

永續發展目標的實踐——企業參與性別平等的重要性

陳宜亨*

臺北市立大學通識教育中心兼任助理教授

*通訊作者：陳宜亨

通訊地址：111 臺北市士林區忠誠路二段 101 號

E-mail：titan0207@yahoo.com.tw

投稿日期：2021 年 8 月

接受日期：2021 年 10 月

摘要

本研究旨在探討在實踐永續發展目標（sustainable development goals, SDGs），企業制定具體性別平等策略，對促進 LGBT（lesbian, gay, bisexual, and transgender）群體邁向真正平等的效益。本研究採用文獻研究法與比較法，文獻研究法梳理 LGBT 權益平等的歷程，比較法則取徑美國保障 LGBT 的模式。我國通過《司法院釋字第七四八號解釋施行法》後，LGBT 權益是否平等？若，經由企業等私部門具體制定友善 LGBT 策略，是否為落實 LGBT 平等的可行途徑？永續發展目標各項目標逐漸成為企業制定永續發展參考的依據，SDGs5 性別平等有延伸涵蓋對象範圍的需求性，將 LGBT 群體納入，藉此提高企業投入友善 LGBT 群體的誘因。此外，建構具獨立性評鑑企業友善 LGBT 的機制，監督企業實踐狀況，可以借鑑美國模式。研究者整理且提供我國非政府組織（nongovernmental organization, NGO）與企業未來可行途徑。

關鍵詞：永續發展目標、企業永續、性別平等、LGBT

The Practice of Sustainable Development Goals—The Importance of Corporate Participation in Gender Equality

*Yi-Heng Chen**

Adjunct Assistant Professor, General Education Center, University of Taipei

*Corresponding author: Yi-Heng Chen

Address: No.101, Sec. 2, Zhongcheng Rd., Shilin Dist., Taipei City 111, Taiwan (R.O.C.)

E-mail: titan0207@yahoo.com.tw

Received: August, 2021

Accepted: October, 2021

Abstract

This research aims to explore the benefits of implementing sustainable development goals (SDGs) and companies formulating specific gender equality strategies to promote LGBT (lesbian, gay, bisexual, and transgender) groups towards true equality. In addition, this research draws on American experience and adopts the literature research method and the comparative method. The literature research method combs the history of LGBT equity equality, the comparative method takes the US model of protecting LGBT. After Taiwan adopted the *Constitutional Court Republic of China (Taiwan) Reporter: Interpretations Nos. 748*, will LGBT rights and interests be equal? Is it a feasible way to implement LGBT equality through the specific formulation of a friendly LGBT strategy through the private sector such as a company? The SDGs have gradually become the basis for enterprises to formulate sustainable development references, SDGs5 “Gender Equality” needs to expand coverage to include LGBT groups, thereby increasing the company’s motivation to invest in friendly LGBT groups. In addition, it can exemplify the US model, which constitutes the LGBT norms of independent evaluation companies and supervises the status of corporate practices. The researcher tries to organize and provide feasible ways for Taiwan’s non-governmental organization (NGO) and enterprises in the future.

Keywords: *SDGs, corporate sustainability, gender equality, LGBT*

壹、前言

「永續發展」，是全世界人類共謀的福祉，為的是縮短因發展不平均所形成的差距。聯合國永續發展目標（sustainable development goals，簡稱 SDGs，為求行文的流暢性，以下皆以 SDGs 作為行文專用）¹ 揭示人類發展過程所可能面對的不平等，以及期望達成——「不拋下任何一個人」的目標。建構不拋下任何一個人的環境，須正視「不平等」所衍伸的問題。「平等」並非讓所有的人獲得相同的成就，而是人的基本權利必須相同。

建構平等，非僅追求形式上的平等，且必須具體達成實質的平等。《中華民國憲法》第七條「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」揭示了平等權的意涵，符合 SDGs 的 17 項目標。在實踐平等的過程中，例如，性別平等，會受政治、法律、經濟、歷史、文化、生活習慣，乃至道德價值觀的影響，各國在性別平等的成效與關注的焦點亦有所差異。此外，性別平等是流動的概念，會隨時間與空間的變遷而有所浮動，過去將焦點放在男女兩性上，忽略了多元性別群體的權益（為求行文流暢性，以下皆以 LGBT [lesbian, gay, bisexual, and transgender]

作為行文專用，多元性別，LGBT，是代表各種同志族群單字的集合體，合起來就是同志群體的代稱，也就是性別傾向少數群體。LGBT 也有用來指涉同志群體）。² 如今隨人權價值普世化，性別平等適用對象應考慮延伸到 LGBT 群體。

聯合國永續發展會議（RIO+20）催生了影響 21 世紀永續發展重要里程的聯合國 17 項永續發展目標，主要是為共同促進人類生存與永續發展。受全球化影響，各國企業逐漸意識到永續發展的重要性。永續，不會只與單一國家、部門、個人有關，而是環境、人、社會、經濟各環節交錯。

有鑑於此，各國企業將 SDGs 的目標導入企業發展策略中，惟各企業關注與投入項目不一，故，SDGs 的 17 項目標達成也會有所差異。對於企業經營者而言，將永續列為企業發展目標固然重要，然企業無法不考量獲利，SDGs 的許多項目必須長時間投入，方可看見成效。SDGs5 性別平等，相較其他目標卻是可收立即之成效。以美國為例，在 2015 年聯邦最高法院 *Obergefell* 案裁決同性婚姻合法化，卻仍未將性別傾向納入合法化的具體文字³ 直到 2020 年聯邦最高法院針對性傾向歧視的判決，⁴ 推估為美國的經濟帶來正面的收入。⁵

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

² 1988 年首度出現在美國，當時同性戀社群的用詞無法涵蓋相關性傾向者，故 LGBT 被引用說明這四個群體，且為較中立的用語，發展至今加入其他說法例如 LGBTQ，Q 代表 queer（酷兒）或者 questioning 表示對自我性傾向認同存有疑慮者等等的變體加入 LGBT。

