

打造孫中山「真平等」境界？ —企業推動性別平權的重要性

陳宜亨

(慈濟科技大學全人教育中心兼任助理教授)

莊旻達

(臺北市立大學都會產業經營與行銷學系助理教授)

摘要

「不平等」一直是人類發展過程中亟欲解決卻又無法完全根除的議題。聯合國永續發展目標裡揭示人類發展所可能面對的不平等，以及期望達成的目標—不拋下任何一個人。建構不拋下任何一個人的環境，必須正視「不平等」延伸的問題。平等並非讓所有的人獲得相同的成就，而是人的基本權利必須相同。這與孫中山先生所提的「真平等」觀點不謀而同。打造平等的境界，不僅僅是制定法律條文的形式平等，而是落實在實際生活中，藉由不同場域共同創造「真平等」的社會氛圍。在全球化下，跨國企業所累積財富資本足以比擬一個國家，故，企業的政策、文化、經營模式影響人類甚鉅。另，人會因不同條件產生程度不一的不平等，性別即為其中一項，範圍擴及全球一半的人類。因此，本文透過企業、性別兩項變數來檢視「平等」在實際生活的可行性與重要性。此外，援引 SDGs 的性別平等價值，驗證孫中山先生所提「真平等」的意義，冀希逐漸邁向實質平等的目標。

關鍵詞：孫中山、真平等、企業平權、性別、SDGs

壹、前言

「不平等」一直是人類發展過程中亟欲解決卻又無法完全根除的議題。聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals，簡稱 SDGs，為求行文的流暢性，以下皆以 SDGs 作為行文專用)¹揭示人類發展所可能面對的不平等，以及期望達成的目標—「不拋下任何一個人」。建構不拋下任何一個人的環境，須正視「不平等」所衍伸的問題。「平等」並非讓所有的人獲得相同的成就，而是人的基本權利必須相同，如同孫中山先生所揭示的「真平等」觀點。

建構平等的境界，不僅限於形式上的平等，而是實踐實質的平等。中華民國憲法第七條「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」揭示了平等權的意涵，符合孫中山先生所提出的平等觀與精神，這些分別在我國憲法的各篇章中可見。在實踐平等的過程中，例如，性別平等，會受政治、法律、經濟、歷史、文化、生活習慣，乃至道德價值觀的影響，各國在性別平等的成效與關注的焦點亦有所差異。此外，性別平等是流動的概念，隨時間與空間的變遷而有所浮動，過去未曾提及的女力以及多元性別，在注重人權保障的世代，這些都成為檢視平等是否落實的指標。

聯合國永續發展會議（RIO+20）催生了影響 21 世紀永續發展重要里程的聯合國 17 項永續發展目標，目的就是為共同促進人類生存與永續發展。全球化下，各國企業意識到永續發展的重要性，不論是在環境、人、社會、經濟面向都與永續發展息息相關。有鑑於此，各國企業將 SDGs 的目標導入企業發展策略中，惟各企業關注與投入項目不一，故，SDGs17 項目標達成也會有所差異。對於企業經營者而言，將永續列為企業發展目標固然重要，然企業無法不考量獲利，SDGs 的許多項目必須長時間投入，方可看見成效。SDGs 的第五項性別平等，相較其他指標卻是可收立即之成效。以美國為例，在 2015 年聯邦最高法院 *Obergefell* 案裁決同性婚姻合法化

¹ 聯合永續發展目標總共有 17 項指標，分別為 1.消除貧窮、2.消除飢餓、3.健康與福祉、4.教育品質、5.性別平等、6.淨水與衛生、7.可負擔能源、8.就業與經濟成長、9.工業、創新與基礎建設、10.減少不平等、11.永續城市、12.責任消費與生產、13.氣候行動、14.海洋生態、15.陸地生態、16.和平與正義制度、17.全球夥伴

後²，預估為美國的經濟帶來正面的收入³。台灣的企業是否能在內部提供友善多元性別的策略，創造企業多元的獲利途徑，確實值得期待。

本研究將以孫中山先生提出的「平等」理論為基礎，藉由「真平等」的概念分析性別在形式上獲得保障的重要性。其次，同樣以「真平等」探討要扭轉性別刻板印象除形式上途徑外，更重要的是如何減少理論與實際的落差，則須賦予實質的平等，企業則是達成性別實質平等的關鍵因素之一。最後，本研究藉由 Human Rights Campaign(簡稱 HRC)⁴針對企業與 LGBT⁵(Lesbian、Gay、Bisexual、Transgender)支援政策的調查報告作為論述企業制定相關政策的參考依據。惟，文中多以美國為取徑與分析樣本，此為考量撰文字數之故，未來研究的延續性上將加入其他國家作為探討實例。

貳、孫中山的平等觀與性別

平等，本為人與生俱來的權利，卻因為歷史、制度、文化發展的因素，讓人們必須透過不同的方式爭取「平等」。不論中西方國家與人民，莫不將平等視為的首要，在推動平等與爭取平等上都不遺餘力，僅有的是達成「平等」向度上的差異。以東方而言，孫中山先生建立現代化的中華民國，為的就是爭取四萬萬人的平等，孫中

² *Obergefell v. Hodges*，是美國聯邦最高法院對於同性婚姻重要的判例，在判決中稱同性婚姻的權利受到憲法保障，各州不得立法禁止。惟，聯邦最高法院該裁決中並未將性別傾向列入禁止歧視的範圍，故，各州針對就業、消費、住房等法律在 LGBT 權利的保障上仍各有所不同。135 S. Ct. 2584(2015).

³ *United States v. Windsor*, 570 U.S. 12 (2013).美國在 2013 年聯邦最高法院已經裁定婚姻制度適用對象不包含同性伴侶，將配偶定義為「一男一女」是違憲，各州最高法院對同性婚姻法律訴訟，逐步展開裁定禁止同性伴侶進入婚姻制度違憲，因而各州在不同時間宣布同性婚姻合法，不約而同有後續的同性婚姻合法經濟效益產生。短期的經濟效益來自同性婚禮的相關產業，長期的經濟效益則為政府補貼減少，醫療相關支出也相對降低。資料來源：Lee Badgett、Angeliki (2013), Estimating the Economic Boost of Marriage Equality in Illinois, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/economic-impact-reports/estimating-the-economic-boost-of-marriage-equality-in-illinois/>.

