Open for Business



台灣LGBTQ+共融的經濟效益

關於 Open for Business

Open for Business 是由全球企業組成的聯盟，致力於建立 LGBTQ+ 共融的經濟與商業論證。我們致力於強化實證基礎，提供領導者推動經濟發展、提升企業績效及促進 LGBTQ+ 權益所需的證據。

我們的每項區域計畫皆以研究為起點，透過經濟論證報告探討特定經濟體的情況，並與由在地企業、公民社會及學術界領袖組成的計畫諮詢委員會合作，將實證置於在地脈絡中解讀，並檢視研究發現。接著，我們匯聚企業、公民社會與政府，確保相關實證被實際運用。我們的區域計畫涵蓋中東歐、東非、東亞及東南亞。

我們也透過世界銀行、世界貿易組織、歐盟、世界經濟論壇及世界企業永續發展委員會等影響全球市場的機構，推進共融的經濟論證。

我們的實證基礎建立於一套包含 27 項論述的架構，將 LGBTQ+ 共融與三個層面的成果相連結：經濟績效、企業績效及個人績效。[1] 本報告是我們東亞計畫的一部分，該計畫亦涵蓋香港、日本及南韓，並延續 2025 年出版的《香港摘要報告》及 2026 年出版的《日本摘要報告》[2]。



全球企業聯盟

Open for Business 是由全球企業組成的聯盟，成員企業秉持共同理念，相信 LGBTQ+ 族群都應受到公平與平等的對待。

ABB
accenture
Baker McKenzie.
BCG BOSTON CONSULTING GROUP
BRUNSWICK
Deutsche Bank
DLA PIPER
DOW
EY Shape the future with confidence
Google
GSK
HSBC
JPMorganChase
KPMG
L'ORÉAL
LinkedIn
Linklaters
mastercard
Microsoft
prosus
PUBLICIS GROUPE
pwc
RELX Group
standard chartered
Unilever
Virgin

目錄

執行摘要 08

台灣 LGBTQ+ 族群的處境 13

經濟機會：排除的代價 18

經濟表現 26

企業績效 37

LGBTQ+ 共融與 AI 49

結論 56

研究方法 57

參考文獻 58

Miguel A. Fuentes Carreño, PhD
主要作者

Jon Miller
執行編輯

Liz Jacobs
全球計畫總監

Sebastian Lin 林均諺
台灣顧問

Ken Janssens
協力撰稿

Zoë Schulz
首席設計師

Emma Appleby
計畫執行主管

Juan Mei-Ying 阮美嬴
台灣顧問

Open for Business 台灣計畫諮詢委員會

Edric Huang, Grindr for Equality 全球計畫資深經理
Vivian Hung, 渣打集團 Global Pride Colleague Community 共同負責人
Henry Hung Yi Lin, 勤業眾信聯合會計師事務所人才資本組副理暨 StandOUT TW Co-lead
Jennifer Lu, OutRight International 亞洲計畫總監

Open for Business 研究諮詢委員會

Open for Business 設有**研究諮詢委員會**，成員為經濟、法律、人力資本及LGBTQ+共融領域的國際知名專家。他們的專業協助確保我們分析的嚴謹性、相關性與可信度。

Pawel Adrjan, Indeed 歐洲、中東、非洲及亞太區經濟研究資深總監
Dominic Arnall, Ditch the Label 執行長
Paul Donovan, 瑞銀全球財富管理首席經濟學家
Paul Jansen, OutRight International 全球計畫與資助資深總監
Drew Keller, 哈佛商學院全球社會企業研究所（BiGS）所長
Dr. Vivienne Ming, 奇點大學（Singularity University）認知神經科學教師；Socos Lab 共同創辦人
Egerton Neto, 國際資訊環境小組（IPIE）計畫經理
Birgit Neu, 獨立資深顧問
Matteo Winkler, 巴黎高等商學院（HEC Paris）法學教授

序言

在**渣打集團**，我們相信多元是我們最大的優勢之一。多元不僅豐富我們的視野，也加深了我們對客戶與社群的理解，並協助我們實踐「以獨特的多元性推動商業與繁榮」的使命。營造一個讓每個人都受到尊重與重視，並能充分發揮所長的環境，不僅是我們應該做的事，更是企業長期成功的重要基礎。

正因如此，我們很榮幸支持這項探討台灣 LGBTQ+ 共融與經濟成長之關係的研究。

台灣是充滿活力的經濟體，不僅具有深厚的創新文化，也與全球緊密連結。這些優勢讓台灣具備良好的條件，能從社會各個群體的充分參與中受益。本報告凸顯共融在發揮人才潛力、促進創新及提升經濟競爭力方面所扮演的重要角色。研究發現也進一步支持日益累積的實證：擁抱多元、培養歸屬感的社會，更有能力吸引並留住人才、激發創新思維，並創造永續繁榮。

這也顯示了共融所能帶來的機會。當人們能夠在職場與社會中自在展現真實的自我，而不必擔心受到歧視時，就更有機會充分發揮潛能。對組織而言，這有助於提升員工投入度、創造力與績效；對社群而言，則有助於增進凝聚力、韌性與包容性。這些正向成果也將進一步促進經濟成長，讓更多人共享繁榮。

在渣打集團，我們始終致力於營造共融的企業文化，讓每位同仁都能發揮所長，並將多元的思維、經驗與背景視為組織的重要優勢。透過共同的努力，我們能協助打造一個讓每個人都有機會充分發揮潛能的環境。

我們期盼這份報告能提供具有參考價值的研究洞見，促進各界針對 LGBTQ+ 共融所帶來的社會與經濟效益展開建設性對話。最重要的是，我們希望這份報告能鼓勵各界持續採取行動，讓台灣繼續成為一個重視多元、積極推動共融的社會。



Mark Bailey, 渣打集團企業及投資銀行業務財務長暨全球Pride同仁社群共同贊助人



Alison Higgins, 渣打集團全球主經紀業務主管暨全球Pride同仁社群共同贊助人

執行長的話



Ken Janssens
Open for Business
執行長

台灣在推動 LGBTQ+ 共融方面，已確立其區域領導地位。然而，領先地位並非永久不變。這份報告最令我印象深刻的，是台灣正面臨一項不同以往的挑戰。如今的問題已不再是台灣能否進一步推動 LGBTQ+ 共融，或共融能否與經濟發展並行。台灣已經證明，這兩者都能實現。真正的問題在於，台灣如何將既有成果轉化為長期的競爭優勢。

這個問題之所以重要，是因為台灣未來的經濟成長，將越來越仰賴一項稀缺的資源：人才。對於以創新、先進製造業及人工智慧為發展基礎的台灣而言，不僅需要吸引優秀人才，也必須讓人才願意留下，並營造能讓他們充分發揮所長的環境。

從這個角度來看，LGBTQ+ 共融並非次要的社會議題，而是支撐經濟競爭力的重要基礎之一。這也為企業領導者帶來一項重要啟示。本報告中一些最令人振奮的案例，來自那些主動採取超越法定最低標準措施的台灣企業。這些企業讓共融理念具體展現在實務中，依據員工的實際生活需求調整福利制度。更重要的是，他們將共融視為企業領導者應重視的議題，而不只是人力資源部門推動的措施。這樣的差異至關重要。制度可以確立組織的期待，但真正塑造企業文化的，是領導者透過實際行動展現的重視與承諾。而員工能夠感受到其中的差別。

本報告對人工智慧的探討，尤其令我感到振奮。台灣在推動全球人工智慧產業發展方面，早已扮演舉足輕重的角色。然而，人工智慧領域的領先地位，並不僅取決於硬體技術。同樣重要的還有人才、影響人們能否獲得機會的制度，以及新興科技在設計與治理上所遵循的標準。台灣不僅有機會參與技術開發，更能進一步影響這些技術如何服務人們的需求。

Open for Business 致力於強化實證基礎，為領導者提供採取行動所需的證據。平等本身就具有充分的道德正當性。我們的貢獻則是透過實證說明，共融相關決策同時也涉及人才、創新、生產力及經濟成長。