³ *Obergefell v. Hodges*，是美國聯邦最高法院對於同性婚姻重要的判例，在判決中稱同性婚姻的權利受到憲法保障，各州不得立法禁止。惟，聯邦最高法院該裁決中並未將性別傾向列入禁止歧視的範圍，故，各州針對就業、消費、住房等法律在 LGBT 權利的保障上仍各有所不同（*Obergefell v. Hodges*, 2015）。

⁴ *Bostock v. Clayton County* (2020b) 美國聯邦最高法院在此一案中作出具里程碑的裁決。美國聯邦最高法院，以 6 比 3 同意《1964 年民權法案》（*Civil Rights Act of 1964*）中禁止性別歧視的條款，其適用對象擴展至男女同志、雙性戀、跨性別者的工作權。

⁵ *United States v. Windsor* (2013) 美國在 2013 年聯邦最高法院已經裁定婚姻制度適用對象不包含同性伴侶，

反觀臺灣 LGBT 群體的權益，公部門的面向上，2017 年大法官釋字第 748 號，其核心在說明大法官肯認現行民法只有保障異性婚，屬於規範不足立法缺漏，需要修法，⁶ 經過兩年社會大眾反覆辯論，立法部門於 2019 年 5 月 17 日制定《司法院釋字第七四八號解釋施行法》（又稱「同婚專法」，以下行文將以「同婚專法」撰文）三讀通過，且於同年 5 月 24 日生效。此法公布已逾 2 年，臺灣的 LGBT 群體的權益邁向實質平等了嗎？檢視企業內部友善職場策略，在性別平等適用對象上，是否落實同性配偶與異性配偶平等？又，臺灣企業應採取何種途徑營造友善 LGBT 的職場環境？臺灣的企業是否能借鑑美國實例，在內部提供友善多元性別的策略，創造企業多元的獲利途徑，確實值得期待。

本研究首先，以 SDGs5 性別平等為切入，探討其涵蓋對象範圍是否能涵攝 LGBT 群體？如何減少性別平等在理論與實際的落差，須達成實質的平等，企業將是達成性別實質平等的關鍵因素之一。其次，本研究參考人權戰線（Human Rights Campaign, HRC）⁷ 針對企業中 LGBT 群體支援政策的調查報告，以及企業參與 LGBT 平權的重要性。有多個非政府組織（non-governmental organization, NGO），⁸ NGO 倡議讓美國 LGBT 權益逐步邁向平

等，NGO 倡議讓美國 LGBT 權益逐步邁向平等，本文選擇 HRC 作為 NGO 參考模型。最後，本研究嘗試提出臺灣企業參與性別平等可行途徑。然，文中多以美國為取徑與分析樣本，此為本研究主題初步階段的設定，未來研究的延續性上將加入其他國家作為探討實例，冀希提供臺灣企業在性別平等策略制定上有更多樣化的參考途徑。

貳、永續發展目標的開展 ——LGBT 群體的權益

21 世紀人類共同面對的課題——永續發展（Spangenberg, 2011）。永續發展，是一個多元複雜的新課題，結合經濟發展、環境保護與社會運動等多樣面向，是一種整合型領域，需要跨科際、跨領域的人才結合多方資源。

聯合國在 2014 年採納 SDGs 為日後聯合國制定各項發展策略的參考依據。根據聯合國的文件說明 SDGs 伴隨著細項目標，需要透過指標來進一步闡述，將焦點放在可測量的結果上。它們以行動為導向，為全球的性質，適用於每個國家，且考慮不同國家的現實面、能力與發展程度，尊重每個國家的政策與優先要務。

永續，除了強調環境與人類、環境與

將配偶定義為「一男一女」是違憲，各州最高法院對同性婚姻法律訴訟，逐步展開裁定禁止同性伴侶進入婚姻制度違憲，因而各州在不同時間宣布同性婚姻合法，不約而同有後續的同性婚姻合法經濟效益產生。短期的經濟效益來自同性婚禮的相關產業，長期的經濟效益則為政府補貼減少，醫療相關支出也相對降低（Kastanis & Badgett, 2013）。

⁶ 大法官解釋第 748 號，法院須尊重立法機關立法職權，故將立法交由立法機關逕行。然，若兩年後立法機關仍未逕行進一步修法或另立專法，則民法婚姻適用對象將擴及同性伴侶。

⁷ HRC 長期關注 LGBT 群體相關權益，於 2002 年開始針對企業內部政策與 LGBT 的關聯度責成企業平等指數調查報告書，參與評鑑的企業逐年增加，2021 年對於 2020 年的企業評等指數調查報告，共有 1142 家企業參與評比，有 767 家獲得最佳指數（Human Rights Campaign Foundation, 2021）。

⁸ NGO 是一類不屬於任何政府、不由任何國家建立的組織，通常獨立於國家政府。雖然從定義上包含以營利為目的的企業，但該名詞一般僅限於非商業化、合法的、與社會文化和環境相關的倡導群體。非政府組織通常是非營利組織，它們的基金至少有一部分來源於私人捐款。

經濟之外，將社會議題具體的臚列於發展目標中。過去容易將「不平等」視為低度開發國家或者發展中國家的議題；然而，全球化下，已開發國家同樣受到「不平等」的衝擊。故，SDGs的參與者更加廣泛，涵蓋的議題更多元，其所涉及的面向愈發複雜，不僅指涉環境，許多議題是圍繞著「人」，以及「人」所發展出的一切行為與現象。永續發展成為各國發展中不可或缺的環節，亦是規範性的世界觀，它建議一套世界應該努力追求的目標。聯合國所制定的SDGs中，清楚地將永續發展規範面列出必須包含四大基本支柱：經濟繁榮；社會包容性和凝聚；環境永續；以及政府和企業的良善治理。

就SDGs所欲達成「不拋下任何一個人」而言，其關係利害人是全世界的人類，包含公部門、私部門與NGO，由個人微小的力量匯聚成眾人之力共同達成永續發展，遂，SDGs17（促進目標實現的夥伴關係）即強調達成永續發展的參與者是全世界的人類。SDGs5性別平等，主要著重在賦予婦女權力。然而，性別平等所適用對象是否應限縮於傳統的兩性，若只關注傳統的兩性議題，恐與欲達成的整體目標「不拋下任何一個人」產生落差；因此，在總體目標「不拋下任何一個人」的框架下，分析開展LGBT群體的權益的可能性。事實上，2015年聯合國相關委員會聯合發表針對LGBT權益的聲明，其中提及性別傾向、性別認同與性別表達等議題，旨在實現與保障LGBT群體的權利（Trithart, 2021, p. 1），可將其視為落實SDGs5的開展。