⁴HRC 長期關注 LGBT 群體相關權益，於 2002 年開始針對企業內部政策與 LGBT 的關聯度責成企業平等指數調查報告書，參與評鑑的企業逐年增加，2019 年對於 2018 年的企業評等指數調查報告，全美有 571 家獲得最佳指數，資料來源：https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2019-FullReport.pdf?_ga=2.106473408.2125742708.1556502141-2040312832.1497750589

⁵ LGBT，1990 年代，由於「同性戀社群」一詞無法完整體現相關群體，「LGBT」一詞便應運而生、並逐漸普及。在現代用語中，「LGBT」一詞、除了狹義的指同性戀、雙性戀或跨性別族群，也可廣泛代表所有非異性戀者。

山先生所言的平等精神是廣泛的，不論形式上、實質上，都適用於當代社會現況。

一、孫中山的平等觀

孫中山先生提出的平等觀主要在破除人類造成的不平等。孫中山先生看見當時中國人民受到不平等的待遇，不論在生活上、政治上、經濟上、外交上，遂主張中國人也應該有平等發展的權利。孫中山先生平等的談話與理論散見於其學說中，特別在民權主義的第三講，以民權主義為基礎，擘劃一系列與人民權利平等的論述，其平等精神也擴及到民生主義的闡述。

(一)人為的不平等

孫中山先生在民權主義第三講中說到自然萬物皆存在不平等，孫中山先生亦認為人有聖、賢、才、智、平、庸、愚、劣之分(孫文，1986：129、136)，加劇不平等持續發生的卻是人為的制度，而提到(孫文，1986：126)。

有此可見天地間所生的東西，總沒有相同的；既然都是不相同，自然不能夠說是平等。自然界既沒有平等，人類又怎麼有平等呢？天生人類本來也是不平等的，到了人類專制發達以後，專制帝王尤其變本加厲，弄到結果，比較天生的更是不平等了。這種由帝王造成的不平等，是人為的不平等階級、專制制度的出現，讓人民相信帝王專制的合法性，也相信人民受統治的合理性。

人民失去了自由、平等卻不自知，如何喚醒人民自覺自由、平等的重要性，才有機會扭轉制度加諸在人類的的不平等。故，喚醒是人類邁進平等的第一步。當人民意識到不平等，便會設法改變不平等，不論從政治、法律、經濟等面向。

(二)真平等的重要

當人類自覺必須改變不平等的結構時，平等自然能夠出現，只是究竟要甚麼樣形式的平等？遂主張人人達到全面性的平等。孫中山先生提到，若將聖、賢、才、智、平、庸、愚、劣，作平頭式平等對待，這是「假平等」。人人平等是一種平頭式的平等，無法讓不同天賦的人發揮才能，世界將不會有進步，進而提出(孫文，1986：143)

我從前發明過一個道理，就是世界人類其得之天賦者約分三種：有先知先覺

者，有後知後覺者，有不知不覺者。先知先覺者為發明家，後知後覺者為宣傳家，不知不覺者為實行家。此三種人互相為用，協力進行，則人類之文明進步必能一日千里。

因此，孫中山先生倡導人在政治上立足點的平等，逐步推動不同層面的平等，這是民權主義重要核心價值。

二、孫中山「真平等」在性別平等的運用

孫中山先生在「真平等」點出實踐平等必須先意識到「不平等」，解決造成不平等的因素才能逐漸達成「真平等」。

檢視孫中山思想與孫文學說中對於性別平等的論述，可以透過其演講、演說中論證孫中山先生指的「真平等」的適用對象包括女性。分別為：

(一)民權主義

例如：民權主義中所提及的「四萬萬人」是指當時中國的總人口，自然將女性納入其中。再者，民權主義指出「民權主義是對本國人爭平等，不許軍閥官僚等特權階級，將全國男女的政治地位都視為平等，要將男女政治地位平等的觀念對女性宣傳。

(二)中國國民黨宣言

孫中山先生在《中國國民黨宣言》中明確規定，無論男女老少皆有平等選舉權，兩性平等享有「創制、複決、罷免」和「集會、結社、言論、出版、居住、信仰之絕對自由權」，而後的演講中，進一步指出要政治上人人都平等，也就是男女平等。

(三)復南京參政同盟會女同志函(呂芳上，2013)

孫中山先生在〈復南京參政同盟會女同志函〉中提倡女子教育，女性接受教育方可意識到女性所面臨的不平等，進而爭取女性平等，而非由男性替女性去爭取平等。

兩性之間的平等藉由爭取政治地位的平等為基礎。當女性有了參政的權利之後，其他基本權利的面向也會延伸至女性，性別平等自有實踐的可行性。

綜觀孫中山先生提出的平等觀點，如何解決人為所造成的不平等，必須由「人」

形塑平等的環境，規範禁止「不平等」的條文、行為，透過政策、法律達成。政策、法律建構保障性別平等的形式基礎，翻轉文化、歷史、社會等所積累的性別隱形偏見，卻需要借用更多樣的途徑，方可達成孫中山先生所提出的「真平等」。

參、形式上的性別平等—政治、司法與性別平等

人類天生的稟賦、身體、資質等條件不相同，也會因為這些不同，導致日後發展的差異，而有不公平的感受。因為天生的不平等所形成後來發展過程的不平等，非憲法平等保障原則所關心的主要議題；憲法上的平等，主要目的在消除「人為」的不平等，使每個人立於同一水平線上。

以我國憲法平等保障，依據釋字第 485 號所揭示的標準：「憲法第 7 條平等原則並非只絕對、機械之形式上的平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待。」故，憲法的目的在保障人民法律上地位的實質平等，對人為的不平等，國家應予以取消。性別，不能成為產生不平等的因素，無論是傳統的男女兩性，抑或者 LGBT 傾向，都應涵攝在平等保障的適用對象。

同性戀者，選擇付出愛的對象是與自己相同性別者，礙於社會價值觀無法公開自己的性向選擇。1980 年代，多數的同性戀者不敢公開承認自己的性傾向，不論面對社會、家庭甚至工作職場上都無法自由自在的從事異性情侶間可以公開的活動，對同志而言，是一種人性尊嚴的不受尊重。同性相戀的事實僅僅是因性別傾向上的選擇不同，限制其獲得權利及合法關係，則違反憲法平等保障原則，產生制度上的歧視。

社會氛圍對於同性戀者非全然的友善態度，源於公眾和社會深層結構之間連結度相關⁶。過去我們習以為常的慣例、現象，其所存在的固定印象，短時間內不易扭轉，譬如，在異性戀的文化中，提及「性別」通常指的是異性戀，並且排除掉其他

⁶ 資料來源：https://news.gallup.com/poll/226781/majority-remains-satisfied-acceptance-gays.aspx?g_source=link_NEWSV9&g_medium=related_tile2&g_campaign=item_234863&g_content=Majority%2520Remains%2520Satisfied%2520With%2520Acceptance%2520of%2520Gays%2520in%2520U.S.，查閱日期：2019.04.25.