台灣已經展現了在亞洲推動 LGBTQ+ 共融可以如何發揮領導作用。如今，台灣的機會不只是維持領先地位，更在於如何讓這項優勢發揮實質影響力。

執行摘要

台灣已發展成為全球最具競爭力的經濟體之一。然而，人才供給已成為台灣維持經濟競爭力的一項關鍵限制因素。而推動 LGBTQ+ 共融，正是因應這項挑戰的解方之一。

台灣在 2026 年全球 **70** 個經濟體的競爭力排名中位居第**四** [3]，2025 年在 **196** 個國家及地區的創新排名中位居第二，2024 年則在 **56** 個經濟體的創業排名中位居第三 [4]。台灣的半導體產業也使其在全球人工智慧經濟中占有核心地位 [5]。 然而隨著人口高齡化，台灣的勞動力供給日益吃緊 [6]，預估到 2030 年將面臨 **48** 萬人的勞動力缺口 [7]。要維持這樣的經濟領先地位，台灣將越來越需要吸引並留住專業人才，同時營造讓人才充分發揮所長的環境 [8]。

面對這項挑戰，台灣具備一項重要優勢。台灣是亞洲第一個實現同性婚姻合法化的國家 [9]，部分具領導地位的企業也已將共融理念融入人才招募、職場文化及員工福利制度。然而，這些進展並未完全消除 LGBTQ+ 族群在日常生活中面臨的歧視與障礙。職場支持程度的差異，以及法律保障仍存在的不足，可能影響 LGBTQ+ 族群的健康、職涯發展機會，以及他們選擇在哪裡生活與發展的決定。這些障礙也使台灣無法充分受益於這些人才原本能為經濟發展帶來的貢獻。

我們估計，台灣每年因 LGBTQ+ 族群受到排除而產生的經濟負擔，約為**新台幣 390.2 億至 1,070.5 億元（12.3 億至 33.8 億美元）**，相當於台灣 2025 年國內生產毛額（GDP）的 0.14% 至 0.38%[10]。這項估計主要反映 LGBTQ+ 族群受到排除所造成的兩類經濟損失：一是與憂鬱症及 HIV/AIDS 污名化相關的額外健康負擔；二是 LGBTQ+ 族群因薪資差距，以及在非典型就業中占比偏高而產生的收入損失。

- **新台幣 194.1 億至 582.3 億元（6.1 億至 18.4 億美元）**：與憂鬱症及 HIV／愛滋污名化相關的額外健康負擔。
- **新台幣 172.6 億至 369.9 億元（5.4 億至 11.7 億美元）**：LGBTQ+ 族群因薪資差距而產生的收入損失。
- **新台幣 23.4 億至 118.3 億元（0.7 億至 3.7 億美元）**：LGBTQ+ 族群因在非典型就業中占比偏高而產生的收入損失。

這並非對未來的預測，而是台灣整體經濟、企業及醫療體系目前正在承擔的經濟負擔。

台灣每年因 LGBTQ+ 族群受到排除而產生的經濟負擔估計

新台幣390.2億至1070.5億元

0.14%–0.38%
每年占台灣 GDP 的比例

12.3 億至 33.8 億美元
換算為美元

台灣每年因 LGBTQ+ 族群受到排除而產生的經濟負擔估計：依影響類別區分

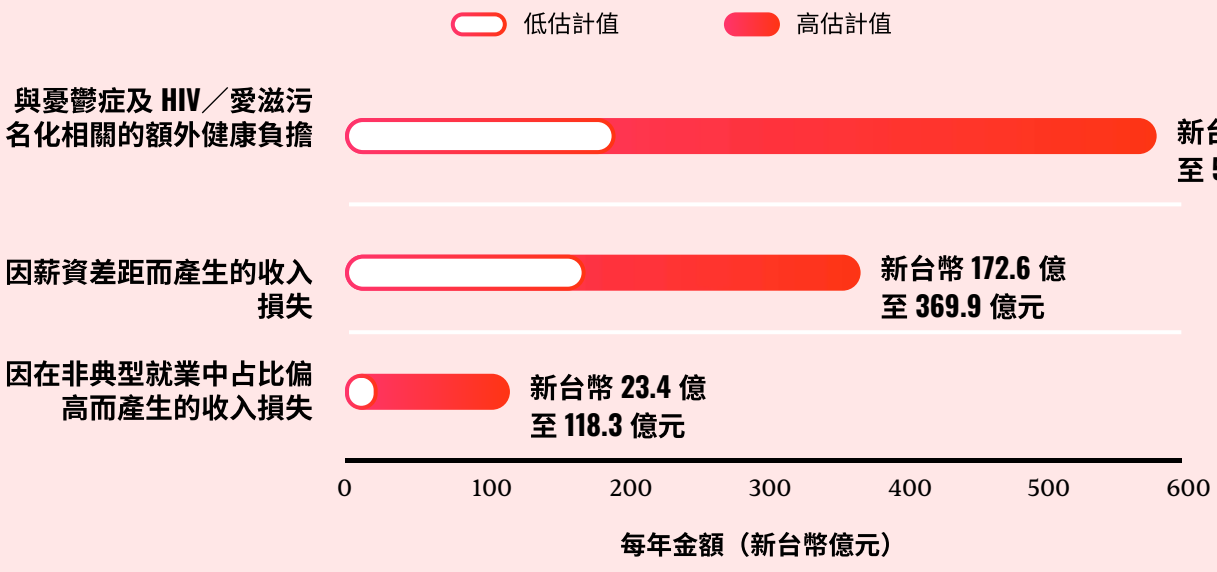


圖 *1.* 台灣每年因 *LGBTQ+* 族群受到排除而產生的經濟負擔估計：依影響類別區分（低估計值與高估計值）。

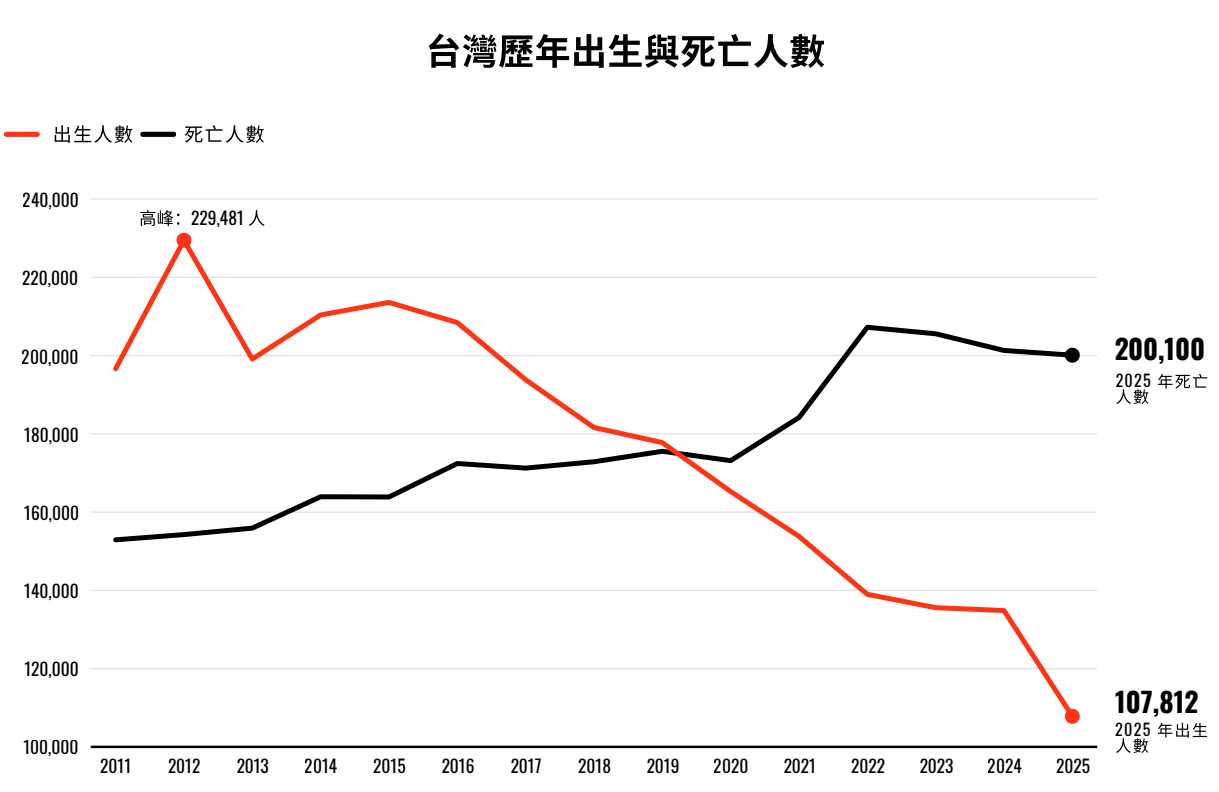


圖 2. 台灣年度出生與死亡人數趨勢（2011-2025 年）
資料來源：內政部

本報告的主要發現

01

64%

受訪者表示，職場氛圍會影響其去留決定

共融有助於吸引並留住人才

根據台灣 2023 年 LGBTQ+ 職場處境調查，64% 的受訪者表示，職場對性別與性傾向的態度與氛圍會影響他們的去留決定[11]。台灣預計至 2030 年將面臨 48 萬人的勞動力缺口，因此，能否留住這些人才，將攸關台灣未來的經濟發展。

