數據收集和監察的規定。這些指引首先需涵蓋教育、醫療和社會福利的團體及執法機關。

## 5. 收集及分列數據

法例應該要求政府機構及其他與教育、法律支援、社會福利，及醫療工作有關的團體收集及根據不同特徵分列數據，例如性別、種族、宗教、殘疾和性傾向，並公開這些數據。提供予企業參考的最佳做法亦應包含這規定。