梳理LGBT權益保障，在21世紀無論在西方世界或者是亞洲都有豐碩的成果，這是否表示性別議題已經進入發展的終章？綜觀SDGs各項目標的用意，是為了讓世界變得比現在更美好，這些改變

未來的目標，必定適用全人類，當然包含LGBT群體。如何保障LGBT群體的權益，認識LGBT群體是重要的第一步；再者，經由NGO的倡議促使公部門應積極回應LGBT群體的需求；最後，嘗試解決LGBT實際所面對的困境，無法僅由公部門可達成，而須另覓方式，即結合私部門與NGO創造實質向度的平等。以下先由公部門面向做一分析。

參、NGO的倡議與公部門的回應——形式上的平等

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

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

社會氛圍對於同性戀者非全然的友善態度，源於公眾和社會深層結構之間連結度相關（McCarthy, 2019）。過去我們習以為常的慣例、現象，其所存在的固定印象，短時間內不易扭轉，譬如，在異性戀的文化中，提及「性別」通常指的是異性戀，並且排除掉其他對「性別」的表達意

義。歐美國家形成的歷史過程中，宗教信仰內化成部分的社會價值，是無庸置疑的事實。此外，部分公共論述是由道德所建構而成，甚至包含宗教主張，種種因素造成 LGBT 群體在法制保障上空白。

一、NGO 喚醒——社會大眾態度的轉變

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

聯合國經濟暨社會理事會（United Nations Economic and Social Council, ECOSCO）認為性別平等應納入「性別主流化」，⁹ 主要定義強調在各領域政治、經濟與社會層面的政策與方案中，融入性別觀點，以降低不平等現象。是以，性別定義呈現動態樣貌，不再僅限於傳統男女兩性之際，性別主流化逐漸引進性傾向、性別認同，

最終目標是達成性別平權。在臺灣，政府從上而下的推行「性別主流化」工作，在傳統兩性的平等上已逐步落實平等，甚至將兩性的用語改變為「性別」。

性別的概念與認同會隨時間、社會價值有所變動。權益的保障是透過公部門政策與立法所建構，對 LGBT 的認同與權利保障建立在 NGO 不斷的倡議始逐漸趨近平等。本研究借鑑美國在 LGBT 權益保障的經驗，以 NGO 組織面向而言，

透過表 1 可知，以美國為例，1969 年石牆運動¹⁰ 後歷經 50 年才看見 LGBT 群體權益平等的曙光，關鍵角色是 NGO 組織的倡議。NGO 讓社會大眾看見 LGBT 群體的存在以及其所面對的問題，開啟社會大眾對 LGBT 的認識，以及減少偏見。NGO 組織在改變大眾對 LGBT 態度有具體的影響力。

同樣地，在臺灣 NGO 組織推動 LGBT 權益保障策略，早期社會大眾透過臺灣同志諮詢熱線認識 LGBT 群體，在遊說立法保障與法案則是 LGBT 平權後期的策略，主要執行的 NGO 組織，較為大眾所熟知的則是「臺灣伴侶權益推動聯盟」，¹¹ 尤以「多元成家」法案的推動，讓臺灣媒體與公眾關注 LGBT 權益與議題。

NGO 組織喚醒社會大眾關注 LGBT 議題；然，長期因宗教、文化、倫理道德等因素對於同性戀族群的偏見與刻板印象，

⁹ 性別主流化，1995 年聯合國第 4 屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略。「性別主流化」是一種策略，也是一種價值，希望所有政府的計畫與法律要具有性別觀點，並在作成決策之前，對男性和女性的可能影響進行分析，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終達到實質性別平等。

¹⁰ 石牆運動，1969 年 6 月 28 日，發生在紐約格林威治村石牆酒吧一連串自發性暴力示威衝突。在未發生犯罪行為下，警察進入酒吧，進行搜查行為，導致酒吧內民眾不滿，導致衝突的發生。石牆酒吧中的搜查行為使同志覺醒，認為儘管反對歧視同性戀者的主張已久；實際上，社會大眾對於同性戀者仍存在著偏見，因此石牆運動被認為是美國同性戀者首次反抗來自公權力壓迫弱勢群體的實際例子，並也成為美國以及全球在同志平權運動開端的關鍵事件。

¹¹ 臺灣伴侶權利推動聯盟（簡稱「伴侶盟」）其推動的「多元成家」草案，有別於早期同志社團所倡議的同性婚姻，僅將對象鎖定同性伴侶，而是以臺灣社會的實際運作狀況中，所孕育而生的多元伴侶。

表 1 美國與我國 LGBT 相關組織

國家	推動 LGBT 權益的 NGO 組織	推動 LGBT 權益策略
美國	其中較為人熟知的有：同志解放陣線聯盟 ^a 、LGBTQ 法律權益與捍衛 ^b 、HRC 等	教育、街頭遊行、立法遊說、司法訴訟、企業多元性別友善評鑑制度
臺灣	臺灣推動 LGBT 權益保障較為人熟知的有：臺灣同志諮詢熱線、臺灣伴侶權益推動聯盟	認識 LGBT 群體、司法、社會運動、政治、立法、教育

^a 同志解放陣線聯盟 (Gay Liberation Front, GLF) 在石牆運動後該組織開始為同志爭取權利，當時多以同志遊行、街頭抗爭為主要策略。

^b LGBTQ 法律權益與捍衛 (Gay & Lesbian Advocates & Defenders, GLAD) 是美國東海岸新英格蘭地區的公益法律機構，為性取向多元化、性別多元化以及 HIV 患者提供法律顧問以及宣傳教育。其合作夥伴有紐約的 Lambda Legal 法律教育基金會，而 GLAD 和 Lambda Legal 也是全美國最成功的兩個倡議 LGBTQ 權利的法律組織。