訪談結果也顯示，婚姻平權讓部分 LGBTQ+ 族群更能想像自己在台灣的未來，同時提升台灣對國際人才的吸引力。因此，對於競相爭取稀缺專業人才的企業而言，職場經驗，以及人才是否能在台灣建立長遠生活，都是重要因素。

02

+20%

LGBTQ+ 政策較完善企業的專利數量（美國企業）

共融與更強的創新能力相關

Open for Business 最新的跨國分析發現，LGBTQ+ **法律共融程度與創新表現之間**存在**高度關聯**。這項發現與針對美國企業的研究結果相呼應：企業的 LGBTQ+ 政策評分每提高一個標準差，其專利數量與專利被引用次數分別高出 **20%** 及 **25%**，專利原創性也有所提升[12]。綜合這些研究結果，共融可作為強化人力資本、創造有利創新環境的途徑之一，進一步支持 LGBTQ+ 共融的經濟論證[13]。

03

6 of 7

與 LGBTQ+ 法律共融程度相關的全球 AI 指數支柱

共融程度越高的經濟體，AI 能力往往越強

Open for Business 最新針對 **93 個經濟體**的分析發現，LGBTQ+ 法律共融程度越高，**整體 AI 能力往往也越強，且與全球 AI 指數七大支柱中的六項呈現正向關聯**[14]。對台灣而言，這項發現具有三個相互關聯的重要意涵。首先，台灣實現 AI 發展目標的能力，取決於能否吸引並留住專業人才。其次，目前應用於招募與人才評估的 AI 系統，將影響企業實際能接觸到多少人才；如果這些系統延續過去的偏見，就會在人才嚴重短缺之際，進一步限縮人才來源。最後，台灣在參與式科技治理方面的經驗，使其有機會協助制定檢測 AI 系統是否存在這類偏誤的標準，將台灣在 AI 硬體領域的領導地位，延伸至 AI 治理規範的制定。

04

更佳

領先企業的招募與留才表現

領先企業展現共融的商業價值

本報告透過五個企業個案研究，呈現企業如何藉由領導階層的支持、員工福利及職場政策落實共融。**台灣勤業眾信**指出，共融措施有助於提升企業對應屆畢業生的招募吸引力；**華夏玻璃**則表示，導入共融政策後，員工留任情況有所改善。這些經驗顯示，共融帶來的效益不僅限於跨國企業，也涵蓋本土企業及傳統產業。

05

1成

設有明確共融政策或相關教育訓練的職場

進展尚未普及至每個職場與每位勞工

儘管台灣已推動開創性的改革，職場調查顯示，**僅約一成受訪者所任職的職場設有明確的共融政策或相關教育訓練**[15]。受訪者也指出，在組建家庭與法律承認方面仍存在障礙，而這些問題並非雇主能夠獨力解決。更一致的職場支持與法律保障，有助於台灣將共融的效益擴及更多人，並強化其在人才競爭中的地位。

台灣已不需要再被說服共融的重要性。台灣企業已展現共融能帶來的效益，立法部門也已推動鄰近國家仍在討論的改革。本報告要回答的問題是：如何鞏固這項優勢——還有哪些工作尚未完成、這些缺口正帶來多少代價，以及補足缺口後能夠創造什麼效益。

台灣 LGBTQ+ 族群的處境

台灣擁有東亞最完善的 LGBTQ+ 法律保障架構。然而，目前尚存的法律缺口已不只是次要問題，而是直接影響人們能否組建家庭、變更法律文件、在職場公開身分，以及在台灣建立長遠的未來。台灣是亞洲第一個將同性婚姻合法化的司法管轄區，而這項成果來自自 2004 年校園開始、歷經二十年逐步推進的法律改革成果。 根據行政院 2025 年的調查，民眾對婚姻平權的支持度達 **69.9%**，高於 **2018 年的 37.4%** [16]。不過，2026 年略降至 **63.6%** [17]。儘管支持度略有下滑，仍明顯高於 2018 年的水準。

歷經二十年逐步建立的法律保障架構

雖然許多人將台灣推動 LGBTQ+ 共融的歷程追溯至 2019 年，但相關改革其實早在那之前就已展開。

2004 年，《性別平等教育法》確立了涵蓋性傾向、性別認同及性別表現的教育保障 [18] 。2007 年，職場相關法律保障也陸續建立，違反相關規定者可處 **新台幣 30 萬元**至 **150 萬元**罰鍰（約 9,463.43 至 47,317.13 美元） [19]。2011 年，校園反霸凌措施進一步擴大。

2017 年，司法院大法官解釋確認，《憲法》第 7 條的平等保障涵蓋性傾向 [20]。2019 年，台灣通過婚姻平權法制；2023 年，同性伴侶共同收養子女的權利獲得保障。2024 年，臺北高等行政法院的一項判決認定，變更法定性別登記無須接受手術，但這仍屬個案判決，尚未成為全國通用的規定[21]。

這段法律改革歷程對雇主具有實際意義。本報告的多位受訪者指出，2004 年《性別平等教育法》的施行具有深遠影響，因為它形塑了當前進入勞動市場世代的期待 [22]。如今招募台灣應屆畢業生的企業，面對的是從小就在性別平等教育環境下成長的一代。

2004
教育
《性別平等教育法》保障校園中的性傾向、性別認同、性別特徵及性別特質

2007
職場
建立職場法律保障，違者可處新台幣 30 萬至 150 萬元罰鍰

2011
校園
擴大校園反霸凌措施

2017
憲法
司法院大法官解釋確認《憲法》第 7 條的平等保障涵蓋性傾向

2019
婚姻
同性婚姻合法化

2023
家庭
同性伴侶取得共同收養子女的權利

2024
性別登記變更
臺北高等行政法院判決：變更法定性別登記無須手術*

*此為個案判決，尚非全國通用的規定。

懸而未決的法律議題

人工生殖

根據《人工生殖法》，目前人工生殖技術（ART）的適用對象仍限於合法結婚且不孕的異性伴侶。行政院於 2025 年 12 月提出的修正草案，擬將適用對象擴及單身女性及女同性伴侶 [23]。

由於台灣尚未開放代理孕母，男同性伴侶仍被排除在外 [24]。儘管相關公共討論也未將男同性伴侶納入，彩虹平權大平台於 2026 年 4 月進行的調查顯示，59.7% 的民眾支持女同性伴侶使用人工生殖技術 [25]。現行法律限制，與台灣作為區域醫療觀光中心的定位，以及因應低生育率的人口政策形成對比 [26]。

此外，高昂的費用也使台灣男性取得相關生育服務的機會，因經濟能力而有所差異。2020 年至 2024 年間，針對試管嬰兒及代理孕母服務使用者的訪談與經驗分享顯示，相關費用可能介於新台幣 100 萬至 600 萬元（以目前價格換算約 3.1 萬至 18.9 萬美元）[27]。當事人會依據自身負擔能力，以及各國政治與法律制度對其決策的影響，在美國、加拿大、俄羅斯及泰國等國家之間做出選擇。例如，泰國於 2015 年禁止外國人使用商業代理孕母服務，而俄烏戰爭也使部分伴侶的選擇受到限制 [28]。

59.7% 的民眾支持女性同性伴侶使用試管嬰兒技術。



性別登記變更

以性別自我認同為基礎的法律改革，在立法院仍未取得實質進展。因此，對於未透過司法途徑提出挑戰的人而言，變更性別登記仍須符合手術要求 [29]。2026 年初，針對跨性別者兵役免役標準的調整提案，因涉及跨性別役男的住宿隱私，以及相關人員的性別敏感度培訓等問題，受到倡議團體批評 [30]。受訪者指出，跨性別專業工作者的職場處境明顯不如 LGB（女同性戀、男同性戀及雙性戀）同儕，而這項差距的改善速度也未能跟上其他群體 [31]。