對「性別」的表達意義。歐美國家形成的歷史過程中，宗教信仰內化成部分的社會價值，是無庸置疑的事實。此外，部分公共論述是由道德所建構而成，甚至包含宗教主張，造成 LGBT 群體在法制保障上空白的因素之一。例如符合進入婚姻制度的對象，是否應該包含同性伴侶，憲法保障的基本權利範圍 LGBT 群體是否符合？若，憲法基本權利不適用 LGBT，少數群體的權利是否遭剝奪，而「平等」的社會價值觀是否受到挑戰？

一、傳統性別上的桎梏

西蒙波娃在《第二性》(邱瑞鑾，2013)一書中提到：「我們非天生為女人，而是被逐漸塑造而成的。」一語道出性別中的問題。生理上的不平等不能成為制度不平等的因素。透過社會不斷積累所建構出的人類行為，特別是「性別」應該要有的適當行為，傳遞這些觀念的途徑不僅僅來自立法機關，更多的是來自父母、師長、同儕、大眾媒體等。

觀念與文化形塑空間與環境對於「性別」的友善程度，不論是學校、職場，性別平等，對於人類而言應是一件再自然不過的事情。實際上，男女之間的權利卻是歷經許多倡議運動才獲得的「平等」。平等，是權力分配的問題，性別也是權力問題，特別是男性優越與女性從屬問題(Mackinnon, 1988:32,40)。然而，檢視性別差異爭議的過程中，除了生物觀點外，無法避免的要加入「社會」因素。社會對於性別問題的認知，大多強調二分法，主要是絕大多數的人接受生理上的男女分類(劉泗翰譯，Raewyn Connell 著，2011：28)，將性別定義建立在這種男女區分上，漸漸形成性別的差異。

當「同性戀」這個名詞在 1869 年首度由匈牙利精神科醫生創造出後，開始運用在同性行為者身上。社會普遍對「同性戀」存在負面刻板印象，例如：認為同性戀是一種病態的行為(林正文，2002：522-34)，主要在於異性戀者認為同性傾向者本身產生性別錯置的現象。根據聯合國經濟暨社會理事會(ECOSCO)的定義，「性別主流化」強調在各領域政治、經濟與社會層面的政策與方案中，融入性別觀點，以降低不平等現象。是以，性別定義呈現動態樣貌，不再僅限於傳統男女兩性之際，性別主流化逐漸引進性傾向、性別認同，最終目標是達成性別平權。在台灣，政府從上

而下的推行「性別主流化」工作，在傳統兩性的平等上已逐步落實平等，甚至將兩性的用語改變為「性別」。

從法律制度層面而言，2004 年制定「性別平等教育法」；2007 年就業服務法第 5 條禁止；性別工作平等法也由兩性更名為性別，並增加「性傾向」為保障適用項目；家庭暴力防治法亦修法擴大適用範圍至同居關係，實質上涵蓋對象包含同性伴侶。由法律層面的制訂來看，確實符合多元性別的立法趨勢；然，職場與企業中提供多元性別平等支援政策的有限。

性別是一種流動的概念，其所對應的權益、福利保障也會隨之而產生不同的變化。LGBT 相關議題，過去是一種隱晦不談的既存事實；而今，隨社會多元化、人權保障被視為普世價值，LGBT 以往在權利保障上的真空狀況，如今漸漸被填滿。在美國，2015 年美國聯邦最高法院在 *Obergefell* 案⁷裁決同性婚姻合法後，看似性別平等的爭議已圓滿解決；然，實際情況是，LGBT 群體在其他權益上仍舊尚未平等。

以加州為例，2018 年因蛋糕店店家拒絕販售結婚蛋糕給同志伴侶⁸，加州高等法院援引美國憲法第一修正案，保障店家拒絕販售蛋糕的合法性，美國各州依舊存在程度不等對 LGBT 群體不友善的實例。由此可知，LGBT 群體在現實生活中仍面對不友善的情況，例如：職場、消費、廁所等，賦權與法制的不一致性導致 LGBT 群體仍受到不平等的待遇，此為本文研究動機。本研究目的期望藉由 HRC 的調查報告，在企業將 LGBT 群體納入內部福利、平權適用對象後，讓 LGBT 群體獲得實質權利之外；形式上讓大眾意識到 LGBT 群體仍面對不友善的事實，對 LGBT 利平等尚須努力。

⁷135 S. Ct. 2584 (2015), *Obergefell v. Hodges*, 是美國聯邦最高法院針對同性婚姻合法與否的判決。美國聯邦最高法院在 *Obergefell* 案的最後裁決是肯認同性婚姻合法化，該案判決被視為保障同性權益的一大進步；事實上，各州仍存在對 LGBT 群體的歧見。

⁸ Cathy Miller 為加州開業的蛋糕店經營者，卻因為其宗教信仰而拒絕為同性伴侶製作提供婚禮上使用的蛋糕，同性伴侶 Mireya and Eileen 在 California's Department of Fair Housing 提起訴訟，加州最高法院法官在判決中引用聯邦憲法第一修正案保障言論自由，判決 Cathy Miller 拒絕提供婚禮蛋糕並未違憲。更早之前，科羅拉多州，同樣的也是拒絕提供同性伴侶婚禮上所使用的蛋糕的訴訟案 *Masterpiece Cakeshop, Ltd. v. Colorado Civil Rights Commission*，138 S. Ct. 1719 (2018)，美國聯邦最高法院對該訴訟案的裁決，判決 *Masterpiece Cakeshop, Ltd.* 並無違反聯邦憲法之行為。

在台灣，儘管司法院大法官釋字 748 號⁹，說明現行婚姻制度的適用對象僅限於傳統的男女兩性，現有法律被視為違憲。反映在具體法律保障條文上，可以看見司法部門與行政部門雖將同性伴侶納入婚姻適用對象的範圍中。截至 2018 年底，立法部門尚未做出相關的修法與立法，主要原因仍在於社會大眾對同性婚姻合法化並未達成絕大共識，出現同志群體實際賦權與理論上的落差。可以從部分地方政府公開表示反對同性伴侶的結婚姻¹⁰，甚至提出將多元性別的教材從課綱中刪除，衝擊性別平等教育¹¹，進一步在 2018 年公投中也出現教科書刪除多元性別議題的全國性提案。上述可見，對於 LGBT 相關權益保障，乃至對於 LGBT 群體的認同，與民調數字有所差異。故，該如何扭轉大眾對於 LGBT 群體的賦權，恐怕除了公部門的途徑外，必須另尋具體賦權與消除偏見的可行方式。

