

國立政治大學勞工研究所
National Chengchi University
Institute for Labour Research

碩士論文

Master's Thesis

性傾向就業歧視及積極行動：性別工作平等法的未竟之路

Employment Discrimination Based on Sexual Orientation
and Positive Action : The Incomplete Mission of
The Act of Gender Equality in Employment

指導教授：劉梅君博士

研究生：林家平 撰

中華民國一〇三年九月

September 2014

謝辭

感謝新北市炬光協會廖寶玉前理事長以及協會的各位夥伴們

感謝我的指導老師劉梅君老師

感謝我的論文口試委員張晉芬老師以及焦興鎧老師

感謝婦女新知基金會

謝謝勞研所的好同學們芷嫻、惠君、阿圳、欣盈、曹依、偉凡、志豪、琪潔、惇羽、汐珊、阿 Van、Peter、淳芳、史都、Una、文杰、小寶、修齊、阿湯哥、欣慧、雅銀、美禎、明鈴、育玲以及其他學長姐及同學（族繁不及備載）

也謝謝在台北相遇的一切人與事

特別感謝我的父母與姊姊

最後，謝謝松霖，希望你在澳洲能找到自己的未來。

林家平 於嘉義 2014.09.11

性傾向就業歧視及積極行動：性別工作平等法的未竟之路

摘要

同志人權在國際層級及世界各國均逐漸受到重視，然而目前針對性傾向就業歧視的研究文獻顯示，不論在西方或我國，對於同志的就業歧視仍然存在於職場之中。不過，針對未出櫃同志是否亦同樣遭受就業歧視？這部分的討論往往受到了忽略。繼而，目前世界各國針對性傾向就業歧視問題大多採取立法禁止歧視的方式處理，不過立法禁止歧視的方式在處理就業歧視問題上終究有其侷限，對於長期遭受社會結構性歧視的弱勢群體來說，欲扭轉其結構上之弱勢處境是否需要採取更為積極的方式介入？根據本研究之發現，在英國2010平等法的架構下中，性傾向不僅適用該法有關雇用及升遷積極行動相關規定，在工作場所內亦針對同志發展出多樣的軟性積極行動措施。而回頭檢視我國性別工作平等法則發現，我國針對性傾向就業歧視之立法仍停留於消極的歧視禁止階段。本研究主張應將性傾向積極行動法制化，於性別工作平等法內增訂辦理性傾向相關勞動統計、職場性傾向支持性措施、僱用獎勵措施、主動開發職缺並建置同志友善人力資源平臺，以及將性傾向歧視禁止及積極促進條款納入政府採購契約內等規定，才能使我國職場不再成為壓抑個人性傾向特質發展之場域。

關鍵字：同志；性傾向；就業歧視；出櫃；積極行動措施；2010 平等法；性別工作平等法

Employment Discrimination Based on Sexual Orientation and Positive Action : The Incomplete Mission of The Act of Gender Equality in Employment

Abstract

LGBT rights are considered human rights nowadays. Unfortunately, according to current studies, employment discrimination based on sexual orientation consistently exists in workplace worldwide. A new question is, are LGBT people who remain in the closet also victims of employment discrimination? Followed by another question is, do we need a more progressive way to deal with employment discrimination toward LGBT people? The way most countries deal with this problem now is using anti-discrimination law, but there are limitations of this path eventually. In this study we have found that, under the Equality Act 2010 of UK, positive action applies to person who shared the protected characteristics, such as sexual orientation. As to Taiwan's situation, the equality legislation in employment apply to LGBT people but is conservative. Therefore, this study suggests the legislation of positive action that applies to LGBT people is required in order to advance the mission of The Act of Gender Equality in Employment.

Keywords : LGBT, sexual orientation, employment discrimination, disclosure, positive action, The Equality Act 2010, The Act of Gender Equality in Employment

目錄

第一章、緒論	01
一、研究動機及目的	01
二、研究方法	04
三、研究限制	05
第二章、性別及性傾向概念的社會建構—實證主義之後	06
一、性別概念的社會建構	06
二、性傾向概念的社會建構	10
第三章、性傾向就業歧視	22
一、就業歧視之基本概念	23
二、國際上有關性傾向就業歧視之相關調查及研究	27
三、職場出櫃與否？性傾向就業歧視的隱藏面向	38
第四章、積極行動措施：由消極到積極的平等權	47
一、平等權的發展—由消極的平等權到積極的平等權	47
二、積極行動措施及其於性傾向領域之適用	55
三、性傾向之職場積極行動：英國經驗的考察	65
第五章、性傾向歧視及性傾向相關法制：我國之發展	75
一、我國性傾向議題之歷史脈絡	75
二、我國有關性傾向就業歧視之調查及研究	81
三、我國有關性傾向概念之相關法律發展	86
四、我國實施積極行動措施之軌跡	89
五、適用同志的積極行動？一個針對性平法的反思及未來發展方向	95
第六章、結論與建議	97
一、研究發現	97
二、研究建議	103
三、未來研究方向	105
參考文獻	107
附件一、國際上關於性傾向之主要立法	118

第一章 緒論

一、研究動機及目的

「我想請教史陀，他的矩陣代數模型，相剋相生的烹飪三角形。他的親屬單位三原子，血緣、繼嗣、姻親，乘承比應衍變為複雜的關係網絡。此網絡使人類區別於自然，是人類所特有的。動物們無從區分自己跟自然的界限，它們還沒有從自然中脫離開來。此網絡成為可與自然匹敵的獨立體，與自然既對立，又統一。……我好焦急問，然則我們這些人呢？佔人類也許百分之十的屬種，如何座落於他的矩陣裡？結構如何說明我們？我們是網絡篩出的畸零份子嗎？」

——朱天文，《荒人手記》。

這是《荒人手記》裡男主角發自內心對於社會的深切疑問，他深深感到自己的性傾向並不為社會所接納，不論現在或未來，作為一個男同志，從來不被歸屬存在於社會的任何制度之內。而隨著年紀的增長，當親妹妹步入婚姻組成家庭後，從偶爾的拜訪到害怕自己是否打擾別人的家庭生活，身邊努力反抗異性戀體制的同志朋友也因為愛滋而死去，於是他逐漸長成了朱天文筆下的「荒人」，在失去了最後一絲掙扎的動力後，伴隨而來的是對自我的孤立與放逐。

事實上，在人類近代社會中，直到今年(2014年)都仍然有國家在訂立或研擬處罰同性性行為及性關係的法律，即便是西方國家，這類將同志入罪化的法律也是到80年代才接近完全廢除。另一方面觀之，由一夫一妻的婚姻制度為起始，不僅構築起我們對家庭乃至於家族樣貌的想像，也發展出了龐大的法律體系作為支撐社會的骨幹。而在這整套規劃完整的社會制度之中，幾乎不存在同志的立足之地。換言之，同志是受到社會排除的「難民」，而這種受到社會排除的情況，普遍存在於各個社會生活領域之內，也是所有同志從校園開始到出社會後共同的

生活經驗，不論在家庭、學校、職場乃至於各種公共領域中，性傾向向來都是極其敏感的話題。同志確實存在，卻被迫在社會生活中「隱身」，因為一旦「現身」便可能面臨不友善的待遇與歧視。

而勞動作爲人類社會生活中的重要組成部分，求職、就業是多數現代人必須經歷的過程，也是其維持生活的主要經濟來源，勞動的過程更深深關係著勞動者個人的人格發展，一旦遭遇就業歧視，對於個人之生存機會、職涯發展乃至於人格的形成都將有負面的影響。可惜的是，性傾向以及性別氣質作爲一個受到就業歧視的特質，可以說是事臻明確。以我國爲例，在 2007 年，嘉義某私立中學即以汙染學生心靈爲由，要求即將進行變性手術之教師離職，而在 2011 年馬偕醫院亦解僱一名以女裝裝扮上班並堅持上女廁之僱員。而我們必須要指出的是，這些在新聞媒體中被凸顯出來的案例多爲性別氣質明顯或已「出櫃」(Come out)者，僅僅是同志族群遭受到性傾向就業歧視的冰山一角。正如前述，由於性傾向議題的敏感，同志的身分在工作場所上經常是不可言說的，會在職場上完全公開表明自己性傾向的同志所佔比例相當低。性傾向之公開與否固然是個人選擇之自由，但之所以多數同志選擇不在職場上完全公開性傾向，並無法單單以個人選擇的自由來解釋。而且，在職場上隱身以避免遭受到實質差別待遇的情況，是否代表同志不出櫃就沒有遭受到性傾向就業歧視的威脅？又或者性傾向就業歧視的行爲透過何種形式在現實職場中展演？這都需要進一步的探討才能下定論。

由於就業平等權及就業歧視概念的發展，許多國家在今日逐漸訂定就業歧視禁止法規，禁止針對種族、性別乃至於身心障礙等特質進行各種形式的歧視作爲。在我國，有關職場性別歧視及性騷擾之禁止規定最早之具體規定爲 2001 年通過之兩性工作平等法，分爲性騷擾防治、性別歧視禁止及性別工作平等促進措施三部分規範。然而由於該法在初始立法過程之思考爲保障女性之工作平等權，對於性別的想像侷限於傳統的男女兩性概念，對於性別多元議題缺乏認知。直至 2008 年通過相關修法程序，正式更名為「性別工作平等法」(以下簡稱性平法)，除擴

大對於性別的概念認知外，也納入了對於性傾向的就業歧視禁止。不過，此次的修法對於同志族群在職場上的處境是否有明顯的實質改善？又，是否有採取其他更為積極介入方式的必要及可能？

就國際經驗而言，對於平等權的詮釋已經由消極的歧視禁止，演進至積極採取實際措施以保障並促進受到結構性歧視之族群的權益。較就業歧視之禁止更進一步，以促進就業結構上弱勢者之職場地位為目的，並意圖增進其對職涯發展自我決定的能力而言，經常被使用的政策措施乃是所謂的「積極行動措施」（在美國稱 Affirmative action，在英國則稱為 Positive action），此做法也已引入我國性平法中處理性別歧視的問題。積極行動方案的政策最早發跡於美國，可追溯至 1961 年甘迺迪總統所頒布的第 10925 號總統行政命令，該命令規定承包聯邦、地方政府契約之承包商除不應因種族、教義、膚色或原始國籍等因素而有就業歧視之行為外，還要求承包商應採取積極行動促進上述族群的就業平等。發展至今實施之對象更擴大到了女性，亦發展出對於實現積極行動方案精神之具體措施，不過，在美國積極行動方案的實施對象尚不包含不同性傾向者。而在歐盟，性傾向就業平等方面的觀念發展相較於美國較為領先。在 1997 年的阿姆斯特丹條約中就首度宣示歐盟理事會、執委會及議會得採取措施對抗性傾向歧視，並於 2000 年頒布就業上平等待遇指令，要求歐盟會員國將性傾向歧視國內法化。其中英國對於性傾向歧視之立法尤其可供參考，其於 2003 年頒布「性傾向之就業平等規則」（The Employment Equality “Sexual Orientation” Regulations）中，明文禁止對同性、異性、雙性戀在招募時採取直接、間接歧視，也禁止任職後之騷擾或報復。在 2010 年英國更進步至整合各個針對各個群體的平等規則，制定了「2010 平等法」（Equality Act 2010），性傾向名列為該法所規定的受保護特質之一，並因而適用該法中有關積極行動措施的規定。

綜合以上，本文之研究動機始於觀察到同志在各個社會生活領域上受到社會排除，特別是在職場上遭遇就業歧視的處境，並因而對於究竟如何確實針對性傾

向就業歧視對症下藥等問題產生興趣，因而，本研究之主要目的除了針對性傾向歧視及性傾向就業歧視進行脈絡及樣貌的概略探討外，更希望能進一步聚焦於國際經驗的考察，發現以積極行動措施促進不同性傾向者就業平等權之可能，並探討在我國實施相關措施的可行性。

二、研究方法

本研究之研究方法全篇均採取文獻分析法。文獻分析法主要是透過對與本研究相關之歷史文獻進行廣泛的蒐集，而後進行客觀及系統性的分析，再針對研究主題提出論述與建議。本次研究中將針對下列文獻進行蒐集並對其進行整理後，提出本研究關於性傾向歧視及積極行動之論述：

- 性別及性傾向概念建構及脈絡：本部分文獻蒐集範圍主要包含相關書籍、新聞報導及立法文字。文獻蒐集之主題在於，針對實證主義發展之後，醫學及性學相關科學研究針對性別及性傾向之論述，以及同志運動、愛滋病還有重要新聞事件等對國際及我國性傾向概念建構之影響，還有國際上及我國針對性傾向之相關立法紀錄等。
- 性傾向就業歧視之調查及研究：以臺灣博碩士論文網、政治大學圖書館學術資源系統為文獻蒐集網站，並就「Sexual Orientation Discrimination」、「Homosexual」、「Come out」、「Disclosure」、「性傾向歧視」、「同志」、「同性戀」、「出櫃」等關鍵字，搜尋以性傾向就業歧視為研究主題之相關統計調查以及質、量化研究，再由搜尋所得文獻之參考文獻中追尋其他有關研究。
- 平等權及積極行動措施：有關平等權部分，本文主要以國際人權文件，以及 John Rawls 與 Iris Marion Young 有關平等權及社會正義之論述為文獻搜索範圍；積極行動措施部份，則主要針對美國積極行動措施之研究及實施經

驗相關文獻以及我國有關積極行動措施之法規。至於針對性傾向特質實施積極行動措施之立法及實施經驗部分，則主要以英國 2010 平等法及英國同志權益促進組織 Stonewall 之文件為基礎。

三、研究限制

- 未能蒐集到足夠受訪者而無進行實證研究：本次研究初始設計為採質性訪談之實證研究方式，希望訪談曾經遭受就業歧視的同志勞動者，並藉此探討職場上之性傾向就業歧視實況。然而經研究者透過網路、同志團體及相關性別團體均未能成功徵求符合條件的足夠受訪者，且既有訪談對象與我國過往針對性傾向就業歧視研究所訪談之樣本相似，即便完成訪談研究，貢獻亦是有限。在整理既有文獻並與指導教授討論後，決定將研究方向調整為國際上針對性傾向實施積極行動措施之政策經驗考察。
- 未針對性傾向就業歧視現象進行深入分析：依據性別、性傾向、性別氣質、產業、地域乃至於階級的不同，遭受性傾向就業歧視之方式與程度確實存在著區別，值得深入分析探討。然而，本研究之研究主軸聚焦於透過性傾向積極行動國際經驗之考察，並檢視在我國實施相關政策措施之可行性，故有關性傾向就業歧視之相關研究整理多僅作現象及統計數據的描述，目的在於呈現職場上確實存在性傾向就業歧視的現象，以顯示推行性傾向積極行動措施之必要，故未再針對性傾向就業歧視之內涵進行更為細緻且深入的剖析。
- 未探討美國實施性傾向積極行動方案之經驗：美國雖然是推行積極行動措施最力的國家，但針對性傾向的議題相對於歐盟要保守許多，即便制訂了 2013 反就業歧視法(Employment Non-Discrimination Act of 2013, 簡稱 ENDA)，但該法禁止針對性傾向採取配額制及優惠措施之積極行動措施，故本研究並未就美國實施性傾向積極行動之經驗進行探討。

第二章 性別及性傾向概念的社會建構—實證主義¹之後

本章採用社會建構論的觀點，將就「性別」、「性傾向」兩個概念進行定義及釐清，試圖指出不論是性別及性傾向，其差異並不僅限於先天、與生俱來的特質，在不同性別及不同性傾向群體間存在的更多差異，特別是權力及資源分配的多寡區別，其實是經過了社會建構過程的歷史結果。

本文之所以先就「性別」的概念做出討論的原因在於，性別與性傾向兩者在社會建構過程上具有某種程度的連動作用，在後續的理論發展及社會運動上亦有唇齒相依的關係，理解傳統二元性別體制如何建構之後，將進一步使我們理解社會權力結構在不同性傾向群體間的資源分配與運作邏輯。其次，將討論本文的核心研究標的，也就是「性傾向」的概念，我將先闡述當代對於性傾向的概念定義，並指出當代所談論的性傾向概念，隨著時代的推移而被賦予與過去不同的意義，亦即在現代化的社會過程中，如同之於性別一般，對於不同性傾向者的認知，在現代主義科學實證的過程中亦被重新逐步建構與病理化，並進一步長時間地將其排除在社會資源分配之外，導致其在社會結構上落入了相對弱勢的位置。然而本章節也將指出最重要的一件事是，既然其弱勢地位是經過社會建構過程後的結果，自然也有透過再建構予以扭轉的可能。

一、性別概念的社會建構

當我們嘗試就性別做出討論時，最基本必須先釐清的是「性」與「性別」的概念差異。就本研究的概念分別而言，所謂的「性」(Sex)是指基於生物學觀點

¹ 本文所謂的實證主義(Positivism)是指自啟蒙運動後及科學發展以來，在19世紀所崛起的一種以經驗至上的哲學思想及所衍生的實證方法論。孔德(Auguste Comte)在其《實證哲學》中將實證主義列為人類社會發展繼神學與玄學後的新階段，他排斥形而上的思考辯證，並認為將觀察而來的經驗性資料進行整理、分類與分析後，運用邏輯歸納而得之結果才是客觀可信的。換言之，經由實證方法所得的理論或典範在再次透過實證方法被推翻之前，將被認為是科學、理性並且具有其權威性。

之上的「生理性別」，世界上大部分的生物物種會區分出兩種或以上具備不同性徵及生理特徵的類別，帶有不同性徵的個體彼此帶有互補的基因，經由彼此的結合繁衍後代。而在生物學中最多數且典型的型態，如人類，即擁有雄性及雌性兩種不同的性徵，經由基因的世代遺傳，在其出生時就帶有不同的生理結構，而後藉由雄性與雌性的交配得以繁衍子嗣。「性別」(Gender)則不同於性，如同法國女性主義學者西蒙·波娃(Simone de Beauvoir)所宣稱的：「我們並非生來為女人，而是學習成為女人。」性別並非是純生物學的觀點，而是指人經過社會化的過程後，其所外顯的陽剛特質(Masculinity)及陰柔特質(Femininity)，透過認同其性別角色，達到當時社會文化對兩性分工的規範性期望，進而透過被社會認可符合其性別的行為模式與社會進行互動，因而又被稱為「社會性別」。(Herdt, 1993: 21-84)

然而，性與性別兩者雖然是不同的概念但並非截然二分，甚而在對於性別的想像與研究上，生物上的性差異在現代社會中長期占據了論述的要津。澳洲著名的性別研究學者蕾恩·柯挪(Raewyn Connell)認為，性別領域的研究最初即是以生殖差異為核心發展，這種生物學上自然差異的觀點主宰了19世紀性別領域的學術生產，將所有男女兩性上的差異均歸因於生殖差異，並且由於性別的差異只在自然的生殖差異上，因而對性別的理解其實也僅限於兩性的框架。此派代表學者如彌爾(John Stuart Mill)，他認為基於天生的生殖系統差異，男性擁有較強大的體力並能在競爭上獲得優勢，進而主宰社會的發展，女性則由於其母性的特質，被塑造為需要被男性保護的對象，兩性的差異是出於生殖差異，因而是必然且無法改變的。(劉泗翰譯，2004: 55)

確實，男性與女性在生殖系統上存在差異的真實性不假，但這樣的差異對於個人社會性別形塑的重要性，卻是值得懷疑的。簡單而言，生物學上自然差異的觀點對於生殖差異的絕對重視，個人因其生理性別而獲致其性別特質，兩性間存在著「差異」，因為這樣的差異而被要求表現該性別應有的性別氣質，並以此被

分配到適合該性別的社會位置。但是，這樣的觀點缺乏對於社會真實的觀察，柯挪認為，事實上男性與女性內部的差異可能要遠大於男性與女性間的差異，且自然差異的觀點僅僅提出差異的存在，但差異如何導致權力的分配不均？由於該觀點認為一切都是如此的「自然」，因而權力分配的社會過程在自然差異觀點中無疑是被隱形的，也沒有辦法解釋不同性別在歷史上曾經產生的社會地位流動現象。（劉泗翰譯，2004：15-17，22，55-59）

因而，柯挪認為社會科學解釋性別建構的觀點在於將焦點由性別間的「差異」轉移到「關係」，她認為性別就是一種社會關係，個人及群體都在這種關係之中運作，也可以說是社會處理身體上生殖差異的社會過程及結果。也就是說，社會科學並不應僅止於差異的觀察，而應該關注差異如何產生與維持，也就是必須看透權力關係的真實樣貌。就生物學上自然差異觀點之不足，在 70 年代後發展出的「社會規訓」以及「性 / 性別」觀點，在不同程度上都試圖強調社會建構過程對造成差異及維持差異的重要性。性 / 性別觀點的重要性在於將生理上的性與作為社會事實的性別做出區分，性別不再被視為自然天生，社會建構的過程開始受到重視，個人及社會透過建構的過程而維持性別模式與性別間的差異。而「社會規訓」的觀點則幾乎將性別完全歸咎於社會的建構，其理論基礎來自於米歇爾·傅柯的《規訓與懲罰》，他指出透過現代知識體系與權力機構對個人身體無微不至的嚴密控制，使個人的身體成為社會規範展現與實踐的載體，而性別的差異基本上就是經過規訓後的結果，並不斷的在世代間進行複製。（劉泗翰譯，2004：23-24，64）

本研究並非只是想指出三個觀點之間的差異，這三個觀點之間的關係更是值得關心。倘若以社會建構過程的角度來看，我們會發現即便生物學上自然差異觀點對性別的認知在現在看來雖然漏洞百出，但該觀點本身在性別的社會建構上卻發揮了令人難以想像的巨大影響力。19 世紀科學的發展作為實證主義的源頭，理性、邏輯與科學成為不可違逆的教條，經過科學過程產生的知識積累在被推翻

前成為典範與權威，正是這樣實證主義的知識建構消滅了多元性。如前所述，現代對性別的研究始於生殖上的差異，早期達爾文在生物學上提出了著名的天擇論，將物種存在的最高意義歸於持續的生存與繁衍，而一旦生殖的功能被提高到如此地位，則依據生殖差異而來的性別二分架構，即成為科學體系下無法被否認的結論，由此引發的學術研究積累及法律、政策設計決定了此後近兩百年的性別秩序與權力分配邏輯。其結果是，在公／私與男／女的二元架構下，公領域的政治參與權力成為男性的專屬，而女性的社會地位則被限制在私領域的「生育、婚姻與家庭」之內，以利於對其進行掌握與控制。（何春蕤，2002：5；陳敏郎，1996：175，184）

在性別二分架構的建構過程中，性別秩序的多元性不斷地被掩蓋與消滅，而朝向單一化的發展方向，也就是男／女二分的異性戀思考模式。然而，主要架構在生物學生殖差異基礎上而來的性別二分架構，事實上很難經得起社會事實的檢驗，若我們就社會事實做出確實的觀察，會發現性別關係不僅是生殖差異，也不僅止於二分的架構。如前面已經提過的，柯挪觀察到男性間的差異可能還要大與男女之間的差異，這不僅表現在外顯的性別特質上，在權力關係中也是如此，純由男性組成的團體或組織中也充滿了權力分配的巨大差異，這就充分證明了生殖差異絕非影響權力分配的唯一因素。而另一個更為有力的論證則是來自於對不同社會的觀察，性別在不同文化脈絡下的社會，其所呈現的樣貌差異甚大，這顯示了性別建構的社會性，且性別關係就歷史來做貫時的檢視，並非每個時代的性別關係都呈現同樣的樣貌，當代社會的女人就較希臘羅馬時期的女人享有更多的權利。（劉泗翰譯，2004：24；陳敏郎，1996：184）而對於性別二分架構最嚴厲的批判，則是來自於不同性傾向者的聲音，其存在不斷告訴我們，性別二分邏輯在表述性別權力與性別關係上是如此的不完整，此部份將於下一節中進行討論。

二、性傾向概念的社會建構

(一)實證主義後的發展

如上節所述，性別二分架構長久以來建構了知識體系與法律制度，也同時建構了我們的生活場域。然而，現代主義與生物學的發展所建構的並不只有二元的性別觀，這套運作邏輯也同步的建構了我們現在所理解的性傾向概念與議題。本節將指出的是，男／女性別二分的異性戀結構雖然使男／女兩性在權力關係上有了強弱的區別，卻也直接排除了非異性戀者在社會上的生存空間，使其存在無法得到社會的承認。不過，在這樣的社會過程中，最後卻也逐步促成了非異性戀者對自身認同的建構。

今日我們對於性傾向概念的理解，美國心理學會(American Psychological Association，簡稱APA)的解釋是最常被引用的定義。依據APA的解釋，所謂的性傾向，是指個人持續對男性、女性或同時對兩種性別(Sexes)感到情感、浪漫或性方面的吸引力，以及基於這些吸引力而建立的個人認同、有關行為及共享同樣認同的社群。而近年的研究結果大多認為，性傾向並非是簡單而絕對的分為異性戀與同性戀兩種模式，性傾向的認同比較近似一道連續的光譜，鮮少有人是極端的異性戀與極端的同性戀，多數人都處在兩個極端之間，只是受到異性與同性吸引程度不同的差別，在光譜內其實存在著多樣的性傾向認同。(APA, 2008:1; Ragins, 2004:37-38)不過現今在國際各個領域上，當談論到性傾向的議題時，基本上仍習慣將其概念劃分為異性戀(Heterosexual)、同性戀(Homosexual)及雙性戀(Bisexual)三種類別，事實上這樣的三分法就是經過實證主義後社會建構過程的結果，並且與性別的二元建構有著密不可分的關係。(APA, 2008:1)

我們必須先知道的是，受到同性或同時受到兩種性別吸引的情形，自古以來就一直存在於各種不同的文化之中，但是過去的同性間親密行為，並不同於我

們現在所理解的同性戀議題。早在古希臘時代，西方社會就存在著同性情慾的型態，荷馬著名史詩〈伊利亞德〉中，對於英雄阿喀琉斯和帕特羅克羅斯間就存在同性情慾的書寫，其中的男性英雄及眾希臘男性神祇也大多都有青少年男性作為其男伴，這樣的關係存在於成年與未成年、成熟與未成熟者間，呈現了上下的教育關係，並且受到頌揚。這種英雄式的愛情典範滲透入了希臘的文化生活之中，以至於當時希臘社會裡普遍存在由成年男子與青少年男子間維持的社會以及性關係，一般被稱作「少年愛」(Paiderastia)。類似的關係並不只存在於西方社會中，在東方社會的日本，自平安時代(西元 794-1192 年)以至明治維新(西元 1868 年)之前，在宮廷上層社會及武士階級中也存在著成年與青少年男性間的上下教育關係。在古代中國也存在著相似的文化，由男性戲劇演員出演具吸引力之女性角色，並成為上流男客的玩伴，兩者間存在同性的情感與情慾互動。另外，在美洲、非洲的傳統部落中，亦不乏存在著不以其生理性別，而以女性性別角色扮演存在的男性。(葉宗顯等譯，2012：23-30)

但是，上述的案例都與今日討論的同性戀議題有所不同，或者應該說，現代社會中有關同性戀的概念，在實證主義的洗禮下經過了重新的建構。以現代的眼光去看待過去的同性親密行為，或者試圖由過去的同性親密行為來理解現代的同性戀議題都大有問題，因為即便是同樣的行為，在不同的時代及不同的地域往往都被賦予了不同的意義。(葉宗顯等譯，2012：25；Belle, 2004：39)現代社會同性戀概念的建構，基本上與性別的二元建構起於同源，肇始於 19 世紀初生物學的發展，達爾文在生物學上提出的天擇進化論，將生殖視為生物最重要的功能，優秀的基因藉由競爭與交配而持續延續，弱勢的基因則喪失繁衍的機會。在早期生物學生殖至高的觀點下，非異性戀的群體由於其性傾向而違背了進化論生物透過競爭繁衍後代的預設，因此被視為是環境適應失敗且違背演化論的異數。

這並不是說在 19 世紀之前，同性之間的情慾行為在社會上就被正面看待，事實上，同性情慾行為在過去就已經在神學上被賦予了負面的意義與相當的禁令，

肛交的行為過去在許多歐洲國家也都需要受到處罰。但根據傅柯的觀點認為，神學上的禁令與講求科學理性的實證主義，在定義性傾向問題上有著根本性的不同。在 19 世紀前，教會對於肛交的行為也是抱持著譴責的態度，並且以法律予以禁止，不過這仍僅止於對於「個人」性行為的節制與道德上罪過。然而，傅柯認為在現代主義後同性戀被建構為一種新的「人種」，其重點非在於個人性的行為本身，而是因其在性傾向上的偏差，成為一個受到科學關注與專門研究的群體，並且與啟蒙時代後的教化政權結合，透過法律與制度設計建立社會的內化規範，重新建構人類理解性的方式，同性與異性情慾的對立至此才方為成形。(林文源譯，2002：26-30)換言之，在過去神學時代的同性性行為是個人的道德罪惡，但在實證主義後同性間的情慾行為則被「去道德化」，轉而以「心理學上的變異」來科學地看待。(賴孟泉&紀品志，2009：58)

這種對於現代同性戀建構論述的科學研究，主要來自於 19 世紀中葉後性學及醫學領域的精密論述，當時對於同性戀的相關議題通常只在醫學領域中被討論，在其它公共領域中則幾乎銷聲匿跡，由此可以看出同性情慾行為被病理化看待的痕跡。在西元 1869 年，在精神醫學領域具有相當影響力的德國醫師韋斯特法爾(Karl Westphal)，在其著作《神經病學與精神疾病的檔案》中將與異性戀「相反的性感受」視為一種精神異常的疾病，指稱對同性有情慾感受的個人，並認為它們不符合社會既定的性別期待規範。韋斯特法爾為了確立他的性別倒置理論，針對對同性有情慾感受的個人做了觀察，他認為對於男性有性感受的男性，在外表與行為上具有女性的氣質，較一般的異性戀男性而言更為陰柔，在此可以看見他有意區分「正常」的異性戀與「不正常」的同性戀的野心。另一位德國精神病學家埃賓(Krafft-Ebing)在 1886 年出版的《性變態心理學》一書則更強化了同性戀是一種精神疾病的看法，與韋斯特法爾同樣的是，埃賓也將同性戀視為一種反常的行為，同時也是一種精神疾病，他指出其成因可能是天生或者來自於心理上的缺陷。(葉宗顯等譯，2012：72-76；賴孟泉&紀品志，2009：58)