反歧視法制整合

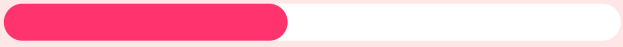
2024 年 5 月，行政院依據《國家人權行動計畫》公布《反歧視法》草案，旨在整合目前散見於約二十部不同法律中的反歧視規定 [32]。若草案獲得通過，將有助於推動包括職場在內的社會各領域進展。由於《反歧視法》的適用範圍不限於職場，因此也有機會在更廣泛的社會層面帶來正面影響。

職場現況

職場是台灣法律保障與日常實務之間落差最明顯的領域，同時也是相關調查數據最為清楚的領域。根據《2023 年台灣同志（LGBTQ+）職場現況調查》，**45.8%** 的受訪者已向同事出櫃，但**僅 28.9%** 向直屬主管公開身分，另有 13% 在職場上完全未出櫃。職位層級越低，公開身分的比例也明顯越低，其中以基層員工最不願公開身分。受訪者選擇不出櫃的主要原因與職涯風險有關，包括擔心影響職場人際關係（**41.6%**）、升遷受阻（**33.9%**）、受到主管刁難（**31.7%**），以及遭受霸凌（**28.9%**）[33]。

值得注意的是，**64%** 的 LGBTQ+ 受訪者表示，雇主對多元性別的態度會直接影響他們的去留決定。然而，受訪者所任職的職場中，僅約**一成**設有明確的共融政策或相關教育訓練 [34]。對在台灣營運的企業而言，縮小這項落差，是提升人才留任表現的重要機會之一。

45.8% 的受訪者已向同事出櫃...



但僅 28.9% 向直屬主管公開身分。



664% 的 LGBTQ+ 受訪者表示，雇主對多元性別的態度會影響他們的去留決定。



然而，僅約一成受訪者所任職的職場設有明確的共融政策或相關教育訓練。



共融政策的落實情況存在差異

根據《台灣同志職場友善指標》[35]，企業規模對推動共融的方式具有相當程度的影響。在台灣，大型企業及跨國企業通常透過正式的反歧視政策、員工資源小組（ERG）及專項預算，將共融措施制度化。相較之下，中小企業（SME）則往往透過實際的職場調整措施，以及由創辦人或組織負責人以身作則所帶動的職場文化來推動共融，而非依賴 DEI 委員會 [36]。

此外，企業的所有權及領導結構也可能影響共融政策的推動，傳統或較年長世代的領導階層有時可能使相關進展放緩 [37]。然而，本報告的企業個案，例如華夏玻璃，也顯示即使是歷史悠久的傳統企業，仍能透過高階主管的真誠投入，成功調整並推動共融措施。

整體而言，雖然不同規模的企業推動共融的方式有所差異，但領導階層明確表達支持並積極投入，始終是推動共融不可或缺的共同要素。

「政策中立」的隱形成本

根據受訪者的觀察，台灣本土企業的雇主常認為，沒有必要制定明確的 LGBTQ+ 共融政策，因為針對特定群體制定政策可能會為員工「貼標籤」，只要承諾公平對待所有員工就已經足夠。然而，在實務上，這樣的做法往往導致企業未採取任何具體行動。Open for Business 在其他市場也觀察到類似情況：雇主可能認為，只要承諾平等對待所有員工就已足夠，但員工期待的卻是明確的政策，以及能夠實際感受到的支持。

雇主可能認為，只要承諾平等對待所有員工就已足夠，但員工期待的卻是明確的政策，以及能夠實際感受到的支持。

2023 年的調查數據顯示，員工的實際期待與這種消極態度存在落差。員工期待雇主能在企業內部或公開場合表達對 LGBTQ+ 員工的友善與支持，積極處理並解決職場中的歧視或不友善事件，並制定明確且正式的 LGBTQ+ 共融政策 [39]。如果缺乏具體可見的支持行動，即使雇主抱持善意，在員工眼中，也可能與不支持 LGBTQ+ 族群的雇主沒有差別。選擇不制定明確的共融政策，意味著企業可能錯失重要的人才招募與留任效益，卻未必能因此節省任何實際的營運成本。

台灣開創性的法律保障架構與日常職場實務之間，仍存在明顯落差——僅約一成受訪者所任職的職場設有明確的共融政策——這也使台灣面臨經濟競爭力方面的風險。由於 **64%** 的 LGBTQ+ 受訪者表示，雇主對多元性別的態度會直接影響他們的去留決定，因此，這些尚未解決的法律與社會議題，已不只是公民權利的問題。若台灣希望維持自身的競爭優勢，共融便是重要的企業經營實務，能協助企業不再只是遵守法律的最低要求，而是進一步將共融轉化為積極的人才策略，吸引並留住當前進入勞動市場的畢業生人才。

經濟機會

排除的代價

Open for Business 估計，LGBTQ+ 族群受到排除，每年使台灣承擔約**新台幣 390.2 億至 1,070.5 億元（12.3 億至 33.8 億美元）**的經濟負擔，約占台灣 **GDP 的 0.14% 至 0.38%**。此估計結合了以失能調整生命年（DALYs）計算的健康負擔，以及根據台灣官方勞動力與薪資統計資料估算的兩項勞動市場損失。

提出這項估計的目的，是讓目前未被納入國民經濟會計的經濟負擔，能夠與改善排除問題所需投入的成本一併被看見、加以比較。各項經濟負擔皆以估計區間呈現，詳細的計算步驟則說明於研究方法附錄中。