二、政治與司法邁向平等

法律條文的制定往往成為企業、組織推動多樣性的基礎，法制讓多樣性落實在實際面，促進實踐社會公平的目標(Feeney,2018)。在歐美，部分宗教價值內化成生活習慣與法律制度，禁止同性戀行為的態度主要來自宗教。宗教團體舉出數十年來，同性戀運動改變美國社會大眾對於同性戀者得看法，這將衝擊美國原有的社會價值與破壞社會穩定性。

Sunstein(2004)認為平等保障條款被理解為保障弱勢群體，是根深蒂固的觀念，特別是當發生歧視的狀況。LGBT 權利以平等保障為論述，可以為同性戀者提供少數群體保障的基礎，傳統的本質是多數人的認同，法律制度的制定也必須基於多數原則，卻不表示多數傳統價值不會侵害少數的權利(Kim, 2011 : 297)。Justice Ginsburg¹²認為平等保障原則的論述不應留有傳統刻板印象，應適當的擴展權利給無法獲得合法利益的人民，才能真正發揮平等保障原則的作用。

⁹ 大法官解釋文 748 號，其核心在說明大法官肯認現行民法只有保障異性婚，屬於規範不足立法缺漏，需要修法。

¹⁰ 反對同性婚姻合法且未開放註記的分別有花蓮縣、台東縣、雲林縣、基隆市、澎湖縣。

¹¹ 雲林縣、花蓮縣、台中市、新竹市、高雄市政府部門分別有類似的提案。

¹² United States v. Virginia, 518 U.S. 515(1996).

美國社會大眾的日常生活與其他制度，其精神多源自天主教、基督教，而這些宗教對於同性戀者的看法，是一種不健康以及不值得鼓勵的行為，甚至被視為不道德的行為，違反刑法。在歐洲部分，對於同性戀者的權利過去也承襲宗教的價值，將其視為禁忌的話題，且認為同性戀行為是一種犯罪。隨時間推移，即使各國人民對 LGBT 群體逐漸採取開放態度，但不免因各國政治制度、文化內涵與社會價值不同，在政策與法律上也會有所差異。

由於長期對於同性戀族群的偏見與刻板印象，直至今日對於同性戀者的態度依舊分歧，法律建構權利保障體系，透過制度的建立的脈絡過程中可以看出特定的社會價值與規範(Dent, 2011 : 408)，包含社會大眾的共識與傳統道德觀。過去的歷史與文化脈絡無法完全符合現代以人權保障為訴求的社會標準。

對於美國政治部門而言，反映社會大眾的意向以及對選民負責。隨科技以及人權保障觀念的進步，以往憲法保障人民權利有不足之處，立法機關須對人民的需求作出回應。新興人權的保障上，已經由過去的強調集體權利、政治權逐漸遞進至社會權、人格權、發展權等保障範圍。故，以美國政治部門(立法機關、行政機關)對於 LGBT 權利保障，大眾的態度也是促成正面提供賦權的因素。

社會多數價值型塑法律，是一種社會整合的機制。法律固然包含社會多數的共識，但卻同時存在著保障少數群體權利的作用，這是來自憲法的保證。法律制定的過程中無法忽略的部分是有關於社會、政治與道德的部分，儘管法律刻意降低道德對個人權利的影響，事實上，在台灣法律中道德仍發揮一定的程度的作用。

檢視台灣法律以及法學界對於同性戀者權利相關法律保障，因為涉及較敏感的議題，專門以及大量的學術研究並不多見。出現學術上的缺憾，主要來自對「同性戀者」產生排拒的心理，且已經內化成生活習慣與社會價值的一部分。同時也與台灣特有的法律文化有關，承載數千年以上的華人文化，對於法律的制定有一定程度的影響。法律文化、思想、運作以及人民對法律的態度組成我國特有的「法律不外乎人情」的法律文化，往往法律規範與實際運作是兩回事，說明了歷史文化、社會價值對法律影響甚深。

台灣的法律對於同性戀者權利的保障，一直要到 2004 年所公布的《性別平等教

育法》中第 12 條規定：「學校應尊重學生與教職員之性別特質及性傾向」。才看見針對不同性傾向者提供最基本的尊重與對待。尤有甚者，以進入「婚姻」制度的爭議來說，同性伴侶是否適用現有婚姻制度，由立法的环境中，不難想像多數異性戀組成的立法院，其所承載的是異性戀的社會價值，在要求立法過程中清楚指出保障同性戀者權利，其所考量的為是否對現有憲法「婚姻」定義產生衝擊。

以台灣而言，父系社會的色彩濃厚，除了傳統文化、「婚姻與家庭觀」等等因素外，法律制定過程中多以男性為中心設計法律、權利保障的情況下，法律要顧及兩性平等也是透過長期的修訂後才獲得的結果，更遑論同性戀者群體的權利，在法律條文中所呈現的是幾近空白的一頁。

法律的制定是一種浮動的概念，會隨時代的變遷而與時俱進。從法律制定與用語上可以看見性別的觀念已經不再僅侷限於傳統的男女性別。在《性平三法》¹³中先後將多元性別者納入適用對象範圍，由此可知台灣的法律已逐步修正對同性戀者的保障。然，法律制定卻與實際運用出現落差，社會大眾對於同性戀者依舊存有看不見的隱形偏見。這樣的隱性偏見事實上可以從賦權的過程中看見，特別是爭取同性婚姻合法的論述上看到知識、態度、行為上的差距。這些差距可由已制定的法律在現實生活中實施的狀況來了解，例如《性別工作平等法》。

《性別工作平等法》於 2008 年將名稱從兩性工作平等法修改為性別工作平等法，並且適用對象納入「性別少數者」(sexual minorities)。理論上，性別傾向與性別認同納入法律保障範圍，可收 LGBT 權利保障之效；經驗上，公部門、私人企業中實質權利的保障條文卻是消極的面對。在 2016 年由台灣同志諮詢熱線協會針對 LGBT 群體的職場滿意度調查¹⁴，其報告中指出仍有多數企業並未制定任何友善 LGBT 員工的政策，更有 11.2%的員工不敢公開性別傾向。

綜合美國、台灣在政治部門(行政、立法)推動多元性別的法律及政策形式面向的保障上，大眾態度與傾向固然有助制定法律與政策的保障框架；卻也因為大眾仍

¹³ 性別平等工作法、性別教育平等法、性騷擾防治法。

¹⁴ 台灣同志諮詢熱線協會所提供調查報告，資料查詢：

https://hotline.org.tw/sites/hotline.org.tw/files/1024%E5%8F%8B%E5%96%84%E8%81%B7%E5%A0%B4_0.pdf，查閱日期：2019.04.22