直至今日對於同性戀者的態度依舊分歧。法律建構權利保障體系，透過制度的建立的脈絡過程中可以看出特定的社會價值與規範 (Dent, 2011, p. 408)，包含社會大眾的共識與傳統道德觀。然而過去的歷史與文化脈絡是否符合現代以人權保障為訴求的社會標準？法律與制度主要功能在彌合社會的鴻溝，是此，也應隨時代的變遷與需求而有所調整。

二、政治部門¹²與司法部門積極回應權利平等

在 1970、1980 年代透過同性戀解放運動，同性戀者渴望公開傾向，擁抱自己的性別意識以及相互關係。藉由 NGO 組織推動 LGBT 權益運動喚醒社會大眾關注 LGBT 議題。公眾態度與立場的轉變，讓政治部門與司法部門作出回應。

在美國，除同志平權運動外，1970 年代對同性戀者權利保障不斷提出訴訟，使美國法院重新思考對於同志權利保障甚至同性婚姻權利合法化的可能性。對於美國政治部門而言，需要反映社會大眾的意向以及對選民負責，以往憲法保障人民權利有不足之處，立法機關須對人民的需求作出回應。故，以美國政治部門（立法機關、

行政機關）對於 LGBT 權利保障，公眾態度與立場的改變也是促成正面提供賦權的因素。LGBT 以往在權利保障上的真空狀況，如今漸漸被填滿。

由表 2 可知，美國與我國的政治部門與司法部門對於 LGBT 權益保障的態度由消極轉為積極的回應。在美國，儘管聯邦最高法院針對 LGBT 權益保障的裁決絕大多數趨向正面；但，現實生活上，對 LGBT 群體仍存不友善的情況。在臺灣同性平權倡議運動之初，社會大眾普遍對同性戀者是不友善的態度，導致不論本身是否為同性戀者對活動參與意願不高，法律制定、政策保障相對呈現消極。隨時間推移，及人權觀念逐漸深植臺灣人民生活中，加上媒介多元化，對 LGBT 群體開始有多元論述與發聲平臺，臺灣社會逐漸轉變對 LGBT 群體刻板印象。臺灣的政治部門、司法部門同樣在回應 LGBT 權益保障上，由態度由消極轉向積極，特別是司法院大法官釋字第 748 號，說明現行婚姻制度的適用對象僅限於傳統的男女兩性，該法被視為違憲，雖未具體說明同性婚姻合法，仍被視為多元性別平等的轉捩點。然，社會大眾對同性婚姻合法化並未達成絕大多數共識，公部門未主動立法

¹² 在此政治部門意指行政與立法。

表 2 美國與我國政治部門、司法部門與 LGBT 權益事件

部門	美國	臺灣	備註
司法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2015 年美國聯邦最高法院在 <i>Obergefell</i> 案^a 裁決同性婚姻合法。 2. 加州，2018 年因蛋糕店店家拒絕販售結婚蛋糕給同志伴侶^b，加州最高法院援引美國憲法第一修正案，保障店家拒絕販售蛋糕的合法性。 3. 2020 年聯邦最高法院的 <i>Bostock v. Clayton County</i>^c 	大法官釋字第 748 號	<i>Obergefell</i> 案的裁決上，並未具體禁止性別傾向的歧視。
政治 (行政、立法)	2019 年參、眾議院推動《平等法案》，將禁止歧視地點範圍延伸至房屋、公共設施等，於 2021 年 2 月 25 日通過。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2007 年《就業服務法》第 5 條禁止性傾向的歧視。 2. 《性別工作平等法》於 2008 年將名稱從《兩性工作平等法》修改為《性別工作平等法》，適用對象納入「性別少數者」(sexual minorities)。 3. 2011 年《家庭暴力防治法》亦修法擴大適用範圍至同居關係，實質上涵蓋對象包含同性伴侶。 4. 2013 年，多元成家法案，第一個提案「婚姻平權」已進入立法院委員會，而後在 2017 年申請大法官釋憲。 5. 2018 年公投提案，反對同性婚姻合法化。 6. 2019 年立法院通過「同婚專法」，為亞洲第一個同性婚姻合法的國家。 	

^a *Obergefell v. Hodges*, 135 S. Ct. 2584 (2015) 是美國聯邦最高法院針對同性婚姻合法與否的判決。美國聯邦最高法院在 *Obergefell* 案的最後裁決是肯認同性婚姻合法化，該案判決被視為保障同性權益的一大進步；事實上，各州仍存在對 LGBT 群體的歧見。

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

^c *Bostock v. Clayton County* (2020a) 該法案的訴訟主要針對 1964 年的民權法案不只保障性別的平等，也保障不同的性別認同、性傾向者免受歧視。雇主不能只是因為員工是跨性別或同志，而解僱員工。這個判決讓聯邦民權法案進一步保護 LGBTQ 的工作平等。

與修法，產生同志群體實際賦權與理論上的落差。從部分地方政府公開表示反對同性伴侶結婚，¹³ 甚至提出將多元性別的教材從課綱中刪除，衝擊性別平等教育，¹⁴ 進一步在 2018 年公投中也出現教科書刪除多元性別議題的全國性提案。

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

綜合美國、臺灣在政治部門（行政、立法）推動多元性別的法律及政策形式面向的保障，大眾態度與傾向固然有助制定法律與政策的保障框架；卻也因為大眾仍存在的隱性偏見與不瞭解，造成難以有具體實質權利的保障政策與條文，賦權過程上產生理論與實際的落差，間接形成 LGBT 權益上的傷害。故，該如何扭轉大眾對於 LGBT 群體的賦權，除了公部門的途徑外，恐須另尋具體賦權與消除偏見的可行方式。以下則就私部門面向做一論述。

肆、NGO 的推動與企業的參與——實質上的性別平等

法律與政策的制訂，現階段確實符合多元性別的立法趨勢；然，職場與企業中具體提供多元性別平等的支援政策有限。社會大眾對於同性戀者依舊存有看不見的隱形偏見。這樣的隱性偏見事實上可從賦