台灣每年因 LGBTQ+ 族群受到排除而產生的經濟負擔估計：依影響類別區分（新台幣）

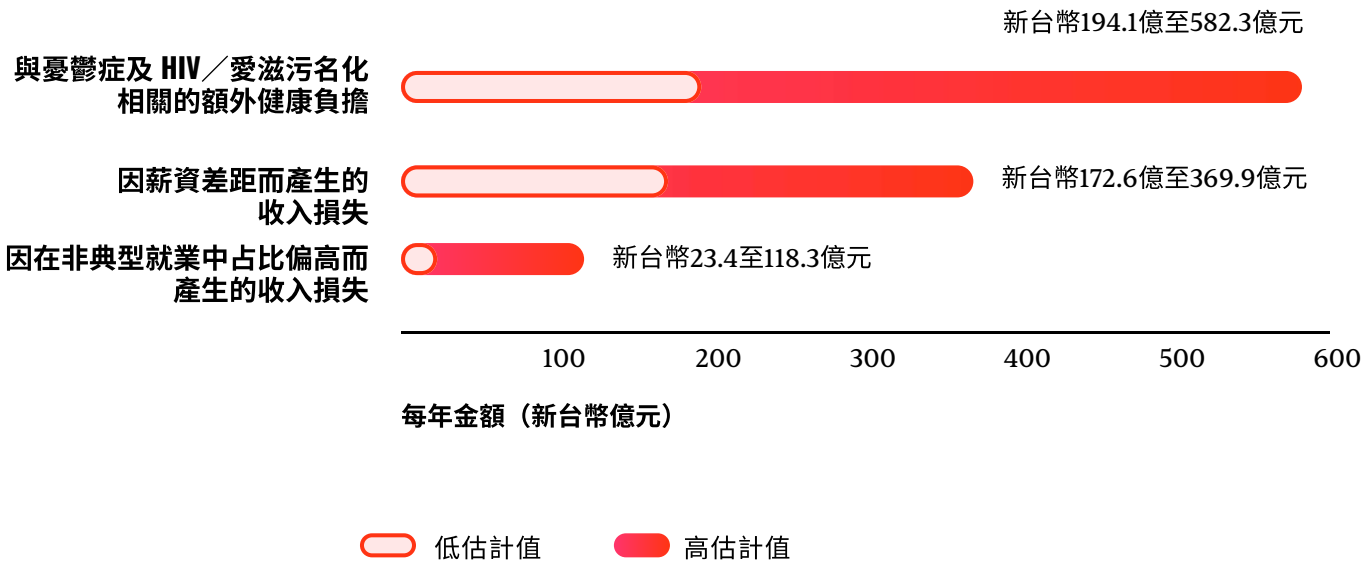


圖 *3a.* 台灣每年因 *LGBTQ+* 族群受到排除而產生的經濟負擔估計：依影響類別區分（新台幣億元）。

台灣每年因 LGBTQ+ 族群受到排除而產生的經濟負擔估計：依影響類別區分（美元）

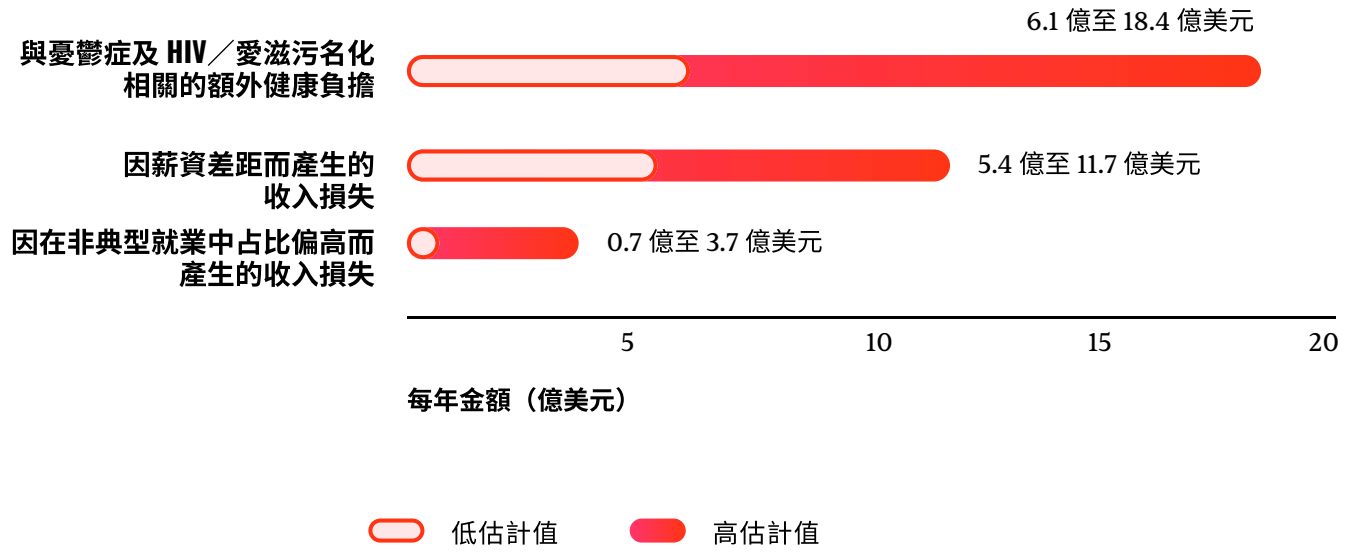


圖 *3b.* 台灣每年因 *LGBTQ+* 族群受到排除而產生的經濟負擔估計：依影響類別區分（億美元）。

歧視與健康成本之間的關聯

少數族群壓力對健康的影響

社會環境與健康狀況之間的關聯，可以透過少數族群壓力理論加以理解。根據這項理論，長期承受污名、擔心遭到拒絕，以及持續隱藏自身身分所需付出的心力，都會造成持續性的生理與心理壓力，其程度遠超過一般大眾日常面對的壓力 [40]。 這項理論的核心觀點是，健康狀況會隨著周遭社會環境的改變而變化；當結構性污名減少時，健康狀況也會隨之改善。

台灣的研究為這項觀點提供了明確的實證支持。2018 年同性婚姻公投期間，一項線上調查發現，全國性的同婚辯論本身就是 LGBTQ+ 族群的重要壓力來源，並與其心理困擾程度升高有關 [41]。 同性婚姻合法化後，一項於 2019 年 5 月至 2020 年 10 月間進行的前瞻性追蹤研究，追蹤了 731 名男同性戀者及 132 名男雙性戀者，發現受訪者的憂鬱症狀及整體少數壓力均顯著下降。研究透過固定效果迴歸分析指出，少數壓力及內化恐同程度的降低，是心理健康改善的主要影響因素 [42]。

台灣其他研究也顯示，這些壓力會透過彼此緊密關聯的不同途徑影響心理健康。針對不同世代台灣 LGBTQ+ 族群的研究指出，來自家庭與同儕的敵意感受，以及社群層面的壓力，與內化的同性戀負面態度、孤獨感、焦慮及憂鬱密切相關 [43]。綜合上述研究可見，台灣 LGBTQ+ 族群的健康差距深受社會與法律環境影響，而非 LGBTQ+ 族群本身所具有的固定特質。

職場環境的角色

對雇主而言，關鍵問題在於職場文化是否能直接影響員工的健康狀況。研究證據顯示，日常的職場實務在其中具有重要的調節作用。2025 年的一項研究使用彩虹平權大平台受政府委託執行的調查資料，分析了 7,695 名全職 LGBTI+ 員工的情況。研究人員運用廣泛性焦慮症量表（GAD-7）評估心理健康狀況，發現無論員工是否有伴侶，同事的接納程度都與較佳的心理健康狀況呈顯著相關。對於單身員工而言，客戶的接納也與較佳的心理健康狀況有關；而整體感受到的社會支持，則是所有受研究群體中最重要的單一保護因子 [44]。

這些健康負擔也與經濟表現密切相關。一項使用台灣全民健康保險研究資料庫、涵蓋 2006 年至 2019 年資料的配對世代研究，追蹤了新確診憂鬱症的工作年齡成年人（15 至 64 歲），並與條件相近的對照組進行比較。研究結果顯示，憂鬱症始終與較低的就業率及較低的終生收入有密切關聯 [45]。 因此，相關研究證據呈現出一條相互連結的影響途徑：歧視性的環境會提高憂鬱風險，職場中的接納有助於減輕這項風險，而未獲妥善處理的憂鬱症則可能進一步影響就業及收入。

健康成本評估

為量化這些健康影響所造成的經濟負擔，本報告採用針對台灣情況調整的失能調整生命年（DALY）成本估算模型。[46] 為確保估算結果的審慎性，模型僅計入可歸因於歧視的額外健康負擔，亦即 LGBTQ+ 族群的觀察比率與一般人口基準比率之間的差距 [47]。

模型以台灣人均 GDP 的一至三倍，估算每一額外失能調整生命年（DALY）的經濟價值；台灣人均 GDP 為新台幣 1,318,444.59 元（41,590 美元）[48]。 此外，模型保守地將 LGBTQ+ 族群占總人口的比例設定為 3.4%，採用近期台灣相關研究估計值的下限 [49]。 根據額外盛行率進行估算，憂鬱症及 HIV／愛滋相關污名化所造成的合計經濟負擔，每年約為新台幣 194.1 億至 582.3 億元（6.1 億至 18.4 億美元）。

與憂鬱症及 HIV 污名化相關的額外健康負擔

新台幣 194.1 億至 582.3 億元 每年估計經濟負擔

憂鬱症的估計以 20 至 29 歲的 LGB 成年人為對象，因為現有研究資料最能反映這個年齡層的情況。盛行率資料來自「台灣性污名研究」（Taiwanese Study of Sexual Stigma）。該研究於 2018 至 2019 年透過網路招募 1,000 名 20 至 30 歲的 LGB 成年人，並於 2022 至 2023 年再次追蹤其中 673 人，當時受訪者的年齡約為 24 至 35 歲。在這 673 名受訪者中，有 358 人（53.2%）在流行病學研究中心憂鬱量表（CES-D）的得分達到 20 分以上，高於疫情前的 42.9%。20 分是該量表用於社區篩檢明顯憂鬱症狀的判定門檻 [50]。需要注意的是，這項結果來自憂鬱症狀篩檢，而非臨床診斷；研究樣本也是透過網路招募，並非隨機抽樣。因此，這項數據反映的是年輕 LGB 成年人的心理困擾情況，不能直接視為台灣所有 LGB 族群經臨床診斷的憂鬱症盛行率。

由於憂鬱症狀的篩檢結果不能直接與臨床診斷的盛行率比較，因此，本報告並未直接將前述 53.2% 與台灣一般人口的重度憂鬱症盛行率進行對照。研究改以 2009 年《國民健康訪問調查》中，20 至 44 歲台灣成年人使用類似量表篩檢後，憂鬱症狀達篩檢門檻的比例（16.4%）作為比較基準，計算出兩者約為 3.2 比 1 的比值 [51]。 接著，將此比值套用至《2023 年全球疾病負擔研究》的各年齡層重度憂鬱症盛行率，其中 20 至 24 歲及 25 至 29 歲族群的盛行率皆為 1.9%。依此推估，LGB 族群換算為診斷盛行率後的估計值約為 6.1%，比一般人口高出 4.2 個百分點。若將此差距套用至約 97,100 名 20 至 29 歲的 LGB 成年人（以台灣 2023 年人口中，該年齡層占總人口 12.2%、LGB 族群占比 3.4% 估算），則推估額外增加的憂鬱症病例約為 4,100 例，相當於所有 20 至 29 歲重度憂鬱症患者的 7.7%，並產生約 860 個額外失能調整生命年（DALYs）。