存在的隱性偏見與不了解，造成難以有具體實質權利的保障政策與條文，賦權過程上產生理論與實際的落差，間接形成 LGBT 平等權益上的傷害。故，本研究藉由孫中山先生「真平等」的觀點，俾便企業等私部門建構保障 LGBT 實質權利政策可依循的立論基礎。

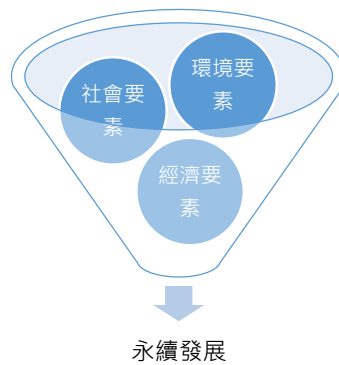
肆、實質上的性別平等—企業社會責任與性別平等

倡議性別平權除了政治部門制定政策與法律之外，如何在現實生活中達成實質的性別平等，扭轉對性別的刻板印象，不論是傳統的兩性或者多元性別，才是達成真平等的關鍵。政治與司法的法制保障規範了「應該」平等的框架，實際在生活中卻不必然完全平等。故，要達成真正的性別平等，恐須加入更多元的途徑，例如：企業推動性別平等、學校教育導入不同視角的性別教育。企業投入性別平等的行動，回應社會大眾的期待，符合企業實踐社會責任 CSR 的議題¹⁵，不僅促進職場性別平等，進一步讓消弭對性別隱性的偏見外，也提升企業形象與獲利的可能性。

一、企業與永續發展—企業社會責任

企業社會責任(Corporate social responsibility，簡稱 CSR)，在 1953 年由 Howard Bowen 首度在《企業家的社會責任》觀念中展開，其被稱為企業社會責任之父。Bowen 認為「企業的義務就是追求所有符合社會價值觀與滿足社會所有活動。」(Bowen,1953)。CSR 承載著社會需求與流動的概念，是公眾與社會意識轉變推動的產物，主要核心鎖定在經濟、社會與環境三個面向，所關注的議題與投入的項目，會隨時空環境有所變動。企業與消費者、社會、環境之間的相關性不斷增長中，在全球化交互發展的過程中，CSR 成為世界廣泛的語言(Carroll,2015:87)。企業面對急速變動的多元世界，企業的發展策略不再是單一的獲利途徑，多元的獲利來源是企業永續發展的策略。尋求多元的獲利來源，讓企業展開與社會、環境的對話，構成永續發展的三面向。

¹⁵ CSR 的議題主要有：1.員工權益與人權 2.消費者權益 3.股東權益、經營資訊揭露及公司治理 4.環保 5.社區參與 6.供應商關係 7.遵守法令政策(林宜諄、高希均，2008)



【圖一】永續發展三要素

圖：作者自繪

早期 CSR 的整體理念為企業從事慈善事業，然，Frederick (2006)總結過去實行 CSR 的經驗與社會現況提出不同的觀點。Frederick 認為僅執行慈善事業無法平衡企業的獲利與績效，對社會需要解決的爭議也無實際的成效。所以 CSR 轉變方式與策略，將資源更有效率的運用在社會、環境的面向。此外，企業披露的訊息要透明化與公開化，提供利害關係人檢視企業營運狀況與績效的同時，也讓利害關係人驗證企業是否善盡社會責任。CSR 相信企業對社會有責任，不僅限於公司股東或投資者，甚至將範圍延伸至社會利害關係人，包括消費者、員工，整個社區，政府以及環境，都涵蓋在 CSR 範疇中。

在美國，CSR 的發展歷程凸顯出社會與大眾當時的需求，在法制的制訂上逐步將權利保障與企業做鑲嵌，例如：美國的國家環境保護局(Environmental Protection Agency, 簡稱 EPA)、美國消費品安全委員會(Consumer Product Safety Commission, 簡稱 CPSC)、公平就業機會委員會(Equal Employment Opportunity Commission, 簡稱 EEOC)、職業安全與健康管理局(Occupational Health and Safety Administration, 簡稱 OSHA)，上述公部門的成立與法制的制定，型塑與規範保障大眾的權利之外，更多著眼於企業的社會責任與公共問題的回應(Carroll, 2015:89)。此外，美國政治部門政策轉變，強調企業與社會需求、公共問題之間的黏著度，在全球化的推波助瀾下，美國企業建構跨國業務及獲利模式，也將 CSR 的理念向海外推動。CSR 漸漸成為不同區域、不同領域間的共同語言，環顧 SDGs 所制定的 17 項指標同樣可與 CSR 共存，並且在 CSR 中可達成永續發展具體的績效檢視。

企業跨國投資，在進行跨國業務之際，無可避免地將面臨當地的社會議題，導入 CSR 於跨國商業發展過程中，為企業找出參與當地社會的立足點，提供可行的解決問題方案之餘，看的見的成效則是提升企業形象。企業透過建立企業形象來尋求績效的成功，強調「責任」，植基在人類的價值超越創造經濟價值(Jin,2019:1)，部分國家與企業對公民意識與社會責任納入企業發展存在一定的共識。此外，資本主義發展到巔峰，固然改善許多人的生活現況，卻也衍生出負面的效應，例如社會差距的產生，不論是在經濟條件、生活現況或者其他面向，不平等現象的存在不會因為所得的增加而減少。在各界積極投入改善不平等現況之際，企業意識到對社會應有的責任，開始推廣 CSR。

企業與社會責任之間的關聯性，意指公司不再僅限於將營利能力作為評估進行社會責任的指標，改變過去的「慈善事業」概念，而是將社會責任導入企業發展的項目中，以解決社會問題，讓企業持續的發展為營運目標。台灣企業界同樣意識到落實永續發展的重要性，除公部門積極推動永續發展外，私人企業、民間團體等也共同投入永續發展的行動，舉辦系列對 CSR 的評鑑¹⁶，參與的企業逐年增加，擴展企業參與社會、解決社會問題的企圖心。因為企業認知到唯有社會永續發展，企業也能夠永續發展與經營。故，企業強調企業的發展策略與營運都將落實社會責任。

另外，CSR 對於投資人的影響逐漸由消極轉為積極(Hawn,2018)，投資人選擇投資標的物時會參考與評估許多因素，除了企業財報外，近年來也將 DJSI(Dow Jones Sustainability Index)納入考量項目，明確的反映企業從事社會責任的情況。DJSI 強化企業積極參與 CSR，讓投資人與企業有具體的參考數據，主要是鑑於投資者重視企業內部的透明度與外部社會的參與。企業投入 CSR 達成 SDGs 的項目，履行參與社會，符合孫中山先生所提的「真平等」。