權的過程中看見，特別是爭取同性婚姻合法的論述上看到知識、態度、行為上的差距。這些差距可由已制定的法律在現實生活中實施的狀況來瞭解，例如《性別工作平等法》。

《性別工作平等法》於 2008 年將名稱從《兩性工作平等法》修改為《性別工作平等法》，適用對象納入「性別少數者」。理論上，性別傾向與性別認同納入法律保障範圍，可收 LGBT 權利保障之效；經驗上，公部門、私人企業中實質權利的保障條文卻是消極的面對。在 2020 年由臺灣同志諮詢熱線協會針對 LGBT 群體的職場滿意度調查，雖「同婚專法」實施已兩年，在職場上顯著的友善同志（同志友善職場平等小組，2019）。然而，和 2016 年調查相比，同志出櫃的比例並未明顯改善，顯示出社會氛圍對 LGBT 群體仍存隱形偏見。

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

¹³ 反對同性婚姻合法且未開放註記的分別有花蓮縣、臺東縣、雲林縣、基隆市、澎湖縣。

¹⁴ 雲林縣、花蓮縣、臺中市、新竹市、高雄市政府部門分別有類似的提案。

一、NGO 的推動——企業與永續發展

企業與消費者、社會、環境之間的相關性不斷增長中，在全球化交互發展的過程中，永續發展成為世界廣泛的語言。企業面對急速變動的多元世界，企業的發展策略不再是單一的獲利途徑，多元的獲利來源是企業永續發展的策略。尋求多元的獲利來源，讓企業展開與社會、環境的對話，構成永續發展的三面向。

SDGs 在實際執行過程中，將對象從延伸至社會利害關係人，包括企業、消費者、員工，整個社區，政府以及環境，都涵蓋在 SDGs 範疇中。以往，企業認同「企業社會責任」(corporate social responsibility, CSR) 的價值，企業透過建立企業形象來尋求績效的成功，強調「責任」，植基在人類的價值超越創造經濟價值 (Jin & Lee, 2019, p. 1)，部分國家與企業對公民意識與社會責任納入企業發展存在一定的共識。在強調永續的世代，企業需要更具體投入社會責任的目標，遂，將 SDGs 目標導入企業社會責任中。在企業中專責永續發展項目的人士，並非全部來自相關領域，而是從企業其他部門跨足，恐缺少足夠相關經驗，NGO 恰巧可彌補這部分，將環保、人權、社會議題納入企業永續發展上，完善企業永續理論的基礎。藉由 SDGs5 的指標來思考，是否可以結合 HRC 現有的企業友善 LGBT 評鑑項目，兩者之間的串聯，作為臺灣 NGO 組織與企業推動 LGBT 保障的參考可行方向。

表 3 透過 SDGs5 性別平等中所揭示的項目，嘗試連接 HRC 評鑑企業友善

LGBT 權益的實際執行面向。儘管 SDGs5 性別平等中未明確列出對象包含 LGBT，但 SDGs 旨在縮短人類發展的不平等與不拋下任何一個人，故，LGBT 在人類發展不應缺席。綜合 HRC 的評鑑項目，可分成兩個部分：

1. LGBT 權益保障：檢視企業明確制定禁止基於性別傾向、性別認同歧視為主，且提供與異性戀員工平等的福利，進一步將福利擴展至配偶與伴侶。
2. 企業效益：企業制定友善 LGBT 政策，雖初期成本增加，長期發展可增加人才多樣性、回應社會大眾的態度與符合法律制定。

企業愈來愈重視 SDGs 各項目標，推動企業 LGBT 權益平等自然符合永續發展，導入與 NGO 組織的合作，希望建立夥伴關係，提供具體可行的項目；故，NGO 組織近年來建構出與企業合作模式，扮演監督與倡議的角色。SDGs 納入企業中成為新的商業模式，企業找到利潤與環境、社會公義的平衡點 (Jimenez, Franco, & Smith, 2021)，Jimenez 等人指出企業具體實踐 SDGs 可以減少社會大眾對企業造成財富不平等的負面觀點。

檢視「同婚專法」實施後，臺灣 LGBT 平權現況，「臺灣同志熱線諮詢協會」在網路上所做的職場性別友善調查，報告呈現出職場上和主管出櫃的比例低於三成，有一成完全沒有和親友坦承自己的性別傾向¹⁵。《性別工作平等法》明文規範禁止性傾向歧視；然而，LGBT 群體在職場中遭受的就業困境，在申訴案件中數量偏低 (彭治鏐，2019，頁 120)，由此可知法律制定與生活中實際運用的差距。雖臺灣