量化這項額外的憂鬱症健康負擔，具有重要的經濟意義。心理健康受到影響，不僅會損及人力資本，也可能因員工缺勤及離職率上升而降低勞動生產力 [52]。對台灣這樣高度發展、以知識為導向的經濟體而言，專業人才流失與個人收入能力下降，都會對企業績效及國家競爭力造成可衡量的經濟損失。此外，較高的憂鬱症盛行率也會增加原本可能避免的公共醫療支出負擔。因此，減少造成健康差距的環境壓力因素，能為企業及政府提供具體的改善方向，不僅有助於提升人才留任，也能減少相關經濟損失。

這項估算並非針對 HIV 在台灣造成的整體經濟成本，而是聚焦於污名化所帶來的健康負擔。這項負擔幾乎完全由台灣 LGBTQ+ 族群中的特定群體承擔，也就是男同性戀者、雙性戀男性及其他男男性行為（GBMSM），而這個群體中的大多數人也參與勞動市場。正因如此，本報告從 LGBTQ+ 共融的經濟效益角度探討這項負擔，而非僅將其視為公共衛生議題；以下的分析也將著重於污名化如何透過職場環境產生影響。

根據台灣衛生福利部疾病管制署的監測資料，1984 年至 2026 年 8 月間，台灣累計通報的本國籍 HIV 感染者共 **46,736** 人，其中 **68.1%** 透過男男性接觸感染，而確診者中有 **94.9%** 為男性。若僅觀察 2025 年的新增確診個案，透過男男性接觸感染的比例達 **84.0%**，高於 2024 年的 **82.9%** [53]。 從人口組成來看，台灣的 HIV 疫情主要集中於性少數男性，而且這項特徵愈來愈明顯。這也意味著，在台灣的勞動市場中，HIV／愛滋相關污名化與性傾向污名化並非完全獨立的兩種因素，而是可能同時存在、相互交織。

這項經濟負擔估算分為七個步驟。首先，比較男同性戀者、雙性戀男性及其他男男性行為者的 HIV 盛行率與台灣整體人口的 HIV 盛行率，並將兩者之間的差距視為可歸因於污名化及結構性排除的額外健康負擔，再將這項負擔換算為失能調整生命年（DALYs），並以台灣人均 GDP 估算其經濟價值。需要特別注意的是，下表中的 3.4% 與 4.3% 代表不同的概念，不應直接相互比較：3.4% 是步驟 1 用來估算 GBMSM 人口規模的比例，而 4.3% 則是步驟 2 所使用的 GBMSM 族群 HIV 盛行率。

HIV 項目的推算過程

步驟	計算內容
1	估算 GBMSM 人口規模 [54]：將 LGB 族群的人口占比套用至台灣男性總人口 11,416,185 人 [55]
2	GBMSM 族群的 HIV 盛行率 [56]
3	台灣整體人口的 HIV 盛行率 [57]：36,853 名 HIV 感染者 ÷ 23,224,721 名居民
4	推估額外 HIV 感染病例數：步驟 1 ×（步驟 2 − 步驟 3）
5	推估額外病例占台灣所有 HIV 感染者的比例：步驟 4 ÷ 36,853
6	推估額外失能調整生命年：步驟 5 × 台灣 HIV 相關失能調整生命年總數 31,784 [58]
7	估算經濟負擔：步驟 6 × 人均 GDP（41,590 美元）的 1 至 3 倍 [59]

表 *1. HIV* 項目的推算過程。

額外失能調整生命年（DALYs）是依據盛行率，從台灣整體 HIV／愛滋疾病負擔中推算出的部分，而非獨立估算歧視造成多少失能。此外，模型將 HIV 盛行率的全部差距歸因於污名化與結構性排除，儘管其中相當一部分實際上反映的是 HIV 傳播的流行病學特徵，而非社會因素所造成的影響。若改以疾病管制署監測資料中，GBMSM 占 HIV 感染者的比例作為基準進行敏感度分析，推估的額外感染病例數將提高至約 **24,200 至 29,800 例**，經濟負擔則約為**新台幣 183 億至 548 億元** [60]。因此，報告採用的估算數值位於合理估算範圍中較為保守的一端。

台灣的 HIV 治療成效良好，且持續改善。在**聯合國愛滋病規劃署（UNAIDS）95-95-95** 目標方面，台灣的達成情形從 2012 年的 **71-62-81**，提升至 2018 年的 **84-88-94**、2023 年的 **91-96-95**，以及 2025 年的 **93-96-95** [61]。 2025 年新增通報確診個案降至約 **879** 例，創下 22 年來新低 [62]；2026 年則略有增加，前八個月共通報 **611** 例 [63]。台灣自 1997 年起全面提供抗反轉錄病毒治療。感染者在確診並接受醫療照護後，可望將病毒量控制至測不到的程度，達到不會透過性行為傳播 HIV 的狀態，且預期壽命接近一般人口。

台灣針對 GBMSM 進行的世代研究，提供了量化這些治療成效對工作能力影響的證據。一項以全國 HIV 登錄資料中 **14,570 名 GBMSM** 為對象的全人口研究發現，早期確診者的平均健康效用值為 **0.95**，接近完全健康的狀態，預期壽命減少 **3.11** 年；晚期確診者的平均健康效用值則為 **0.86**，**預期壽命減少 8.47 年**。若同時考量存活時間與生活品質，早期診斷與每人淨增加 **8.28 個品質調整生命年**有關 [64]。

因此，這項分析關注的並不是 HIV 是否會限制台灣男同性戀者或雙性戀男性的工作能力。對於及早確診並接受治療的人而言，研究證據顯示，HIV 對其工作能力的影響有限。真正的問題在於：他是否能及早確診、持續從事自己受過專業訓練的工作，並且不必在職場上同時隱瞞兩件事。

一項比較台灣 HIV 感染者十年間生活品質變化的研究發現，受訪者的身體健康狀況明顯改善：出現治療副作用的比例**下降超過 10 個百分點**，自述身體狀況不佳的比例**下降超過 15 個百分點**。然而，受訪者出現憂鬱情形的比例，卻從 2013 年的 **79%** 上升至 2023 年的 **98%** [65]。同一期間，受訪者表示在工作、親密關係及社交生活中遭遇的困難持續增加。醫療進步減輕了身體健康方面的負擔，但社會層面的負擔卻呈現相反趨勢，而職場正是這些負擔的重要發生場域之一。

台灣一項於 2020 年 6 月至 11 月間進行的研究，針對 200 名感染 HIV、且正在接受抗反轉錄病毒治療的 GBMSM 進行調查。受訪者中，**90%** 處於就業狀態，**60.5%** 具有學士以上學歷，**95.5%** 的 HIV 病毒量已達測不到的程度。整體而言，**75.5%** 的受訪者曾向醫療人員以外的人揭露自己的 HIV 感染狀態 [66]。

研究發現，受訪者是否揭露 HIV 感染狀態，與其臨床健康狀況沒有明顯關聯，卻與職業類別呈現顯著且強烈的關聯。在工程與科技產業（占樣本 28%）、服務業（30%）及技術性職業（16%）工作的受訪者，較傾向揭露自己的感染狀態；教育領域的受訪者（占樣本 12%）則較少揭露。他們占未揭露感染狀態者的 32.7%，但僅占已揭露者的 5.3%。邏輯斯迴歸分析顯示，相較於服務業，教育領域工作者揭露 HIV 感染狀態的勝算約為前者的 0.03 倍（OR = 0.03，$p < .001$），亦即降低超過 30 倍。另一方面，社會支持則使揭露感染狀態的勝算增加至兩倍以上（OR = 2.12，$p < .001$）。[67] 換言之，影響受訪者能否公開自身 HIV 感染狀態的關鍵因素，是其所處的產業，而非健康狀況。研究作者將這種差異歸因於職業污名化。無論背後的影響機制為何，這都是與雇主有關、且雇主有能力改變的因素。

本報告並未主張，HIV 會對台灣已確診並接受治療的感染者之工作能力造成實質影響。報告指出，仍然存在的負擔主要由男同性戀者與雙性戀男性承受，其核心在於性傾向與 HIV 感染狀態所形成的雙重污名。這兩種污名都會受到社會環境的影響，而非單靠進一步改善臨床治療就能解決；雇主也是能夠直接採取行動、改善相關情況的角色之一。