與生殖差異建構了性別二元論的邏輯同樣，暫且不論當時的精神醫學及性學如何在後來被證明漏洞百出，這些科學研究由於其理性、科學與實證的特質，在當時成為一時難以推翻的教條。性學研究的初始目的具有相當的優生學意涵，也就是使優秀的基因持續繁衍，為人類的開創更美好的未來，因而無法生殖並傳承優秀基因的同性情慾行為被賦予負面意涵似乎是難以避免的結果。然而，當性學將同性戀病理化後，更與啟蒙時代後的教化政權結合，透過法律將同性的情慾行為罪刑化，相較於過去單只處罰肛交的行為，19世紀後半葉同性間的情慾行為（不單單僅有性行為）在歐洲受到了更多也更廣泛的法律檢視。1871年的德意志帝國當時就通過了刑法第175條，禁止所有男性同性間的性活動，而不僅止於肛交的行為，英國在1885年也通過刑法修正案將男性間的性活動入罪。這些法律的制定與修正都與性學的發展密切關聯。更值得注意的是，這類現代科學實證主義的精神及論述，雖然不確定其影響程度與範圍，但確實有隨著西方帝國主義的擴張而向外傳播的跡象，使得世界上其它國家也開始接受這樣病理化的觀點，如日本在明治維新定調西化後，在1872年（明治5年）曾短暫頒布「雞姦律條例」及1873年（明治6年）的「改定律例」，開始以刑法處罰男性之間的性行為。

其實在19、20世紀之交對於同性戀的科學研究並不乏比較中性的意見。著名性學家霽里士(Havelock Ellis)雖然同樣抱持著異性戀是自然的觀點，但也不否認同性間的情慾行為普遍存在於高等動物之間，可能來自於情感的空缺或生理構造的差異，但他認為這只是個人性偏好的差別，並非犯罪與疾病。精神分析學者佛洛伊德(Sigmund Freud)在1905年出版的《性學三論》一書中提出，透過社會力的形塑與發展才能成為具有生殖能力的異性戀的觀點，因而他認為同性戀肇始於發展的遲滯，但他也同樣不認為同性戀是一種疾病，更不認為是應該被入罪的。（葉宗顯等譯，2012：81-84，106-107）但整體而言，即便不乏偏向溫和中性的研究論述，在19世紀後期同性戀卻已經被明確界定為一種偏差或疾病，或至少是一種非正常的行為，這個詞彙不僅充滿負面意涵，在討論中也逐漸確立了同

／異性戀的二元對立結構，同性戀被認為偏離了「天生自然」的異性戀規範，因而在社會地位上逐漸被邊緣化，並且由於失去了在公共領域發聲的權力，淪於受到宰制的地位，被病理化與罪刑化的情況十分普遍。

這樣的結構即使時至今日仍然難以完全扭轉，由於社會結構運作加諸於同志的刻板印象過於深刻，使得恐同意識(Homophobia)仍然深植在現代人內心深處。在 20 世紀後，醫學在同性戀的研究開始集中在建立有效的醫學模型，部分醫學界人士熱衷於透過對人類腦部運作或染色體的研究，希望能找出同性戀的「成因」。這類型研究牽涉到同性戀是先天或後天形成的重要爭議，19 世紀性學家對於這個問題就已莫衷一是，20 世紀後科學的進步使醫學家透過更精密的技術進行研究，部分科學家宣稱找到了同性戀的成因，只要進行「治療」就可以使同性戀轉變為異性戀，這類研究與譴責同性戀違背道德的宗教結合，致力於「矯正」同性戀的偏差行為，具代表性者如「走出埃及全球聯盟」仍於全球範圍廣泛活動，可見將不同性傾向視為偏差的觀點直至今日仍然存在。

(二) 二戰之後—性傾向概念重新建構的契機與危機

上述的社會建構過程將同性戀病理化並將其排除在資源分配外，但在二次大戰後，這樣的結構隨著西方民權運動的發展而開始出現扭轉的契機。本小節所指的契機，是來自於社會過程所逐漸形塑的同性戀認同，使非異性戀的族群產生凝聚力與行動力，隨著二戰後民權運動的發展開始為自己爭取應有的權利，並且有了初步的斬獲，包括精神醫學對同性戀觀點的轉變，以及若干刑法的廢除、歧視禁令的頒布等；而之所以仍然存在危機，一方面是由於既有結構的轉變仍處於初始階段，不同性傾向族群所享有的人權保障尚未能與異性戀者相提並論，另一方面則是由於出現了新的負面社會建構因子—愛滋病(Acquired Immune Deficiency Syndrome，英文簡稱為 AIDS，中文全名譯為後天免疫缺乏症候群)。

1. 性傾向概念重新建構的契機

在上節同性戀 / 異性戀二元結構形成的社會過程中，開始形塑不同性傾向的認同，在過去同性的情慾行為或許被社會與自身認為是個人私下的行為，但有許多明確的證據顯示，在二戰之後 LGB 群體的族群認同已經成形，他們開始認知到自己是一個受到主流異性戀價值排斥的社會少數群體。當時主流的媒體以及社會對於同性戀、雙性戀等不同性傾向者的態度仍是抱持著不齒與戲謔的態度，認為他們的生活下流且淫穢，不僅同志聚集的休閒、娛樂場所經常受到警察的盤檢與騷擾，連基本的租屋都要試圖避免同志的身分曝光，否則可能受到房東驅離的待遇。而這樣極度不友善且偏激的社會氛圍，不僅強化了同志作為一個族群的認同，在某種程度上更助長了同志族群的對抗意識，另一方面也促使醫學界對於從前主流的病理化觀點進行反省與挑戰。

由認同的形成而結社以致於反抗社會結構運動的過程在西方隨著民權運動而普遍開展。在美國廣為人知的同性愛運動(Homophile movement)，50年代時成立的馬太辛協會(Mattachine Society)及碧麗提絲的女兒們(Daughters of Bilitis)等同志運動組織採取了中產階級的運動路線，試圖將同性戀者的形象與品性良好、裝扮合宜的異性戀者劃上等號，以使其能較容易獲得社會的接納，而這確實獲得了一定的進展。在1969年石牆事件²後，同性戀運動更走向了左派的解放路線，相較於同性愛運動的中產路線，石牆事件後迅速形成的同性戀解放陣線在運動上偏向直接、大眾且去中心化的左派路線，其對抗社會的性質更為強烈，要求政治上直接參與的權力，意欲推翻異性戀的價值規範。(葉宗顯等譯，2012：120-123，149-151)在整個同志運動的歷史過程中，其手段越趨強烈且參與更趨於普遍，對於自身性傾向的認同也藉由運動的參與而更穩固，要求平等對待的呼

² 石牆事件於1969年6月27日發生於紐約的石牆酒吧，由於紐約警方當晚臨檢後關閉該酒吧並拘留酒吧職員，導致酒吧顧客對警察的不滿與攻擊，進而引發了持續數天的自發性示威活動，由於屬於去中心化及左派的運動路線，因而在同志運動史上具有其重要意義。

聲也越發強烈。

而這一波自 50 年代以至於 70 年代民權運動與同志運動的開展，在行動主義的推動下，促使醫學觀點及刑事法律上也發生了根本性的轉變。首先，APA 劃時代地於 1973 年將同性戀自精神疾病清單移除，亦即不同的性傾向認同及其有關行為擺脫 19 世紀性學的遺緒，不再被認定為精神疾病或偏差，也不是人格發展的缺陷，而是屬於人類的自然特質。換言之，對不同性傾向的醫學模式已經由「診斷—治療」轉移至接近女性主義的「培力觀點」，除認定其非屬偏差特質外，更應積極協助其培養正向的自我認同。(賴孟泉&紀品志，2009：66)而社會運動的發展及醫學典範的轉移，事實上連帶的促進了法律規範的改變，西方世界絕大多數處罰男男間性行為的法律都在 80 年代後被廢除。如美國多數州在 80 年代後，法國在 1982 年、德國在 1994 年通過廢除有關同性間性行為的禁止法令，取而代之的是性傾向歧視的禁止法令。

整體而言，目前世界上在以西方為首的自由主義陣營內，透過醫學觀點的改變，同志族群遭受歧視與不平等待遇的狀況較過去改善許多，同性戀、雙性戀或跨性別的概念在新的科學典範建構下可以說是逐步扭轉過去被施加的負面意涵。不過，若要說同志族群已經獲得與異性戀同樣的平等權利與待遇，那只能說是還言之過早。以世界範圍來看，當前同志族群在法律上受到與異性戀不平等待遇的狀況其實仍然並不罕見，依據國際組織 ILGA(International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association)的統計及聯合國 2011 年的調查報告顯示，西方世界以外仍普遍存在著處罰同性性行為的法律，即便是在西方世界對於同志的法律權益保障也還有許多不足之處(相關國家有關性傾向之立法可參見附件一)：

- 禁止同性間的性行為或性關係：目前在法律上仍舊禁止同性間的性行為、性關係的國家多達 76 個，集中於非洲及中東，還有南亞、東南亞以及中南美

洲國家，在這些國家境內從事男性或女性之間的性行為將面臨程度不同的刑法，最嚴重者可處以死刑(包含伊朗、沙烏地阿拉伯、卡達、蘇丹、索馬利亞、奈及利亞、茅利塔尼亞等國)，其他國家則可能面臨無期、有期徒刑，或是其他替代性的處罰措施。不過仍然禁止同性間性行為的國家，其對於同性戀社會建構的脈絡大多與西方國家基本上並不相同，尚且不能一概而論。

- 禁止於軍隊中服務：目前世界上明確禁止同性戀從軍的國家包含南韓、巴基斯坦、敘利亞、阿拉伯聯合大公國、肯亞、烏干達、阿爾及利亞、利比亞。多數國家雖然並沒有做出明確的規範，但事實上不分東西，同性戀於軍隊中的人權狀況一向更為堪慮，以至於性傾向的問題在軍營內成為不可言說甚至是戲謔的話題。即便是美國，自柯林頓總統在 1994 年提出「不問，不說」(Don't ask don't tell) 政策後，美軍過去對於性傾向的問題一向是採取消極以對的立場，即不允許在軍中探問或調查士兵的性傾向，而若士兵不主動「出櫃」(即公開表示其為非異性戀之性傾向)，則長官就不得試圖揭露或開除該名下屬。這項政策並不保護自願公開出櫃的同性戀、雙性戀者。根據美軍同志權益推動組織 Out Serve-Service members Legal Defense Network(簡稱 SLDN)的統計，美軍單單在 1994 年一年間因為該政策被開除者就達 617 人，2001 年更達到高峰的 1,273 人，多數都是由於自願出櫃而遭到開除，可見「不問，不說」政策對於同志從軍的權利並沒有甚麼積極的保障，反而是一種對同志的壓迫政策。(SLDN, 2004)該政策直至 2010 年才由歐巴馬總統廢除，並開始將政策焦點轉向積極改善軍中的同志人權。
- 禁止入境及驅逐出境：目前明確禁止同性戀者入境的國家仍有中美洲的貝里斯、千里達以及非洲的史瓦濟蘭、賴索托等四個國家。而在驅除出境的部分，近期顯著的事件為俄羅斯下議院在 2013 年一致通過了反對同志法案並獲得總統普丁的簽署，禁止向青少年宣傳「非傳統的性關係」，亦即以任何方式使青少年獲得有關同志的消息或資訊都是違法的，違法的俄羅斯國民將被罰

緩，而若犯法者為外國人則會面臨逮捕及遣返的命運。³

- 訂定禁止性傾向歧視之法律：前三項對於同性戀等不同性傾向族群在法律上直接施加以不平等待遇的方式，在西方自由主義陣營幾乎已經行至末路，但能否以法律保障不同性傾向者之權利？西方各國的發展就未必一致。就目前的發展而言，西方各國以法律保障其免於就業歧視的情況較為普遍，而訂定普遍適用各種狀況(如排除其使用社會服務、發表歧視言論等)的反歧視法的國家就要少得多。而在亞洲及非洲就反性傾向歧視為由進行立法保障的國家只有以色列一個，即便是禁止性傾向就業歧視立法的國家，也只有南非、莫三比克、以色列、喬治亞、賽普勒斯、台灣以及日本部分地區。
- 允許國內同性公民結為婚姻或伴侶關係：當我們將腳步更往前推進時，是否願意保障同性結為伴侶，甚或是與異性戀同樣平等婚姻關係？婚姻平權的議題正在世界各地延燒，但真正通過的國家則實為稀少，除宗教因素外，很大一部分的原因是因為同性婚姻直接抵觸了異性戀價值規範體系的核心，也就是以生殖功能、繁衍後代為首重，由一男一女結合的婚姻與家庭制度，因而即便是在民權運動後人權觀念漸趨普及的西方國家，同性婚姻仍舊是極具爭議性的議題。目前就各國國內是否允許公民同性結婚的狀況約略分為由國家認可的平等婚姻以及民事結合之伴侶制度兩類，而民事結合的伴侶制度其實各國保障的程度不一，非為本文主軸故不在此贅述，而聯邦制國家美國、澳洲則因為有關立法屬於州政府權限，故各州狀況不一致。由附件一可知，同性間可以與異性戀平等，同樣結為婚姻的國家目前約 15 個，另外有 4 個國家有部分地區承認同性婚姻，而這些通過同性平等婚姻的國家或地區，全數都是在 21 世紀後⁴，可見與異性戀同樣平等的同性婚姻歷史尚不長久，在亞洲至今仍未有國家承認同性婚姻，非洲也僅有南非。此外，亦不乏推行同性

³ BBC 中文網，俄國下議院杜馬通過禁止傳播同性戀法案，2013 年 6 月 11 日，網址：http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/world/2013/06/130611_russia_antigay_law.shtml，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

⁴ 荷蘭在 2001 年成為世界第一個允許同志登記結婚的國家。

婚姻不成功的國家，如以色列⁵、克羅埃西亞⁶等，美國國內針對同性婚姻或民事結合所進行的公民投票結果則贊成、反對參半。整體而言，雖然認可同性婚姻或制定民事結合制度的國家正在增加，但由於牽涉到宗教及異性戀以生殖繁衍為核心的價值觀，即便是已經通過同志婚姻或伴侶制度的國家，其過程不僅艱難，通過之後亦仍須面對為數不少的質疑與挑戰。

綜上可知，西方自由主義陣營國家的同志族群在經過平權運動努力後，確實促使科學研究對同性戀的觀點出現了正向的轉變，後續的行動中也在法律上爭取到了較多的權利，包含廢止禁止同性性行為及性關係的法律，以及頒布禁止性傾向歧視的法令。但其發展就目前為止，仍大多僅止於不予以處罰，至多是歧視的禁止，至於將其與異性戀同等對待，甚至是積極保障促進其平等權的法律及政策措施在推展上都仍然處於起步的階段，同志族群目前仍然沒有擺脫其處於弱勢的狀態。若我們將目光焦點由法律上權益移回同志族群於社會上的實際處境，對於這一點的體會將會更為深刻，本文將於第三章中針對性傾向歧視相關研究文獻，聚焦於工作場所實況上的性傾向歧視提出整理與討論。

2. 性傾向概念重新建構的危機

然而悲觀而言，即便同志族群的處境在 80 年代後確實獲得一定的改善，但卻仍不乏新的負面元素正在參與社會建構的運作，其中最主要者是被稱做 20 世紀黑死病的「愛滋病」。根據聯合國愛滋病規劃署(Joint United Nations Programme on HIV and AIDS, 簡稱 UNAIDS)的統計，自從 1981 年世界首宗愛滋病例在美國被確診後，至 2012 年全球感染人類免疫不全病毒 (Human

⁵ 以色列由於篤信猶太教等宗教因素，該國承認在國外結合但並不承認國內結合的同性婚姻。

⁶ 克羅埃西亞在 2013 年進行了「是否將憲法制定的婚姻關係訂定為一男一女？」的投票，贊成方獲得 68.57% 的得票率，確認該國憲法上婚姻關係為一男一女。

Immunodeficiency Virus, HIV, 簡稱 HIV) 者超過 3,500 萬人, 絕大多數集中於非洲撒哈拉沙漠以南地區。全球單單在 2012 年就有 230 萬名新增感染者, 並有 160 萬名感染者死亡。(UNAIDS, 2013) 愛滋病是一種透過性行為、輸血、針頭共用或母子垂直傳染等途徑傳染的疾病, HIV 病毒在進入人體後, 經過一段時間的潛伏後開始侵犯人體免疫系統並破壞免疫細胞進而引起感染者的伺機性感染, 在缺乏治療控制的情況下, 死亡率幾乎是 100%。

而愛滋病自被確診開始, 就與同志族群掛上難以脫開的牽連。愛滋病 1981 年在美國首次被確診時感染者即為 5 名男同性戀者, 在當時著名報紙媒體紐約時報就曾稱愛滋病是「同性戀癌症」(Gay cancer), 亦有以 GRID (Gay-related immune deficiency) 代稱愛滋病的情形 (Stulberg & Smith, 1988: 277-281)。衛生機關在防治愛滋病時, 也將同性戀者列為高危險群, 並輔以數據指稱感染者大多為男同性戀者, 甚至一律禁止從事男性間性行為者永不得捐血, 雖然以醫學角度而言, 高危險群的定義在於將醫學資源集中做最有效運用, 但由於社會上早存在著愛滋病是專屬於同性戀的疾病的錯誤觀念, 因而高危險群的界定具有加強這種刻板印象的風險。(鍾道詮, 2001: 173-174, 177-180) 換言之, 同志雖然好不容易在醫學上擺脫了疾病與偏差的界定, 但卻又被冠上愛滋高危險群的封號, 在大眾對愛滋尚缺乏認知又充滿誤解之際, 這無疑是使同志族群陷入另一個被汙名的泥淖。指稱同志為愛滋高危險群的相關數據可信度存在許多正反的爭論但並沒有定論, 而在這裡本文只提出一個觀念的分別, 「同志族群存在較多的 HIV 感染者」與「同志族群較容易感染 HIV」是完全不同的兩個概念, 即便同志族群感染 HIV 比例確實高於異性戀者, 但這並非表示同志族群比較容易感染 HIV, 因為同志只是一個身分、認同, 並不是一種行為, HIV 病毒是在具足夠病毒量的情況下, 透過上述傳染途徑而傳染, 而不是透過身分或認同。

但是, 其實在整個汙名烙印的情況裡, 最根源與棘手的並非同志與愛滋的被掛勾, 而是愛滋病本身的被汙名化, 這樣的汙名化一方面來自於其傳染途徑, 也

來自於社會大眾對愛滋缺乏認知且身懷恐懼。愛滋的汙名化也是推行愛滋病防治的最大阻礙，由於愛滋病的主要傳染途徑為高危險的性行為及針頭共用等，因而使愛滋病感染者往往被視為濫交、不自愛或吸毒者；而由於大眾對於愛滋病抱持著負面態度，在汙名化的結果下，愛滋病患者在社會及家庭中被邊緣化，失去其社會地位，進而使其感到沮喪與絕望，這已經脫離了疾病本身能製造的症狀，而是一種人為製造的權力差異。因而在這層意義下，愛滋病與其說是一種生理上的傳染病，更像是一種「社會病」。(陳宏梅&史曉寧，2010：52-53；莊葦&劉仲冬，1997：53-54)

而當愛滋的汙名化以及愛滋與同志被掛勾這兩件事同時發生，大眾卻不辨其中存在的標籤與烙印時，當當權者對愛滋的防治失能，以科學研究與公衛防治為由，運用法律對同志施以不平等待遇似乎成為了一個簡便的焦點轉移方式，這點在愛滋病防治問題嚴重的非洲地區尤其明顯。在2014年，烏干達以愛滋病科學研究結果為由，在立法會議中提議將同性性行為列入刑事處份，並獲得總統簽署通過。該法區分了「嚴重同性性行為」及「同性戀罪行」兩部分，最重罪刑均為無期徒刑。「嚴重同性性行為」意指愛滋病帶原者、家長或權威人士、或持有興奮藥物者，與年幼或殘疾人士反覆發生同性性行為；「同性戀罪行」意指發生同性性行為、參與或協助同性婚姻、以及協助或企圖觸犯「嚴重同性戀」，而如若有任何個人、公司、傳媒、或非政府機構宣揚鼓勵同性性行為，亦將受不同程度的懲處。類似的法律規定在非洲可以說逐漸蔓生。⁷由此可見，新一波的恐同乃至於對同志的入罪化，恐怕正以愛滋病為媒介在人類社會中逐漸復生。

⁷ 傅莞淇，聲稱科學支持 烏干達壓制同性戀，2014年2月16日，取自風傳媒，網址：<http://www.stormmediagroup.com/opencms/news/detail/45ce6a63-96d6-11e3-af77-ef2804cba5a1/?uuiid=45ce6a63-96d6-11e3-af77-ef2804cba5a1>，最後瀏覽日：2014年7月31日。

第三章 性傾向就業歧視

自十八世紀後，僱傭契約成為契約上的特有型態後，勞務給付全面債權化，脫離了身分法的色彩，有關人類歷史中人與人間日常生活社會關係的發展，也由主奴之「身分」區別，演變為純粹基於「契約」債權之平等僱傭關係。不過，十九世紀工業革命的蓬勃發展，戳破了契約之下人人平等的假象，由於資本主義發展的結果，人依據生產工具之有無，開始被區分為「雇主」及「勞工」兩種基本類別，其關係之建立不再是基於民法上之自由契約，而是承認勞動者具備從屬性之「勞動契約」。由於雇主掌握了資本及生產工具，勞工在其人格、經濟上從屬於雇主，故勞工必須接受雇主之指揮監督，為其付出勞動成果以獲取對償之報酬來維持生活。(黃越欽，2012：3-8)

這種勞資二分的社會關係基本模式一直維持至今日，並且構築著我們的日常與生活，由於在經濟上必須仰賴勞力付出之對償報酬，就業、求職成為我們維持生活所必需的選項，也是我們社會生活中重要的組成部分。若以每日基本工時8小時計算，工作這件事至少佔據了現代人每天三分之一的時間，而若以年工時來看，一年也有將近四分之一的時間都必須投入於工作之中。換言之，勞動已經是現代社會生活中多數人的共同經驗，而且並不僅限於生活維持，勞動經驗對於勞動者人格發展也有著關鍵性的影響。有關工作滿足議題的研究結果發現，在薪資、升遷、人際關係、福利、獎酬、工作性質、溝通等面向上，包含整體的工作環境，當勞工認為其受到的待遇與期望有落差時，將影響勞工的情緒感受及工作表現，對其職涯發展亦有不利。(陳怡靜&陳詳衡，2011：26-27)更嚴重的是，當勞動者在其工作場所上遭遇之差別待遇，並非基於其工作表現，而是基於某些與工作無關之原因，或其自身帶有之天生不可改變之特質時，意即，當勞動者遭受就業歧視時，對於其造成的負面影響將更為深刻。

由於勞動契約的社會性，以及勞動對勞工生活維持、人格發展的重要性，現

代國家大多將勞動法自民法體系中脫離，給予勞工更為周密的法律上權利保護，就業歧視的禁止意在保障勞工之就業平等權，亦是勞動法體系中相當重要的一個領域。本章在第一節將先釐清有關就業歧視的概念與內涵；第二節則就世界上有關性傾向就業歧視之相關研究作出整理與分析，最後在第三節中，特別指出「出櫃」這個變項在性傾向就業歧視中所扮演的關鍵角色。

一、就業歧視之基本概念

(一) 就業歧視之定義、類型及其合法抗辯事由

所謂就業歧視是指，雇主對於勞動者，在任用、職位配置、升遷、訓練及其它有關勞動條件上，基於個人特質，在未有合法抗辯事由的情況下，對不同勞動者予以差別對待，而導致侵害勞動者受平等對待權利的情況而言。基於自然法人皆生而平等之理念，以個人天生之特質而在任何場合施予不利待遇均無法為人所容忍，尤其在職場上雇主及勞動者間權力位階明顯，更是歧視滋生的溫床，相當需要國家權力的介入與保護。(鄭津津，2003：136-137)

有關就業歧視之類型，以舉證責任認定而言，可區分為「直接歧視」及「間接歧視」等兩類。所謂直接歧視者，係指雇主直接以個人無關工作需求之特質，作為聘用、解僱或勞動條件調整之理由，對具特定個人特質之勞動者施予不利之待遇，以性別歧視而言，拒絕聘用女性，或給予同等工作能力之女性較低之工資均屬於直接歧視的範疇；而所謂間接歧視者，則是指雇主之僱用措施表面上看似中性且公平，但其結果卻會對特定群體造成負面影響，例如當工作需求無關身高，卻以身高須達一定標準為僱用條件，造成女性比男性更不容易得到僱用時，即可能構成間接歧視。常見之法定受到歧視的特質如：種族、性別、身心障礙、年齡、宗教、國籍乃至於政治立場等，國際勞工組織(International Labour

Organization，簡稱ILO)在1958年通過的第111號歧視(就業與職業)公約中明列者為：種族、膚色、性別、宗教、政治立場、血統或社會階級，各國並得在諮商國內勞工、雇主團體後自行規定禁止進行歧視之個人特質，目前僅有部分國家將性傾向明列為禁止歧視之類型，可見其受到認定的時間相對較為晚近。

然而不可諱言，某些個人特質確實與執行工作之能力有所關聯，完全限制雇主不得就求職者或受雇勞工之個人特質予以評斷亦是不可能，因而在就業歧視法制上，往往規定有所謂「合法抗辯事由」，若雇主在面對求職者或受雇勞工提出就業歧視控訴時，能舉證以滿足合法抗辯事由，則就業歧視控訴就不會成立。一般而言，就業歧視法令規定之合法抗辯事由，除求職者或受雇者本身具備可歸責性外，大致可分為以下三類(鄭津津，2003，143-149)：

- 真實職業資格：此項是對雇用時之差別對待而言。即指事業單位對一職位之正常運作有合理需要時，直接以就業歧視法制上禁止之要件為雇用條件，並不會違反就業歧視法令。在雇主舉證負擔上為最重者。
- 營運需要：與真實職業資格類似，不過並不限於雇用之狀況。當雇主在各種情況下，以誠信之方式實施性質中性的選擇措施而對特定群體之受雇者造成負面影響時，雇主若能證明該措施對其事業的營運屬於合理需要便可以作為合法抗辯事由。
- 積極行動：當對就業歧視法令保護範圍之少數及弱勢群體的就業採取積極行動促進其就業，而致其他之求職者或受雇者主張「反向歧視」(reverse discrimination)時，雇主得以積極行動來作為正當之抗辯理由。

不過，雇主所實施之僱用措施是否隱含歧視之動機往往曖昧不明，能否滿足合法抗辯事由其實不易認定，一般而言均是在勞動者向專家委員會或法院控告後，由勞資雙方基於三階段舉證責任轉換原則先後進行陳述，再由委員會或法院參酌個案各項證據之後予以判別。

(二)就業歧視之樣態

在工作場所之內，凡雇主之作為凡違反就業機會均等以及平等待遇原則，以至於侵害勞動者受平等對待之權利時，均會構成就業歧視，亦即，就業歧視在工作場所上可能呈現為多種不同的樣態。以下將其區分為僱用措施、勞動條件的差別待遇，以及職場霸凌等三種主要的就業歧視樣態介紹之：

1. 僱用措施的不平等對待

意指雇主對求職者或勞動者，以無關工作之個人特質為由，決定是否僱用、解僱、資遣、退休等影響勞動者能否繼續從事該份職業的措施。舉例來說，就直接歧視而言，常見雇主直接限定僅僱用 30 歲以下者，或是僅限僱用女性，在此情況下若雇主無法舉證說明該僱用措施係基於營運需求時，即可能構成就業歧視；而以間接歧視而言，當雇主為了企業重組需求而需資遣一定比例勞動者時，若純粹以薪資高低為標準來選擇資遣對象，而薪資高者與年齡高者具有高度一致性時，則將有可能構成就業歧視之年齡歧視。

2. 勞動條件的差別待遇

意指雇主對勞動者，以無關工作之個人特質為由，在工資、福利、升遷、訓練機會、考績上給予差別待遇。就性別之特質，在工資上給予差別待遇是最早受到注意、重視，也是最被普遍研究的就業歧視類型。例如，女性在職場上平均薪資較男性低以及在工作場所上普遍存在的「玻璃天花板」現象(Glass Ceiling Effect)等，絕大多數的管理職、高階職位都由男性佔據，女性即便具備同樣的工作、管理能力也缺乏升遷的可能性，都是女性在職場上遭受差別對待的例證。

ILO 在 1958 年通過第 111 號公約之前，在 1951 年即先行通過了第 100 號男女勞工同工同酬公約，規定各會員國應採行各種適當政策以確保性別差異不會影響同工同酬原則的落實。

3. 職場霸凌

職場霸凌(Workplace bullying)不同於僱用措施或勞動條件等有形的差別待遇，其所造成的危害是一種持續的負面心理感受。一般對霸凌的定義為，個人或一個特定群體在一段時間內持續遭受被施以敵意式行為對待，並且缺乏對抗該種敵意式行為的能力，因而產生嚴重的負面情緒感受，職場霸凌相對於一般的霸凌，其特殊性在於工作場所上同時存在著制式與非制式的權力不對等，主管與員工階級制度造成的權力落差，加強了因為性別、年齡、性傾向等因素而形成霸凌的可能。(Einarsen, 2005：2-4)職場霸凌的進行方式包含了語言和非語言性的攻擊，如施加心理壓力、騷擾、恐嚇、威脅、陰謀、操縱、勒索、強迫及其他敵對行為等，其結果除導致受害勞工的負面情緒感受外，更會影響其工作表現以及尊嚴受損。(馬淑清等，2001：81-82)職場霸凌中最被普遍研究及規範者為職場性騷擾(Workplace sexual harassment)，若雙方為職場之主管下屬或同事關係，當一方以性要求、具性意味之言詞或行為作為僱用或升遷之條件，抑或刻意以性別歧視之言詞、行為營造敵意式工作環境，以至於一方之人格尊嚴受損及影響其工作表現時即會構成性騷擾，而性騷擾的行為根源其實就是基於性別的歧視，因而職場性騷擾也是就業歧視的一種類型。(賴慈芸等譯，1993：266-269)

二、國際上有關性傾向就業歧視之相關調查及研究

如前所述，將性傾向列入就業歧視禁止類型的歷史並不長遠，相較於種族歧視、性別歧視而言，有關性傾向歧視的研究不論是質化或量化取向，在研究質量上都還有待發展，甚至於，我們對於有多少同志存在職場內？工作場所內性傾向歧視的狀況如何？了解都仍然十分有限。