¹⁵ 臺灣職場友善環境與 LGBT 群體之間的調查報告，主要是由臺灣同志諮詢熱線協會在 2016 及 2020 所做的調查報告 (婚姻平權大平臺，2020)。

表 3 SDGs5 性別平等對應 HRC 評鑑企業友善 LGBT 機制

指標內容	HRC 評鑑項目	LGBT 員工實質利益與企業效益	備註
<p>SDGs5.1：終結所有對婦女和女童的各種形式歧視。</p> <p>SDGs5.2：消除在公共和私人領域對女性的各種形式的暴力，包括人口走私、性剝削及其他形式的剝削。</p> <p>SDGs5.3：消除各種有害的習俗，例如童婚、未成年結婚、強迫結婚，以及女性割禮。</p>	<p>Criteria 3: Supporting an Inclusive Culture & Corporate Social Responsibility (支持與包容性的文化與企業社會責任) 主要透過企業內部教育與訓練來評鑑。該項目涉及範圍主要有：</p> <p>1. LGBTQ 員工資源小組或多元化委員會；2. 對外參與 LGBTQ 社群；3. 企業社會責任。</p>	<p>1. 對 LGBT 實質利益方面有：(1) 營銷、廣告和贊助工作；(2) 針對 LGBTQ 的招聘工作；(3) 慈善捐助；(4) LGBTQ 供應商多元化計畫；(5) 公共政策權衡。</p> <p>2. 企業提供資源與參與 LGBT 相關活動與策略收益有：(1) 支持平等團體和計畫的企業聲譽；(2) LGBTQ 法律平等的企業案，消除投資障礙；(3) 吸引和留住新世代員工和消費者；(4) LGBTQ 公眾支持被視為更廣泛的多元化和包容性問題的風向。</p>	<p>推動企業組織友善 LGBT 內部訓練與社團主要基於：1. 政策並非真正實踐平等；2. 即使制定政策提供保障，但企業員工多數不願公開性別傾向；3. 強調認同多樣性的重要，需要更多資源與具體的計畫；4. 企業高層需要更快速的適應多元人才與計畫；5. 透過職場日常友善留住人才。</p>
<p>SDGs5.4：透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策，認可並重視無償的照護和家務工作，並依各國國情，推動家人應共同分擔家事責任。</p> <p>SDGs5.5：確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。</p>	<p>Criteria 1: Workforce Protection (保障勞動力) 檢視標準在企業是否明確列舉禁止基於性別傾向與性別認同歧視。</p>	<p>1. 確保所有員工機會均等；2. 為企業提供多樣化人才；3. 使企業雇主有效率的回應社會大眾與法律變革。</p>	<p>HRC 將參與評鑑的企業適用範圍擴展至非美國地區。</p>
<p>SDGs5.6：根據國際人口與發展會議 (ICPD) 行動計畫、北京行動平臺，及其檢討成果書，確保人民普遍享有性、生育健康與生育權利。</p>	<p>Criteria 2: Inclusive Benefits (納入福利制度適用對象) 雇主是否將 LGBT 員工家屬納入醫療保險支付項目內</p>	<p>1. 為企業提供多樣化人才；2. 同工同酬；3. 使企業雇主有效率的回應社會大眾與法律變革；4. 企業初期會增加醫療保險支出的成本。</p>	<p>HRC 在此項目中提出兩項具體參考目標：1. 企業提供員工的配偶或伴侶適用企業福利制度；2. 取消排除跨性別員工適用企業醫療福利制度的限制。</p>

資料來源：整理自 Human Rights Campaign Foundation (2021)。

與 LGBT 相關的 NGO 組織目前並未有大規模的企業性別友善評鑑機制，建議借鏡美國 HRC 的評鑑機制，由 LGBT 群體日常生活接觸最廣泛的職場推動實質平等，提高企業參與意願，讓消費者「看見」企業多元化的面向，直接或間接增加消費者消費動機。

二、企業參與性別平等的效益

理解並消除因種族、性別在職業上產生的限制，是企業迫切面對的聘用人才問題，多樣性與包容性提供企業人力資本上選擇的參考基準，提升企業獲利的可行性（Flory, Leibbrandt, Rott, & Stoddard, 2018, p. 2）。企業選擇落實永續的指標會依據企業發展而制定，然而營造友善的職場與政策，藉以提升公司多元人才的發展，可謂企業共同追尋的項目。當國際商業環境開始關注多元與包容（diversity and inclusion, D&I）之際，逐步將 D&I 與 SDGs 列入企業經營目標，LGBT 群體的權利保障議題浮現在 D&I 與 SDGs 的項目中。

鑑於企業與人力資源的發展來看，企業逐漸重視人才的多樣性，納入多國籍的人員與關注傳統性別議題之外，也將平權的適用對象擴及 LGBT 群體。最顯而易見的是性別友善策略，企業從過去的男女性別平等邁向多元性別平等的策略（Chintrakarn, Treepongkaruna, Jiraporn, & Lee, 2020），不僅僅是在女性方面，進一步推動支援 LGBT 平權的內部政策。

根據研究顯示，企業對 LGBT 友善策略有助招募以及留住多元人才，市場也會做出正面積極的消費與投資（Cordes,

2012）。企業制定友善性別的政策與福利，從過去的關注男女性別平等，逐漸導入多元性別的觀點；美國的企業開始重視多元性別員工的福利與工作環境，反映在公司內部 straight ally（直同志，對 LGBT 群體友善的異性戀者）對同性傾向員工的支持，¹⁶ 強化與 LGBT 員工之間的正向連結，彼此信任，營造職場友善氛圍，進一步向雇主爭取保障 LGBT 員工福利、政策、以及相關教育訓練。

參酌 HRC 對企業多元性別評鑑項目，企業制定支援 LGBT 政策可以分內部與外部。

（一）內部

企業友善 LGBT 員工象徵檢視工作環境是否真能達成多樣與包容。企業的 LGBT 員工可能在工作場合上面對來自宗教、社會價值的挑戰，導致 LGBT 員工與其他工作夥伴的衝突，進一步影響正常的工作、升遷，因此許多調查報告中 LGBT 群體選擇不公開自己的性別傾向。

是否公開性別傾向屬於個人自主權。然而，營造一個相對友善、平等的職場氛圍，間接鼓勵 LGBT 傾向的員工可以更自在的面對自我、私人的部分，這也構成員工對工作滿意與否的標準之一。

（二）外部

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

美國 1960 年代國會推動民權法案促進不同向度的多元性。多元性不僅展現在法律與政策上，進一步激發更多「自發」

¹⁶ straight ally，所指的是對同志友善的異性戀者，這些人如同盟軍，是 LGBT 族群可以信賴、諮詢的對象；同時在公司也扮演 LGBT 族群的橋樑，讓不熟悉 LGBT 族群的員工可以進一步認識、瞭解 LGBT 族群。

性的導入多元，例如企業、社群團體、個人。尤其在企業等私部門，愈來愈倚賴多元化的理念。例如：大學校園中落實多元包容，大學校園將更具活力與競爭力。公司、企業納入更多元的種族、性別傾向，有助企業在全球化下吸納多元的人才，以及創新戰略與定位，提升企業獲利（Williams, 2017, p. 1477）。過去幾年中，企業與 LGBT 的議題不再僅限與內部制定支援政策，更多的是主動參與相關的公共政策，其具體行動從傳統的兩性平權，到多元性別平權，例如：美國北卡羅萊納州（State of North Carolina）《公共設施隱私與安全法案》（*Public Facilities Privacy & Security Act*）¹⁷ 公布後，企業不論形式上公開批評北卡羅萊納州政府的法案，或者實質上將投資撤出北卡羅萊納州，展現出企業關注性別平權乃至人權保障的積極面。HB2 的公布後，北卡羅萊納州面對的是經濟的損失以及就業機會的縮減¹⁸，例如：國家籃球協會（National Basketball Association, NBA）、¹⁹ 科技界的反應²⁰ 企業平權的概念近年來已經納入性別傾向與性別認同的項目，而企業平權與否除了加深民眾對該企業的形象認同外