生產力損失與勞動所得落差

新台幣 196.1 億至 488.2 億元

台灣 LGBTQ+ 族群因生產力損失與勞動所得落差所產生的年度估計經濟成本。

台灣就業人口每年的勞動所得總額約為新台幣 **7.25 兆元（2,288.1 億美元）**[68]。以 LGBTQ+ 族群占人口 **3.4%** 的基準進行估算，其勞動所得總額約為新台幣 **2,466.1 億元（77.8 億美元）**。 由於目前缺乏針對台灣 LGBTQ+ 族群薪資落差的實證研究，本報告採用國際研究中已確立的 **7% 至 15%** 薪資落差範圍 [69]，其中下限參考經濟合作暨發展組織（OECD）的研究。據此推估，LGBTQ+ 族群每年因薪資落差而損失的勞動所得約為**新台幣 172.6 億至 369.9 億元（5.45 億至 11.7 億美元）**。由於作為估算依據的計量經濟研究已控制職業因素，因此這項數值反映的是直接的薪資差距，而非職涯選擇或產業分布差異所造成的影響。

職業降級與非典型就業

第二個經濟損失來源是職業降級，指 LGBTQ+ 專業工作者從事非典型就業（包括部分工時、臨時性或派遣工作）的比例偏高，而非從事正式全職工作。

本報告以台灣的「非典型就業」指標，作為衡量非正式工作的國內對應指標。台灣一般人口的非典型就業比例為 **7.01%** [70]。 相較之下，根據 2023 年職場調查，LGBTQ+ 受訪者的非典型就業比例在排除工讀學生後為 8.77%，若將工讀學生納入計算，則為 **15.90%** [71]， 分別高出一般人口 **1.76 至 8.89** 個百分點。由於台灣非典型就業者的薪資低於典型就業者，且已有研究記錄這項差距（薪資差距達 **53.98%**，亦即非典型就業者的薪資約為典型就業者的 **46%**），因此，這種就業類型分布上的差異，估計每年額外造成**新台幣 23.4 億至 118.3 億元（7,400 萬至 3.73 億美元）**的所得損失。估算區間上下限的差異，取決於是否將工讀學生的工作納入計算。

總體經濟背景：人口結構限制

0.14–0.38% of GDP 台灣 LGBTQ+ 族群因健康與勞動市場兩方面所產生的年度估計經濟成本。

健康與勞動市場兩方面造成的經濟損失，合計估計相當於**台灣 GDP 的 0.14% 至 0.38%**。考量台灣人口結構的長期變化趨勢，這項經濟損失的影響尤其重大。台灣自 2016 年以來出生率持續下降，並於 2026 年初進入超高齡社會（即 65 歲以上人口占總人口超過 20%）。如前文所述，台灣預計到 **2030 年將面臨約 48 萬人的勞動力缺口**。在勞動力嚴重短缺的經濟環境中，若未能改善人力資本運用效率不足的問題，隨著勞動力人口持續減少，其經濟影響將逐漸累積。當台灣已難以承受人力資本未獲充分運用所造成的損失時，結構性排除將進一步對國家經濟產出造成原本可以避免的負面影響。

台灣的勞動市場已沒有足夠的餘裕，能夠將這些經濟損失視為微不足道。在勞動力已經短缺的情況下，原本可以避免、卻仍造成相當於 **GDP 0.14% 至 0.38%** 的經濟損失，就更不容忽視。因此，共融並非額外的社會成本，而是提升生產力與勞動力韌性的一項措施。

整體而言，每年因排除而造成的**新台幣 390.2 億至 1,070.5 億元（12.3 億至 33.8 億美元）**經濟損失，已是台灣無法再承受的國家資本耗損。對於預計到 2030 年將面臨 48 萬名勞工缺口的台灣而言，因原本可以避免的心理健康負擔及 LGBTQ+ 薪資落差而損失的每一個 GDP 百分點，都意味著現有人力資本未能獲得充分運用。因此，改善這些健康與勞動方面的不平等，不僅涉及社會支出，更是確保台灣以知識為導向的經濟體，能在人口結構持續萎縮的情況下維持韌性所必需的重要總體經濟措施。

台灣的勞動市場已沒有足夠的餘裕，能夠將這些經濟損失視為微不足道。



經濟表現

競爭力：台灣的全球排名

台灣的問題不在於競爭力，而在於是否擁有足夠的人才來維持競爭力。台灣的**全球競爭力排名第四，人才排名卻僅第十七**。兩者之間的落差，正是台灣面臨的瓶頸。

第4名 vs 第17名 經濟競爭力與人才排名

台灣在全球的競爭力表現依然穩健。根據 2026 年 IMD 世界競爭力排名，台灣在 70 個受評經濟體中名列**第四**，較 2025 年的**第六**及 2024 年的**第八**持續上升。在人口超過 2,000 萬的受評經濟體中，台灣排名**第一**；在亞太地區則排名**第三** [72]。

2026 年，台灣在「管理實務」項目排名**全球第二**，「生產力與效率」及「科學基礎建設」均排名**第四**，「態度與價值觀」則排名**第五**。相較之下，同年台灣的「勞動市場」排名**第二十五**，比「管理實務」低了 23 名，也是構成「企業效能」的五項細項指標中排名最低的一項；「就業」排名**第十八**；「社會架構」排名**第十五**，該項目涵蓋 IMD 對機會平等與社會凝聚力的評估標準，也是構成「政府效能」的五項細項指標中排名最低的一項 [73]。



IMD 世界競爭力排名

台灣IMD中項排名，2026年世界競爭力年報。

排名較高的項目

第二	管理實務
第四	生產力與效率
第四	科學基礎建設
第五	態度與價值觀

排名較低的項目

第十五	社會架構
第十八	就業
第二十五	勞動市場

台灣將資本、科技與管理品質轉化為經濟產出的效率，接近全球頂尖水準；但在人才運用方面，效率卻是最低的。台灣的企業管理實務排名全球第二，但企業招募人才所處的勞動市場卻僅排名第二十五。而在政府效能的各項指標中，台灣排名最低的，是衡量機會是否公平分配的細項指標。

IMD 的排名由 20 個細項指標構成，每項權重均為 5%。評比所依據的資料中，約有三分之一來自「高階主管意見調查」（Executive Opinion Survey），由高階主管直接評估自身所處的工作環境 [74]。這對雇主如何看待自身在排名中的表現具有重要意義。由於約三分之一的評分來自高階主管的主觀評價，因此職場實務也是影響評分的因素之一。台灣企業管理者在評估勞動市場與社會架構時所反映的環境條件，有一部分正是由這些管理者自身所決定的。

台灣在數位競爭力方面也呈現類似的情況。根據 2025 年 IMD 世界數位競爭力排名，台灣在 69 個經濟體中名列第十，其中「未來準備度」（Future Readiness）排名全球第三。這項次指標由法規調適能力、科技採用程度及勞動力準備程度等面向構成。換言之，台灣在各方面都已為未來的發展做好準備，唯獨在因應未來需求的人才供給方面仍有不足 [75]。