然企業參酌本身發展條件與現況，投入 CSR 與 SDGs 的項目也各有不同。鑑於企業發展而言，尋求企業獲利是多數企業的共識；企業的獲利朝向多元面向之際，

¹⁶ 台灣永續能源研究基金會(Taiwan Institute for Sustainable Energy (TAISE))，致力於推動企業社會責任，結合各界共同投入台灣企業永續發展。《2018 台灣永續報告現況與趨勢》是由 CSRone 永續報告平台、政治大學信義書院、資誠聯合會計師事務所共同發展，研究對象為 2017 年到 2018 年 1 月公開的台灣 CSR 報告書，研究總數為 515 本。

吸納多元人才是企業發展的利基，遂，企業內部制定人才平等策略是招聘多元人才的根本。

二、企業推動性別平等的效益

處在瞬息萬變的世界，多元的思維與發展是企業永續發展的關鍵之一。企業體系內人才與組織學習力多樣化，為企業適應快速變化與生存發展的因素。尋求多元的人才，提升勞動力的多樣性，是企業共同的目標。

理解並消除因種族、性別在職業上產生的限制，是企業迫切面對的聘用人才問題，多樣性與包容性提供企業人力資本上選擇的參考基準，提升企業獲利的可行性(Flory,2018:2)。企業達成社會責任的目標對於現今全球化與多元的商業環境中是具有正面意義的(Berkley and Watson,2009)，除增加企業形象外，讓民眾意識到共同參與社會議題與解決問題的重要性。企業方式可由不同面向達成社會責任，包括可持續發展、社區參與、多樣性與包容性等項目。

企業選擇落實 CSR 的指標會依據企業發展而制定，但營造友善的職場與政策，藉以提升公司多元人才的發展，可謂企業共同追尋的項目。當國際商業環境開始關注 D&I(Diversity and Inclusion，簡稱 D&I)之際，逐步將 D&I 與 CSR 導入企業發展策略，LGBT 群體的權利保障議題浮現在 D&I 與 CSR 的項目中。

鑑於企業與人力資源的發展來看，企業逐漸重視人才的多樣項，納入多國籍的人員與關注傳統性別議題之外，也將平權的適用對象擴及 LGBT 群體。最顯而易見的是性別友善策略，企業從過去的男女性別平等邁向多元性別平等的策略(Chintrakarn,2018:5)。企業在性別上落實平等，不僅僅是在女性方面，隨著 LGBT 群體倡議權利保障，企業逐步推動支援 LGBT 平權的內部政策。

根據研究顯示，企業對 LGBT 友善策略有助招募以及留住多元人才，市場也會做出正面積極的消費與投資(Cordes:2012，Li and Nagar:2013)。企業能否針對性別創造友善的環境，成為留住人才的因素。企業制定友善性別的政策與福利，從過去的關注男女性別平等，逐漸導入多元性別的觀點；美國的企業開始重視多元性別員工

的福利與工作環境，反映在公司內部 **Straight Ally** 對同性傾向員工的支持¹⁷，強化與 **LGBT** 員工之間的正向連結，彼此信任，營造職場友善氛圍，進一步向雇主爭取保障 **LGBT** 員工福利、政策、以及相關教育訓練。

企業制定支援 **LGBT** 政策可以分為兩部分，分別為內部與外部：

(一)內部

企業、公司或者是個人的領導者或管理者意識到多樣性包含差異與相似，意味著非單一選擇。**LGBT** 員工象徵檢視工作環境是否真能達成多樣與包容。**LGBT** 員工可能在工作場合上面對來自宗教、社會價值的挑戰，導致 **LGBT** 員工與其他工作夥伴的衝突，進一步影響正常的工作、升遷，因此許多調查報告中 **LGBT** 群體選擇不公開自己的性別傾向。

是否公開性別傾向屬於個人自主權。然而，營造一個相對友善、平等的職場氛圍，間接鼓勵 **LGBT** 傾向的員工可以更自在的面對自我、私人的部分，這也構成員工對工作滿意度與否的標準之一。**Locke(1976)**提到「工作滿意度包含愉快、正面的工作情緒」，假設企業提供具體且明確支援 **LGBT** 政策，包含對 **LGBT** 員工與非 **LGBT** 員工的教育交流、公司福利政策例如喪假、婚假、育嬰等福利適用對象延伸至 **LGBT** 的伴侶與家屬等措施。

(二)外部

企業善盡社會責任，除了參與社區之外，還包含主動關懷弱勢群體與社會議題。推動平等權利保障是一項困難且漫長的路程，企業扮演實踐平等權利另一把鑰匙。

就業與性別之間的，在美國，聯邦憲法中明確規範禁止就業歧視¹⁸，企業、公司禁止將性別當成個人在就業上不適任的理由。爬梳美國在禁止歧視的適用項目上，將性別列入立法保障範圍確實比種族、宗教來的晚，造成早期女性在就業環境上的不平等待遇與糾紛。然，經過相關團體的努力與就業市場勞動力結構轉變的因素下，

¹⁷ **Straight Ally**，所指的是對同志友善的異性戀者，這些人如同盟軍，是 **LGBT** 族群可以信賴、諮詢的對象；同時在公司也扮演 **LGBT** 族群的橋樑，讓不熟悉 **LGBT** 族群的員工可以進一步認識、了解 **LGBT** 族群。

¹⁸ 1964 年制定民權法第七章 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)，42 U.S.C. §§ 2000e-2000e (17) (2008).