有關同志的人口數量，在目前未能有精確的統計，一則是由於自佛洛伊德以來的心理學相關研究認為，人類的性傾向趨向於光譜分布而少有絕對，又牽涉至自我性傾向認同的問題；二則是由於性傾向並非外顯之特質，在長期受到社會壓力的情況下，即便自我認同為同志，但不願「出櫃」之黑數難以估計；三則各類針對同志之人口調查，對於同志的定義並不相同，有以自我認同界定者，亦有將其定義為與同性發生過性行為者。美國知名學者金賽在其報告中指出美國男同性戀的比例約占美國男性的10%，之後的諸多調查則顯示性傾向認同為同性戀者佔總人口比例約在1%至5%之間，這些研究都尚未包含雙性戀者，而且數據的變動隨著個別調查而有不小的差異。然而無論如何，同志作為勞動人口組成的一部分，無論我們是否有所察覺，其存在於各行各業之中是無須質疑的事實，就業歧視對同志勞動者生存機會、人格發展帶來的負面影響也不會因為我們了解的有限而有絲毫的消減。

事實上，自民權運動以後，西方國家大多已經修正了法律條文上對於同志族群的歧視，並且訂立歧視禁止相關法規以保護之。然而，同志族群在這些國家是否就已經不再因歧視而受到差別待遇？其在職場上的薪資、機會及福利是否與異性戀者相同了？都仍然有待學術研究對其進行持續不懈的調查與分析。在本節中將先自同志族群自身是否感受到就業歧視談起，進而在僱用措施、升遷機會、工資差異、其他福利以及職場騷擾霸凌等面向上，整理針對國際上現有研究中所發現的，性傾向歧視依然存在於現實職場中的證據。

(一)同志在職場上是否曾遭遇歧視之統計

1. 美國：

- 根據 UCLA 威廉學院(The William Institute)對當代美國性傾向研究之文獻整理報告，80-90 年代中期的諸多性傾向就業歧視調查研究結果顯示，同志認為他們在求職或工作上受到歧視的比例在 16%-68%間，而 90 年代後略減為 15%-43%，不同研究依據其樣本之性傾向、地域或種族等不同而存在著相當的落差。(Badgett et al., 2007: 2-3)
- 根據美國同志職場權益倡議組織「Out & Equal Workplace Advocates」(簡稱為 Out & Equal)的貫時線上調查顯示，在 2008 年時仍有 65%的男同志與女同志表示在工作場所面臨歧視。(Out & Equal, 2008: 17)

2. 歐盟：歐盟基本權利局(European Union Agency for Fundamental Rights, 簡稱 EUFRA)2013 年發表了《EU LGBT survey》調查結果，其調查對象包含了歐盟國家的 93,079 位同性戀、雙性戀及變性者。以整體歐盟而言約有 20%的同志及變性者表示仍然在職場上受到歧視，比例最低的國家為丹麥(11%)，最高的國家則為賽普勒斯(30%)，若將 LGB 三者區分來看，男、女同志分別為 20%、21%，雙性戀者則為 16%。(EUFRA, 2013: 16-17)

3. 英國：英國大學教師協會(Association of University Teachers, 簡稱 AUT)以英國 6 所大學內 773 位行政及教學研究人員(其中包含 49 位男同志、33 位女同志及 28 位雙性戀者)為對象進行統計調查，結果有 30%的男同志以及 20%的女同志表示受到歧視。不過該研究中亦指出，有女同志表示他們認為自己受到歧視的原因是身為女性的成分多於身為同志。(AUT, 2001: 5, 11-12)

4. 中國：愛白文化教育中心在 2013 年發表了《中國性少數群體 (LGBT) 職場環境在線調查報告》，針對職場同志蒐集了 2,161 份有效樣本，依據其統計調查顯示，僅有 29.58%的中國同志表示他們在職場上沒有遭遇到任何不公平的對

待。不過在該份統計中並沒有針對是否曾受到歧視做出整體性提問，較接近的選項是「沒得到應有的尊重」，達 38.97%。(愛白文化教育中心，2013)

5. 香港：Lau & Stotzer 在 2010 年針對香港同志族群蒐集了 792 份有效樣本的研究結果顯示，有 29.3% 的同志受訪者表示在過去五年內至少面臨過一種類型的性傾向就業歧視，比例接近歐盟國家中性傾向歧視程度最高的賽普勒斯。並且，女性、低教育者以及 20 歲以下的群組表示受到歧視的比例相對較高。另外，Lau & Stotzer 的研究有一點特別最突出的是，將同志研究的重要議題——「出櫃」納入了考量，他們將受訪者區分為出櫃者、疑似出櫃者與未出櫃者。結果顯示疑似出櫃者表示受到就業歧視的比例達到了 46%，完全出櫃者也有 34%，未出櫃者表示受到就業歧視的比例僅 8%。顯示了同志出櫃或被得知其身分時，遭遇就業歧視的可能性將大增。(Lau & Stotzer, 2010:26-28)

上述研究發現，就同志自我感覺是否遭到就業歧視的狀況，在各研究中顯示的嚴重程度並不一致，隨著性傾向類型、地域、產業的不同而可能有所差異，但大體上而言，同志遭受基於性傾向的就業歧視仍然是一個普遍存在的現象。在上述研究中有一點值得提出討論的是，Lau & Stotzer(2010)針對香港的研究的結果指出了未出櫃者認為自己遭遇歧視的比較較低，這是否意味著未出櫃者就不會受到就業歧視？由於這份研究所設定的就業歧視是指顯性的歧視措施，有沒有可能未出櫃者受到的是不同形式的就業歧視，才導致未出櫃者認為自己並沒有受到就業歧視？針對此問題，我將於第三節中進行較深入的討論。

(二)僱用及解僱歧視

1. 美國：

- 學者 Badgett 在 1992 年針對 21 個美國各地現有的調查統計(共計

11,984 個樣本)提出的文獻整理報告顯示,美國同志族群遭遇拒絕僱用的就業歧視比例在 5-24%間,曾因為其同志身分而被迫離職者約有 8-19%。在 90 年代後的研究則顯示,同志族群遭受拒絕僱用/被迫離職的就業歧視比例在 8-17%間,並沒有明顯的下降趨勢。(Badgett et al., 2007: 2, 5-6)

- Horvath and Ryan 在美國進行了一項控制組實驗,為異性戀男性、異性戀女性、男同志及女同志分別設計了一份履歷申請一份技術文件撰稿(Technical writer)的職位,四個履歷除性傾向及性別差異外條件均相當。這些履歷分別由 236 位本科學生評分,評分結果顯示異性戀男性分數最高(84.87),其次為女同志(80.76)、男同志(80.38),異性戀女性則僅得到 76.2 的分數,清楚顯示了同志族群受到僱用的機會小於異性戀男性的情況,不過這份研究也同時顯示了性別歧視的嚴重程度可能要高於性傾向歧視。(Horvath and Ryan, 2003: 124-127)
- 2. 加拿大:1981 年在加拿大進行的一項控制組研究同樣顯示,相較於男異性戀來說,男同志有受到僱用歧視的現象。兩份法律系畢業生履歷被設計為條件相當,並被投遞到位於安大略省的所有律師事務所。其中,男同志的履歷以標記有參與同志組織活動作為標示。其結果是,男同志畢業生得到的面試次數明顯少於異性戀男性。(Adam, 1981: 216-221)
- 3. 歐盟:依據《EU LGBT survey》調查的結果中顯示,在歐盟內部的同志族群,過去 12 個月內在求職時受到歧視的比例約為 13%。(EUFRA, 2013: 16)
- 4. 奧地利:奧地利學者為測量女同志遭遇僱用歧視所設計控制組研究,為 4 位女性設計了 4 組條件相當的履歷(分別是陽剛氣質女同志、陰柔氣質女同志、陽剛氣質女異性戀以及陰柔氣質女異性戀),並將這些履歷投遞至有刊登求才廣告的公司。女同志是以在履歷中登載曾參與同志組織活動作為標示。結果兩位女同志收到的面試通知都比女異性戀少,而且性別氣質並沒有在兩

位女同志間造成顯著的差異。(Weichselbaumer, 2003: 637-640)

5. 比利時：同樣是控制組研究，在比利時的這份研究將同志及異性戀求職者的履歷以及職務的要求寄予人力資源顧問公司以及一般公司人資部門，請他們依據現有的資料判斷該公司要僱用哪位求職者。針對求職者(包含個人資料、教育程度、專業經歷以及個人性格)以及公司職務要求(公司資訊、職務名稱、工作內容以及公司福利等)均給了十分詳細的資訊。而本研究顯示了較過去不同的結果——其指出性傾向對雇用率沒有顯著的影響。研究者在結果指出了幾項可能的原因：(1)本研究提供了大量的求職者及工作資訊，有別於以往的研究提供的資訊較有限；(2)本研究的受訪者是人資專業人員，對禁止就業歧視法律較熟悉；(3)本研究設定的應徵職位是人資經理，在職業上有其代表性的限制；(4)最後一個可能的原因是地域，研究者指出比利時對於性傾向的態度相對開放與自由。(Van Hove & Lievens, 2003: 22-24)
6. 中國：依據愛白教育文化中心(2013)統計，7.04%的中國同志表示曾因性傾向的原因遭受拒絕僱用，而有 5.65%曾因此被解僱。
7. 香港：依據 Lau & Stotzer 之研究，香港同志族群有 7.7%表示因為性傾向而被拒絕僱用，2.6%表示被解僱或被要求自行離職，另外有 4.9%表示因感到壓力而自行離職。(Lau & Stotzer, 2010: 27)

上述有關僱用/解僱歧視的研究包含了統計調查以及控制組研究兩種類型。就統計調查的部分觀之，上述國家的同志族群曾遭受僱用及解僱歧視的比例不分美國、歐盟或中國及香港，均占調查群體的 10%以上。而就控制組研究的設計大抵上均是透過履歷的設計，在履歷中加入足以辨識其同志身分的經歷或特徵，並且與類似條件的異性戀者履歷一同遞交工作申請或評分。就其結果觀之，在美國、加拿大及奧地利的研究結果均顯示，不分男、女同志，其得到面試的次數或是在分數的評比上，均劣於異性戀者。比較特別的是在比利時的研究結果沒有發現同

志受到僱用歧視的證據，但研究者本身認為該研究屬於單一特別的結果，有其代表上的侷限性。

(三)升遷歧視—粉紅玻璃天花板現象

1. 美國：依據 80-90 年代初期的研究，美國同志族群被拒絕給予升遷的比例在 5-33%間，而有 3-24%因為性傾向的因素而被給予較差的考績。而 90 年代後的研究則指出受到升遷/考績歧視的比例在 10-28%間，並沒有顯著的改變。(Badgett et al., 2007: 2, 5-6)
2. 英國：英國大學教師協會的研究指出，在英國高等教育就業系統裡同樣存在著玻璃天花板效應。在控制年齡與性別變項後，男同志在高級研究人員 (Senior post academics) 中，相較於男異性戀，在人數及比例上呈現較為弱勢的情形；而在高級行政人員 (Senior post administrative staff) 的部分不僅呈現為弱勢，並且兩者的差距在行政領域比研究領域更為嚴重。(AUT, 2001: 7-8)
3. 法國：Laurent & Mihoubi 在針對法國同志進行的薪資差異分析研究中加入年資為變項。結果顯示，當同志與異性戀者在任職 1 年內時並沒有顯著的薪資差異，在年資 1-5 年間則存在顯著的薪資上差距，但這樣的顯著差距在任職 5 年以上的群組間又消失了。針對這個有趣的現象，他們發現是因為受到較嚴重歧視的同志勞動者被迫離開了任職公司，遺留下來的同志勞動者則是較少受到歧視的。他們認為同志勞動者在職場面臨「粉紅玻璃天花板現象」(Pink Glass Ceiling) (Laurent & Mihoubi, 2012: 514-515, 524)。
4. 中國：愛白教育文化中心(2013)的統計，中國同志有 14.8%因為性傾向的關係失去了升遷的機會，另有 4.23%受到進修訓練上的歧視。香港：4.4%的香港同志表示被拒絕升遷。(Lau & Stotzer, 2010: 27)

在同志之中是否存在所謂的「粉紅玻璃天花板現象」？就調查統計而言，覺得自身曾經受到升遷、考績或進修歧視的同志比例，在各研究的狀況中並不一致，部分調查結果在 5% 以下，而最高者也有超過 30%。而在英國的研究中就位居高等職位的人數與職場中各種性傾向者所佔的比例做比較，發現同志在高等職位上確實比例偏低。而在法國的研究中發現受到較嚴重歧視的同志被迫離開當下的職場，或許不像女性因為生育或家庭責任等原因而被迫離開勞動市場，但其年資無法累積以及升遷受阻的結果是一致的。對同志而言，職場確實存在著一定程度的粉紅玻璃天花板現象。

(四) 工資歧視

1. 美國：

- 依據 UCLA 威廉學院的報告指出，同志覺得自身在工資上受到歧視的比例在 10-19% 間。而根據現有針對美國的研究顯示，男同志以及男雙性戀者的工資比它們的異性戀男同事要少 10-32%。至於女同志的部分，其工資仍然比男異性戀少，但大部分研究都顯示女同志的工資比女異性戀同事要高出 6-31%，只有少數研究顯示女同志的工資低於女異性戀 2.2-2.7%，女雙性戀者少了 7%。(Badgett et al., 2007: 12-15)
- Elmsile&Tebaldi 的報告根植在美國 Current Population Survey 資料庫上。根據其分析的結果顯示，男同志的工資較已婚的異性戀男同事少 23%。而未婚的男異性戀者又比已婚者少 16%，因此他們推斷基於性傾向的原因所減少的工資在 7%。另外，他們針對產業的不同做出分析發現，在管理業(Management)，建築及地面清潔業(Building and grounds cleaning)，營建及提煉業(Construction and extraction)，以及製造業(Production)等四個產業中，男同志相對於已婚異性戀男同事而言，在工資歧視上呈現顯著的結果。在交通運輸與物料搬運業

(Transportation and material moving)也存在工資歧視的現象但相對不顯著，而這些行業大多是不需要直接與顧客接觸的藍領工作，也是傳統上以男性為主的職業。而在教育(Education)、照護(Healthcare)、烹飪及服務(Food preparation and serving)、銷售(Sales)、辦公支援(Office support)等產業中則沒有發現因性傾向而產生工資歧視的證據。而在女同志的部分，研究顯示她們賺得比已婚異性戀女同事要多15%，比未婚異性戀女同事多18%。(Elmsile & Tebaldi, 2007: 449-451)

2. 英國：

- 根據英國大學教師協會的研究報告，在年工資的部分男異性戀者平均為31,767 英鎊，男同志為30,248 英鎊，女同志為27,170 英鎊，異性戀女性為24,222，最低的是雙性戀者的22,238 英鎊。不過在控制年齡及其他變項後，在這份報告中工資歧視並不相當顯著。(AUT, 2001: 6-8)
- 英國學者 Arabsheibani 在2004、2005年針對英國同志工資歧視發表的研究結果顯示，男同志與有伴侶或婚姻關係的異性戀男性相比，確實存在薪資歧視的現象。而女同志相對於女異性戀者卻有薪資上的優勢，他指出可能是因為女同志並沒有婚姻跟育兒責任束縛的緣故。另外，他也指出了地域的差別，依據他的樣本顯示，居住在倫敦的男同志受到薪資歧視的程度相對輕微。(Arabsheibani et al., 2004: 352-353; 2005: 336-345)

3. 法國：男同志員工相較於他們類似條件的同事確實存在工資歧視的現象，在公部門少了5.5%，而在私部門少了6.5%。另外，不分公、私部門，在資深員工中男同志與男異性戀的薪資差距要大於兩者在資淺員工中的差距，顯示隨著年資的增加，對男同志的性傾向工資歧視情況更嚴重。另外，本研究沒有發現女同志受到工資歧視的證據。(Laurent & Mihoubi, 2012: 524)

4. 希臘：相較於已婚的異性戀男性同事，男同志的工資少了5.9%，男雙性戀少

了7.5%。而若相較於未婚的異性戀男同事，男同志少3.3%，男雙性戀少3.8%，也就是說因為性傾向而影響的減少幅度在3.3-5.9%間。另外，本研究指出沒受過高等教育的男同志/雙性戀者，其受到工資歧視的程度高於受過高等教育的男同志/雙性戀者。(Drydakis, 2012：2662-2664)

5. 澳洲：Carpenter 在澳洲針對女同志的工資歧視研究與在其他國家研究的結果不同。其根據 Australian Longitudinal Study on Women's Health 統計資料庫中約9,000個樣本的年輕女性，分析得出女同志比類似條件的女異性戀的工資要少了30%。此外，她分析上述樣本中的澳洲女同志比較容易在工作上遭遇騷擾，也面臨較嚴重的僱用/解僱歧視。(Carpenter, 2008：406)

薪資歧視一向是判別是否受到勞動條件上歧視的重要證據，因此依據數據統計來針對薪資差異進行分析研究在各國可說是十分常用的研究方法。整體而言，多數的研究都顯示男同志受到薪資歧視的情形十分顯著，特別是相較於異性戀男性步入婚姻狀態後，對無法結婚的男同志的薪資歧視顯得更為嚴重。而相對於女異性戀而言，女同志的薪資歧視並不明顯，但女同志的薪資仍少於條件相近的異性戀男性，這說明了在職場上同時存在性傾向與性別歧視，兩者並且交互影響。另外值得一提的是，在部分研究中顯示薪資歧視的嚴重程度會受到產業的影響。在 Elmsile&Tebaldi 以美國為背景的該份研究中指出，在傳統由男性為主的產業及藍領工作上，薪資歧視的現象較為明顯，而直接服務性質的工作薪資差異比較不顯著。

(五)其他福利上的歧視

1. 美國：同志族群面臨公司福利上的歧視多半來自於與婚姻、家庭有關的福利措施。Badgett 以健康保險為例，指出在2000年時，美國有61%的雇主為全職勞工提供健康保險的福利，而其中大多數的健康保險給付是可涵蓋至其家

庭的。但由於在美國多數州內，同志無法與其伴侶結為與異性戀同等的婚姻，以至於他們並無法從健康保險措施中受惠，形成明顯的福利歧視。雖然有部分企業願意將健康保險的範圍涵蓋至同志勞工之伴侶，但在 2004 年時這樣的企業也不過佔所有企業的 14%。(Badgett, 2007 : 20)

(六) 職場騷擾與霸凌

1. 美國：

- 依據威廉學院的報告顯示，90 年代後美國針對同志的研究統計其在職場上遭遇騷擾與侮辱的比例在 7-41% 間。(Badgett et al., 2007 : 5-6)
- 根據 Out & Equal 的調查，在 2002 年有多達 64% 的同志勞動者表示在工作場所聽過嘲笑同志的笑話，而在 2008 年比例雖然下降至 50%，但仍然是非常高的。甚至有 47% 在職場上聽見更嚴重的反同言論，另有 20% 則是直接受到同事言語或肢體上的騷擾。(Out & Equal, 2008 : 16-17)

2. 歐盟：就歐盟之調查，歐盟會員國有多達 67% 的同志族群在過去 5 年內，在職場上曾聽聞對同志的負面評價或目睹對同志進行騷擾行為。(EUFRA, 2013 : 17)

3. 英國：在英國大學教師協會的研究報告中指出，有 41% 的女同志表示曾受到職場上的騷擾行為，高於異性戀女性的 30%；而男同志則有 27% 表示曾受到職場騷擾行為，也高於異性戀男性的 19%。不分男、女同志，在職場處境上感到舒服的比例都較低，異性戀者也認為同志族群在職場上較不自在。有趣的是，表示曾受到騷擾的女同志中僅有 15% 曾提出申訴，而且她們表示沒有任何處理措施被採取。(AUT, 2001 : 10)

4. 中國：在愛白文化教育中心(2013)的調查中顯示，有 0.47% 的中國同志在職場上曾受到暴力對待，2.82% 受到性騷擾，受到言語訛笑及侮辱者多達 45.07%，並有 15.02% 被直接排斥在公司的集體活動之外。

5. 香港：13.3%的香港同志表示曾在職場上受到騷擾，並有 19.1%表示曾因性傾向而感到不被尊重。(Lau & Stotzer, 2010: 27)

我們很明顯的發現，同志認為自己在職場上遭遇騷擾或霸凌的比例，相較於認為自己受到解雇、薪資等類型歧視的比例高出許多，而若將問題假設為是否曾經聽聞同志遭受職場騷擾，則比例又更高了。這顯示了相對於僱用措施及勞動條件上的歧視來說，同志在職場生活中遭遇人際關係上騷擾的情況更為頻繁，而且感受更為直接。雖然這樣的騷擾行為並沒有直接對同志的勞動條件造成影響，但如前所述，職場騷擾與霸凌所營造出的敵意式工作環境不僅有損個人尊嚴，還會進一步影響勞動者的工作表現。並且在英國的案例中顯示，受到騷擾的同志提出申訴的比例相當低，即便提出申訴也並沒有得到應有的處理與重視。

總結以上，同志在僱用措施、勞動條件以及職場騷擾與霸凌等面向上，雖然根據性傾向、產業以及地域的不同，使得其受到歧視的嚴重程度不一，但整體而言，同志的性傾向特質使得其在職場上仍然存在遭到歧視的高度風險。較常見的反面證據來自於針對女同志的薪資差異研究，認為女同志的薪資比女異性戀者高，在 Arabsheibani 針對英國的研究中指出這可能是因為女同志沒有母職負擔的結果。然而這是否意味著對女同志真的不存在針對性傾向的薪資歧視？換個角度思考，女同志與女異性戀者除了兩者均為女性之外，是否存在其他條件相同的比較基準？若對於女性的薪資歧視主要是來自於其母職上的責任，使其無法專注於工作之上，那當女同志因為現有制度而使其沒有母職責任需要負擔時，女異性戀是否能夠成為女同志的比較對象，本文認為其實並非是沒有疑問的。

另外本文必須指出，上述研究中其實很少將同志出櫃與否列為研究的變項之一，但事實上出櫃與否對於同志研究來說可以說是不可忽略的面向，將此變項遺漏將可能使我們難以窺見性傾向歧視的全貌，因為即便出櫃同志跟未出櫃同志同

樣遭受就業歧視的茶毒，但他們遭遇到就業歧視的經驗可能完全不同，在下節中就將本文就將針對「出櫃」的議題進行討論與分析。

三、職場出櫃與否？性傾向就業歧視的隱藏面向

有關性傾向歧視的相關研究如上所述，普遍呈現出同志族群較異性戀確實普遍居於弱勢的地位。不過，觀察上述研究，大多數其實很少將性傾向歧視的一個核心問題列為變項—亦即同志是否於其工作場所「出櫃」的問題。由於性傾向不像性別、種族等具備外顯之特徵，而是屬於可隱藏之特質，同志若選擇不在職場上出櫃，在保密良好的情況下確實能夠隱瞞其不同性傾向之特質。然而我們必須問的是，出櫃這件事本身對同志的意義為何？為何同志必須在職場上隱藏其不同性傾向？目前職場上同志出櫃的狀況如何？又，不出櫃是否會對同志產生不利益的影響？概括而言，不出櫃的同志難道就不是就業歧視的受害者嗎？本研究認為這是在探究性傾向就業歧視時不可忽略的關鍵問題。

(一)出櫃—自我認同的建立

所謂的出櫃，其實是由一連串的個別經驗而連成的持續過程，用來表示向他人進行同志身分的自我揭露的歷程與範圍，所謂的他人包含了自己、朋友、家人、同事以及社會大眾等親疏不同的對象。(Collins & Miller, 1994: 457-458)性傾向歧視與種族、性別歧視的目標群體有一個十分明顯的不同，即在於性傾向並非是一個外顯的特質，甚至於也不是一個一開始就會受到同志本身自我認同的特質。根據研究發現，同志在其性傾向的認同上，大致上必須經過以下幾個不同的階段(黃玲蘭，2005: 34-36)：

- 性傾向的覺察：第一次自我感覺到自己的性傾向，但尚未對任何人揭露，伴

隨而來的困惑使得同志開始思考自己與異性戀者間存在的不同之處，由於孤立無援的緣故，因而普遍伴隨著心理上的孤獨感，並可能發生社會疏離。

- 測試與探究：開始試圖試探他人對於同志的態度，也開始接觸有關同志的資訊與網絡，部分的同志會開始向其他同志或親密的朋友出櫃。
- 同志認同接受：開始嘗試著去接受自己是同志的事實，並且擴大與其他同志及同志團體的交流。但對於自己的同志身分仍然難以完全擺脫負面的態度，一開始仍會存在抗拒與排斥，對於向外界出櫃的範圍仍然有限。
- 同志認同統整：能夠統整他人及自己對於同志的正向看法，理解到自己與同志族群的連結，之後開始產生正向的同志認同，並且在漸趨穩定後開始擴大出櫃的範圍。

由上可見，當個別同志覺察自己的性傾向與多數人不同時，很少有同志是一開始就能欣然接受，絕大多數都需經過內心矛盾與衝突的過程。對於自我與他人的如此不同，能否被接受的焦慮成為壓力的來源，以至於並非所有的同志都能發展到認同統整的階段，端視個人內在與社會文化脈絡間的互動經驗是否良好。(黃玲蘭，2005：34，50)而且，即便到了自我認同已經十分確定的階段，是否就願意在所有私人及非私人的情境下做出向他人出櫃的選擇則又是另一個未必然，除了受到個人所處整體環境、當下氣氛的影響外，出櫃對於同志的自我認同以及未來生涯發展亦是一大關鍵。每次面對不同他人與不同情境，選擇是否出櫃以及出櫃的經驗，在同志的整個自我認同發展歷程中都扮演重要角色，得到的回饋係屬正向或負向，將決定同志對自我的性傾向認同抱持的態度。而這樣連續的性傾向認同歷程，對其生涯發展或職業選擇有著相當的影響。(郭豐慶，2010：21)簡言之，出櫃的動作對於同志而言除了是尋求他人認同外，也是尋求自我認同的表現，是否能完成對自我的正向認同端視其能否自在的出櫃以及每次出櫃的經驗而定，而這樣的認同發展歷程在相當程度上會影響其對於職涯發展的抉擇。

(二) 職場出櫃與否？一個困難的決定

如上所述，出櫃的行為及經驗對於同志而言並不僅是象徵性的意義而已，對其自我人格及職涯發展也確實存在實際的影響。而勞動作為多數現代人的共同經驗，自學齡後到退休前的多數時間，職場都是我們社會生活主要場域之一，在這點上同志與異性戀者並無不同，然而由於性傾向的不同，使得同志的職場勞動經驗與異性戀間存在差別，在職場出櫃與否成為同志不得不面對的兩難問題。

Griffith & Hebl 針對出櫃考量因素的研究結果，將同志是否願意在職場上出櫃的主要原因分為組織支持及個人差異(Griffith & Hebl, 2002: 1192-1193)：

- 組織支持(Importance of organizational supportiveness)
 - 雇主及同事對於同志的態度：職場氣氛具有重要的影響，雇主及同事對於性傾向多樣性的議題接受程度與同志是否選擇出櫃有直接的關聯。
 - 是否存在同志支持措施：企業中是否存在明確的反性傾向歧視政策以及對同志友善的措施，對於同志而言是判斷在該職場中出櫃是否安全的重要標準之一。
- 個人差異(Individual differences)
 - 個人對出櫃的重視程度：每個同志對公開自己的性傾向特質的態度不一，有些同志不論在何處，只要不出櫃就覺得不自在，而有些同志認為不需要過度強調與表達自己與他人的性傾向差異。
 - 自我接受的程度：即便外在環境對於同志的態度是友善的，但若同志對於自我性傾向的認同趨於負面，則其對於自我揭露就可能抱持著比較保守的態度。
 - 對外出櫃的程度與範圍：出櫃範圍較廣、較深入(如向朋友乃至於家人等)的同志，相較於仍然完全沒有出櫃的同志，對於職場出櫃較不畏懼也比較不焦慮。

而若針對上述的原因做更為深入的分析，不難發現不論是組織支持或是個人的差異，其實都是源於對出櫃後產生負面後果的恐懼，也就是說，身處於受異性戀霸權的社會與職場，才是造成同志出櫃與否兩難局面的真實。由於這樣的異性戀文化霸權自青少年時代便不斷重演，在學校經歷過那些同儕對不同性傾向、性別氣質表現出的負面戲謔態度，社會環境對於同志的不友善其實他們內心有著深刻的認知，以至於每次在進行是否出櫃的考量時，都不免會回到過去青春時期那種重新界定自我認同的不確定感。(黃玲蘭，2005：34) Levin & Leonard(1984：703)分別針對男同志及女同志所進行的研究顯示，60%以上的同志認為他們若在工作場所出櫃，必定會招來歧視、騷擾或者是暴力對待。而職場出櫃所招來的就業歧視往往是正式或非正式的歧視同時存在。正式的就業歧視是指遭受僱用措施或勞動條件上的差別對待，如薪資的不平等、升遷機會的受阻等，直接侵害同志受平等待遇之權利；而比起正式歧視的可觀察與易規範，非正式就業歧視對同志所造成的心理壓力可能更為普遍且嚴重，包含言語及行動的騷擾行為，前者如嘲弄、流言或揶揄等社會疏離行為，後者則如排擠、肢體騷擾及暴力傷害等行為，同時包含了生理及心理上的創傷(Levine & Leonard, 1984：700-710；Corrigan & Mattews, 2003：239；陳禹函，2010：8-9)。在欠缺足夠的組織支持或自我正向認同的情況下，由於無法確定出櫃造成的結果係屬正向抑或負向，或甚至可預見出櫃後將產生歧視的不良狀況，為了避免使自己受到那些生理、心理上的創傷以及不平等待遇，繼續藏身櫃子內往往是同志面對異性戀文化職場時不得不的選擇。

(三)同志職場出櫃狀況調查

而再回到性傾向就業歧視來談，根據上述有關出櫃因素分析的相關研究觀之，在工作職場上選擇不出櫃的同志主要是為了避免遭到就業歧視。確實，由於性傾

向並不像膚色、性別那樣屬於肉眼即可觀察的特質，當同志選擇隱藏自己不同性傾向的特質時，工作場所的同事、主管並不一定能夠知悉其同志的身分。而當我們理解到這個問題後，下一步必須掌握的是工作現場的數據，也就是究竟在職場上會選擇出櫃的同志比例有多少？職場內的出櫃行為是否會因他人的身分不同而有所區分？相關的調查事實上目前並不多見。

在台灣，目前還沒有進行過類似的調查研究。以鄰近的中國而言，同志維權組織愛白文化教育中心(2013)的調查結果顯示，會在工作中完全公開自己的性傾向者在中國僅有 6.29%，選擇向部分友好的同事公開者有 45.63%，其餘的 47.62% 的受訪者仍然選擇完全保密。