（Mallory & Sears, 2016, pp. 57-60），更多的是為企業帶來利潤。

檢視臺灣同志族群在職場的狀況，臺灣 LGBT 群體在企業內部並不會選擇主動公開自己的性別傾向，原因在於臺灣職場多數對於 LGBT 相關議題因為不瞭解，企業多半採取消極態度，人權團體在推動企業加入友善企業的聯署，其結果多半是外商企業體參與聯署與推動友善 LGBT 的企業福利。針對臺灣友善 LGBT 企業的調查與現況，礙於過去法制真空，並未有實際數據的呈現，未來如何填補企業友善 LGBT 的進程，或許可以參考 HRC 的評鑑機制。Imaz 與 Eizagirre（2020）指出，企業未來經營與利潤需要有更創新的模式，而營利與創新必須考量永續，SDGs 強調的夥伴關係，為企業提供具體的方向，創造友善 LGBT 的職場，讓企業連接更多面向的夥伴關係，間接提升企業利潤與形象。公布評鑑企業友善排名，提供消費者選擇友善企業，讓企業更願意重視與落實保障 LGBT 員工的權利。

綜觀上述，企業建構友善 LGBT 的政策，反映出正面的效益為，增加消費者消費意願；另外，投資者透過 HRC 所公

¹⁷ 2016 年北卡羅萊納州《公共設施隱私與安全法案》又名房屋法案 2（House Bill 2, HB2），HB2 的公布，主要是針對禁止跨性別者進入公共場所設置的廁所，規定跨性別者在學校或公眾場合只能依照自己出生證明上的性別來決定廁所的使用，不能依照自我的性別認同來選擇；同時取消部分 LGBTQ 權益的保障。

¹⁸ 公共政策研究和宣傳組織 Center for American Progress 的一份報告顯示，該組織估計，到 2018 年，HB2 將讓北卡羅萊納州損失私人領域的經濟產出累計高達 5.68 億美元以上。按照該組織的計算，目前北卡已經因為活動取消、企業撤資、旅遊業下滑損失了 8,600 萬美元，未來還將再損失 4.81 億美元。失去了至少 1,750 個工作崗位、7,700 萬美元的投資和遊客支出（Mallory & Sears, 2016）。

¹⁹ NBA 在聲明中指，自法案在 3 月通過以來，NBA 就和原定主辦「全明星週末」多項賽事的 NBA 球隊夏洛特黃蜂（Charlotte Hornets）一同推動修改法案，但未能改善法案所營造的氣氛。聲明指，NBA 無權選擇合作城市、州或國家的法律，但考慮到 HB2 性別歧視法案所產生的氣氛，NBA 相信在夏洛特難以舉辦成功的「全明星週末」。聲明又對北卡羅萊納州球迷表達了歉意，形容他們是「聯盟中最熱情的一分子」，但正因如此，NBA 和夏洛特黃蜂一直希望能為所有球迷和贊助商，包括 LGBT 群體在內，營造包容的氛圍（National Basketball Association, 2016）。

²⁰ Facebook、Apple、Google、Lyft、Dropbox 和 Tumblr 在內的超過 80 家矽谷科技公司執行長（chief executive officer, CEO）或高階管理人員聯名簽署了一封公開信，公開信要求北卡羅萊納州廢除 HB2 法案（Human Rights Campaign & Equality North Carolina, n.d.）。

布的企業平等指標²¹作為投資標的，企業內部建構相對完整支援 LGBT 權益政策，可以在實質獲利與企業形象上獲得消費者正面回饋。企業將內部資源投注在 LGBT 員工的福利與策略，正面的支持 LGBT 群體的示範作用可溢出讓社會大眾更關注 LGBT 在職場與其他面向的權益問題，彌平性別少數群體與社會大眾之間的鴻溝。

伍、結語與建議

一、結語

SDGs 所提的價值主軸「不拋下任何一個人」。就性別平等目標而言，下有 14 個監督指標，此外其他 16 項目標與其下 155 個指標，提及性別的高達 39 個，占所有指標比例達 23%，且詳細說明各項目標的評估中必須顧及性別平等²¹，將性別平等議題投射到政治、經濟、社會、文化、環境各項度中。SDGs 將性別範圍輻射各面向，且強調包容，SDGs 在性別指涉的對象也應適度延伸至 LGBT 群體，故以此為立論，提供臺灣企業在制定友善 LGBT 策略理論基礎的可行性。

二、建議

(一) LGBT 法領域須更完善與企業具體制定 LGBT 策略的建議

LGBT 權益雖有了政策、法律上的形式平等，在其餘法領域配套上的不足。例如：臺灣雖通過「同婚專法」，檢視法領域上仍有社會福利法、醫療法、稅法、人工生殖法等等都需要具體賦予 LGBT 可適用的條文，建議未來我國在法領域可以朝這部分逐步推動。

此外，本研究藉由分析保障 LGBT 權益的歷程，看見理論與實際運用落差。雖 LGBT 獲得法律上的肯認，仍在實際生活出現不同面向的不平等，例如：職場。LGBT 群體在職場上無法公開自己的性別傾向，甚至在租房上的不友善。企業既然認同性別平等是企業文化重要的項目，建議可以更主動將企業內部的性別平等對象延伸至 LGBT，制定具體友善 LGBT 策略。企業落實性別平等可收營收利潤與企業形象上的正面效益，進一步使 LGBT 群體邁向形式與實質的平等。