透過國會、平等就業機會委員會及聯邦各級法院之努力，美國建構出一套極為完備之兩性工作平等法制 (焦興鎧，2009: 32-38)。惟，性別傾向是否列入禁止歧視的適用項目仍有所爭議，即使聯邦最高法院在 2013、2015 年以漸進的方式宣布同性婚姻合法，各州仍有 LGBT 群體在就業或者消費上受到不平等的待遇¹⁹。

美國 20 世紀 60 年代國會推動民權法案促進不同向度的多元性。多元性不僅展現在法律與政策上，進一步激發更多「自發」性的導入多元，例如企業、社群團體、個人。尤其在企業等私部門，越來越以倚賴多元化的理念。例如：大學校園中落實多元包容，大學校園將更具活力與競爭力。公司、企業納入更多元的種族、性別傾向，有助企業在全球化下吸納多元的人才，以及創新戰略與定位，提升企業獲利 (Williams, 2017: 1477)。過去幾年中，企業與 LGBT 的議題不再僅限與內部制定支援政策，更多的是主動參與相關的公共政策，其具體行動從傳統的兩性平權，到多元性別平權，例如：美國北卡 HB2²⁰公布後，企業不論形式上公開批評北卡州政府的法案，或者實質上將投資撤出北卡，展現出企業關注性別平權乃至人權保障的積極面。HB2 的公布後，北卡羅萊納州面對的是經濟的損失以及就業機會的縮減²¹，例如：NBA 職籃²²、科技界的反應²³企業平權的概念近年來已經納入性別傾向與性別

¹⁹ 美國聯邦最高法院於 2018 年判決科羅拉多州蛋糕師傅拒絕替同性伴侶製作婚禮蛋糕沒有違反聯邦憲法，Masterpiece Cakeshop v. Colorado Civil Rights Commission, 584 U.S. ____ (2018)。

²⁰ 2016 年北卡羅萊納州的 HB2(Public Facilities Privacy & Security Act，House Bill 2, 簡稱 HB2)，法案的公布，主要是針對禁止跨性別者進入公共場合所設置的廁所，規定跨性別者在學校或公眾場合只能依照自己出生證明上的性別來決定廁所的使用，不能依照自我的性別認同來選擇；同時取消部分 LGBTQ 權益的保障。

²¹ 公共政策研究和宣傳組織 Center for American Progress 的一份報告顯示，該組織估計，到 2018 年，HB2 將讓北卡損失私人領域的經濟產出累計高達 5.68 億美元以上。按照該組織的計算，目前北卡已經因為活動取消、企業撤資、旅遊業下滑損失了 8,600 萬美元，未來還將再損失 4.81 億美元。失去了至少 1750 個工作崗位、7,700 萬美元的投資和遊客支出，(Mallory & Sears, 2016)。

²² NBA 在聲明中指，自法案在 3 月通過以來，NBA 就和原定主辦「全明星週末」多項賽事的 NBA 球隊夏洛特黃蜂 (Charlotte Hornets) 一同推動修改法案，但未能改善法案所營造的氣氛。聲明指，NBA 無權選擇合作城市、州或國家的法律，但考慮到 HB2 性別歧視法案所產生的氣氛，NBA 相信在夏洛特難以舉辦成功的「全明星週末」。聲明又對北卡州球迷表達了歉意，形容他們是「聯盟中最熱情的一分子」，但正因如此，NBA 和夏洛特黃蜂一直希望能為所有球迷和贊助商，包括 LGBT 群體在內，營造包容的氛圍，<https://pr.nba.com/nba-statement-2017-nba-all-star-game-charlotte/?ls=iref:nbahtps>，查閱日期 2019.04.22。

²³ Facebook、Apple、Google、Lyft、Dropbox 和 Tumblr 在內的超過 80 家硅谷科技公司 CEO 或高管聯名簽署了一封公開信，公開信要求北卡羅萊納州廢除 HB2 法案，[http://assets2.hrc.org/files/assets/resources/NC_CEO_Letter_\(3\).pdf](http://assets2.hrc.org/files/assets/resources/NC_CEO_Letter_(3).pdf)，查閱日期 2019.04.22。

認同的項目，而企業平權與否除了加深民眾對該企業的形象認同外(Mallory& Sears, 2016: 57-60)，更多的是為企業帶來利潤。

檢視台灣同志族群在職場的狀況，台灣同志諮詢熱線協會²⁴於 2016 年公布的調查數據上，高達 60%以上的同志族群認為職場沒有性別友善措施。台灣 LGBT 族群在企業內部並不會選擇主動公開自己的性別傾向，原因在於台灣職場多數對於 LGBT 相關議題因為不了解，企業多半採取消極態度，人權團體在推動企業加入友善企業的聯署，其結果多半是外商企業體參與聯署與推動友善 LGBT 的企業福利；反觀，台灣本土企業參與聯署 LGBT 友善企業的僅有少數公司²⁵，企業制定實質多元性別保障政策，除了企業內多元性別員工受益，也可成為促進社會多數價值的實際的改變。

綜觀上述，企業建構友善 LGBT 的政策，反映出正面的效益為，增加消費者消費意願；另外，投資者則鑑於企業形象而進行投資行為，透過 HRC 所公布的企業平等指標²⁶來分析，企業內部建構相對完整支援 LGBT 權益政策，其實質獲利與企業形象上獲得消費者正面回饋。企業將內部資源投注在 LGBT 員工的福利與策略，正面的支持 LGBT 群體的示範作用可溢出讓社會大眾更關注 LGBT 在職場與其他面向的權益問題，落實了孫中山先生所提的「真平等」境界，彌平性別少數群體與社會大眾之間的鴻溝。

伍、結語

檢視孫中山先生的「真平等」核心價值，符合 SDGs 所提的價值主軸「不拋下任何一人」。就性別平等目標而言，下有 14 個監督指標，此外其他 16 項目標與其下 155 個指標，提及性別的高達 39 個，占有所有指標比例達 23%，且詳細說明各項目標

²⁴https://hotline.org.tw/sites/hotline.org.tw/files/1024%E5%8F%8B%E5%96%84%E8%81%B7%E5%A0%B4_0.pdf，查閱日期 2019.04.22。

²⁵ 截至 2016 年台灣本土企業參與聯署 LGBT 友善企業的共有 Flying V 昂圖股份有限公司、TED X Taipei、PTOT 白金科技股份有限公司、Portico Media 杰德影音、好孩子國際娛樂有限公司、德臻法律事務所、奧寶運通有限公司、Nexdoor 宇軒數位有限公司、永恩牙醫。

²⁶ HRC，每年都會對全球 Fortune500 大企業內部的性別平權做評比，根據 2019 年最新的指標顯示 Fortune500 的企業已有 85%，將性別認同納入禁止歧視的適用範圍，CEI 的評比中將福利、保障適用對象擴及跨性別群體

的評估中必須顧及性別平等」，將性別平等議題投射到政治、經濟、社會、文化、環境各項度中。

當 LGBT 議題逐漸浮現的時代裡，性別平等的界定就不再限於傳統的男女兩性。昔日，LGBT 權益在人權團體倡議的策略運用上，傾向採取政治、法律途徑，確立政策、法律條文的保障有必要性，導正過去漠視 LGBT 權益的事實。

經驗上，這些形式上的認同一旦涉及賦權，則會產生態度與行為上的落差。在社會資源、政治資源有限的情況下，要將既有的資源延伸至 LGBT 群體，例如同性伴侶所主張的婚姻權，在我國主要涵攝配偶的權益，在法領域上非僅有民法的部分，其餘尚有社會福利法、醫療法、稅法等等，這些都與資源分配有關，在這過程中，「敵意」會以不同的方式出現，往往使同性伴侶被視為權利掠奪者。如何逐漸根除在兩性、多元性別上的偏見，是最基礎的部分。