而若以美國而言，依據哈佛商業雜誌(Harvard Business Magazine)在 2011 年 7 月號所公布的調查結果顯示，有 48% 的同志仍選擇在工作場所內完全保留自己的性傾向(Hewlett & Sumberg, 2011)；而 Out & Equal 自 2009 到 2011 年的貫時調查結果則顯示，同志在職場出櫃的比例有逐年提高的跡象，但整體而言，同志在職場出櫃的比例至今仍未超過半數，低於向朋友出櫃的 83% 及向兄弟姐妹出櫃的 61%，呈現公領域與私領域之間存在落差的狀況。而該調查另外發現，將職場內的他人區分為同事、上司經理以及人資人員(Human Resources Staff)等三種身分時，會向同事出櫃者佔 48%，依性傾向的不同區分的話，女同志達 62% 最高，男同志則有 60%，雙性戀者則僅 35%；會向老闆及經理出櫃的比例則為 40%，男同志 56%，其次是女同志的 44% 及雙性戀的 21%；至於會向人資人員出櫃者，僅有 26%，同樣呈現出關係遠近的差別。(Out & Equal, 2011)

由上述結果可見，不分中國或美國，選擇在職場完全不出櫃的比例均達半數，即便選擇出櫃大多數也是選擇部分出櫃，僅向較親近的同事出櫃。完全公開性傾向，或是向公司管理階層與人資人員等具有實際權力決定僱用措施及勞動條件者出櫃的同志比例顯然是相對較低的。Out & Equal 的調查指出由於近年整體社會氛圍相較過去漸趨友善，且美國企業多採取同志友善的僱用政策，故職場同志出

櫃的比例確實逐年提高，但完全不出櫃的同志仍然超過半數，這表示了同志對於職場出櫃仍然多有顧忌。由出櫃仍會考量他人職務位階這點或許可以提出解釋，人資人員及主管有權力決定僱用措施及勞動條件這點，無庸置疑地是一個不可忽略的因素。簡言之，在目前的職場實況上，同志認為在職場上出櫃會提高其遭受就業歧視的風險這個現象並沒有產生根本性的改變。

(四)不出櫃等於沒有歧視？

當同志選擇不出櫃時，在職場上或許確實能降低其遭到顯性歧視的風險。然而真正的問題在於，在職場上不能出櫃這件事本身是否就已經是一種遭受歧視的狀況？如上所述，出櫃的良好經驗對於同志建立自我的正向認同有著關鍵性的影響，然而當這樣的認同建立在職場上遭受壓抑，以至於同志必須隱藏自己的性傾向特質時，這種不能出櫃的狀況與目前定義上的就業歧視是否存在著不同？其中關鍵在於，在職場上無法出櫃這件事本身對於同志是否確實存在負面影響？

若以現有的調查數據來看，在哈佛商業雜誌同一調查中指出，在職場上即便未出櫃者隱藏了自己的同志身分，使得他們在外表與氣質上看起來與其他異性戀同事並無區別，但就其調查的結果分析，事實上他們仍然沒有辦法在職場上取得與他們的異性戀同事一樣的發展條件，在心理壓力及職涯發展上仍舊居於弱勢，甚至還不如已經出櫃的同志(Hewlett & Sumberg, 2011)：

- 未出櫃者在職場上較出櫃者感到更為孤獨：42%未在職場出櫃者在職場上感覺孤獨，而出櫃者只有 24%。
- 未出櫃者自我感覺職涯受阻的程度較高：多達 52%在職場上的未出櫃者感覺職涯受阻，已出櫃者較低為 36%。這種狀況在中階管理職員工尤其明顯，多達 70%沒有出櫃的中階經理人有這種感覺，然而即使是出櫃者，也有 51%有這種感覺。

- 未出櫃者平均工作年資短：未在職場出櫃者其在單一份工作的平均任期低於 3 年的高達 73%。

學者 Day & Schoenrade(1997:157-161)以郵寄問卷的方式，針對出櫃同志、未出櫃同志及異性戀者等三類共 900 位受雇者，進行了出櫃與否對於同志受雇者工作態度(Work attitudes)影響的研究。該研究假設未出櫃的同志在工作態度上會比出櫃同志及異性戀者表現的更為負面。而最終的結果則證實了這項假設，在組織的情感承諾(affective commitment)、工作滿足(job satisfaction)、管理支持(perceived top management support)、角色混淆(role ambiguity)以及工作-家庭間的角色衝突(work-home role conflict)等變項上都達到了顯著的程度，出櫃的同志在這些面向的感受都要好於未出櫃者。一些研究指出可能的原因是，在職場中被迫隱藏自己的性傾向特質，會導致同志在職場的人際互動中感到壓力與不安，進而提高了在工作呈現較負面態度的可能性。(Kronenberger, 1991 : 40-44)

在英國，同志組織 Sonewall 於 2008 年發表了《Peak Performance: Gay People and Productivity》調查報告(2008:4-11)，內容針對 107 位在公、私以及第三部門工作的同志勞工(同時包含出櫃及未出櫃者)，以面談及焦點團體的方式進行了出櫃與否對其生產力影響的質性訪談研究。研究結果顯示，在職場內隱藏其性傾向對於工作效率、同事及客戶間的人際關係建立、自信以及工作動力(motivation)都存在負面的影響。許多未出櫃的同志在面訪時提到，在職場內由於密集的人際接觸，使得他們必須不斷想方設法地隱藏其性傾向，導致根本無法將專注力完全集中在工作上，進而降低了他們的工作表現與效率，長期來看對於其職涯發展的影響並不見得小於顯性的歧視。所有參與研究的同志勞工都認為，若他們能在職場上出櫃，就能取得更好的工作表現，包括有較高的自信及動力，也較容易與他人建立關係。然而正如本文所一直強調的，由於職場中對於性傾向議題的保守與不可言說，在職場出櫃並不是個容易做下的決定。

根據以上研究顯示，同志在隱藏其性傾向特質的狀況下，雖然可以避免被拒絕僱用或顯性的歧視，但在工作表現以及職涯發展上則確實存在不利益，而這樣的不利益所導致的結果事實上可能與顯性歧視所能達致的結果是相一致的，亦即較差的勞動條件以及被侷限的升遷機會。

然而回到現行對於就業歧視的定義觀之，未出櫃的同志受到的不利影響是否屬就業歧視？又是否能在現行就業歧視法制內得到救濟？所謂就業歧視是指雇主針對勞動者之個人特質，在未有合法抗辯事由的情況下，對不同勞動者予以差別對待，而導致侵害勞動者受平等對待權利的情況而言，其下又可區分為直接歧視及間接歧視兩類。就直接歧視而言，其成立需要雇主直接就勞動者之個人特質施以不利益待遇之措施，在同志隱藏其性傾向而雇主確實不知悉的情況下，針對同志的直接歧視似乎是不可能成立的，除非未出櫃的同志可以證明雇主透過其他方式知悉其性傾向；而就間接歧視而言，係指雇主看似中性的僱用措施卻造成具特定個人特質的勞動者遭受不利益待遇而言，對於未出櫃同志而言，是否可能循間接歧視的控訴方式成立就業歧視？間接歧視並不需要雇主針對特定個人特質進行差別待遇，只要雇主的僱用措施對具特定個人特質勞動者造成不利益即可。然而，先不論間接歧視較直接歧視的控訴而言審查標準本來就較為嚴格，這裡的問題一方面出在於以下兩點：第一個問題則與直接歧視面臨的問題類似，也就是性傾向做為一個相對而言可以被隱藏的特質，未出櫃的同志本來就是在兩難之間選擇了不出櫃，即便雇主的特定舉措確實對未出櫃同志產生不利影響，但是一旦提出控訴就等同於公開自己的性傾向，這導致未出櫃同志除非在再也難以忍耐的情形下，幾乎是不可能違逆自己當初不出櫃的選擇而去提出就業歧視的控訴。二則，由以上不出櫃對同志勞動者的影響研究觀之，對未出櫃同志勞動者的不利影響絕大多數並不是由於雇主的特定作為，而是來自於雇主的不作為。更精確的說，其實並非雇主的特定舉措造成未出櫃同志的弱勢，而是更為嚴重且全面的異性戀文化霸權及恐同意識宰制了社會結構及職場，導致同志恐懼在職場中出櫃而引起

的壓力與不安影響其工作表現，進而使其在職場中落入較為弱勢的處境。如此一來，除非法規規定雇主有改善職場異性戀霸權文化的作為義務，否則只單靠就業歧視禁止的規定而言，對於未出櫃同志來說幾乎等同於沒有提供任何保護。

但我們必須認知到，就業歧視之核心精神在於保障受雇勞動者受平等待遇的權利，未出櫃的同志勞動者由於職場中異性戀霸權文化的影響，導致其處於壓力與不安的狀態之下，以至於在工作表現及職涯發展上與異性戀勞動者其實並不在同一個起點之上，就這一點而言，未出櫃的同志無疑是就業歧視的受害者。然而，由於性傾向屬於可隱藏之特質，即便將性傾向納為禁止歧視之類別，但接近半數的同志仍因為懼於出櫃帶來的負面影響，選擇在職場上隱身而無法在就業歧視法制中得到保護，成為就業歧視防治上被遺漏的一群，無疑需要思考透過其它方式介入的可能性。



第四章 積極行動措施：由消極到積極的平等權

一、平等權的發展—由消極的平等權到積極的平等權

(一)國際人權體系：個人性傾向特質的發展是人權嗎？

「天賦人權」，立基於自然法之人權思想早已是當代現實政治中不可忽視的議題，透過國際組織的推展及與在地倡議性組織的連結，人權運動成為一股龐大的政治力量，以至於現代國家在治理上必須避免任何可能對人權形成侵害的法律政策，或者至少必須予以遮掩，以免落人口實。有關國際人權體系的建構，最早可以回溯至〈美國獨立宣言〉及〈法國人民與公民權利宣言〉中那種對抗國家強權以追求個人自由權利的精神，至於近代國際人權體系的確立，則是始於〈聯合國憲章〉。在經過二次大戰與無數、空前的犧牲後，體認到戰禍對人類生存之危害，聯合國的建立及〈世界人權宣言〉的誕生開始了「人權國際化及國際法人道主義化」的進程。隨後，〈公民權利與政治權利公約〉、〈經濟、社會與文化權利公約〉及〈發展權利宣言〉等重要人權文件，以及各種重疊的全球、區域與國家組織機構及公約構成的現代普遍人權概念，在全球化過程的過程中被逐步確信與推展。(國立編譯館主譯，2009：14-37)

由上述人權文件所建構之國際人權體系，法國法學家瓦薩克(Karel Vasak)認為可以歸納為「三代之人權」：第一代人權追求自由權，源自於十七世紀以降的自由思想，要求法律形式上對每位公民的平等對待，主要包含了公民及政治參與之權利，屬於消極的個人權利；第二代人權講究社會權，回應十九世紀以來的社會主義思潮，要求國家為個人之生存提供基本條件，主要包含了社會及經濟上的各項權利，屬於積極之個人權利；第三代人權則是發展權，來自二次大戰後第三世界國家反對帝國主義，以及對全球資源重新分配的渴求，它包括自決權、發

展權、環境權與和平權等，屬於集體人權而非個人人權。(徐正戎&呂炳寬，2010：75-80) 在國際人權法傳統上對於政府責任十分強調，一方面認為政府負有不侵害人權之責任，必須掌握境內所有活動，懲罰侵害人權作為者，另一方面也負有積極作為以促進人權發展的責任。(國立編譯館主譯，2009：30)簡言之，人權的項目隨著時間的推展而增加，國家對於人權有避免侵犯以及積極促進的雙重責任。

而一般來說，擴大人權保障範圍的方式有二，一則如上所述的增加權利項目，另一則是透過享權群體的擴大，逐漸使權利具有普遍性。(郭秋永，2012：530) 如此一來，有一個問題在於，雖然國際人權體系不斷擴大其涵蓋，但個人性傾向特質的發展是否在國際人權文件保障的範圍之內？睽諸上述所有的人權文件，均未有明文提及對個人性傾向之保障。在〈聯合國憲章〉雖然包含了無差別待遇條款，卻沒有提及少數族群權利，而在〈世界人權宣言〉及兩公約草擬的年代，由於性傾向議題尚未受到應有的關注，甚或被視為禁忌的話題，即便已不乏美國金賽博士報告(Kinsey Reports)的出版，但在後續學術研究尚未出爐及性傾向歧視問題未被普遍重視的情況下，在當時沒有被納入人權文件之內似乎也非不可想像之事。(國立編譯館主譯，2009：33；許秀雯，2012：36)

然而，在國際人權文件中被隱身，是否即意味著性傾向不在人權保障的範圍內？事實上並非如此，許多學者見解都不贊同這樣的看法。學者米契爾(Donn Mitchell)認為，在〈世界人權宣言〉的訂定本身就保留了擴張享有此一宣言保障的少數群體的可能，而且該宣言基本上是針對納粹大屠殺而來，同性戀在當時也是屠殺的目標群體之一，因而米契爾認為該宣言的保障範圍擴張至同志群族也是合情合理。在《哈佛同性戀期刊》(Harvard Gay and Lesbian Review)中也指出，我們對於人權的理解不應該是排除某些少數族群享有人權的機會，那並不是人權真正的理念與價值所在，反而應該要將社會中所有受壓迫群體包容入人權的保障範圍。而這樣對於人權的理解，已經被許多的司法判決所採納，包括了在1981年歐洲人權法院判決同性戀禁令違憲、2003年美國聯邦最高法院判決德州

的性悖離(Sodomy)禁令違憲、2013年美國聯邦最高法院裁決聯邦政府不得將婚姻的定義限定於異性伴侶等，還有許多國家的憲法法院(如加拿大、南非等)對於性傾向歧視都做出一致的判決。而在立法上，許多國家訂立了性傾向歧視禁止的法律，逐漸也有國家、地區通過了同性婚姻或伴侶的制度，給予同志族群成家的保障。(葉宗顯等譯，2012：233-235；許秀雯，2012：36-41)根據以上，在在顯示了雖然個人性傾向特質發展沒有在國際人權文件中被具體明文的保障，但給予其人權上的保障正在國際上及部分國家內逐漸形成共識卻是一個不爭的事實。

而最新的發展是，在聯合國層級也開始針對性傾向議題做出了正面的回應。在2011年6月17日，聯合國人權理事會在23國贊成、19國反對及2國棄權的情況下，首度通過希望透過人權高級專員(OHCHR, Office of the High Commissioner for Human Rights)針對世界各地同志族群及跨性別者的人權狀況作出調查的決議，這表示聯合國開始正視性傾向少數受到歧視的問題。而在同年12月，該份專題官方報告出爐，該報告強調對於性傾向及性別氣質的歧視，透過制度化及非制度化的形式普遍存在，包含法律上的罪刑、暴力虐待等，以及其他在社會制度上的歧視(如家庭、就業、教育以及性別身分認可等)。該報告指出，同志族群亦享有國際人權法之保護之權利，涉及性傾向歧視之法條違反國際人權法中人人平等的精神，與性傾向有關之暴力更會直接威脅同志之人身安全。該報告呼籲各國履行國際人權法所賦予的責任，積極改善同志族群的社會地位與生存狀況。在2012年3月7日的聯合國人權大會上，聯合國正式審議通過此份報告書成為人權理事會第19屆會議的正式文件，這無疑是聯合國及國際社會在性傾向人權議題上的一大進展，將對性傾向的保障正式列入了國際人權文件之中。(UN, 2011：23-24；廖彥喬，2012：58-60)

(二) 平等權與社會正義—向積極平等權之保障邁進

在所有的人權項目中，就業歧視，也就是對不同特質之求職者、勞動者採取差別待遇的行為，所違反者為「平等權」之平等對待精神。然而對於何謂平等權？又平等權如何能實現？隨著國際人權體系的發展及對社會現實的觀察，在學理上出現了「形式平等」及「實質平等」兩派的爭論。

在〈聯合國憲章〉及〈世界人權宣言〉中，對於平等權的樣貌有了初步的勾勒。在〈聯合國憲章〉序言中寫道：「重申基本人權，人格尊嚴與價值，以及男女與大小各國平等權利之信念。」而這樣的理念在〈世界人權宣言〉得到進一步的擴充，在該宣言中聲明：「對人類家庭所有成員的固有尊嚴及其平等和固有權利的承認，乃是世界自由、正義與和平的基礎。」並在第一條中即言明：「人人人生而自由，在尊嚴和權利上一律平等。他們賦有理性和良心，並應以兄弟關係的精神相對待。」第二條則指出：「人人有資格享有本宣言所載的一切權利和自由，不分種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍或社會出身、財產、出生或其他身分等任何區別……」大抵上，在兩份國際文件中對於平等權的描述在於—所有人類均生而自由，並且享有基本人權，不因其身分、階級或其他個人特質之不同而有所區別。這樣的理念為現代憲政國家所承受，並列為立國的基本原則，國家在憲法上肯認了所有人民一致平等，在施政上有平等對待人民之義務，不得任意予以差別待遇。(廖元豪，1996：2)

事實上，沒有任何學派會否認平等權在現代的重要性，然而應採行何種措施來達致平等權所追求之人人平等境界？不同學派的看法就未必一致。針對此點，威斯特(Robin West)曾以美國之進步主義、保守主義憲法學為論述框架做出精闢的討論。威斯特認為，針對如何達致平等之路徑這個問題，保守主義憲法學者主張應採取「形式平等」之方式。本派學者認為憲法的目的在於維持自由市場經濟不受干擾的運作，因為在完全自由的情況下人人均能享有同等的發展機會。因此，

政府所採行的措施應該是維持自由市場運作框架的策略，而非採取直接的介入。在這樣的思維模式下，本學派學者基本上認為所謂平等原則是針對個體保護而言，若有遭受不平等待遇者，對其補償應該針對直接受害的個人，並不包含遭受結構性原因歧視之群體。換言之，本派學者假設了存在一個完美的與狀態，在該狀態下人人均無分別，而憲法的目的在於使現實能不偏離該理想制度與狀態，平等原則的設立只是要保障每位人民不受制度之歧視，使其在市場上享有公平參與競爭的機會，因而又稱為消極之平等；進步主義憲法學學者則與保守主義者大不相同，其主張憲法之功能應該是致力於達成「實質平等」，兩者之所以有這樣的區別是因為進步主義學者觀察到當前社會現實下，各種社會群體間存在資源及社會階級上的不平等，即便在盡力維持形式上平等狀態之下，這樣的資源及階級差異並沒有縮小，反而在原有差距的基礎上日趨擴大。因而進步主義學者認為，平等原則需具備積極促進社會地位實質平等的功能，其特別強調平等並不是維持現狀，而是必須要去改變現狀，以積極作為的方式消除階級及資源上的不平等。因而達致平等的方式就不會只是對於對個人的差別待遇禁止以及公平競爭機會保障，政府必須採行特殊的優惠措施來「矯正」權力與資源分配不公的社會現象，而這樣的矯正措施不僅限於個人，也針對遭遇結構性歧視的群體實施。簡言之，本派學者認為平等原則之重點不在形式上之制度，而是要使每個人都能享有權力與資源的真正平等，讓社會階級能不斷受到挑戰與解構，國家對於此並有其積極作為之義務，故又稱之為積極之平等。(West, 1990: 641-643; 廖元豪, 1996: 37-40)

透過自由平等主義學者羅爾斯(John Rawls)及新馬克斯主義學者楊(Iris Marion Young)在社會正義領域的論述，將有助於我們對於積極平等權有更深一步的理解。羅爾斯在其名著《正義論》(《A Theory of Justice》)中，對於一個正義社會的想像，一方面繼承了自由主義形式平等的傳統，一方面又顯露其對弱勢的關懷與社會現實的認知，使得其思想相較於海耶克或傅利曼等新自由主義者較為偏左，並綜揉了形式平等及實質平等之內涵。羅爾斯的理論立基於「無知

之幕」之上，而後衍生有關正義原則的運作則仰賴兩項原則——「自由原則」(The Liberty Principle)及「平等原則」(The Equality Principle)，而這兩個原則間存在著先後順序的差異。相對於社會契約論所主張的自然狀態，羅爾斯虛擬了無知之幕的情境，他認為人具有道德能力(Moral powers)，但在進入社會後會受到既存社會結構的影響而蒙蔽，只有預先在無知之幕之內，尚未受到社會結構的影響之時，人才能不存在任何私心以及對個人特質的偏見，以其道德能力去訂定符合公平正義的運作制度規則來分配社會權力與資源。而且由於無法預見自己初入社會後會進入何種社會位置，在無知之幕內的人必定會從最不幸者之角度進行制度設計的思考。而羅爾斯認為，在無知之幕之內的人們最終會選擇自由原則及平等原則作為社會運作之依循(李少軍等譯，2003：56-85，109-112；朱敬一&李念祖，2003：8-11，18-21；張福建，2006：4-10)：

- 自由原則：羅爾斯認為，正義能夠實現與否端賴每個人在一個完備的體系下(a fully adequate scheme)都能享有基本自由(basic liberties)，該基本自由所指的是參政自由、言論自由、良心自由、思想自由、人格自由、財產自由以及正當法律程序等。而且個人所享有的自由權，與其他人在同體系下所享有的自由權不僅彼此相容，並且是具有同等價值(Fair value)的，每個人在體系內均須被確保獲得平等的自由權，這主要是要保障每個人都能在公平的情況下參與社會。基本自由在其「核心應用範圍」(central range of application)之內不容侵犯，並且對其的應用應該要受到最大的尊重。若個人基本自由的行使受到不當的限制，則等同於規範社會資源配置的制度遭到破壞，那麼權力及資源分配的平等就不可能實現。
- 平等原則：平等原則是第二項正義原則，之所以提出此項原則，是因為羅爾斯認為社會及經濟上的不平等並非完全不能被容許，但是這樣的不平等必須在公平機會(Fair Equality of Opportunity)及差別原則

(Difference Principle)等兩項條件之下才能被認可。所謂公平機會原則是指社會上的各項職位都必須對所有人開放，保障具有相等才能即企圖心的個人，不分其性別、種族、膚色以及階級等，都能有同等取得該職位的機會。因而在教育、稅制以及就業的制度設計上，應該摒除任何身分上的區分，亦即排除所有的偏見與歧視，使每個個人擁有同等的起點；而差別原則又稱作極大化弱勢(The maximum equity criterion)準則，之所以提出此項準則是由於社會中的個人因為先天或後天的差異難免存在成就上的落差，羅爾斯並非想要彌平這樣的成就落差，但認為社會制度的設計本身必須要能夠確保社會結構中處於最不利位置的成員獲得最大的保障，以能提升弱勢者的成就為前提。

簡言之，羅爾斯的正義理論基本上仍致力於建立一個人人享有同等自由及平等機會的社會，但他也觀察到了現存社會階層的分化，這種歷史的產物使得我們早已偏離了公平社會的理想狀態。為了解決這樣資源分配不平等的現狀，羅爾斯另外提出的差異原則容許針對最弱勢的成員提供較多的保障，在一個不公平的社會中這樣的措施並不違背正義原則，這使得羅爾斯的正義理論與新自由主義主張的形式平等有所區別。(Nagel, 2003: 82-84; 李少軍等譯, 2003: 90-96)

而楊在其著作《正義與差異政治》(《Justice and the Politics of Difference》)中指出，羅爾斯的正義理論雖然較新自由主義者來說偏左，但兩者事實上仍同屬於「分配典範」(Distributive Paradigm)的一環。楊指出，分配典範是當代政治哲學最流行的理論，由於該典範將社會正義等同於「道德上的適當分配」，因而十分重視分配制度的公平無私，分配者必須依制度將外在的社會資源(同時包含物質與非物質的)，無視差異地同等分配予每個個人，再依每個成員獲得的資源數量評估是否符合正義，並對居於弱勢的個體採取特別的保障。楊指出，在分配典範中每個個體相互分離，等候著一個公正無私的分配者，將社

會資源分配給每個個人，而分配典範理解分配是否符合正義的方式，僅是透過檢視每個個人所獲得的資源是否相等，分配典範的正義社會是靜態的，沒有關注到社會資源分配的動態過程。因而，楊對分配典範主要的批評如下：

- 分配典範預設了公正制度的存在，因而不檢視現存的制度本身是否符合正義，即便對弱勢者採行特殊的保障措施，但該措施的決策若仍由優勢群體所掌握，則所謂的公正制度就不存在。
- 分配典範看重分配的結果，卻忽視分配的社會過程。權力、職位、自尊等非物質性的社會資源不應被視為可量化、可分配及可比較的結果，而應被理解為一種社會關係，許多非物質性的社會資源本身就參與了決策的社會過程，並非決策的結果。
- 分配典範只見個人與國家之間的關係，卻忽視了在社會中其實存在著許多相對的社會團體，使得分配典範對社會現實的理解過於侷限。

雖然楊對於分配典範提出了諸多有力的批評，但事實上楊的批評並非是要顛覆分配典範。她仍然認為分配典範的理論有其存在的價值，在討論社會正義必然要討論物質性社會資源的分配。不過，楊認為在許多非物質性的社會資源上正義就無法用分配的概念去理解，因為非物質性的資源是一種社會關係，而社會關係跟分配的概念截然不同。因此她提出了「宰制」(Domination)與「壓迫」(Oppression)的概念，用來理解社會資源分配動態過程中的不平等。所謂宰制，是指對自我決定的制度性限制，而壓迫則是指對自我發展的制度性限制，兩者都是針對分配的社會制度限制著眼，因此也可以說，楊的正義概念之不同之處在於，她所談的正義其實是屬於「使能」(Enabling)的範疇，受到壓迫與宰制的社會團體，必然會遭受到剝削及邊緣化的命運。「差異政治」(Politics of Difference)則是她提出的解決方式，差異政治並非是要將所有社會團體一視同仁彌平差異，

而是要正視不同團體間存在的差異，肯定差異的價值，並對受到壓迫與宰制的團體予以優惠對待，藉以擺脫單元霸權並真正呈現社會的多元性。如此看來，楊事實上是針對分配典範的不足提出了補充，使所謂社會正義的內涵能夠更為全面。(Young, 1990: 15-38; Lötter, 1999: 90-95; 郭秋永, 2012: 531-557)

總的來說，從新自由主義、羅爾斯再到楊，我們可以看見平等權概念的發展存在著一道清楚的光譜與脈絡，也就是由形式平等、分配典範意義下之實質平等，再到講求不同社會團體在權力上的實質平等。除了主張形式平等的新自由主義之外，羅爾斯跟楊在社會正義的論述上雖然在關注焦點上有著分配結果及分配制度上的不同，但其共同點在於皆注意到既存社會現實的不平等，而他們認為這樣的不平等是無法單純透過形式上的平等來彌平的。因而，兩者對社會正義內涵的理解，均認為在不公平的現況之下，得透過優惠待遇或差異政治，給予居於弱勢者較多的保障，這種措施最終的目的在羅爾斯看來是要達成分配上的平等，而對楊而言是要達成使弱勢的社會群體有其發聲之權力，但實際上兩者並非衝突，反而有其相輔相成的可能。一般而言，這類型優惠措施在國際上常以積極行動措施的姿態出現，在下節中本文就針對積極行動措施之內涵進行論述。

二、積極行動措施及其於性傾向領域之適用

(一)積極行動措施之定義、發展及其類型

所謂積極行動措施之實施，如前所述，是為了社會正義的實現，以期能保障公民之實質平等權。該措施針對在過去遭受社會結構歧視而受到不利益對待的弱勢群體(如少數民族、女性等)，在特定領域上(如教育、就業等)對其採用特別優惠之政策或方案以進行補償，使其不致於遭到社會排除的命運。簡單而言，積極促進措施的目的在於促使優勢團體與受到社會結構歧視的弱勢團體間資源的重

新分配，並提高弱勢團體的社會參與能力及其在分配制度上的能見度與代表性。這一方面是為了彌平過去的歧視，促使社會結構能重新調整，另一方面則是意在促進社會團體能發展其多元特質。(Gomez & Premdas, 2013: 5-6; 范盛保, 2009: 75; 焦興鎧, 2009: 54)

事實上，對特殊群體實施優惠的差別待遇措施並不新鮮。自古以來，在世界各地都存在對於老人、退伍軍人及身心障礙者實施的優惠措施，這樣措施不僅歷史長久，且向來都被視為理所當然而鮮少遭到抗議。這是因為在過去優惠措施只是被視為社會救助性質，其目的只是單純地意在改善個體的物質與社會生活。然而，在二次大戰及 60 年代民權運動之後，當時除了對於膚色、種族、宗教、性別等弱勢群體歧視禁止的法律紛紛出爐外，積極行動措施也開始嘗試在這些長期受到社會結構排除的群體身上實施，這使得該措施的實施開始充滿了爭議。爭議來自於，一則使得政府在積極行動措施上的開銷擴大，另則積極行動措施較過去的優待待遇被賦予了更深層的意義，不再僅是改善其表面上的物質生活，還必須處理更為基進的社會結構問題。(Miller et al., 1997: 224-226)

以美國而言，在勞動領域上具現代意涵的積極行動方案開始出現大抵也是源於民權運動之後，歷史上具有重要意義的法規及命令如下，可見積極行動的涵蓋範圍隨著時間的演進而擴大，實施的方式也漸趨多樣(焦興鎧, 2009: 54-56)：

- 1961 年第 10925 號總統行政命令：本命令可以說是美國積極行動的起源，宣示性的規定聯邦政府及其民間承包商，不論勞動者之種族、教義、膚色或原始國籍等特質，均應推行積極行動以保障其享有平等之就業機會。
- 1964 民權法第 7 章：本法禁止私部門雇主禁止對求職者及勞動者，因為種族、膚色、原始國籍、性別、宗教等特質，在僱用決定上予以歧視。更為重要的是，該法為平等就業機會委員會(EEOC)設立之法源，EEOC 除負責禁止歧視法規之執行外，對於積極行動措施亦有推廣及頒布準則的權責。

- 1965 年第 11246 號總統行政命令：規範對象為聯邦政府之承包商，當其承包金額在 5 萬美元以上，並且雇用人數在 50 人以上時，必須要針對婦女及少數族裔之雇用，呈報書面之積極行動方案並按計畫實行。
- 1973 復健法：規定聯邦政府、其民間契約承包商，以及接受聯邦政府財政補助者，都有義務對身障者實施積極行動措施，提供其一定之就業機會。
- 1991 年玻璃天花板法：規定聯邦政府應成立玻璃天花板委員會(Glass Ceiling Commission)負責女性及少數族裔升遷障礙之研究，並推行全國性的獎勵措施或必要措施，提高女性及少數族裔在決策階層中的可見性及代表性。