(二) NGO 組織推動評鑑企業制定友善 LGBT 機制的建議

本研究在探討性別平等的過程中，發現不論是兩性或者多元性別，NGO 組織扮演關鍵角色，故，本研究希望透過 NGO 組織結合企業的角度出發，除了符合 SDGs17（建立多元夥伴關係，協力促進永續願景）外，更希望企業的參與讓 LGBT 可以有更友善的環境。如何監督與評鑑企業參與狀況，NGO 組織則可建構獨立的評鑑機制，取徑美國 HRC 的評鑑機制，全球 Fortune500 大企業內部的性別平權做評比，根據 2021 年最新的指標顯示 Fortune500 的企業已有 94% 將性別認同納入禁止歧視的適用範圍。

故，本研究取徑美國 HRC 的操作模式為基礎。此為本研究在現階段的研究限制，未來在評鑑機制的參酌模式則會延伸至其他區域的模式，期望提供臺灣 NGO 組織與企業可以參考的架構模式。

²¹ HRC 每年都會對全球 Fortune500 大企業內部的性別平權做評比，根據 2021 年最新的指標顯示 Fortune500 的企業已有 94% 將性別認同納入禁止歧視的適用範圍，企業評等指數（corporate equality index, CEI）的評比中將福利、保障適用對象擴及跨性別群體。

參考文獻

- 同志友善職場平等小組 (2019)。同志友善職場指南。取自 https://hotline.org.tw/sites/hotline.org.tw/files/20191007_%E5%90%8C%E5%BF%97%E5%8F%8B%E5%96%84%E8%81%B7%E5%A0%B4%E6%8C%87%E5%8D%97_spread.pdf
- 婚姻平權大平臺 (2020)。臺灣同志職場處境調查結果。取自 <https://hotline.org.tw/sites/hotline.org.tw/files/2020%E5%B9%B4%E5%8F%B0%E7%81%A3%E5%90%8C%E5%BF%97%EF%BC%88LGBTQ%2B%EF%BC%89%E8%81%B7%E5%A0%B4%E8%99%95%E5%A2%83%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E7%B5%90%E6%9E%9C.pdf>
- 彭治鏐 (2019)。失落篇幅、妝點粉飾：以同志觀點檢視 CEDAW 第 3 次國家報告。臺灣人權學刊，5，119-124。
- 劉泗翰 (譯) (2011)。性／別的世界觀 (原作者：R. Connell)。臺北市：書林。(原著出版年：2002)
- Bostock v. Clayton County, 140 S. Ct. 1731 (2020a).
- Bostock v. Clayton County, No. 17-1618 (U.S. Jun. 15, 2020b).
- Chintrakarn, P., Treepongkaruna, S., Jiraporn, P., & Lee, S. M. (2020). Do LGBT-supportive corporate policies improve credit ratings? An instrumental-variable analysis. *Journal of Business Ethics*, 162, 31-45. doi:10.1007/s10551-018-4009-9
- Cordes, C. L. (2012). The business case for offering domestic partner benefits. *Compensation & Benefits Review*, 44, 110-116. doi:10.1177/0886368712450984
- Dent, G. W., Jr. (2011). Straight is better: Why law and society may justly prefer heterosexuality. *Texas Review of Law & Politics*, 15, 359-436.
- Flory, J. A., Leibbrandt, A., Rott, C., & Stoddard, O. (2018). *Increasing workplace diversity: Evidence from a recruiting experiment at a fortune 500 company* (CESifo Working Paper No. 7025). Munich, Germany: Center for Economic Studies and ifo Institute.
- Human Rights Campaign & Equality North Carolina. (n.d.). [Open Letter]. Retrieved from [http://assets2.hrc.org/files/assets/resources/NC_CEO_Letter_\(3\).pdf](http://assets2.hrc.org/files/assets/resources/NC_CEO_Letter_(3).pdf)
- Human Rights Campaign Foundation. (2021). *Corporate equality index 2021*. Retrieved from https://reports.hrc.org/corporate-equality-index-2021?_ga=2.33746919.754983509.1628865029-1805640276.1592318458
- Imaz, O., & Eizagirre, A. (2020). Responsible innovation for sustainable development goals in business: An agenda for cooperative firms. *Sustainability*, 12, 6948. doi:10.3390/su12176948
- Jimenez, D., Franco, I. B., & Smith, T. (2021). A review of corporate purpose: An approach to actioning the sustainable development goals (SDGs). *Sustainability*, 13, 3899. doi:10.3390/su13073899
- Jin, C.-H., & Lee, J.-Y. (2019). The halo effect of CSR activity: Types of CSR activity and negative information effects. *Sustainability*, 11(7), 2067. doi:10.3390/su11072067
- Kastanis, A., & Badgett, M. V. L. (2013). *Estimating the economic boost of marriage equality in illinois*. Retrieved from <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Impact-Marriage-IL-Mar-2013.pdf>
- Mallory, C., & Sears, B. (2016). *Discrimination, diversity, and development: The legal and economic implications of North Carolina's HB2*. Retrieved from <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Legal-Economic-Implications-HB2-May-2016.pdf>
- Masterpiece Cakeshop, Ltd. v. Colorado Civil Rights Commission, 138 S. Ct. 1719 (2018).
- Mccarthy, J. (2019). *Gallup first polled on gay issues in '77. What has changed?* Retrieved from <https://news.gallup.com/poll/258065/gallup-first-polled-gay-issues-changed.aspx>
- National Basketball Association. (2016). *NBA statement regarding 2017 NBA All-Star Game*. Retrieved from <https://pr.nba>

com/nba-statement-2017-nba-all-star-game-charlotte/?ls=iref:nbahpts

Obergefell v. Hodges, 135 S. Ct. 2584 (2015).

Spangenberg, J. H. (2011). Sustainability science: A review, an analysis and some empirical lessons. *Environmental Conservation*, 38, 275-287. doi:10.1017/S0376892911000270

Trithart, A. (2021). A UN for all? UN policy and programming on sexual orientation, gender identity and expression, and sex characteristics. *SSRN Electronic Journal*. <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2021/02/A-UN-for-All.pdf> doi:10.2139/ssrn.3807458

United States v. Windsor, 570 U.S. 12 (2013).

Williams, J. B. (2017). Breaking down bias: Legal mandates vs. corporate interests. *Washington Law Review*, 92, 1473-1513.