綜合政策、法律屬於形式上的正當性，降低實質權利的落實的差距，根本之道在透過教育讓大眾看見真正的多元與包容。這裡的教育不單只有學校教育，廣泛的如企業、社區、公共空間等，納入多元與包容，提供 LGBT 群體更友善的職場環境、公共空間、社區環境，方可達成「真平等」境界。

參考文獻

- 呂芳上(2013)，《民國史論》(上中下)，台北：台灣商務。
- 林正文(2002)，《青少年問題與輔導》，台北：五南圖書。
- 林宜諄、高希均(2008)，《企業社會責任入門手冊》，台北：天下文化。
- 邱瑞鑾譯(2013)，西蒙波娃著，《第二性》，台北：貓頭鷹出版社。
- 孫文(1986)，《三民主義》，臺北：中國國民黨黨史委員會
- 焦興鎧 (2009)，〈美國就業上性傾向歧視爭議之探討〉，《歐美研究》，第 39 卷，第一期，頁 29-77。
- 劉泗翰譯(2011)，Raewyn Connell 著，《性別的世界觀》，台北：書林。
- Berkley, R. A., & Watson, G. (2009),The employer-employee relationship as a building block for ethics and corporate social responsibility,21(4) *Employee Responsibilities and Rights Journal* 275-77.
- Bowen, H. (1953) ,*Social Responsibilities of the Businessman*, New York :Harper
- Carroll(2015), Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks, 44 *Organizational Dynamics* 87-96.
- Chintrakarn, Pandej 、Sirimon Treepongkaruna 、Pornsit Jiraporn 、Sang Mook Lee (2018), Do LGBT-Supportive Corporate Policies Improve Credit Ratings? An Instrumental-Variable Analysis, *Journal of Business Ethics*, Published online 30 August.
- Cordes, C. L. (2012),The business case for offering domestic partner benefits, 44(2) *Compensation & Benefits Review* 110–116.
- Dent, George W Jr.(2011), Straight is Better: Why Law and Society Justly Prefer Heterosexuality,5(2) *Texas Review of Law & Politics* 359-436
- Feeney, Mary K.& Leonor Camarena (2018), Managerial perceptions of diversity and gender diversity in public organizations, International Research Society for Public Management Annual Conference, April 11-13 2018, Edinburgh Scotland.
- Flory, Jeffrey A. (2018), Increasing Workplace Diversity: Evidence from a Recruiting

- Experiment at a Fortune 500 Company, CESifo Working Papers.
- Frederick, W.C. (2006) ,Corporation, *Be Good! The Story of Corporate Social Responsibility*, USA: Dog Ear Publishing.
- Hawn, Olga 、 Aaron Chatterji & Will Mitchell (2018), Do investors actually value sustainability? New evidence from investor reactions to the Dow Jones Sustainability Index (DJSI),39(4) *Strategic Management* 949-76.
- Jin, Chang-Hyun 、 Jung-Yong Lee(2019), The Halo Effect of CSR Activity: Types of CSR Activity and Negative Information Effects, 11 *Sustainability* 1-20.
- Kim Forde-Mazrui(2011), Tradition as Justification- A Case of Opposite Sex Marriage,78 *The University of Chicago Law Review* 281-343
- Lee Badgett 、 Angeliki (2013), Estimating the Economic Boost of Marriage Equality in Illinois, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/economic-impact-reports/estimating-the-economic-boost-of-marriage-equality-in-illinois/>.
- Li, Feng., & Nagar, V. (2013), Diversity and performance, 59(3) *Management Science* 529–544.
- Locke, E.A. ,(1976), The Nature and Causes of Job Satisfaction, 1 *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* 1297-1343.
- Mackinnon, C. A. (1988), *Difference and Dominance: On Sex Discrimination*, in *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*, U.S.A.: Harvard University Press.
- Mallory, Christy & Sears, B(2016), *Discrimination, Diversity, and Development: The Legal and Economic Implications of North Carolina's HB2*. Los Angeles: The Williams Institute Leadership, pp1-81.
- Sunstein, Cass R.(2004), The Right to Marriage, *Chicago Public Law and Legal Theory Working Paper No.76*,pp1-44.
- Williams, Jamillah Bowman (2017), Breaking Down Bias: Legal Mandates vs. Corporate Interests ,92 *Washington Law Review* 1473-1513.

NBA 網站：<https://pr.nba.com/nba-statement-2017-nba-all-star-game-charlotte/?ls=iref:nbahpts>

HRC 網站 [http://assets2.hrc.org/files/assets/resources/NC_CEO_Letter_\(3\).pdf](http://assets2.hrc.org/files/assets/resources/NC_CEO_Letter_(3).pdf)

[https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2019-](https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2019-FullReport.pdf?_ga=2.106473408.2125742708.1556502141-2040312832.1497750589)

[FullReport.pdf?_ga=2.106473408.2125742708.1556502141-2040312832.1497750589](https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2019-FullReport.pdf?_ga=2.106473408.2125742708.1556502141-2040312832.1497750589)

台灣同志諮詢熱線協會網站

https://hotline.org.tw/sites/hotline.org.tw/files/1024%E5%8F%8B%E5%96%84%E8%81%B7%E5%A0%B4_0.pdf

https://hotline.org.tw/sites/hotline.org.tw/files/1024%E5%8F%8B%E5%96%84%E8%81%B7%E5%A0%B4_0.pdf

Gallup 網站 [https://news.gallup.com/poll/226781/majority-remains-satisfied-acceptance-](https://news.gallup.com/poll/226781/majority-remains-satisfied-acceptance-gays.aspx?g_source=link_NEWSV9&g_medium=related_tile2&g_campaign=item_234863&g_content=Majority%2520Remains%2520Satisfied%2520With%2520Acceptance%2520of%2520Gays%2520in%2520U.S.)

[gays.aspx?g_source=link_NEWSV9&g_medium=related_tile2&g_campaign=item_234863&g_content=Majority%2520Remains%2520Satisfied%2520With%2520Acceptance%2520of%2520Gays%2520in%2520U.S.](https://news.gallup.com/poll/226781/majority-remains-satisfied-acceptance-gays.aspx?g_source=link_NEWSV9&g_medium=related_tile2&g_campaign=item_234863&g_content=Majority%2520Remains%2520Satisfied%2520With%2520Acceptance%2520of%2520Gays%2520in%2520U.S.)