而究竟積極行動措施如何實施？一般來說，最為人所熟悉的是配額制(Quotas)，也就是為弱勢群體在入學名額或職缺等缺額上保留一定的錄用額度。不過，學者 Oppenheimer(1988：43-50)指出，若我們將積極行動措施的想像侷限於配額制的運用，將無法發掘更多積極行動措施的可能性，他並進一步將積極行動措施依其運用受到限制的嚴格程度，分為 5 種可操作的類型：

- 配額制：是最典型也受到最多公開討論的積極行動措施，配額制保留一定之職位或升遷機會(promotions)給予弱勢群體。配額制可能是企業自願採取的，也可能是由國會制定法令規定的。採用配額制的理由往往是補償弱勢群體過去受到的歧視，特別是針對某些嚴重排除某類特質求職者的地區或企業，也有可能是由於社會需求(social needs)。
- 優惠措施(Preference systems)：與配額制最大的差別在於，優惠措施均是自願性而非強制性，在實施上也較具彈性。在雇用政策上採取優惠措施可能使企業在制度上或主觀認知上給予弱勢族群較優惠的考量，但並沒有規定確實的額度保留。例如，特殊的額外加分，或是弱勢者優先進用等方式都是屬

於優惠措施的一種。

- 自我檢視(Self-Examination) 並訂定目標時程(Timetable): 通常開始於雇主在與在地勞動市場的其他性質相同產業比較, 發現自己進用女性及其它弱勢群體的人數偏少後, 自我訂定目標時程表, 在一定期間內, 漸進地達成進用或升遷一定比例弱勢群體的目標。此種積極行動措施較流行於公部門及大型企業, 政府的承包商所提出的積極行動書面方案多屬此類, 在處理就業歧視案件上也相當實用。
- 主動延攬計畫(Outreach plan): 通常與改善目標時程表一起使用。其使用之理論基礎在於, 女性或其它少數弱勢群體之所以在勞動招募或管理階層上缺席, 可能是來自於雇用或升遷的決定多靠裙帶關係或口碑, 以至於勞動市場的資訊不夠流通及透明, 使得弱勢群體沒有接收到招募或升遷的資訊, 因而雇主必須採取主動延攬措施, 使他們知道申請就會通過或較容易通過, 進而吸引弱勢群體遞交履歷或升遷的申請。
- 歧視禁止: 即最基本的書面禁止歧視(Not to discriminate), 又可分為積極的禁止歧視(Active non-discrimination)與消極的禁止歧視(Passive non-discrimination)兩類。積極模式不同於法律之歧視禁止, 是指為了停止工作場所內存在的歧視行為, 雇主自願且主動地廢棄具歧視意味之措施, 並採取任何形式的積極性作為, 匡正工作場所之結構性歧視, 以避免具弱勢群體特質之員工遭到歧視對待; 至於消極的禁止歧視, 基本上就是針對工作場所內的歧視訂定書面的禁止政策, 這部分經常被認為不屬於積極行動措施, 但 Oppenheimer 認為, 事實上歧視的禁止與積極行動兩者相互交織, 當發生違反歧視禁令的行為時, 對其進行處理之措施也是一種積極的行動, 只是並非一開始就採取主動的策略, 而是在發現歧視行為後才主動進行調查與後續動作。

美國聯邦最高法院曾經認為，任何針對種族及性別的優惠待遇措施都存在著需要被檢視的嫌疑，使上述弱勢族群受惠的積極行動計畫，不僅其實施方式應該被嚴格檢視，也應該盡可能地窄化其適用範圍，並且需要既存的歧視直接的相關。在美國，由於配額制及優遇措施對既存優勢團體的影響較大，不僅容易引起反向歧視(Reverse discrimination)的訴訟，這兩項積極行動措施的採取也受到較為嚴格的檢視，而對自我檢視、主動延攬以及書面歧視禁止等三項措施的採取就比較自由，因此其採行也比較普遍。(Oppenheimer, 1988: 50-61)事實上，美國司法系統對於有關平等原則之訴訟曾建立合理、中度以及嚴格等三級審查基準，適用不同審查基準對於訴訟之成敗可謂攸關。而有關積極行動措施是否違反平等原則之訴訟究竟應適用何種審查基準？在司法判決上隨著時間的演變而存在不同見解的轉換，可見積極行動措施的高度爭議性，本文將於下一小節中討論之。

(二) 平等原則與積極行動方案

在美國，對於政府之法律及政策措施是否違反憲法上平等原則，從寬鬆到嚴格，在司法體系曾建立合理、中度以及嚴格等三級審查基準，視不同法律分類分別適用之，以下對審查基準之內涵簡介(廖元豪，1996: 5-11)：

- 合理審查基準(the rational relationship test)：依此基準，政府之差別待遇措施要通過憲法之檢驗而不至於違反平等原則，必須要證明以下兩點：
(1)實施該差別待遇措施之目的乃是「正當」或憲法未禁止的；(2)該措施與欲追求目標間至少要有一些「合理」的關聯，亦即須符合手段之合目的性。
- 嚴格審查基準(the strict scrutiny test)：在嚴格的審查基準之下，必須是為了要達成「高度」(overriding)的政府利益，而該措施必須是「必要」

的，而且必須「從嚴限縮其適用範圍」。通常是屬於嫌疑分類⁸(suspect classification)或基本權利(fundamental rights)事項者才會適用嚴格審查基準。

- 中度審查基準(the intermediate test)：由於合理基準過於寬鬆而嚴格基準要求有過高，求其中間而創設之審查基準。中度基準要求立法或措施之目的必須是為了追求「重要」的公益，並且手段與目的應有「實質關聯」(substantially related to)。中度基準雖然在審查上彈性較大，卻事實上充滿了不確定性。

問題是，積極行動措施之採取是否違反憲法之平等原則？在司法審查上應採取何種審查基準？美國作為運用積極行動措施處理社會結構性歧視最力的國家，曾就類似爭議做出相當數量之判決。單就該國以種族為對象的積極行動相關訴訟案例來看，歷次最高法院的意見與決定並不一致，大抵上仍然延續了形式平等及實質平等之爭論，1978年 Regents of University of California v. Bakke 一案為優惠性積極行動的首宗案例，以該案之判決結果及不同意見書為例，大致可窺見司法審查上對於積極行動措施是否違反平等原則之意見。Bakke 案之所以引起爭議，是由於當時加州大學保留 16 個醫學院的錄取名額予少數族裔，因而引起白人男性申請入學者反向歧視之訴訟，被告則提出其實施優惠措施之目的在於 (1) 增加少數族裔進入醫學界之人數；(2) 消除社會歧視之影響；(3) 增加醫師不足社區之醫生數量等。最高法院多數大法官最終認為，積極行動應適用嚴格審查基準，並判決原告得以進入該學院就讀。有關該案之判決理由及不同意見如下：

- 判決理由認為應適用嚴格審查基準：多數大法官所持理由為，憲法所保障之平等權屬個人權利(Personal Rights)，因而若要基於種族不同之特質為差

⁸ 被歸類為嫌疑分類之特質具有以下四種特徵，即：該特質為天生而不可改變、歷史上受到有意識的差別待遇、被賦予不正確的偏見及刻板印象，以及在政治上代表性的不足。

別待遇，應一致適用最嚴格之審查基準審視，必須要符合「高度」政府利益，手段「必要」以及嚴格限縮適用範圍等標準。多數大法官認為，被告所提出之理由(1)乃屬違憲之舉措，理由(2)則非被告可任意認定何者為受歧視之弱勢團體，只有有權機關才能進行認定，又被告也無法證明理由(3)確實能有所成效。因而該優惠措施之採行並不構成高度的政府利益。而且，若要達成被告所提之目的，配額制之優惠措施也並非絕對必要之手段，單純將種族因素做為考量因素，也可以達到其目的。

- 不同意見書認為應適用採中度審查基準：持此觀點之大法官認為，憲法並非是個人權利，黑人及其他少數族裔在歷史上受到結構性歧視更屬事實，因而在保障實質平等的情況下，並非絕對不允許以種族特質為差別待遇，嚴格審查基準的運用應該用在保護弱勢群體之上，若援用嚴格審查基準而為有利優勢群體之判決將是難以想像之事。精確地說，此說認為應將差別待遇分為對弱勢群體的歧視性及優惠性兩種不同的措施，而兩種措施不應同等視之，優惠性的差別待遇措施應該只要符合重要公共利益，且手段與目的間具有實質關聯即可，此派大法官認為被告所提出之理由是可以滿足中度審查基準的。

由上可知，美國最高法院大法官在「形式平等—嚴格審查基準」以及「實質平等—中度審查基準」之間拉鋸，選擇適用何種審查基準，將直接影響優惠性積極行動措施是否違反了憲法上的平等待遇原則。本文認為，正如同羅爾斯以及楊所指出的，主張形式平等者最大的弱點在於對社會現實的觀察不足或甚至視而不見，由於其假定了分配制度的公平無私，因而不論是對特殊群體的歧視或優惠均一概不允許，認為會違反市場的公平性。但是，若我們願意對社會現實進行觀察，將發現以特質區分的社會群體確實存在，並且其中存在著優勢群體對弱勢群體的宰制與壓迫。對弱勢社會團體的資源分配不均等以及進行結構性歧視等歷史產物，使得不論在分配結果或分配制度上，市場均早已失去其公平性，而無法經由制度

上的形式平等來彌補。因此，若要在現有之基礎上建立一個平等的社會，則採取之措施絕對不會是維持現狀，而必須是要能促進弱勢群體脫離受到宰制的狀態，打破已經存在的社會階層分隔。所以，一項措施是否違反平等原則，若純粹站在形式平等的角度上並以嚴格審查基準來檢視，則難免使憲法上所保障之平等權落入了維護優勢群體既得利益的陷阱之中。對此，我國學者廖元豪就曾指出，應就該項差別待遇措施是否能改善現存對弱勢團體的分配不公以及宰制、壓迫來看，若一項積極行動措施確實存在上述的效果，則在反向歧視的訴訟上，司法系統應盡量尊重企業或行政部門的實體價值判斷，而非成為促進平等權實現的絆腳石。（廖元豪，1996：11-28，28-37，42-43）

（三）職場上積極行動：針對性傾向特質之應用

如若我們承認積極行動措施對於促進實質平等權實現確實具有其功效，那麼回到本論文最原始的問題，雖然性傾向成為禁止歧視之一類特質在西方國家已經是普遍的共識，積極行動措施的合憲性也已如前述。但是，在職場上是否有積極行動措施適用於同志族群之可能性？換個角度來說，也就是同志在社會上，乃至於職場上的處境是否確實需要採取積極行動措施來改善？為了回答這個關鍵的問題，我們必須先釐清，對同志採取積極行動措施是否會違反平等對待原則？

如前所述，積極行動措施的合憲性基礎在於，其實施對象是針對在過去遭受社會結構歧視而受到不利益對待的弱勢群體，而目的則在於改善其處於社會結構弱勢之處境。不過，由於積極行動措施之實施時常引起反向歧視之爭議，因而在適用的社會團體上，通常必須取得相當高度的社會共識。若嘗試解讀羅爾斯及楊的觀點，適用積極行動措施之社會群體，必須要證實其因為與生俱來不可改變之特質而在歷史上長期地受到社會結構的普遍歧視，因此受到了確實的不利益，並因而導致其在各領域內（包含就業、教育或政治機會等）之代表性有所不足。積極

行動措施之採行始於對於種族歧視之補償，這是由於黑人因其膚色及種族之特質，在西方歷史上受到奴隸制及隔離政策的結構性歧視相當嚴重，導致種族及膚色特質成為西方在錄取、雇用或選舉上的不利因素。(謝茵絮，2008：45-49)因此，在已經取得共識認為個人有選擇性傾向認同之自由，不應被外力強迫改變的情形下，對同志在職場上採取積極行動措施是否違反平等原則可以再細分為三個問題，而這三個問題事實上在本文的第二章及第三章中已經做了詳細的論述，亦即：

- 同志在歷史上是否是受到社會結構歧視的對象？
- 同志在勞動領域上是否因為歧視而受到確實的不利益？
- 同志在職場上代表性是否嚴重不足？

第一個問題。在實證主義之後，透過科學實證的方式確立了自然生殖差異做為性別差異的唯一基礎，並將生殖視為生物生存最重要的目的，自此，由男女兩性共同建構的異性戀體制主宰了社會制度的建立，將性少數排除於社會資源分配之外，也排除了其在社會上的參與空間。更有甚者，性少數的情慾行為在19世紀精神醫學的研究結果中被定義為是不正常的疾病，這樣的科學研究進一步的化身為法律，其結果是同性間的性行為及性關係被罪刑化，不僅造成性別多元性的消滅，並進一步的排除了不同性傾向群體在社會上的生存空間，也使得同性戀在社會上被建構為一個相當負面的名詞。在二戰之後，雖然隨著民權運動與醫學觀點的正向轉移，同性間的性行為在西方世界逐漸被除罪化，但一方面過去長期根深蒂固的制度歧視尚未被完全根除，同志與異性戀者所享有之權利仍然不能對等，另一方面愛滋病作為一個新興的與同性戀高度掛鈎的負面建構元素，隨著感染人數的快速上升也逐漸活躍起來，這都使得同志族群在新世紀的社會上處境仍然難以擺脫歧視與偏見。

就第二個問題而言，由於恐同意識的緣故，社會上仍然普遍存在對同志的歧視與偏見，這直接反映到了同志在職場上的雇用狀況以及劣勢的勞動條件。根據第三章所探討之文獻顯示，同志的不同性傾向特質，導致其在職場上受到歧視的

狀況是不分國界的存在著。一旦其同志身分暴露，則不僅較難以被僱用，即便受到僱用，其薪資也普遍低於異性戀男性，在升遷上也面臨阻礙。而比這更常見的是，當同志身分曝光後在職場上所遭到的言語、肢體上騷擾，這種敵意式的工作環境降低了同志的工作表現，並提高了其被迫離職的風險。而以上所述對於同志的經濟、社會生活都造成相當直接的不利益，嚴重者甚至會威脅其生存機會。

第三個問題就更無需質疑了。由於個人之性傾向並非外顯，而是屬於可隱藏之特質，在可能遭到歧視的風險仍然存在時，大多數同志在職場上都選擇不出櫃，或者是僅向部分親近的同事出櫃，對雇主或人力資源人員出櫃的比例相當低。因此即便同志作為勞動人口組成的一部分，但他們多數都是在隱瞞身分的情況下獲得職位，日常上幾乎很少有人意識到他們在職場中的存在，性傾向也很少成為政府、企業政策制定的考量因素。另外在職場上又存在著所謂的「粉紅天花板效應」，在高階管理階層的同志比例相當偏低。上述兩項因素幾乎使得同志在職場上的代表性蕩然無存，往往被排除於決策參與之外。

根據以上，在針對性傾向歧視影響之研究也逐漸充實的今日，同志受到社會結構普遍歧視的事實漸趨明朗，而其結果就是對同志直接造成了經濟上的不利益，並使得同志在職場上、乃至於社會各領域中隱身，失去了以同志身分進行社會參與的機會。因此，為了匡正這樣的結構性歧視，本文認為對於同志族群實施積極行動方案不僅符合憲法所保障之平等權，更是現下急切應為的。況且，個人的性傾向與其人格發展相關，因而屬於應被保障的人權之理念已經受到聯合國的承認。又當平等權的內涵認知已經由形式平等轉移至了實質平等時，個別國家的作為義務就不僅在於保障其不受到歧視，更在於採取積極作為以促進其性傾向特質的自由發展。問題只在於，針對同志族群應實施甚麼樣態的積極行動措施，才能確實改善其處境？藉由考察國際上經驗或許有助於我們釐清這個問題。

就國際社會現實情況而言，目前是否是國家針對性傾向之特質採取積極行動？就推動種族積極行動最力的美國而言，在經過了二十餘年的爭論與立法挫敗

後，在 2013 年 11 月 7 日才終於通過了 ENDA，將個人之性傾向及性別認同等特質列入禁止歧視之類型。然而值得注意的是，該法卻明文訂定了，雇主不得基於性傾向及性別認同等特質，自願性地採取配額制或優惠待遇(No preferential treatment or Quotas)類型之積極行動措施。而相對地，英國在 2010 年平等法(Equality Act 2010，以下簡稱平等法)中，即將性傾向列為受保護特質(The protected characteristics)之一類，進而與性別、種族等特質同適用該法第 159 條有關積極行動(Positive action)之規定，在立法上是採用較為正面的立法方式。不過，英國之積極行動究竟如何實施？與過去美國實施的積極行動方案是否有所區別？有待下節中對英國的法規及經驗做進一步的檢視與探討。

三、性傾向之職場積極行動：英國經驗的考察

(一)英國有關性傾向立法之歷史

英國在 1533 年將同性間性行為視為嚴重的犯罪並予以立法禁止，並在 1885 年將處罰範圍擴大至男性間的性關係，由此可見，英國針對不同性傾向者在立法上的關注可謂歷史久遠。到了二次大戰後，由於醫學觀點的轉變，開始出現了同性戀除罪化的建議，而使得同性戀禁令終於在 1967 年被廢除。在 1970 年後，受到西方民權運動風潮的影響，在英國掀起了反歧視立法的熱潮，陸續頒布了種族、性別、殘障等歧視禁令，對於性傾向的歧視在 2003 年前，很長時間都是援用性別歧視之規定，而後才針對性傾向制訂了就業歧視禁令，而這受到歐洲聯盟及歐洲人權法院判決之影響甚深。(饒志靜，2008：62-64)

在 1984 及 1986 年，歐洲議會分別建請各會員國重視其國內之性傾向就業歧視問題，並在 1991 年歐盟執委會(European Commission)頒布一項工作場所性騷擾之實施準則，將對不同性傾向者所從事之騷擾行為列為是性騷擾之一種後開

始獲得一定程度的重視，進而在 1997 年阿姆斯特丹條約中正式納入性傾向歧視禁止之條款，隨之而來的歐盟 2000 框架指令使得歐盟在對抗性傾向就業歧視上有了具體的方向與法源基礎，促使歐盟會員國開始將該指令之規定內國法化。另一方面，歐洲人權法院的判決對於歐盟各國內國法的修正也產生了實質的影響，英國就曾因 P v. S and Cornwall County Council 一案之判決，而擴大性別歧視之認定範圍包含了對變性者之歧視。整體而言，歐盟對性傾向歧視問題，隨著相關指令及判決的出爐而漸趨重視。(焦興鎧，2008)

英國作為歐盟會員國之一員，受到歐盟 2000 框架指令的影響下訂立了〈2003 就業公平(性傾向)規則〉(employment equality (sexual orientation) regulations 2003)，正式將性傾向列入歧視禁止之特質。最後，在 2010 平等法的架構下整合了針對各種受保護特質之反歧視立法，除規定歧視之禁止外，並進一步制定了積極行動專章，將英國的平等立法由消極轉為積極性。(饒志靜，2008：62)簡言之，英國針對性傾向之立法歷史經歷了「禁止男性間性關係」、「消極的性傾向歧視禁止」，乃至於「積極促進性傾向平等」等三個不同的階段，而第三個階段的立法目前可說是走在時代的前端。

(二) 平等法中有關性傾向積極行動之立法

平等法開章明義的指出其立法目的在於消除社會及經濟上的不平等，要求不論官方或其他部門者在決策時都應該考量促進平等的重要性。而該法在第 4 條中即將性傾向明列為受保護之特質，與年齡(Age)、身心障礙(Disability)、變性(Gender reassignment)、婚姻及伴侶關係(Marriage and civil partnership)、懷孕及母性(Pregnancy and maternity)、種族(Race)、宗教信仰(Religion or belief)、性別(Sex)等特質並列，並且進而適用該法第 159 條有關雇用及升遷之積極行動規定(159 Positive action: recruitment and promotion)。

依據平等法第 159 條之規定，該法並不禁止在僱用或升遷上，對於具受保護特質者給予優惠之考量，但該項僱用或升遷行為必須同時符合以下五項條件⁹：

- 具受保護特質者確實遭受不利益或在某方面活動、決策參與程度過低時；
- 目前不存在給予具受保護特質者優惠考量的僱用或升遷政策時；
- 具受保護特質者與不具受保護特質者在僱用或升遷上條件相當時；
- 採取該項僱用或升遷行為之目的在於在消彌其所受不利益，或促進其活動、決策參與時；
- 該項僱用或升遷行為必須要能確實產生消彌不利益或促進參與之功效。

有英國學者認為，平等法所規定之積極行動與過去傳統上認知的積極行動有所

⁹ 平等法第 159 條 1-4 款之原文如下：

159 Positive action: recruitment and promotion

- (1) This section applies if a person (P) reasonably thinks that—
- (a) persons who share a protected characteristic suffer a disadvantage connected to the characteristic, or
 - (b) participation in an activity by persons who share a protected characteristic is disproportionately low.
- (2) Part 5 (work) does not prohibit P from taking action within subsection (3) with the aim of enabling or encouraging persons who share the protected characteristic to—
- (a) overcome or minimise that disadvantage, or
 - (b) participate in that activity.
- (3) That action is treating a person (A) more favourably in connection with recruitment or promotion than another person (B) because A has the protected characteristic but B does not.
- (4) But subsection (2) applies only if—
- (a) A is as qualified as B to be recruited or promoted,
 - (b) P does not have a policy of treating persons who share the protected characteristic more favourably in connection with recruitment or promotion than persons who do not share it, and
 - (c) taking the action in question is a proportionate means of achieving the aim referred to in subsection (2).

不同。過去對積極行動的認知，是針對具有某種受歧視特質之社會群體，以定額制的方式強制為其保留一定比例之職位，或是在僱用、升遷上給予該群體優惠的考量。但是，平等法的積極行動並非針對社會群體，而是針對具有受保護特質之「個人」，也就是說雖然平等法採取了正面的立法文字，但其結果與美國 ENDA 同樣，並沒有授權給雇主針對特定受歧視之群體採用定額制或優惠待遇的權限。另一個與過去認知不同的地方在於，英國平等法的積極行動立法是採取一種「搶七」(Tie-break)的立法方式，意指只有當求職者或勞動者條件相同時，平等法才允許雇主就受保護之特質進行優惠待遇的考量。因此，不乏學者認為雖然平等法採用了積極行動的立法文字，但事實上並未直接處理針對群體的結構性歧視，因此雖然是一種創新的嘗試，但既不是積極歧視(Positive discrimination)¹⁰，也稱不上是積極行動。(Johns et al., 2014: 109-110)事實上，歐盟以及英國對於運用積極行動處理平等權及社會正義的問題仍然處於嘗試及實驗的階段(Barnes, 2012: 651-654)，部分英國學者認為目前平等法的立法方式仍然維持了過去職場上績效(merit)至上的框架，只不過是將受保護特質列為一個額外的考量。不過事實上英國各界對於平等法第 159 條所規範之僱用、升遷積極行動如何實施確實仍然沒有定見，因此也不排除在未來發展出更為成熟的操作模式的可能。(Johns et al., 2014: 110)

就本文之觀點認為，學者 Oppenheimer(1988: 43-50)過去就曾呼籲別將積極行動措施的焦點侷限於配額制或優惠措施，因為這些硬性的實施方式極具爭議，也容易引發反向歧視的訴訟。「搶七」的立法方式只在雙方條件相當時才允許雇主在僱用或升遷上優先進用具受保護特質者，某種程度上就是在避免積極歧視所可能引起的爭議與反向歧視訴訟。然而在不涉及積極歧視的情況下，採取主動延攬或積極性作為來匡正過去的結構性歧視等軟性的積極行動措施，在平等法的架構下不僅成為可能，並且是被鼓勵的。過去美國採用配額制及優惠待遇措施處理

¹⁰ 所謂的積極歧視是指，對於僱用或錄取某人的決定，僅係基於其具有受保護特質的緣故，而未針對其他的面向進行綜合參酌。

種族就業歧視問題的方式雖然不被英國的平等法所接受，但單就針對性傾向特質之立法而言，本文認為仍不可否認平等法的新意與正面意義，跳脫消極的禁止歧視而轉向積極意義的促進平等措施在種族或性別特質上實施或許並不新鮮，但針對性傾向特質採用積極性的立法策略卻實在仍屬罕見。在平等法的架構下或許無法直接針對性傾向特質進行配額制的保護，但提高對於同志的政策、資源投入，以職場多元性傾向意識以及同志友善職場的建立而言，該法的制定有其跨時代的意義。

(三)英國同志組織 Stonewall 在推動性傾向積極行動上的努力

若我們將目光焦點轉向英國的企業與公部門與校園，會發現英國針對促進性傾向平等的立法確實開始有了正面的效應，在英國同志公益組織 Stonewall¹¹的發展與推廣下，越來越多的英國職場開始在同志僱用政策上投入更多的資源與心力。Stonewall 也認為平等法積極行動專節中在僱用(Recruitment)上給予優惠考量的立法，在現實上其實應用有限，但在平等法施行後，軟性積極行動措施在職場上的運用受到更多的關注。Stonewall 針對同志的勞動議題，在過去一直嘗試提出一些具體可操作的職場積極行動措施，並且每年均會對數百家共同合作的公部門、大學以及大型企業的實施狀況進行檢視與評鑑，在此對其所提出之促進職場性傾向平等之積極措施及案例做簡要的介紹(Stonewall, 2013: 12-23)：

— 友善包容的僱用政策(Employee policy)：

- 清楚、有效的僱用政策對防止歧視以及促進平等而言是必要的。

Stonewall 指出透過，雇主應制定書面的明文規定(written policy)，

¹¹ Stonewall 是英國最大的同志權益促進組織，主要工作項目包含政策研擬、議題倡議及教育、法律修訂研擬的倡導、提供與性傾向議題有關之訊息，以及提供企業範例作為建置 LGBT 友善職場的參考等。

將禁止性傾向歧視明文化提升至可見的層次外，也要提出清楚的政策目標，說明如何衡量政策的成效。例如，檢視過去的政策(Policy review)是否具有性傾向歧視、將同志員工及其伴侶納入員工福利、建立專責組織處理性傾向歧視申訴案件以及匿名舉報程序(Anonymous reporting)，或甚至在工會內部設立同志代表等，都屬於可行的方向。

- 案例：南威爾斯警局(South Wales Police)制定了書面且清楚的〈職場公平〉(Fairness at work)政策，宣告對於組織內同志的歧視與職場霸凌是絕對不會被寬容的。該警局並且雇用了一批「一線人員」(First Contact Officers)在第一線提供同志受雇者直接的支持以及一個絕對保密的申訴管道，他們也負責有關性傾向議題意識提升的相關培訓，其職責在於發現職場中存在的性傾向歧視與霸凌，以確保沒有同志受雇者被迫忍受不公平的對待。

— 員工參與與員工教育：

- 同志在職場上懼於出櫃的原因，主要是害怕受到主管或同事施以言語或非言語的霸凌，因此提升所有員工對同志議題的認識，對建立一個多元包容的職場來說是有必要的。首先，企業領導階層應該要負起公開談論性傾向平等議題的責任，也應負責建立與參與同志的「員工網絡」(Employee networks)運作，高層的公開支持是讓同志員工知道他們受到支持的清楚訊息；其次是在企業內部建立同志員工網絡，有助於同志員工相互支持、分享資訊以及共同工作，並作為同志員工在公司內的發言單位，也能夠成為雇主制定性傾向政策的諮詢組織；最後，為確保所有的異性戀員工都清楚了解同志議題，避免做出歧視行為，甚至能進而對同志表示支持，企業必須不斷的進行議題的教育與訓練，並調查異性戀員工對同志議題的態度，確保既有以及新進員工對公司的性傾向政策有所掌握。

- 案例一：英國環境署為確保所有員工，不分職位、資歷均能認知到同志議題的重要性，採用了「點滴式」(drip feed)的漸進而完全滲透的作法，透過各種可能的媒介提升員工對於同志議題的意識。這些做法包含在地方辦公地點張貼海報介紹對同志友善的職員，在出版的「同事相談」(Meet a Colleague)文章中介紹模範同志員工，以及向所有員工寄發郵件推廣如「同志歷史月」等重要的大型同志活動。在較少利用電腦的一線或偏遠辦公室中，環境署的應變方式是將電子郵件影印下來並張貼在茶水間及員工餐廳，以確保所有員工都能獲得訊息，而在所有的辦公地點都會由同志網絡舉辦與同志面對面的活動，可能包含共進午餐與一些學習課程。
 - 案例二：全球管理資訊龍頭埃森哲(Accenture)則強調每位員工都應該認知到他們在建立多元友善職場環境上均負有責任。該公司採用個案研究的研究，針對員工其業務範圍中與性傾向議題有關的問題，要求其進一步分析如何行動及後續的影響為何。而在同志模範的建立上，埃森哲則參與了Stonewall的領導力計畫(Stonewall Leadership Programme)，讓組織內願意出櫃的管理階層接受培訓，以提升他們對同志議題更多的關注，以及參與組織內同志政策制定與執行時的能力。
- 同志員工職涯發展協助(Career development for LGB staff)：
- 雖然在企業與公部門中開始出現不懼於出櫃的高層人士，但整體而言同志在組織高層的代表性仍然不足。因此，除了檢討現行員工職涯發展政策是否能夠適用於同志員工外，採取正式的同志導師制度(Formal mentoring scheme)或同志員工網絡給予指導以支持其職涯發展，或者是為同志專門設置的發展或領導課程(Development or leadership programmes)都是常見的積極行動措施。
 - 案例：劍橋大學在與其內部的同志員工網絡諮詢後，創建了「同志領導

力咖啡廳」(LGBT Leadership Café)，透過工作坊的方式提升同志員工專業能力的發展，主要是由於它能提高師徒制(Mentoring)的效益、開發潛能以及增加同志員工的信心。此外，劍橋大學的職業服務部門也籌備「多元職業秀」(Diversity Careers Show)，提供給同志員工更多的發展與晉升機會。並且，在每學年結束該大學均會檢視每個政策與培訓的成效，並制定趨勢方針作為來年培訓計畫的參考。

— 粉紅高原政策(Pink plateau)：

- Stonewall 認為在企業高層中同志的代表性高低是性傾向平等的重要指標之一，因此不僅是領導階層具備性傾向平等意識就足夠了，升遷優秀同志擔任領導職，以此在高層中建立公開的同志「角色典範」(Role models)也是必須的，位居高層的同志可以使員工網絡跟導師制度的推動更為順利。
- 案例：英國內政部(The Home Office)透過內部同志員工網絡「頻譜」(SPECTRUM)的運作，確保在組織內部各個層級都能夠存在可見的同志模範角色。為提升網絡成員在組織中的能見度，頻譜提供其成員職涯發展的支持，同時也由出櫃的資深成員協助比較沒有出櫃經驗的成員，並進而在部門內各個層級中發掘並建立同志模範角色。

