

企業社會責任作為解決性傾向就業歧視的社會創新：以台灣高科技產

業為例

廖儀娟、王宏仁

摘要

在台灣，對於改善性傾向就業歧視的方法，除了習慣性地要求政府制定法令，或者由受歧視個體在市場競爭中自尋生路外，是否有其他可能的社會創新方案來改變不平等狀況？有別於傳統上禁止性傾向歧視策略主要以政府為訴求對象，本研究認為，過去二十幾年來所發展出來的企業社會責任概念（Corporate social responsibility, CSR），其實具有在地的、非政府強制規範的社會創新概念，在面對政府與市場失靈時，對於改善性傾向歧視有其特殊的社會角色。透過訪談 11 位科技業同志員工與 5 位異性戀員工，本文試圖理解同志職場處境及其所遭受之性傾向歧視，並且提出 CSR 可能的創新改變力量何在。

本研究發現，科技業同志員工因陽剛化的職場、團隊合作的工作模式，及以異性戀家庭體制為邏輯的企業制度等制度性因素，而形塑出對同志不友善的恐同職場。由於政府忽視同志平等法、反歧視法在落實上存有限制性；以及新自由主義在看似給予同志員工相同工作機會下，鼓吹自由競爭，但卻忽視實存的性傾向就業歧視，甚至還將性傾向窄化為私領域之事，而讓性體制不平等被合理化。為了彌補政府與市場缺陷，企業可透過 CSR 中社會面工作來進行制度性的創新，透過設計新的制度與方案，如承認同性伴侶、舉辦職場性別平等課程與訓練、將反性傾向歧視列入 CSR 工作項目等方式，以非市場、非政府的力量，創造一個同志員工平等的性別友善職場環境。