— 數據測評(Monitoring)：

- 定期進行數據的調查，問題內容應針對同志員工在受雇或工作過程中是否曾經受到直接或間接的不利益、是否感到自己具有足夠的代表性與發聲權，以及在公司內工作是否與異性戀同事有不同的感受等。雇主應定期調查並進行數據的分析與評估，作為政策制定與行動的依據。
- 案例：經營零售消費聯營的合作社集團(The Co-operative Group)定期針對為該集團提供勞務者進行統計普查以檢視企業多元化政策的成效，性傾向也是統計中的變項之一。除了個人資訊保密之外，透過管理階層

讓所有的員工了解調查的目的在於建立多元包容的職場，以及調查結果在網站上的公開透明，都是提高員工透露個人資訊意願的方式，而結果是有 91% 的員工在填寫時回答了其性傾向的問題。每季的調查分析報告呈現出雇用狀況、員工組成狀況以及員工滿意度等，而這些資訊都會納為制訂該集團多元化政策的考量。

— 供應商政策管理(Supplier Policy)：

- Stonewall 認為，企業及公部門有必要與其供應商、承包商以及生意夥伴共同合作，確保他們的內部僱用政策對於同志族群而言友善的。將性傾向平等與多元的指標加入招標、契約簽訂與契約管理的環節之中，可以確保自身與合作廠商不會違反平等法，也可以避免對方的員工處於歧視的工作環境之下。企業或公部門可以對競標供應商的性傾向平等及多元化政策進行評量，並要求其提供公司內部有關推動性傾向平等的相關統計數據，以確保合作的廠商是以性傾向平等多元的原則進行員工的培訓。
- 案例：巴克萊銀行(Barclays)制定了清楚的標準，確保其合作廠商被納入該銀行多元、包容的政策框架之內。巴克萊銀行會先提供給其潛在合作廠商一份有關平等與多元的社會責任調查問卷(Corporate Responsibility questionnaire)，以作為篩選合作廠商的先行程序。如果未能達成合格的標準，業務負責人會嘗試與其合作制訂改善計畫，無法提出可行的同志友善政策者則會被拒絕簽訂合作契約。此外，該銀行也會為其負責招聘的契約合作廠商舉辦工作坊或訓練課程，探討如何吸引多樣化的求職者投遞履歷，例如透過網路或求才公告來吸引弱勢群體投遞履歷。另外，巴克萊銀行也要求負責招聘的合作機構必須歸納求職者的資料數據以進行多元徵才政策的考核與追蹤。

本文對 Stonewall 所提倡的積極行動措施進行整理與檢視後，發現基本上也 Stonewall 所提出的積極行動也不是硬性的，該組織將工作的重點集中於同志友善職場的建立，希望能以清楚的信息提供同志足夠的支持，一方面讓他們能夠在職場上勇於出櫃，使其性傾向特質的發展不致於受到壓抑；另一方面也能吸引同志求職者投遞履歷，增加同志受僱的機會及提升職場內部的同志代表性。如同我們在性傾向歧視一章中所論述的，由於性傾向屬於可隱藏之特質，外在環境不友善而懼於出櫃向來是處理性傾向歧視問題的一大障礙。因而，本文認為若針對同志在僱用或升遷上提供配額制或優惠待遇等硬性的積極行動措施，就沒有掌握到性傾向歧視的核心問題，不僅不見得「找得到」同志來受僱或擔任管理職位，反而可能使同志標籤化，並加深異性戀者對同志的歧視與對立，更難以解決同志無法現身的問題。相較之下，Stonewall 提出的積極消除歧視政策或許是針對職場出櫃問題更實際的做法，軟性的積極行動措施或許更能有效消除對同志的結構性歧視。不過 Stonewall 也同時強調，積極行動措施的採行並非是強迫同志員工出櫃，出櫃與否仍然屬於個人選擇，但是雇主有責任建立一個即便同志出櫃也不會受到任何歧視的職場。就 Stonewall 歷年的統計觀察，在其合作對象的企業與公部門內，同志在職場上的能見度與代表性均逐步的提升，在參與該組織每年友善職場評選的企業中，已經有公開出櫃的資深同志員工擔任同志員工導師的比例，由 2009 年的 38% 提升至 2013 年的 48% (Stonewall, 2014: 44-45)，顯示在英國職場出櫃已經逐漸成為一個不那麼困難的抉擇，對於改善英國同志族群在職場上的弱勢處境取得了初步的成效。

第五章 性傾向歧視及性傾向相關法制：我國之發展

一、我國性傾向議題之歷史脈絡

基於地域與文化的差異，台灣同志議題的脈絡起源與西方並不相同，必須追溯至中國的「漢族父權傳統」。在中國歷史上，對於個人(僅限於男性)的性行為偏好並不特別在意，比起性偏好來說更重視家族觀念與傳宗接代的義務，男性私下的同性性關係原則上是被默許的。在中國歷史上龍陽之癖、斷袖之癖等典故，以及民間男性召男妓的行為，都顯示了男性的同性性關係只有在違背了傳宗接代義務或嚴重破壞倫常的情況下才會受到譴責，並不會針對個人性傾向進行直接的懲罰，相對於西方而言，中國古代社會對於同性間的性關係顯得較為寬容。不過，隨著西方帝國主義的向外發展，「西方教會宣教活動」以及「西方近代文化」順勢入侵，使得台灣原本的社會階層結構及漢文化傳統價值觀開始產生了質變，社會對於同志的認知大幅地向西方的反同脈絡靠攏，一方面吸納了西方混合了宗教教義以及科學實證主義後所產生的恐同意識，另一方面也跟上 80 年代後新一波將同志與愛滋病汙名化的浪潮，使得同志在台灣社會由一種私下、隱晦的性關係，瞬間成為大眾競相窺視的、媒體鎂光燈焦點下的負面報導對象。(鄭宇茹，2010：241-254)曾有針對我國同志新聞報導數量進行統計之研究指出，台灣在同志報導上，最一開始經歷了「病態犯罪期」、「愛滋病關聯期」兩個時期，媒體大量報導過時的「同性戀是疾病」的醫療觀點，在愛滋病開始蔓延時又大量發布「同志等於愛滋」的新聞，將同性戀者描繪為不正常、病態、濫交、吸毒的形象。(吳翠松，2001：102-112)不過，台灣並非僅接受了西方文化對於同性戀的負面看法，近期醫學觀點的正向轉變以及同志平權運動的精神在稍後也進入了台灣社會，使得在解嚴開放之後，同志開始組織挑戰既有的異性戀社會結構框架，在媒體上也開始出現正向的同志人權爭取報導。簡單的說，台灣在近代化的短短數十年中，

除了原本的漢文化父權脈絡外，在壓縮的時空中其實還快速的吸納了西方脈絡對於同志的正反觀點。然而，由於初期刻板印象的強烈，使得同志在台灣社會中仍然時常受到敵視與汙名化，而可悲的是，這類的事件並沒有隨著時間的推移而消失。

首先以校園為例，校園有著許多人童年及青春美好的回憶，但對同志學子而言，校園的意義就要複雜得多。事實上，根據臺灣同志人權協會在 2003 年的調查結果顯示，校園是對同志歧視最為嚴重的場所，針對個人性傾向及性別氣質的校園霸凌事件頻傳。¹²2000 年的「葉永鋕事件」震驚台灣社會，葉永鋕因其陰柔氣質在校長期受到同學言語及肢體的騷擾，甚至不能像一般學童般如廁，直至某日倒臥在學校廁所內不幸身亡。葉永鋕事件的發生引發了對台灣性別平等教育的爭論，並促使立法中的「兩性平等教育法」更名為「性別平等教育法」，並促使政府當局關注校園內多元性別的議題。不過十年之後，在 2011 年教育部意欲修正性別平等教育法，將同志教育納入中小學性別平等教育課綱的範圍內，家長團體基本上採取中立的看法，然而這個舉動卻促成了宗教團體「真愛聯盟」的誕生，該團體大力反對同志教育納入中小學教育課綱，並結合部份立法委員阻擋性別平等教育法之修法。¹³

再就同志社群的建立及活動而言，除了 1997 年在台北著名的「常德街事件」¹⁴外，在 2000 年後仍然持續發生警方對同志活動的酒吧、夜店或活動進行蓄意臨檢的狀況。台北的同志書店「晶晶書庫」在成立初期常受到社區的排擠與攻擊行為外，又在 2003 年受到檢察體系強行查扣男同性戀成人雜誌，最終並被判決違

¹² 中央社，歧視同志場所前 3 名 校園家庭職場，2003 年 12 月 10 日，引自台灣立報，網址 <http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-67790>，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

¹³ 臺灣性別人權協會，同志新聞剪報簿，拿掉不當字眼 同志教育八月照上路等報導，網址：http://gsrat.net/news/newsclipDetail.php?ncdata_id=7513，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

¹⁴ 常德街事件，1997 年發生於臺北市，轄區中正一分局除對同志集會場所臺北二二八公園實施宵禁外，另派 15 名荷槍員警在聚集同志集會場所的常德街展開全面的攔街臨檢，並將強行帶回約 50 位民眾至警察局拍照存證。取自彩虹夜總會—同志運動的歷史紀錄，警察對待同志的歷史：常德街事件篇，網址：<http://blog.yam.com/gofyyat/article/15687596>，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

反刑法第 235 條妨害風化而有罪確定¹⁵。十年之後，在 2012 年仍然發生了台中一中街同志健康文化中心「彩虹天堂」被社區管理委員會列為不受歡迎店家的悲劇。¹⁶台灣各地的同志據點恰如同志一般，時常被迫必須要「隱身」在城市中，一旦現身往往遭到騷擾、攻擊，或是以放大鏡檢視，要求同志社群必須扮演符合社會期待的乖寶寶角色來獲得認同。

愛滋病與同志的掛鉤，使得愛滋病患者與同志兩者同時受到社會汙名化與排擠的情況恐怕是最為嚴重的。社會對愛滋病患者的歧視不需贅述，較著名的事件除 2004 年「農安街同志轟趴事件」¹⁷外，2005 年台北市文山區收容愛滋病患者的關愛之家也遭到附近居民以愛滋病會傳染為由發動抗議，要求其自行搬離。衛生署疾病管制局則一向在愛滋防治工作上將同志列為罹患愛滋的高風險群，更在「捐血者健康標準」中第 5 條直接規定，曾發生男性間性行為者永遠不得捐血。雖然基於醫療防治的觀點拒絕其所認定愛滋病高危險群的血液是一勞永逸的作法，不捐血也不會對同志族群的權益有任何直接、實質的損害，但我們永遠必須質疑，這種一律將其「排除在外」的立法思維所帶有的刻板印象以及所引發的後續負面效果，對於同志名詞的社會建構而言可能產生嚴重的不良影響。

在 2000 年後，台灣社會長久以來對於同志婚姻的爭議也逐漸搬上了檯面，婚姻平權運動一向是世界各國同志運動的重點項目。其實早在 1986 年台灣同志運動者祁家威就曾向司法及立法體系爭取與其同性伴侶結為民法上之婚姻，結果立法院對此答覆：「同性戀者為少數之變態，純為滿足情慾者，違背社會善良風

¹⁵ 臺灣性別人權協會，同志新聞剪報簿，販售男體寫真案敗訴定讞 賴正哲擬聲請釋憲等報導，網址：http://gsrat.net/news/newsclipDetail.php?ncdata_id=2192，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

¹⁶ 陸家豪、鄭孟蕎，同志據點遭排擠 彩虹天堂被迫搬遷，21012 年 1 月 18 日，取自生命力新聞，網址：http://www.vita.tw/2012/01/blog-post_18.html#.U9hLd_mSySq，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

¹⁷ 農安街事件，2004 年 1 月發生於臺北市農安街，警方在該處查獲一間地下搖頭 PUB，逮捕 93 名涉嫌吸毒狂歡的男同志，引發媒體連日對於同志的大篇幅負面報導，並發生衛生署強制篩檢派對參與者愛滋，以及主動公布感染者名單並移送地檢署調查等後續事件，以至於發生是否不當揭發當事人隱私的爭議。取自臺灣性別人權協會，同志新聞剪報簿，穿內褲搖頭狂歡 北市近百男同志遭查獲等報導，網址：http://gsrat.net/events/events_post.php?pdata_id=64，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

俗。而在 2003《人權保障基本法》草案、2006《同性婚姻法》草案的討論過程中，甚至不乏立法委員在法案討論過程中發表「同志亡國論」，直指同志不能生育將導致國家滅亡。(簡至潔，2012：189-190)在 2009 年台灣伴侶權益推動聯盟成立後，帶起了新一波同志婚姻及伴侶制度的討論及立法運動，伴侶盟在 2013 年同時提出了「同性婚姻、伴侶制度、家屬制度」等三項民法修正案提議，在 2013 年 10 月 25 日「同性婚姻」部分的民法修正案通過一讀並交付司法法制委員會審查後，結果激起了支持與反對方的激烈表態。真愛聯盟、下一代幸福聯盟、台灣宗教團體愛護家庭大聯盟等宗教性質之組織群體反對，主張婚姻應為男女兩性之結合，更發起規模 10 萬人以上之總統府前示威遊行，社會氛圍一時喧騰。¹⁸

一言以蔽之，支持同志與反對同志的社會活動及事件在過去三十年來均沒有停歇過，而實際上台灣民眾對同志的觀感也是正反聲音並陳交雜，然而受到過去刻板印象及汙名化的影響，同志在台灣某種程度上仍然被視為是「不好的事情」。在 2012 年第六期第三次台灣社會變遷調查研究¹⁹中首次針對台灣民眾對於同志的態度，在 2,072 個有效樣本下做了具代表性的抽樣調查，相關調查題目及結果如下頁表 5-1 所列²⁰。

根據調查結果我們會發現，台灣民眾對於同志的認知及觀感事實上非常兩極，認為同志私生活淫亂的民眾不在少數，顯然受到傳播媒體有關愛滋的報導影響深遠，更有近 7 成的人認為同志的存在可能造成原生家庭的痛苦，顯示即便是對同志抱持正面態度的民眾，也認為同志在目前的社會中仍然會被視為是非常態的。另外，雖然有半數以上的台灣民眾認為同志應該享有結婚的權利，但也有過半的民眾無法接受同志在街上進行接吻等親暱舉動，也不信任同志家庭能有教養兒童的能力，顯示台灣民眾對於同志的存在接納程度提高，也認為同志應享有基本權

¹⁸ 陳逸婷，性道德防線劇烈拉扯 反多元成家擠爆凱道，2013 年 12 月 1 日，引自苦勞網，網址：<http://www.cooloud.org.tw/node/76525?t=1385967605>，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

¹⁹ 該調查研究以本計畫以台灣地區具有本國國籍，設有戶籍，年齡在 18 歲及以上的民眾為研究之母體，並採鄉鎮、村里以至於個人的三階段機率抽樣方式，並將抽出之樣本以民國 100 年度 6 月份之人口統計資料進行樣本代表性之檢定，確保抽出之樣本與母體人口結構特性一致。

²⁰ 本文僅列出明確表態之選項結果，未列出之選項結果包含不知道、無所謂不知道及拒答。

表 5-1 第六期第三次台灣社會變遷調查研究性傾向相關問題結果整理

調查題目	調查結果	
	非常同意+同意	不同意+非常不同意
一對女同性戀伴侶和一般夫妻一樣能把孩子教養好	37%	45.2%
一對男同性戀伴侶和一般夫妻一樣能把孩子教養好	29.4%	52.5%
同性戀者向父母坦白自己是同性戀會造成父母的痛苦	69.1%	17.4%
同性戀者私生活都很亂	32.2%	42.7%
男同性戀都很娘娘腔	39.1%	37.2%
女同性戀都是男人婆	30.4%	43.6%
我可以接受一對同性戀者在街上接吻	28.3%	53.7%
同性戀者也應該享有結婚的權利	52.5%	30.1%

資料來源：中央研究院人社中心調查研究中心，
第六期第三次台灣社會變遷調查研究

利，但仍然會感到反感或對其缺乏信任。由於缺乏貫時的調查研究，我們無法得知台灣社會對於同志的觀感是朝正向或負向發展，只能確定目前在社會上同時存在著正反兩方的看法，當同志在其社會生活中曝光時可能同時遭遇到正面或負面的反應，同志在台灣目前仍然存在著受到不友善對待的可能。

而若以台灣同志自身的感受而言，友善台灣聯盟在 2012 曾以校園生活為背景進行「台灣同志壓力處境問卷調查」發現，台灣社會中存在著許多抑制不同性傾向特質的壓力源。依據其調查結果顯示，同志的壓力源主要來自於家庭(79%)、婚嫁的社會期待(68%)、媒體的不友善(57%)、性別氣質伴隨的壓力(49%)、長輩長官的壓力(44%)以及語言肢體的暴力(39%)；而有多達 58% 的受訪同志表示曾經

在校園中遭受他人傷害，以國中時期(59%)最為嚴重，高中(43%)及國小(36%)次之。暴力形式以語言暴力(91%)及人際排擠(54%)的情況最多，肢體暴力也達到了14%。更有29%的同志受訪者曾經因為其同志身分而有輕生的想法，其中18%曾確實執行自殺行動。雖然本問卷是以校園生活為調查之標的，但基本上同志的主要壓力源(家庭、媒體、長官等)一直存在於台灣社會中，並不會因為離開校園而有所改變，台灣同志其實長期處在害怕曝光的壓力之下生活。(友善臺灣聯盟，2012)

至於在本文所關注的勞動領域上。2014年，台灣同志諮詢熱線協會在5月17日國際反恐同日當天舉辦了「三百六十行、行行出同志」出櫃反恐同的活動，正式宣告同志存在於台灣的各行各業之中，是台灣勞動力組成的一部分，並呼籲同志勇敢出櫃對抗恐同意識。不過事實上，台灣目前對於同志的勞動實況了解十分有限，單就同性戀及雙性戀而言，並沒有任何顯著的性傾向就業歧視事件遭到媒體的報導與揭露，即便我國性平法修法後將性傾向列入禁止歧視之類別，但曾經據此提出就業歧視申訴及訴訟的案件可以說非常稀少，近期受到關注的「馬偕醫院案」²¹事實上是針對跨性別者(Transgender)外顯的性別氣質之歧視而非針對性傾向之歧視，這是否意味著台灣不存在性傾向的就業歧視？由上述台灣性傾向議題脈絡觀之，我們很難相信這個推論，而寧可假設對於同志的就業歧視與國外的經驗相同，也就是透過無法出櫃的方式呈現。雖然相較於性別平等教育、婚姻及愛滋等議題，同志的勞動議題在學術研究上還是受到較少的關注，但本文以下針對台灣目前在同志勞動議題上有限的研究提出整理後，將證實這個假設是正確無誤的。

²¹ 王毅丰，馬偕解雇跨性別員工 周逸人要求恢復工作權，2011年1月9日，取自苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/56675>，最後瀏覽日：2014年7月31日。

二、我國有關性傾向就業歧視之調查及研究

在此小節，本文將文獻蒐集的焦點聚焦在針對工作場所性傾向歧視實況之研究，發現在台灣相關研究數量並不多，並且幾乎均採取質性訪談的研究方法，針對個案之資訊進行分析。與前述國際上的性傾向就業歧視研究相較而言，我國缺乏了常用的薪資差異分析及控制組研究，甚至於量化統計調查也十分少見。這可能是由於我國在官方數據資料庫的建置上，並沒有將個人之性傾向列入調查的項目，以至於缺乏原始數據供分析研究之故。不過，針對下述質性訪談研究結果的彙整，對於描繪台灣同志在職場上的處境而言仍然十分有幫助。

我國有關同志勞動實況最早的研究為 1998 年政治大學勞工研究所賴麒中所撰之《性傾向及就業歧視之探討》，針對 2 名雇主及 4 名同志員工進行質性訪談，以及聚集 11 位同志員工進行焦點團體法之研究，探討工作場所中性傾向就業歧視的現況。其研究結果發現，由於台灣企業以中小型為主，多屬家族式經營，因而其經營模式受中國傳統父權式思想影響甚深，雇主不僅喜歡刺探求職者及員工的感情及婚姻狀況，對於同性戀更可以說相當排斥，這種情況在同事相處間也十分普遍。一位雇主受訪者明確表示，如果有同性戀求職者來應徵對他來說會是個挑戰，如果求職者條件差不多他還是會錄取異性戀者，因為若讓同志進到公司可能會引起不必要的麻煩。另外，雇主也喜歡扮演企業大家長的角色，在僱用行為上表示喜歡僱用已婚的人，若員工未婚則會幫忙介紹對象，因為他們認為結婚的人比較有責任感。也有部分同志員工表示，雇主在他面前指責同性戀很變態，男同事也常對同性戀發表騷擾極具攻擊性的言論，比較年長的同事則很多會抱持同情的態度，並且希望協助「導正」。值得一提的是，研究發現雇主對於無為型的同志員工態度比較寬容，反而會打壓較積極表現自我或參與同志活動的主動型同志員工，面對這樣充滿敵意的工作環境，無怪乎同志在職場上會選擇隱身以求自保。（賴麒中，1998：70-85）

針對這點，黃婉玲針對4位公開或選擇性出櫃女同志的田野觀察及深度訪談研究則進一步的指出，「櫃子」是保持同志與異性戀結構間關係的一種機制，出櫃可以說是一種破壞性的行為，不僅會破壞異性戀結構所創設之社會制度，也使得同志與他人間的關係面臨重組。因而即使雙方對彼此身分都心知肚明，不說卻會成為一種默契，也是異性戀者所能容忍的底線，一旦同志不再假裝，不論出櫃的策略選擇上是刻意主動出櫃或被迫出櫃，衝突都會隨之而生。而是否能夠應付這樣的衝突，端視同志本身的正向自我認同是否足夠強烈。作者強調同志在社會中被汙名化的嚴重程度，但也強調不可忽略同志的主體性，同志不是純粹的受害者，具備較多同志社群經驗且建構足夠的自我正向認同者可以讓出櫃成為一種政治，對異性戀體制造成衝擊。(黃婉玲，2001：43-44，73-75) 在梁家祥的研究中也提到了這點，主動出櫃者(透過語言告知，或是服裝、言談、肢體展現等方式)通常有較高的自我認同，被動出櫃者則失去了主控權，被迫出櫃後其性傾向成為受到攻擊的目標。不過即使是自我認同較高而主動出櫃者，並不見得就能受到面對在職場出櫃後可能受到的壓力，其受訪者不乏表示曾選擇自行離職或聽聞有同志員工被迫離職的狀況。(梁家祥，2009：83-89，96-99)

至於針對特定職業，目前僅見有關教師及公務人員的質性訪談研究。在教師的部分，施毓琳及吳政庭的研究不約而同的指出，社會對於教師的道德標準期待，使得同志教師在職場上擔心受到標籤化的影響更為嚴重，甚至不乏出現自我汙名化的情形，認為老師與同志間兩個角色之間存在道德上衝突，以至於同志教師必須將其教師身分及私人生活圈做出切割，並逐漸向外尋求同志社群的協助以發展其同志身分的自我認同。這凸顯了學校內部並沒有辦法提供給同志教師任何支持的困境，不僅校方對教師加諸了社會的錯誤道德期待外，許多受訪者均表示來自家長的壓力更是難以抵抗。為了確保自身的工作權不受到剝奪，同志教師只能選擇隱藏自己的性傾向，即便自我認同正面，但也只有在自己的專業受到高度認可且建立足夠的正面形象後才有可能考慮出櫃，而這還得考慮對方的接受度及場合，

通常私下的部分選擇性出櫃比較常見。(施毓琳, 2004; 吳政庭, 2004: 182-183) 至於在公務人員方面, 陳禹函的訪談研究指出, 同志公務人員在公部門內選擇處理其性傾向的方式, 仍是以偽裝、隱藏及選擇性出櫃居多, 幾乎沒有公開出櫃者, 由於公務體系在轉調及升遷上限制重重且具封閉性, 這種情況可以說比私部門更為嚴重。依據其受訪者的描述, 公務體系十分封閉且傳統, 且人際關係對於升遷十分重要, 而同志的身分可以輕易地瓦解好不容易建立起的人際關係, 越往高層之後, 隨著年齡的增加這樣的情況也就更為嚴重, 除非對公務生涯的發展不抱持期待, 否則偽裝與隱藏是最好的方式, 向私下具友誼關係者出櫃對公務人員來說已是很大的挑戰。(陳禹函, 2010: 46-76) 郭豐慶則在其訪談研究中整理了 6 位男同志面對就業歧視時的自我調適策略, 包含了: 內在對話自我安慰、含糊其辭避免衝突、偽裝成異性戀、選擇性出櫃以及自行創業等。(郭豐慶, 2010: 89-117)

在研究方法上比較不同的一份研究是, 臺北市政府民政局為了研擬同志相關政策, 於 2012 年委託高雄市立空中大學進行了一項量化的問卷調查研究—《臺北市同志權益保障制度之研究》, 其調查對象為台北市民(採電話抽樣方式, 共 2,415 份樣本)以及居住於台北市之同志(採滾雪球抽樣方式, 共 627 份樣本), 另外, 本次研究還進行了一次臺北市同志焦點團體訪談, 匯聚國內 8 位於社會、校園同志團體之代表, 就各領域之同志議題進行意見交換。在調查研究部分, 針對性傾向就業歧視相關之問題結果顯示, 89.5%的同志表示沒有因為其同志身分而在求職的過程中受到排擠, 90.4%的同志表示不曾因此失去培訓或升遷的機會。不過由於本研究在此部分並未區分出櫃與未出櫃同志的差異, 因而無法針對該結果進行更深入的分析, 究竟有多少同志是隱藏其同志身分而獲得職缺或培訓、升遷的機會? 這才是我們關心的問題。另外, 有 92.7%的同志表示其職場沒有提供與多元性別教育訓練, 這顯示了性傾向議題在台灣職場仍然不被重視。更有趣的是, 當問到在職場上受到不友善對待時, 只有 18.6%的同志表示向雇主反映會獲得改善, 回答不會的有 39%, 選擇不知道選項的則是 42.4%。而當申訴對象更換

為勞動局時，回答會的更只有 8.6%，覺得不會有所改善的則高達 52.7%。這個結果充分顯示同志對於現行的就業歧視申訴制度仍然存在不信任感，即便我國現行就業歧視制度對於處理性傾向就業歧視已有法制及實務之經驗，也不願意提出申訴。在焦點團體訪談中曾針對性平法是否對於同志職場處境改善有所幫助進行討論，其結果是普遍認為性平法的作法過於消極，並沒有要求企業積極的執行反歧視的措施，也很少聽到有關性傾向就業歧視的申訴，因為提出申訴等於暴露同志身分，再者有專家指出在申訴過程中勞動局往往試圖息事寧人，政府組織中沒有同志人權促進的相關組織，在性別平等委員會中也沒有同志代表。

從上述研究中，我們大致上可以從其研究結果中歸納出一些台灣同志在職場上面臨處境的共同點：

- 在職場上面臨差別待遇及敵意式工作環境：除了部分友善的私交支持外，多數雇主及同事喜歡藉由詢問感情狀態的方式刺探同志員工的性傾向，將異性戀及結婚生子視為是正常、負責任的行為，而將同志(尤其是男同志)視為私生活淫亂不檢點，並且予以訕笑、刁難或發表具攻擊性之言論。在差別待遇上，雇主普遍認為雇用同志是個麻煩，也不乏有雇主表態拒絕升遷同志，或直接要求同志員工離職的狀況。
- 隱身及偽裝是常使用的因應策略：在面對對性傾向議題保守的職場，大多數的同志選擇藏在櫃子裡，偽裝成異性戀或抱持含糊其辭的態度避免直接的衝突，以此維持其職場上之人際關係，並保有繼續任職或升遷的可能。
- 透過個人社交或同志團體建立自我認同：由於台灣職場內部並不鼓勵談論性傾向議題，因此同志的身分被保留在私領域內，在自我正向認同的建立上必須向外尋找支持的可能。比較多是透過私下的同志社交網絡，或者是參與同志社團的方式。換言之，同志的自我認同發展在職場上受到壓抑。
- 同志身分曝光後常選擇忍耐或離職：不論是自我認同較高或較低的同志，在

其同志身分曝光或被猜疑，而因此受到異樣眼光或差別待遇時，都很少對此提出嚴正的抗議，即便提出了抗議，這種針對性傾向的不公平對待也很少獲得處理，同志大多只能選擇默默忍耐，不願忍耐者則會選擇自行離職。

- 工作場所內部支持的缺乏：從同志教師研究的例子中明顯可以看見，在教師道德期待及家長的壓力下，同志教師在學校裡不被視為是一個能正大光明存在的角色，因而若教師同志身分曝光，校方很少能給予正面的鼓勵與支持，而這種情況並不會因為出了校園就有所改變。職場內部不僅缺乏針對不同性傾向者的支持政策，在福利上也不能與異性戀者相提並論。
- 對就業歧視申訴制度信任不足：絕大多數同志不信任雇主會處理性傾向就業歧視爭議，對於公部門也仍舊缺乏信任感，這是他們選擇停留在櫃子裡或即便受到歧視也不願提出申訴的最主要原因之一。一旦提出申訴，可能要面對的是被迫出櫃，或是受到更多異樣眼光的壓力，因此他們寧願不出櫃、選擇默默忍受或者是自行轉換環境，性平等的性傾向歧視禁止規範顯得無力處理這類的問題。

總而言之，台灣的職場環境對同志而言，並沒有脫離做為一個壓抑其性傾向特質發展場域的狀態，除了仰賴部分雇主的善意理解及同事的私交支持外，普遍存在嚴重的敵意式騷擾與歧視，而這一切同志都只能默默的自我安慰或尋求外部社交、同志社團的支持，以至於同志對於職場出櫃可以說是躊躇再三，同志的向外求援顯示了在臺灣職場內部缺乏性傾向的支持政策及福利措施。而究竟我國目前有關性傾向概念之立法或政策有哪些？在下節中本文將針對我國與性傾向有關之法律做一完整的考察。

三、我國有關性傾向概念之相關法律發展

考究我國之立法史，在 2000 年前並沒有針對同性間的性行為或性關係的明文法律規範紀錄，既沒有像部份歐、亞、非洲國家採取立法入罪懲處的方式，然而也沒有正面立法以保障同志群族之權益。或有論者認為台灣相較於其他國家對同性戀以立法進行入罪或迫害來說已屬寬容，但事實上，本文認為這種在立法上的缺席反映出的不過是台灣整體社會對於性傾向議題的缺乏意識，個人的性傾向仍屬於私領域範圍，鮮少在公領域內受到討論。再者，沒有入罪並不等於我國不存在對於同志的法律上的歧視，真實的情況是，現行的法律體系基本上就是異性戀體制下的產物，以民法親屬編為首，該法第 972 條規定：「婚約，應由男女當事人自行訂定。」我國之婚姻及親屬關係現行規定是在男女兩性的基礎下所建立，以此所衍生的龐大法律體系莫不是異性戀體制下的產物，同志被排除在我國法律體系外的事實是顯而易見的。

性傾向議題第一次在我國立法院中受到討論，是在 1993 年反歧視法草案的人權公聽會中，同志及愛滋防治團體就該草案未納入同志權益保障發表聲明，希望社會各界正視同志存在於台灣社會的事實，並具體保障同志的人權。不過，有關「性傾向」的立法文字首次正式立法通過並施行者，卻是等到了十年之後的 2003 年性別教育平等法，而這與上節提及的葉永鋕事件有關。其實性別教育平等法在草案階段原本稱為兩性教育平等法，但在立法過程中發生葉永鋕事件後，社會各界重視校園內對特殊性別氣質學生霸凌的問題，因此將草案名稱的「兩性」更換為「性別」，使多元性別的框架第一次在台灣獲得立法上的認同，該法並明訂學校應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向，不得因性傾向不同而在招生、就學、教學及其它活動上予以差別待遇²²。

²² 事實上葉永鋕之所以遭受霸凌並非是性傾向之緣故，而是基於性別特質（或稱性別氣質），性別平等教育法在立法之初僅雖然在第 12 條規定應尊重師生之性別特質及性傾向，但在禁止差別待遇部分卻僅列出性傾向，直至 2011 年才修法明文規定禁止性別特質及性別認同之差別待遇。

在此之後，與性傾向有關之立法草案開始被提出主要聚焦於同志婚姻，2003《人權保障基本法》草案、2006《同性婚姻法》草案中曾嘗試設置同性婚姻制度之規定，但該兩法最終均甚至連一讀程序都未能通過。在此之後，另一個與性傾向有關的立法卻使我們看見了法律對於同志還是存在著汙名的可能。2006年時行政院衛生署依據血液製劑條例第14條第2項制訂了「捐血者健康標準」，在該標準第5條中規定，曾發生男性間性行為者，永遠不得捐血，在上一節中我們已經提出這樣的立法思維不僅帶有刻板印象，更對於性傾向概念的社會建構產生了不良的影響。2013年由伴侶盟所提出的「同性婚姻、伴侶制度、家屬制度」三項民法修正草案中，截至2014年7月，僅有同性婚姻的部分，也就是針對民法

表 5-2 我國納入性傾向概念之相關立法整理

年代	法案名稱	法案有關性傾向部分內容概要
2003	性別平等教育法	學校應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向，不得因性傾向不同而在招生、就學、教學及其它活動上予以差別待遇。
2003	人權保障基本法草案	為保障同性戀者人權，明定國家應尊重其權益，同性戀者得依法組成家庭及收養子女
2006	同性婚姻法草案	使同性男女享有組織家庭之權利並使其能夠順利享有民法上所規定之一切權利、義務。
2006	捐血者健康標準	曾發生男性間性行為者不得捐血。
2007	就業服務法	禁止針對個人之性傾向特質進行就業歧視。
2008	性別工作平等法	禁止針對個人之性傾向特質進行就業歧視或性騷擾。
2012	民法修正草案	包含同志婚姻、伴侶制度以及多人家屬制度等三項民法修正草案。

資料來源：作者自行整理

972 條的修正案通過一讀會，但司法及法制委員會召委立法委員廖正井卻遲未將其排入委員會討論議程，以致立法過程延宕，是否可成仍然有待觀察。²³

而在勞動領域的立法上，就業服務法在 2007 年修正該法第 5 條，規定為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工不得基於其性傾向而予以歧視，是我國首次將性傾向歧視的概念引入勞動法體系，然而相較於性別教育平等法而言已經晚了 4 年之久。事實上在 2003 年時台北市政府性別工作平等會（時稱兩性工作平等委員會），就曾經針對一宗補習班教師性別特質歧視案件，認為其適用就服法第 5 條之規定，並做出性傾向歧視就是性別歧視的決定，可見在法律適用上當時是以擴大解釋性別概念的方式進行處理，與國外的經驗類似。然而性傾向與性別概念終究有所不同，推動就服法修正增列性傾向歧視禁止有其必要。雖然在推動就服法修法增列性傾向的過程中也曾遭遇尊重生命全民運動（全國宗教）大聯盟的反對，但在世界各國積極推動性傾向人權保障的潮流下，最終我國仍是通過了禁止性傾向就業歧視之就服法修正案。²⁴

最後，我國勞動法上性別歧視禁止及促進平等保障的主要法規：性別工作平等法（舊稱兩性工作平等法）在 2008 年通過修正，除將舊法規名稱中的「兩性」修正為「性別」，試圖突破異性戀之二元性別並導向性別多元之框架外，亦在該法第 7 至 11 條中增列性傾向特質，與性別並列為禁止進行僱用行為及勞動條件上差別待遇之類別。²⁵當時明列之立法理由主要基於以下兩點：一則性平法作為性別工作平等保障之主要法規，自應配合就服法第 5 條之修正，以保障不同性傾向者之工作權；二則包含歐盟、澳洲、南非、美國等國都以法律或司法判決保障

²³ 王顥中，婚姻平權修法延宕 伴侶盟發動罷免廖正井，2014 年 5 月 29 日，引自苦勞網，網址：<http://www.cooloud.org.tw/node/78887>，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

²⁴ 同志諮詢熱線協會等 31 個團體，敬請支持「就業服務法」增列「禁止性傾向歧視」修正條文，2007 年 1 月 10 日，取自苦勞網，網址：<http://www.cooloud.org.tw/node/506>，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

²⁵ 性平法第 7 至 11 條規定禁止歧視的樣態繁多，包含：招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育訓練或其他類似活動、各項福利措施提供、薪資之給付，以及退休、資遣、離職及解僱等。

不同性傾向者之工作權，足證立法保障同志工作權是國際趨勢。²⁶類似國際趨勢的立法理由在就服法修正時亦曾被提出，足見我國在性傾向人權保障的立法上十分借重國外的經驗。

性平法增列禁止針對性傾向進行就業歧視的修法作為，使我國針對性傾向的立法正式進入了禁止就業歧視的階段。但是正如前所述，在台灣目前以性傾向就業歧視為由所提出的申訴或訴訟屈指可數，且多數實際上是針對跨性別者外顯性別特質之歧視，而非性傾向。主要的原因在上節有關性傾向歧視的本土研究中已經突顯出來了，由於大多數的同志仍然選擇對其性傾向特質保密，出櫃的同志在職場上仍然奇貨可居，如若意外暴露其同志身分而遭遇歧視時也不會選擇進行申訴，而是採取隱忍或自行離職以為對應。這顯示了性平法雖然正式將性傾向列入禁止歧視類別，但由於多數同志不願提出申訴的緣故，使得該法之修正事實上並無助於解決同志在職場無法出櫃的問題，因而對於促進職場上的性傾向平等的實質助益仍然十分有限。因此，本文認為單純的禁止歧視立法雖然有其意義，但並不能夠解決台灣社會目前存在的性傾向就業歧視問題，而必須採思考新的介入方式。既然平等概念的詮釋已經由消極的歧視禁止轉向積極的促進平等，積極行動措施的採行不啻為可行的方向。

四、我國實施積極行動措施之軌跡

事實上，台灣對於積極行動措施的採行並不陌生，早期我國曾在就業上給予優惠待遇的對象包含現役及退伍軍人、僑生、大陳島或滇緬地區來台僑胞等，不過，針對上述對象所採行之積極行動措施的目的並非在於處理結構性歧視問題，而是具有其政治目的。直至近年來，我國才開始確實針對弱勢群體，以積極行動

²⁶ 立法院法律系統，性別工作平等法修法沿革，網址：[http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lglaw?@33:1804289383:f:NO%3DE03616*%20OR%20NO%3DB03616\\$\\$11\\$\\$\\$PD%2BNO](http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lglaw?@33:1804289383:f:NO%3DE03616*%20OR%20NO%3DB03616$$11$$$PD%2BNO)，最後瀏覽日：2014年7月31日。

措施協助其處理遭遇就業歧視之困境。(焦興鎧，2009：56)除了就業服務法並非針對特殊單一身分類別外，我國採取積極行動以解決就業歧視問題之對象包含了原住民族、身心障礙者以及婦女等，相關規定如下表列²⁷：

表 5-3 我國各立法中有關積極行動措施之相關規定整理

法規名稱	對象	實施內容及相關措施
就業服務法	婦女 身心障礙者 原住民族 中高齡者 更生人	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定促進就業計畫：針對自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業。(§24) 2. 主動開發職缺：公立就業服務機構應主動爭取適合身心障礙者及中高齡者之就業機會，並定期公告。(§25) 3. 二度就業婦女職業訓練：主管機關為輔導獨立負擔家計者就業，或因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。(§26) 4. 實施適應訓練：主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。(§27) 5. 後續追蹤訪談：公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。(§28) 6. 更生人就業推介及職訓：公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。(§31)
政府採購法	婦女 身心障礙者 原住民族 其它弱勢團體	<ol style="list-style-type: none"> 1. 比例進用制：政府採購計畫之得標廠商在國內員工總人數逾 100 人者，在履約期間內應僱用身心障礙者及原住民，人數不得低於總人數的 2%。(§98) 2. 歧視之禁止：投標或得標廠商有歧視婦女、原住民族或弱勢團體之情形且情節重大者，除得將其刊登政府採購公報外，一定期間內不得參加投標或作為決標對象或分包廠商。(§101)

²⁷ 本文對於積極行動措施界定的範圍為依據學者 Oppenheimer 所分類之五類型從寬認定，亦即不限於硬性之配額制，凡任何有助於匡正工作場所之結構性歧視，避免具弱勢群體特質的員工遭到歧視對待並能促進其權益之措施均視為積極行動措施。

公務人員考試法	身心障礙者 原住民族	1. 特種考試：為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得舉行特種考試。(§6)
原住民族工作權保障法	原住民族	1. 比例進用制： <ul style="list-style-type: none"> — 各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用特定人員*之總額，每滿 100 人應有原住民 1 人，單位在 50 至 100 人間則應僱用 1 人。(§4) — 原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用之特定人員*應有 1/3 以上為原住民。(§5) — 各級主管機關、公共職業訓練機構、公立就業服務機構及本法涉及之目的事業主管機關，應指派人員辦理原住民工作權益相關事宜。而該人員應優先進用原住民。(§6) 2. 僱用獎勵：各級政府機關、公立學校、公營事業機構及依政府採購法之得標廠商僱用原住民人數，超出規定比例者，應予獎勵；其獎勵辦法，由中央主管機關定之。(§15)
		3. 政府採購法之保障：依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾 100 人者，履約期間僱用原住民人數不得低於總人數的 1%。(§12)
		4. 建立原住民就業資料庫：中央定期舉辦原民就業狀況調查，各級主管機關建立原住民人力資料庫及失業通報系統。(§14)
		5. 就業服務及職業訓練：政府應鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。中央勞工主管機關得視需要獎勵設立職業訓練構，為原住民辦理職業訓練。(§13、§15)
		6. 原民文化技藝訓練：依原住民各族之文化特色，協助其辦理各項技藝訓練並發展文化產業，以開拓原住民就業機會。(§16)
		7. 職場諮商及生活輔導：民間機構僱用原住民 50 人以上者，得由政府補助設置社會工作人

		員，提供職場諮商及生活輔導。(§17)
身心障礙者 權益保障法	身心障礙者	<p>1. 比例進用制：</p> <ul style="list-style-type: none"> — 公部門：各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總數在 34 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總數 3%。(§38) — 私部門：私立學校、團體及民營事業機構員工總數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者不得低於員工總數的 1%，且不得少於 1 人。(§38) — 視障人員值機：政府機關(構)及公營事業自行或委託辦理諮詢性電話服務工作，電話值機人數在 10 人以上者，應進用視障者達 1/10 以上。(§46-1) <p>2. 僱用獎勵：事業機構依公司法成立關係企業，並僱用身障者達 20% 以上時，若該關係企業之投資達一定金額或僱用一定人數之身心障礙者，應予獎勵與輔導。(§38-1)</p> <p>3. 個別化職業重建服務：各級勞政機關應依身障者需求，結合民間資源提供包括職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導等職業重建服務。(§33)</p> <p>4. 支持性就業：具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，應依其工作能力，提供個別化就業安置、訓練及其他工作協助等支持性就業服務。(§34)</p> <p>5. 庇護性就業：具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。(§34)</p> <p>6. 特種考試：各級政府機關、公立學校及公營事業機構為進用身心障礙者，應洽請考試院依法舉行身心障礙人員特種考試，並取消各項公務人員考試對身心障礙人員體位之不合理限制。(§39)</p>
性別工作 平等法	家庭照顧責任 負擔者及婦女	<p>1. 家庭照顧責任：</p> <ul style="list-style-type: none"> — 陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假

		<p>(§15、§16、§20)</p> <ul style="list-style-type: none"> — 育嬰工時彈性調整：受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女得申請每天減少工作 1 小時或調整其工作時間。(§19) — 托兒設施或服務：僱用受僱者 250 人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，主管機關對此應給予經費補助。(§23) <p>2. 母性保護：生理假、產假以及哺乳時間。(§14、§15、§18)</p> <p>3. 必要措施及獎勵：為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而有再就業需求者，主管機關應採取就服、職訓及其他必要措施；若雇主僱用上述對象成效卓著，亦得給予適當之獎勵。(§24、§25)</p>
<p>*特定人員包含：約僱人員、駐衛警察、技工、駕駛、工友、清潔工、收費管理員，以及其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。</p>		

資料來源：作者自行整理

簡單整理台灣現行法律上有關就業領域上積極行動措施之規定後，我們會發現台灣在該類型措施實施上，對象相當多元，包含了原住民族、身心障礙者、婦女、負擔家庭照顧責任者、中高齡以及更生人等。在實施方式上則同時具備硬性與軟性的措施，在我國針對原住民族及身心障礙者所採行的積極行動措施是最為嚴厲的，對兩者均有限定身分之特種考試外，還有等同於配額制之比例進用制度的實施，針對身障者的比例進用制的規範對象更擴及了民間部門，這樣的規定在國外時常引發爭議，但在我國尚未發生類似反向歧視案例的訴訟與討論。至於軟性積極行動措施的運用，在一般的勞動市場中則更為普遍及多元，大抵上有由公部門執行、由私部門負擔法律上義務，以及由公部門獎勵或補助私部門實施等不同形式，由公部門直接介入採取支持性措施以促進特殊弱勢群體就業平等權的情形，在我國可以說是相當常見：

- 就業資料庫的建立：原民工作權法中規定，由勞工行政主管機關針對原住民族就行就業狀況調查，以供政策制定參考。我國勞動部統計處依據就服法，亦有進行以身障及女性為對象所作之人力資源調查。
- 僱用獎勵措施：由勞工主管機關訂定僱用獎勵措施，給予僱用身障、原民超過法定之比例進用人數，以及僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而有再就業需求者成效卓著之雇主實質獎勵。
- 特殊就業市場的開發：勞動行政主管機關應依原住民各族之文化特色，協助其辦理技藝訓練及發展文化創意產業以開拓原住民就業機會；以及針對具就業意願卻缺乏能力進入一般競爭性就業市場之身心障礙者應提供其庇護性就業之機會。
- 公部門提供外部之就業服務及職業訓練：由公立就業服務機構主動開發適合身心障礙者及中高齡者之就業機會，並應針對二度就業婦女、更生人、原住民族及身心障礙者等特殊對象，視其需求進行合適之就業服務及職業訓練。
- 職場內部支持性措施：針對原住民族部分，包含實施適應訓練、就業推介後之追蹤訪談、職場內設置諮商輔導人員等；針對身心障礙者，則有支持性服務(提供個別化就業安置、訓練及其他工作協助)及個別化職業重建(包含職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導等)；在性平法上，則直接賦予雇主有提供與母性保護及家庭照顧之特殊假期、彈性工時調整以及托兒服務或設施之法律責任。

值得一提的是，在美國常使用公共契約投標資格或履約期間附帶條件限制的方式，在我國政府採購法的架構下也得到採行，但實施的方式則較為限縮。我國政府採購法有關積極行動相關之規定，為第 98 條規定原民及身障之比例進用制度，以及第 101 條規定禁止投標或得標廠商對婦女、原民及其他弱勢團體有歧視性作為。相較於美國在履約上要求承包政府契約之廠商應該提出實施積極性措施

實施之計畫來說，我國政府採購法在法規制定上顯得較為僵硬而缺乏彈性，承包商只需複製政府採購法上已經規定好的積極行動措施即可。不過整體而言，台灣對於制定法律上積極行動措施以解決針對特殊群體的結構性歧視問題可以說是已經累積了相當的嘗試與經驗。

五、適用同志的積極行動？一個針對性平法的反思及未來發展方向

性平法作為我國維護性別及性傾向工作平等權的最主要法規，對於平等的概念認知也同樣擴及了積極促進平等權實現的層次，並制定了促進工作平等專章。但如若我們對性平法該專章之內容進行檢視，卻會發現事實上該章的立法理念與框架尚未脫離異性戀的二元性別結構。如上表所示，性平法所提供之職場積極行動措施主要是賦予雇主法律上責任，針對「母性保護」以及「家庭照顧責任」提供特殊假期或服務，換言之主要仍是在維護異性戀體制下的生殖繁衍及家庭價值，在同志還被排除在結婚成家的制度之外時，性平法所提供的積極促進措施本來就未能使其受惠。另一方面，性平法雖然有脫離性別二元框架的野心，但在促進工作平等專章的部分，並沒有針對同志遭遇職場性傾向歧視的問題——主要是出櫃不能的問題，訂定性傾向友善職場建立的相關積極行動措施規定，使得性平法嘗試達成的性別多元架構，在積極行動這部分看起來仍然有所缺漏。在不乏國際經驗可供參考的情形下，在法律上制定性傾向積極促進措施相關條款，應該是台灣未來解決性傾向歧視問題的可行路徑。

事實上，在地方政府層級目前對於採取積極行動以保障同志的工作平等權已經開始有所意識。臺北市政府在 2010 年函頒了「臺北市政府營造友善同志環境實施計畫」，該計畫目的在提高同志政策的決策層級及其在整體施政中的地位與重要性，具體之作為除成立同志政策的跨局處平台，由民政局擔任窗口彙整包含社會局、勞工局、教育局、衛生局等各局處資源外，亦規定應每半年舉行同志業

務聯繫會報，邀請專業委員及同志團體進行研商討論，以利聽取專業意見及針對政策執行進行考核。該計畫之三大重點同志政策項目為：舉辦教育訓練、營造性別友善空間以及推動性別平等教育，友善職場則是營造性別友善空間中的一個子項目，該計畫有關友善職場之規定為：「臺北市政府應積極維護市府同志員工工作權，並由勞工局督導臺北市各公司行號建立友善職場環境。」可說是我國首創規範應採取積極行動維護同志平等權之法令規定，具有其開創性及象徵性意義。

不過，臺北市政府雖宣布 2013 年官方主導之臺北市同志公民活動主軸為「同志友善職場」，不過除了以同志為對象進行簡單的職場友善程度調查外²⁸，活動內容仍然是希望透過舉辦活動(包含多元性別展覽、同志論壇、彩虹市集及電影賞析會等)的方式，增進大眾對同志的認識並消除對同志的偏見及刻板印象，以達到營造友善職場的目的²⁹，基本上並沒有針對職場上的僱用行為或福利待遇提出具體可行積極行動措施。或許是由於剛起步的緣故，臺北市政府的作為方向在於提高社會大眾對於同志的認識以減少歧視，然而並沒有提出類似英國 Stonewall 的具體協助職場內同志出櫃的積極行動措施。不過，在相關調查及研究逐步進行、政策資源持續投入的情形下，日後的發展仍然值得持續觀察。

²⁸ 雖然該問卷是針對同志於職場及生活之感受，但僅設計 6 個問題調查同志對友善職場之看法。臺北市政府民政局設計，財團法人紅絲帶基金會執行，102 同志生活調查問卷，網址：<https://docs.google.com/forms/d/1J1SqAa0dQUeA7mN8b0N07UeqRgF1euexDSSYMw5GHkI/viewform>，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

²⁹ 臺北市政府，「臺北有愛 彩虹 GOOD JOB」102 年臺北市同志公民活動官網，網址：<http://www.rainbowtaipei.org/>，最後瀏覽日：2014 年 7 月 31 日。

第六章 結論與建議

一、研究發現

(一) 社會仍舊存在對同志的污名化及結構性歧視

19世紀實證主義的發展，使得同性間的性行為，由過去對於個人道德的譴責轉向為對於一種偏差的群體來看待。在醫學與性學的發展下，生殖繁衍被抬高至生物最重要的功能，男／女兩性二分的社會結構於焉成形，同性／異性的性關係也同時被劃分為對立的兩面，異性戀開始被視為是「天生自然」的，其他類型的性關係開始受到污名化，性別的多元性至此開始消滅。而這類型科學研究與新教化政權結合的結果，導致異性戀以外的性關係被排除於社會資源分配之外，更糟糕的是對於同性性關係的病理化與入罪化，都使得同志族群逐漸邊緣化，並且失去在公共領域發聲的權力。

在二戰之後，對於性傾向概念的社會建構同時存在著正反兩股力量。正面之處在於，由於整體社會氛圍對同志的極度不友善，反倒強化了同志作為一個族群的認同，同志運動伴隨著民權運動而發展逐漸蓬勃，這股力量促使醫學界重新反省過去將同志病理化看待的觀點，使得醫界對於同志抱持的態度由「矯正」轉移至「培力」，在立法上也由處以刑罰轉變為禁止針對性傾向特質進行歧視。反面的力量則在於，由於過去對於同志的負面社會建構過於強烈，以致於社會對於同志的觀感仍未能完全扭轉，同志所享有的權利在多數國家也未能與異性戀者相提並論。而另外，愛滋病作為一個主要透過危險性行為傳染的疾病，其傳染往往被與同性性行為掛勾，以至於當當權者對於愛滋病的防治失能時，便以科學研究與公衛防治為藉口，運用法律將同志入罪，導致愛滋病患者與同志雙雙被污名化。

而在臺灣的情況，除了繼承漢族父權傳統對傳宗接代重視的觀念外，在近代

化的過程中，「西方教會宣教活動」以及「西方近代文化」也順勢入侵，使得台灣原本的社會結構及漢文化傳統價值觀開始產生了質變，社會對於同志的認知在壓縮的時空下快速的吸納了西方社會中對於同志的正反觀點，一方面接收了西方混合宗教教義以及科學實證主義後所產生的恐同意識，二方面也跟上 80 年代後新一波將同志與愛滋病汙名化的浪潮，三方面也接收了民權運動以後醫學觀點及法律政策的正向改變。基本上，由歷史事件看來台灣社會中對於同志的態度也是同時存在著正反兩極，在相關調查研究也顯示了台灣民眾對於同志的觀感存在著巨大的反差，台灣社會中仍然存在著許多同志的壓力源，也有許多同志表示曾因為其性傾向或性別特質而遭受言語或肢體上的排擠。

(二) 不論出櫃與否均存在針對性傾向之就業歧視

在匯集世界上有關性傾向就業歧視的相關調查及研究後，不論是透過調查研究、薪資差異分析研究或控制組研究，除了女同志與女異性戀間的薪資差異並不明顯外，不論是僱用行為、升遷、勞動條件及其他福利上，都存在同志遭受就業歧視的諸多證據。而相較於上述明顯的差別待遇外，同志遭受職場騷擾與霸凌的情況可以說是更為嚴重，雖然敵意式的工作環境並沒有直接對同志的勞動條件造成影響，但這除了有損個人尊嚴外，還會進一步影響勞動者的工作表現。

而有關性傾向就業歧視，本文認為最核心者在於職場出櫃的議題。由於性傾向不像性別、種族等具備外顯之特徵，而是屬於可隱藏之特質，同志若選擇不在職場上出櫃，在保密良好的情況下確實能夠隱瞞其不同性傾向之特質。然而出櫃作為同志自我認同建立的重要途徑，壓抑其性傾向特質不僅無助於其人格特質之發展，對於其職涯發展亦所有害。事實上不分東西方，為了避免自己的性傾向特質為自己帶來騷擾或不利益，目前仍有超過半數以上的同志選擇在職場完全保留其性傾向。然而，未出櫃的同志在職場人際互動中較易感到不安，對組織的情感

承諾較低及工作滿足程度上較低，也容易發生角色的混淆與衝突，這都有損他們在工作上的表現。可見雖然同志不出櫃可以避免顯性歧視，但在工作表現以及職涯發展上則存在不利益的可能，而這樣的不利益所導致的結果事實上可能與顯性歧視所能達致的結果是相一致的，亦即較差的勞動條件以及被侷限的升遷機會。

在臺灣，針對性傾向就業歧視的調查及研究十分有限，在量化調查、薪資差異分析以及控制組研究上幾乎均無有成果，比較多是採取質性訪談的研究方法。在針對 8 份碩士論文以及《臺北市同志權益保障制度之研究》等現有研究做出整理後，本文認為台灣同志在職場大致上可能面臨以下的艱難處境：

- 同志在職場上面臨差別待遇及敵意式工作環境
- 隱身及偽裝是最常使用的因應策略
- 同志身分曝光後常選擇忍耐或離職
- 透過個人社交或同志團體建立自我認同
- 工作場所內部支持的缺乏
- 對就業歧視申訴制度信任不足

亦即，台灣的職場環境對同志而言，並沒有脫離做為一個壓抑其性傾向特質發展場域的狀態，不僅在職場上普遍存在嚴重的敵意式騷擾與歧視，同志除了默默的自我安慰或尋求外部支持外，往往只能選擇自行離職，這使得職場出櫃在台灣仍然並非是一個好的選擇。

(三)同志人權逐漸受到國際社會的承認與積極保障

自〈聯合國憲章〉、〈世界人權宣言〉以至於兩公約的訂立，基本上都沒有針對同志人權做出具體的明文保障。不過這並不代表同志人權被排除在國際人權體系之外，國際人權體系從來不是為了劃分何者不應享有人權而存在，因而在〈世界人權宣言〉中本來就保留了擴張享有此一宣言保障的少數群體的可能。另一方

面，世界各國透過司法判決或法令保障同志人權的現象已經漸趨普遍，亦不乏有國家已經給予同志伴侶與異性戀同等的婚姻權利。而最新的發展是，性傾向議題已經在聯合國層級受到了注目與討論，2012年在聯合國人權理事會透過人權高級專員所製作有關同志人權狀況的調查報告中，聯合國呼籲各國應履行國際人權法所賦予的責任，積極改善同志族群的社會地位與生存狀況，使得同志的人權保障正式進入了國際人權文件之中。

基本上，國際上目前針對同志人權保障大多仍停留於消極的歧視禁止階段，亦即廢除有關同性性行為的刑罰或訂定禁止針對性傾向特質歧視的相關法令。但在平等權概念已經由消極的形式平等演進至積極的保障其實質平等的今日，在同志確實遭受結構性排除以及就業歧視的狀況下，國際上亦不乏有國家開始採取積極行動措施，以積極促進同志就業平等權之實現。以英國為例，該國在2010年平等法中將性傾向列為受保護特質的一種，並且進而適用該法有關雇用及升遷之積極行動規定。雖然該法是採取「搶七」的立法方式，只在雙方條件相當時才允許雇主在僱用或升遷上優先進用具受保護特質者，因而與過去傳統上美國採用配額制解決種族歧視問題的積極行動措施有所不同。但在不涉及積極歧視的情況下，雇主採取主動延攬或其它積極促進同志平等的軟性積極行動措施，在平等法的架構下是被鼓勵的，因而平等法的制訂，仍可以說讓英國同志人權的保障領先各國，進入了採用積極行動措施促進同志平等權的時代。

(四)英國經驗採行軟性的積極行動措施以處理職場出櫃的難題

在英國職場上目前針對同志所採取的積極行動措施基本上也是屬於軟性的。英國國內最大同志公益組織Stonewall以「People perform better when they can be themselves.」為宗旨，以建立能讓同志自由出櫃的友善職場為目標，大致上發展出以下六種不同的積極行動措施：

- 友善包容的僱用政策：包括明文的禁止性傾向歧視、檢視僱用政策是否涉及性傾向歧視、將性傾向納入僱用政策制訂考量、成立窗口匿名處理性傾向歧視以及設立工會同志代表等。
- 員工參與與員工教育：包括領導階層的公開表態、職場內部同志網絡組織的建立，以及針對所有員工實施有關性傾向的平等教育，確保所有人都能掌握公司內部的同志政策。
- 同志員工職涯發展協助：除檢討現行的升遷政策是否有不利於同志之處外，成立「同志導師制度」或利用職場內部同志網絡，在日常中給予同志員工職涯發展的支持與指導，或是位同志員工開辦專門的發展、領導課程等都是可行的方向。
- 粉紅高原政策：拔擢優秀同志擔任職場內部的高層管理職，在職場內部建立同志的模範角色。
- 數據測評：將性傾向的相關問題選項納入職場內部調查中，以利僱用政策的制訂、檢討及修正。
- 供應商政策管理：亦即將性傾向平等與多元的指標納入招標、契約簽訂與契約管理的環節之中，確保簽約供應商未違反英國平等法之規定，並鼓勵供應商跟進推出促進同志平權之僱用政策。

Stonewall 指出，出櫃與否雖然是個人選擇，但雇主有責任建立一個即便同志出櫃也不會受到任何歧視的職場，除了消極的歧視禁止政策外，採用軟性的積極行動措施一方面能促使雇主負擔更多建立性別多元友善職場的責任，另一方面也可以避免標籤化的風險，也不至於激化社會與同志間的對立。

(五)我國對同志人權的保障目前處於消極的歧視禁止階段

在台灣，針對性傾向概念的立法雖然沒有經歷過西方以刑法入罪的階段，但這並不代表在我國從不存在對同志的法律上歧視。事實上，以民法 972 條為首所建構出的龐大法律體系莫不是異性戀體制下的產物，同志在過去從來就不在立法者的考量之內。這種對性傾向議題的意識缺乏，一直到 1993 年反歧視法草案的人權公聽會中，針對性傾向的立法才首次在立法院中受到討論。不過，性傾向概念首次入法則又遲至 2003 年性別平等教育法，該法明訂學校應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向，不得因性傾向不同而在招生、就學、教學及其它活動上予以差別待遇。歧視禁止的立法理念在 2007 年擴及到勞動法上，透過就業服務法第 5 條的修正，將性傾向列為禁止就業歧視的特質之一。2008 年性平法配合就服法的修法，更確立我國在針對性傾向的立法上進入了禁止就業歧視的階段。不過，由於大多數的同志仍然選擇對其性傾向特質保密，出櫃的同志在職場上仍然奇貨可居，如若意外暴露其同志身分而遭遇歧視時也不會選擇進行申訴，而是採取隱忍或自行離職以為對應。這顯示了消極的歧視禁止並無助於解決同志在職場無法出櫃的問題，因而對於促進職場性傾向平等助益仍然相當有限。

事實上，我國對於運用積極行動措施處理結構性歧視並非缺乏經驗。實施積極行動措施的對象包含了原住民族、身心障礙者、婦女、負擔家庭照顧責任者、中高齡以及更生人等，在實施方式上則同時具備硬性與軟性的措施。除了針對原住民族及身心障礙者實施硬性的比例進用制外，對其它對象實施的軟性積極行動措施，在包含由公部門執行、由私部門負擔法律上責任，以及由公部門獎勵或補助私部門實施等不同形式的情況下，大致上可以分為以下五種：就業資料庫的建立、僱用獎勵措施、特殊就業市場開發、公部門提供外部之就業服務及職業訓練，以及職場內部支持性措施等。另外值得一提的是，在美國常使用公共契約投標資格或履約期間附帶條件限制的方式，在我國政府採購法的架構下也得到採行，主

要是規範投標廠商必須實施比例進用制以及不得有歧視作為。

當我們回頭對性平法進行檢視，會發現該法同樣制訂有促進工作平等專章，表示性平法對於平等的概念認知也同樣擴及了積極促進平等權實現的層次，然而該專章的規範內容主要是針對「母性保護」以及「家庭照顧責任」提供特殊假期或服務，顯示了該章的立法理念與框架尚未脫離異性戀的二元性別結構，主要仍是在維護異性戀體制下的生殖繁衍及家庭價值。在缺乏針對性傾向的積極行動措施的現況下，該專章並沒有跟上性平法突破二元性別框架的企圖。

二、研究建議

根據上述研究發現，本文認為，我國之性平法雖然將性傾向納入了立法文字之中，但針對該部分的立法目前仍然停留在消極的歧視禁止階段，缺乏更進一步且有實質協助的支持措施，使得性傾向平等的概念目前仍未能真正深入我國職場。因而，在綜合考察英國職場上實施之有關性傾向的積極行動措施，以及我國實施積極行動措施之經驗後，本研究建議性平法應修法增加下列針對性傾向概念之積極行動規定，以符合該法性別多元之框架以及積極促進平等權實現之理念：

- 辦理性傾向相關勞動統計：新增我國中央勞工行政主管機關應定期辦理與性傾向有關之勞動統計規定，或是在現有勞動統計中，將個人的性傾向納為問題及變項之一，以利相關研究進行並作為政策制定之依據。
- 新增職場性傾向支持性措施規定：
 - 職場心理諮商及法令諮詢：規定勞工行政主管機關應設置專為同志勞動者提供服務的專門人員及窗口，以匿名的方式提供其有關職場性傾向議題的心理諮商，以及性傾向相關勞動法令的諮詢協助等。
 - 辦理職場性傾向平等教育及宣導：規定勞工行政主管機關應投入資源，

以發放宣傳品或辦理教育講座、課程等方式，辦理與性傾向平等議題相關之教育與宣導。

- 補助私部門辦理職場性傾向支持性措施：針對私部門聘用人員辦理上述支持性措施，包括設置人力從事職場內部同志心理諮商或職涯輔導、開辦有關同志職涯發展及性傾向平等議題相關教育講座或課程等，規定政府應予以補助。
- 主動開發職缺並建置同志友善人力資源平臺：規定就業服務主管機關應建置性傾向平等之標準，據以主動開發並評選同志友善企業及職缺，並設立官方人力資源平臺，除增加同志友善企業之知名度外，也能使同志友善之職缺資訊流通，吸引同志投遞履歷並能於性傾向友善職場工作。
- 僱用獎勵措施：規定僱用獎勵措施，鼓勵私部門發展或採行相關性傾向積極行動政策，包括：以提升職場性傾向多元性為目的之針對同志的目標族群僱用，以提升同志在職場能見度及代表性為目的之同志升遷政策，建置友善職場政策，或其它有助於促進職場性傾向平等相關之積極行動措施等。
- 將性傾向歧視禁止及積極促進條款納入政府採購契約：除仰賴企業自行善盡其社會責任外，將歧視禁止條款及積極行動措施實施納入政府採購契約之投標條件，在國內外均是促進私部門企業組織採行相關政策的常用手段。性平法應增列投標政府採購案之廠商不得有涉及性傾向歧視及就業歧視之情事，違反者不得投標政府採購案，在履約期間則應責令改善，連續犯或情節重大者則應取消其簽約資格；另外，應將性傾向積極行動政策之辦理納入競標時之評分項目，或給予辦理性傾向積極行動政策優良之廠商額外加分，達到鼓勵私部門企業組織自行主動辦理性傾向積極行動政策之效果。

三、未來研究方向

(一) 充實性傾向就業歧視的本土研究

學術研究可以說是法規及政策規劃所必需之依據，針對性傾向就業歧視進行多元且質量兼具的研究，能提供制訂性傾向積極行動政策有效的支持。然而考察國內目前相關研究，不僅研究的數量及範圍有限，研究方法幾乎均是針對訪談對象在職場的整體工作經驗進行質性訪談研究，且甚少針對產職業、職位或地域間的差異進行研究與分析，在研究主題與研究方法上均屬單一，在研究的質量上都還有待進一步的拓展。本文參照國際相關研究後，建議有興趣進行性傾向就業歧視研究者，未來可針對下列主題著手：

- 量化問卷調查研究：針對同志在職場上的勞動實況，以抽樣方式進行性傾向就業歧視相關問題的問卷調查分析研究。由於許多研究都未將出櫃與否納入問卷問題中，然而出櫃對於同志的意義重大，也影響他人與同志間的互動行為及職涯發展，因此建議未來研究務必將其納入變項之中。
- 控制組研究：控制組研究主要是透過履歷或情境的設計，得到最真實與直接的反應，較常見的研究運用方式是同時向單一企業或產業寄送經過設計，條件相當的異性戀者與同志履歷，透過得到面試次數及僱用率的比較以證明是否存在僱用上的性傾向就業歧視。
- 薪資差異分析研究：由於此項研究需要具龐大數據的統計資料庫才能進行，但我國目前缺乏將性傾向納入統計變項的資料庫，因而本項研究在缺乏數據基礎的情況下並沒有進行的可能。然而薪資差異分析研究是國際間最常見證明就業歧視的研究方法，建議行政部分應盡速將性傾向納入勞動統計中，以利相關研究進行。

(二)探究國內公部門及私部門採行性傾向相關積極行動之經驗

在本研究中發現，除了全國一致明文規定的禁止歧視規範之外，我國公部門目前僅有臺北市政府針對性傾向提出較積極促進其權益之政策，不過本研究並未探討私部門企業是否有實施相關積極行動政策之經驗。根據英國之經驗觀之，由於許多跨國知名企業均有實施性傾向相關的積極行動政策，建議未來研究者除了持續追蹤臺北市政府相關政策的實施之外，亦可針對其在我國之分公司是否亦同樣實施類似政策進行調查與研究。

(三)持續追蹤英國及其他國家在性傾向積極行動措施上的發展

本研究主要針對英國自 2010 平等法後，相關性傾向積極行動措施的實施進行整理，不過由於該國積極行動措施的實施方式也尚在發展之中，未來是否有新的進展仍然值得持續探討。另外，在目前或未來是否有其他國家或國際組織、非營利組織推出類似的法律或政策建議，亦值得進一步的關注。

參考文獻

一、專書

- Badgett, Lee(2007). “Discrimination based onsexual orientation : a review of the literature in economics and beyond.” 《Sexual orientation discrimination : an international perspective》. New York : Routledge, pp.19-43.
- Gomez, Edmund T. & Premdas, Ralph(2013). “Introduction : affirmative and horizontal inequalities, and equitable development.” 《Affirmative Action, Ethnicity, and Conflict》. New York : Routledge, pp.1-26.
- Herdt, Gilbert(1993). “Introduction : Third Sexes and Third Genders.” 《Third Sex, Third Gender : Beyond Sexual Dimorphism in Culture and History》. New York : Zone Books, pp.21-84.
- Young, Iris M.(1990). 《Justice and the politics of difference》.New Jersey : Princeton.
- 劉泗翰譯(2004), Connell, Raewyn 原著,《性/別 Gender : 多元時代的性別角力》, 臺北: 書林出版。
- 賴慈芸、雷文玫、李金梅合譯(1993), MacKinnon, Catharine A. 原著,《性騷擾與性別歧視 : 職業女性困境剖析》, 臺北: 時報文化。
- 葉宗顯、黃元鵬譯(2012), Meem, Deborah T. & Gibson, Michelle A. & Alexander, Jonathan F. 原著,《發現女同性戀, 男同性戀, 雙性戀與跨性別》, 新北: 韋伯文化。
- 李少軍、杜麗燕、張虹譯(2003), Rawls, John 原著,《正義論》, 臺北: 桂冠出版。

林文源譯(2002), Spargo, Tamsin 原著,《傅柯與酷兒理論》,臺北:果實出版。
國立編譯館主譯,楊雅婷譯(2009), Symonides, Janusz. 原著,《人權的概念與
標準》,新北:韋伯文化。
朱敬一、李念祖,《基本人權》,臺北:時報文化,2003年。
黃越欽,《勞動法新論》第五版,臺北:翰蘆出版,2012年。

二、期刊

- Adam, Barry D. (1981). Stigma and Employability : Discrimination by Sex and Sexual Orientation in the Ontario Legal Profession. *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 18(2), pp.216-221.
- Arabsheibani, G. Reza, & Martin, Alan & Wadsworth, Jonathan (2004). In the Pink : Homosexual-heterosexual wage differentials in the UK. *International Journal of Manpower*, 25(3/4), pp.343-354.
- Arabsheibani, G. Reza & Martin, Alan & Wadsworth, Jonathan (2005). Gay Pay In the UK. *Economica*, 72, pp.333-347.
- Barmes, Lizzie(2009). EQUALITY LAW AND EXPERIMENTATION: THE POSITIVE ACTION CHALLENGE. *The Cambridge Law Journal*, 68, pp.623-654.
- Carpenter, Christopher(2008). Sexual Orientation, income, and non-pecuniary economics outcomes : new evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6, pp.391-408.
- Collins, Nancy L. & Miller, Lynn Carol(1994). Self-disclosure and liking: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 116(3), pp.457-475.
- Corrigan, Patrick W. & Matthews, Alicia K. (2003). Stigma and disclosure : Implications for coming out of the closet. *Journal of Mental Health*,

12(3), pp. 235–248.

Day, Nancy E. & Schoenrade, Patricia(1997). Staying in the Closet Versus Coming Out : Relationships Between Communication about Sexual Orientation and Work Attitudes. *Personnel Psychology*, 50, pp. 147–163.

Drydakakis, Nick(2012). Sexual Orientation and Labour relations : new evidence from Athens, Greece. *Applied Economics*, 44, pp. 2653–2665.

Einarsen, Ståle(2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7(3), pp. 1–16.

Elmslie, Bruce & Tebaldi, Edinaldo(2007). Sexual Orientation and Labor Market Discrimination. *Journal of Labor Research*, 28, pp. 436–453.

Griffith, Kristin H. & Hebl, Michelle R. (2002). The Disclosure Dilemma for Gay Men and Lesbians : ” Coming Out” at Work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), pp. 1191–1199.

Horvath, Michael & Ryan, Ann Marie (2003). Antecedents and Potential Moderators of the Relationship Between Attitudes and Hiring Discrimination on the Basis of Sexual Orientation. *Sex Roles*, 48(3/4), pp. 115–130.

Johns ,Nick & MacBride–Stewart, Sara & Powell, Martin & Green, Alison (2014). When is positive action not positive action? Exploring the conceptual meaning and implications of the tie–break criterion in the UK Equality Act 2010. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1), pp. 97–113.

Kronenberger, G. K. (1991). Out of the Closet. *Personnel Journal*, 70,

pp. 40-44.

Lau, Holning & Stotzer, Rebecca L. (2010). Employment Discrimination Based on Sexual Orientation : A Hong Kong Study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23(1), pp.17-35.

Laurent, Thierry & Mihoubi, Ferhat(2012). Sexual Orientation and Wage Discrimination in France : The Hidden side of the Rainbow. *Journal of Labor Research*, 33, pp.487-527.

Levine, M. P. & Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. *Journal of Women in Culture and Society*, 9(4), pp. 700-710.

Lötter, Hennie(1999). Rawls, Young, and the Scope of Justice. *Theoria*, 46(94), pp. 90-107.

Miller, Fayneese & Reyes, Xae Alicia & Shaffer, Elizabeth(1997). The contextualization of affirmative action: A historical and political analysis. *The American Behavioral Scientist*, 41(2), pp.223-231.

Nagel, Thomas(2003). John Rawls and Affirmative Action. *The Journal of Black in Higher Education*, 39, pp.82-84.

Oppenheimer, David B. (1988). Distinguishing Five Models of Affirmative Action. *Berkeley Women's Law Journal*, 42, pp.42-61.

Van Hoye, Greet & Lievens, Filip (2003). The Effects of Sexual Orientation on Hirability Ratings : An Experimental Study. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), pp.15-30.

Ragins, Belle R. (2004). SEXUAL ORIENTATION IN THE WORKPLACE: THE UNIQUE WORK AND CAREER EXPERIENCES OF GAY, LESBIAN AND BISEXUAL WORKERS. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 23, pp. 35-120.

Stulberg, I. & Smith, M. (1988). Psychosocial impact of the AIDS epidemic

- on the lives of gay men. *Social Work*, 33(3), pp.277-281.
- Weichselbaumer, Doris(2003). *Sexual Orientation Discrimination in Hiring*. *Labour Economics*, 10, pp.629-642.
- West, Robin(1990). *Progressive and Conservative Constitutionalism*. *Michigan Law Review*, 88, pp.641-721.
- 何春蕙，認同的「體」現：打造跨性別，台灣社會研究季刊，第46期，2002年6月，頁1-42。
- 吳翠松，〈報紙中的同志—十五年來台灣同性戀議題報導的解析〉，收錄於何春蕙編，《同志研究》，臺北：巨流出版，2001年，頁89-116。
- 范盛保，澳洲積極賦權實踐之評述—兼論原住民積極賦權在澳洲大學機構之實踐，台灣原住民族研究季刊，第2卷第1期，2009年春季號，頁75-94。
- 陳怡靜、陳詳衡，工作滿足、組織承諾與離職傾向關係之研究，數據分析，第6卷第6期，2011年12月，頁23-42。
- 陳宏梅、史曉寧，愛滋的污名烙印，新臺北護理期刊，第12卷第2期，2010年11月，頁51-57。
- 陳敏郎，西方性別歷史中之性別秩序的社會建構—性別的相對主體性與性別權力思考邏輯的型構，婦女與兩性期刊，第7期，1996年，頁167-194。
- 馬淑清、王秀紅、陳季員，職場霸凌的概念分析，護理雜誌，第58卷第4期，2011年8月，頁81-86。
- 郭秋永，社會正義、差異政治、以及溝通民主，人文及社會科學集刊，第24卷第4期，2012年12月，頁529-574。
- 徐正戎、呂炳寬，三代人權與司法審查，東亞法學評論，第1卷第1期，2010年3月，頁73-90。
- 莊革、劉仲冬，愛滋風暴——愛滋之烙印對感染者及一般民眾之意義，護理研究，第5卷第1期，1997年2月，頁52-64。

- 許秀雯，風起雲湧的多元家庭立法運動—從國際人權法觀點切入，臺灣人權促進會季刊，2012年春季號，頁35-41。
- 張福建，公民權與正義社會：羅爾斯公民觀念的分析，公民權台灣社會變遷基本調查第八次研討會論文，中央研究院政治學研究所籌備處、社會學研究所主辦，2006年5月。
- 黃玲蘭，從「同性戀認同歷程」談女同志的現身壓力與因應策略，元培學報，第12期，2005年12月，頁33-51。
- 焦興鎧，論美國推動積極行動方案以消弭就業歧視問題之努力，長庚人文社會學報，第2卷第1期，2009年，頁53-99。
- 廖元豪，美國「種族優惠性差別待遇」(Racial Affirmative Action)合憲性之研究，東吳大學法律學報，第9卷第2期，1996年8月，頁1-44。
- 鄭宇茹，臺灣同性戀歷史脈絡之初探，北市教大社教學報，第8、9期合刊，2010年12月，頁225-266。
- 鄭津津，美國就業歧視法制之研究—兼論我國相關法制應有之發展，臺大法學論叢，第32卷第4期，2003年，頁135-205。
- 賴孟泉、紀品志，不再是醫師：簡述當代精神醫學對性傾向的觀點，輔導季刊，第45卷第4期，2009年12月，頁58-70。
- 鍾道詮，男同志的血是污毒之血？—試論「男同性戀與雙性戀者永遠不得捐血」之規定，婦女與兩性期刊，第12期，2001年，頁167-190。
- 簡至潔，從「同性婚姻」到「多元家庭」—朝向親密關係民主化的立法運動，臺灣人權學刊，第1卷第3期，2012年12月，頁187-201。
- 饒志靜，英國反就業歧視制度及實踐研究，河北法學，第26卷第11期，2008年11月，頁61-69。

三、調查研究報告

AUT(2001). Lesbian, gay and bisexual participation in UK universities—
Result from a pilot study. London : AUT.

Badgett, Lee & Lau, Holning & Sears, Brad & Ho, Deborah(2007). Bias
in the workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender
Identity Discrimination. LA : UCLA The Williams Institute.

EUFRA(2013). EU LGBT survey : European Union Lesbian, gay, bisexual and
transgender survey. Vienna : EUFRA.

Out & Equal(2008). Out & Equal workplace culture report—survey of
workplace attitudes 2002–2008. Rochester : Harris Interactive.

Out & Equal(2011). For Immediate Release : Majority of Heterosexual
Americans Believe Job Performance Should Be the Standard for Judging
an Employee, Not Gender Identity or Sexual Orientation. Rochester :
Harris Interactive.

United Nations(2011). Discriminatory laws and practices and acts of
Violence against individuals based on their sexual orientation and
gender identity. Geneva : UN Human Rights Council.

許文英主持，江崇源、何妤蓁協同主持，臺北市同志權益保障制度之研究，臺
北市政府民政局委託計畫，高雄：高雄市立空中大學，2012年12月。

章英華、杜素豪、廖培珊主編，台灣社會變遷基本調查計畫第六期第三次調查計
畫執行報告，臺北：中央研究院社會學研究所，2013年4月。

愛白文化教育中心，中國性少數群體(LGBT)職場環境在線調查報告，北京：愛白
文化教育中心，2013年5月。

四、學位論文

吳政庭，彩虹國度裡的教師身影：三位高中男同志教師的生命故事，國立政治大學教育研究所碩士學位論文，2004年。

施毓琳，男同志教師性傾向認同歷程與教育職場的生存策略，國立臺中師範學院諮商與教育心理研究所碩士學位論文，2004年。

陳禹函，藏鏡人的心內話——同性戀公務人員的職場處境，國立政治大學公共行政研究所碩士學位論文，2010年。

郭豐慶，男同志面對職場中性傾向議題之自我調適與因應策略，國立屏東教育大學教育心理與輔導學系碩士學位論文，2010年。

梁家祥，男同志在工作場所中的出櫃策略研究，臺北市立教育大學社會學習領域教學碩士學位班碩士學位論文，2009年。

黃婉玲，上班族女同志「現身」經驗與策略，私立慈濟大學人類學研究所碩士學位論文，2000年。

賴麒中，性傾向與就業歧視之探討，國立政治大學勞工研究所碩士學位論文，1998年。

謝茵絮，種族就業優惠性待遇制度之檢討——以原住民就業優惠措施為中心，國立臺灣大學法律研究所碩士學位論文，2008年。

五、網路資料

APA(2008). Answers to your questions: For a better understanding of sexual orientation and homosexuality. Washington, DC: Author. [Retrieved from www.apa.org/topics/sorientation.pdf.] 最後瀏覽日：2014年7月31日。

- SLDN(2004). THE TENTH ANNUAL REPORT ON “Don’ t Ask, Don’ t Tell, Don’ t Pursue, Don’ t Harass” [Retrieved from http://sldn.3cdn.net/77d5825b8e0f3454f2_1cm6bgace.pdf] 最後瀏覽日：2014年7月31日。
- Stonewall(2008)Peak Performance: Gay people and productivity. London. [Retrieved from https://www.stonewall.org.uk/documents/peak_performance.pdf] 最後瀏覽日：2014年7月31日。
- Stonewall(2012). Sexual Orientation : The Equality Act Made Simple. London. [Retrieved from http://www.stonewall.org.uk/documents/equality_act_guide_final_double_page.pdf] 最後瀏覽日：2014年7月31日。
- Stonewall(2013). Stonewall Top 100 Employers 2013. London. [Retrieved from http://www.stonewall.org.uk/documents/final_top_100_booklet_website_version_high_res_1.pdf] 最後瀏覽日：2014年7月31日。
- Stonewall(2014). Workplace equality index : FIVE YEAR REVIEW. London. [Retrieved from https://www.stonewall.org.uk/documents/workplace_equality_index_five_year_review.pdf]最後瀏覽日：2014年9月10日。
- UNAIDS(2013). AIDSinfo Epidemiological Status. Geneva. [Retrieved from <http://www.unaids.org/en/dataanalysis/datatools/aidsinfo/>]最後瀏覽日：2014年7月31日。
- Hewlett, Sylvia Ann & Sumberg Karen, 同志「出櫃」更有利，哈佛商業評論全球繁體中文版，2011年7月號，網址：http://www.hbrtaiwan.com/article_content_AR0001801.html，最後瀏覽日：2014年7月31日。
- 友善台灣聯盟，2012「台灣同志壓力處境問卷」調查結果初步分析，網址：<http://zh.scribd.com/doc/89785318/2012-%E5%8F%B0%E7%81%A3%E5%90%8C%E5%BF%97%E5%A3%93%E5%8A%9B%E8%99%95%E5%A2%83%E5%95%8F%E5%8D%B7->

%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E7%B5%90%E6%9E%9C%E5%88%9D%E6%AD%A5%E5%88%86%E6%9E%90，最後瀏覽日：2014年7月31日。

中央社，歧視同志場所前3名 校園家庭職場，2003年12月10日，取自台灣立報，網址<http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-67790>，最後瀏覽日：2014年7月31日。

王毅丰，馬偕解雇跨性別員工 周逸人要求恢復工作權，2011年1月9日，取自苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/56675>，最後瀏覽日：2014年7月31日。

王顥中，婚姻平權修法延宕 伴侶盟發動罷免廖正井，2014年5月29日，取自苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/78887>，最後瀏覽日：2014年7月31日。

立法院法律系統，性別工作平等法修法沿革，網址：[http://lis.ly.gov.tw/lg/cgi/lglaw?@33:1804289383:f:NO%3DE03616*%20OR%20NO%3DB03616\\$\\$\\$11\\$\\$\\$PD%2BNO](http://lis.ly.gov.tw/lg/cgi/lglaw?@33:1804289383:f:NO%3DE03616*%20OR%20NO%3DB03616$$$11$$$PD%2BNO)，最後瀏覽日：2014年7月31日。

同志諮詢熱線協會等31個團體，敬請支持「就業服務法」增列「禁止性傾向歧視」修正條文，2007年1月10日，取自苦勞網，網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/506>，最後瀏覽日：2014年7月31日。

威克，俄國下議院杜馬通過禁止傳播同性戀法案，2013年6月11日，取自BBC中文網，網址：http://www.bbc.co.uk/zhongwen/trad/world/2013/06/130611_russia_antigay_law.shtml，最後瀏覽日：2014年7月31日。

陸家豪、鄭孟蕎，同志據點遭排擠 彩虹天堂被迫搬遷，2012年1月18日，取自生命力新聞，網址：http://www.vita.tw/2012/01/blog-post_18.html#U9hLd_mSySq，最後瀏覽日：2014年7月31日。

彩虹夜總會—同志運動的歷史紀錄，警察對待同志的歷史：常德街事件篇，網址：<http://blog.yam.com/gofyycat/article/15687596>，最後瀏覽日：2014年

7月31日。

傅莞淇，聲稱科學支持 烏干達壓制同性戀，2014年2月16日，取自風傳媒，

網址：<http://www.stormmediagroup.com/opencms/news/detail/45ce6a63-96d6-11e3-af77-ef2804cba5a1/?uuid=45ce6a63-96d6-11e3-af77-ef2804cba5a1>，最後瀏覽日：2014年7月31日。

焦興鎧，歐洲聯盟禁止就業上性傾向歧視法制之研究，2008年12月24日，取

自財團法人國家政策研究基金會國政研究報告，網址：<http://www.npf.org.tw/post/2/5204>，最後瀏覽日：2014年9月6日。

臺北市政府民政局設計，財團法人紅絲帶基金會執行，102同志生活調查問卷，

網址：<https://docs.google.com/forms/d/1J1SqAaOdQUeA7mN8bON07UeqRgF1eutexDSSYMw5GHkI/viewform>，最後瀏覽日：2014年7月31日。

臺北市政府，「臺北有愛 彩虹 GOOD JOB」102年臺北市同志公民活動官網，網址：

<http://www.rainbowtaipei.org/>，最後瀏覽日：2014年7月31日。

臺灣性別人權協會，同志新聞剪報簿，網址：[http://gsrat.net/news/newscli](http://gsrat.net/news/newsclip.php)

[p.php](http://gsrat.net/news/newsclip.php)，最後瀏覽日：2014年7月31日。

附件一、國際上關於性傾向之主要立法

表 1、法律禁止男男間性行為或性關係

非洲	埃及、利比亞、突尼西亞、阿爾及利亞、摩洛哥、茅利塔尼亞、塞內加爾、甘比亞、幾內亞、獅子山、利比里亞、迦納、多哥、奈及利亞、卡麥隆、蘇丹、厄利垂亞、衣索匹亞、索馬利亞、肯亞、烏干達、坦尚尼亞、布魯日、安哥拉、莫三比克、馬拉威、尚比亞、納米比亞、辛巴威、波札那、史瓦濟蘭、賴索托、聖多美普林西比、科摩羅、模里西斯。
中東	阿富汗、伊朗、烏茲別克、土庫曼、敘利亞、黎巴嫩、巴勒斯坦、沙烏地阿拉伯、科威特、卡達、阿拉伯聯合大公國、阿曼、葉門。
南亞及 東南亞	巴基斯坦、斯里蘭卡、不丹、孟加拉、馬來西亞、新加坡、緬甸、新幾內亞、汶萊、所羅門群島、印尼部分地區。
中南美洲	千里達、雅買加、貝里斯、圭亞那、聖克里斯多福與尼維斯、安地卡及巴布達、多米尼克、聖露西亞、聖文森、巴巴多斯、格林納達。

表 2、法律禁止女女間性行為或性關係

非洲	利比亞、突尼西亞、阿爾及利亞、摩洛哥、茅利塔尼亞、塞內加爾、甘比亞、幾內亞、利比里亞、多哥、奈及利亞(部分地區)、卡麥隆、蘇丹、厄利垂亞、衣索匹亞、索馬利亞、烏干達、坦尚尼亞、布魯日、安哥拉、莫三比克、波札那、聖多美普林西比、科摩羅、模里西斯
中東	阿富汗、伊朗、敘利亞、黎巴嫩、沙烏地阿拉伯、卡達、阿拉伯聯合大公國、阿曼、葉門
南亞及 東南亞	巴基斯坦、斯里蘭卡、不丹、孟加拉、馬來西亞、新幾內亞、所羅門群島、印尼部分地區。
中南美洲	千里達、安地卡及巴布達、多米尼克、聖露西亞、聖文森、巴巴多斯

表 3、訂定反歧視法

歐洲	挪威、瑞典、愛沙尼亞、拉脫維亞、丹麥、荷蘭、比利時、英國、愛爾蘭、法國、西班牙、葡萄牙、克羅埃西亞、蒙特內哥羅、希臘、羅馬尼亞、安道爾
亞洲	以色列
美洲	智利、阿根廷部分地區、薩爾瓦多部分地區

表 4、訂定禁止就業歧視之法令

歐洲	芬蘭、瑞典、挪威、冰島、英國、愛爾蘭、丹麥、愛沙尼亞、拉脫維亞、立陶宛、波蘭、捷克、斯洛伐克、匈牙利、奧地利、羅馬尼亞、保加利亞、塞爾維亞、科索沃、馬其頓、阿爾巴尼亞、蒙特內哥羅、波士尼亞與赫塞哥維納、克羅埃西亞、斯洛維尼亞、希臘、馬爾他、義大利、瑞士、列支敦斯登、德國、盧森堡、荷蘭、比利時、法國、西班牙、葡萄牙、安道爾
亞洲	日本部分地區、台灣、以色列、喬治亞、賽普勒斯
美洲	加拿大、美國、墨西哥、尼加拉瓜、哥斯大黎加、哥倫比亞、委內瑞拉、巴西部分地區、巴拉圭部分地區、阿根廷部分地區、智利
大洋洲	澳洲部分地區、紐西蘭、斐濟
非洲	莫三比克、南非

表 5、國內允許同性公民結為婚姻或伴侶關係之國家(2014.04)

婚姻	加拿大、墨西哥(部分地區)、巴西、阿根廷、烏拉圭、冰島、挪威、瑞典、荷蘭、比利時、法國、葡萄牙、西班牙、丹麥、英國(不含北愛爾蘭)、紐西蘭、南非
民事結合之伴侶制	哥倫比亞、厄瓜多、安道爾、奧地利、捷克、芬蘭、德國、直布羅陀、匈牙利、愛爾蘭、盧森堡、馬爾他、列支敦斯登、斯洛維尼亞、瑞士、格陵蘭、北愛爾蘭
國內各州狀況不同	美國、澳洲