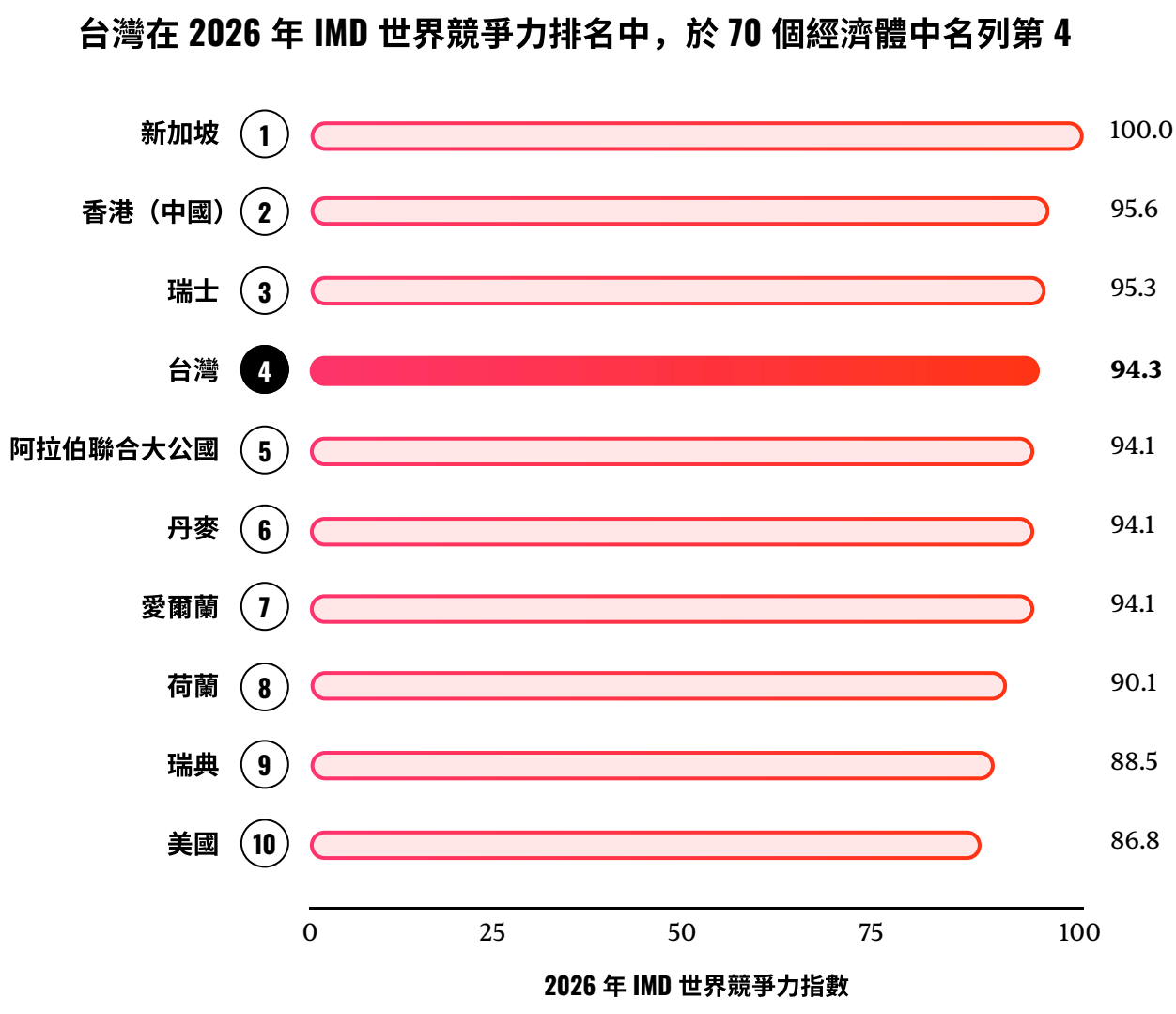


圖 *4.* 台灣在 *2026* 年 *IMD* 世界競爭力排名中，於 *70* 個經濟體中名列第 *4*。

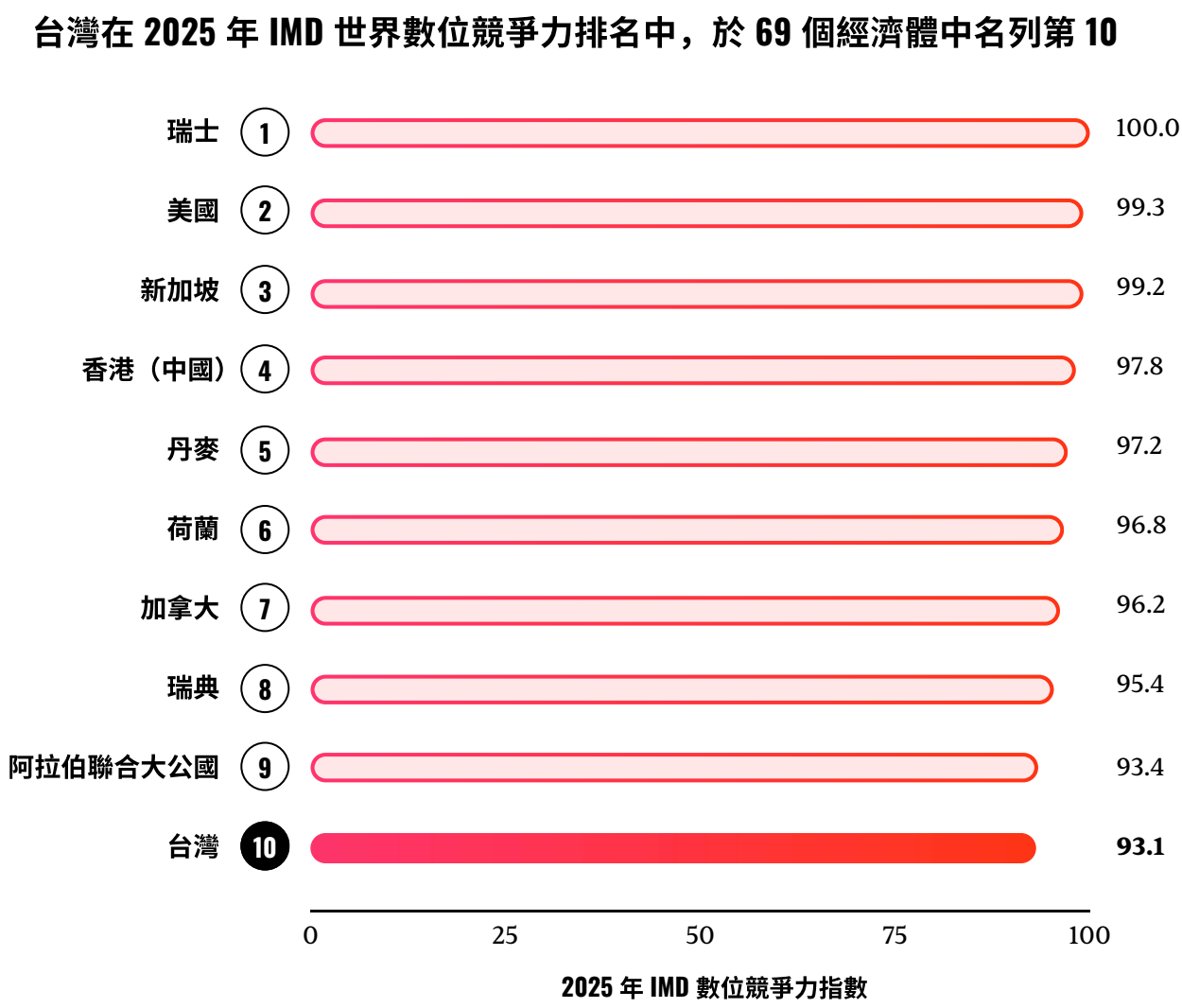


圖 *5.* 台灣在 *2025* 年 *IMD* 世界數位競爭力排名中，於 *69* 個司法管轄區中名列第 *10*。

國際法律共融基準

為將台灣與可比較的經濟體相對照，Open for Business 建構了一套整合跨國資料庫，將法律共融指標與經濟指標相互對應。法律共融分數取自 ILGA World 資料庫，依據法律明定的保障及權利進行評分，分數範圍為 0 至 100 分。台灣在 2026 年的資料中獲得 36 分（滿分 100 分）。這是東亞地區的最高分，高於泰國（27.0 分）、香港（26.0 分）、新加坡（25.3 分）、日本（23.0 分）及南韓（8.0 分）。然而，在全球 239 個受評司法管轄區中，台灣排名第 69；全球平均分數為 24.9 分，最高分則為 93 分。

台灣法律共融分數的變化，反映了不同階段的重要立法進展。2015 年至 2018 年間，台灣的分數維持在 24 分；2019 年同性婚姻合法化後上升至 28 分，2021 年進一步提高至 31 分，並於 2023 年隨著共同收養權利的擴大，達到 36 分。自 2023 年以來，台灣的分數便未再變動，反映出後續法律改革暫時停滯的情況。

在 Open for Business 的跨國資料中，整體經濟競爭力與法律共融程度僅呈現較弱的相關性（各國平均值之間的相關係數 r = 0.20，在 10% 的顯著水準下達統計顯著）。

這符合預期，因為國家競爭力主要受到總體經濟穩定性、市場規模、基礎建設及融資條件等因素影響，單一社會變數本身通常不足以對整體競爭力造成大幅影響。然而，在台灣表現相對較弱的競爭力構成項目中，這種相關性明顯增強。以 IMD 世界數位競爭力指數為例，各國平均值之間的相關係數為 r = 0.34（p < 0.01）。共融程度與一項由數位準備度、法規調適能力及科技採用程度構成的次指標呈現顯著相關。這正是前文所討論的領域：當 Z 世代勞動力的人數逐漸減少，且這個世代對薪資較不敏感、更加重視價值觀時，他們正成為台灣新增勞動力的主要來源。

因此，法律共融可能成為改善特定競爭力面向的重要槓桿，而這些面向正是台灣在 IMD 競爭力評比中所呈現的弱項。

台灣法律共融分數的變化趨勢：與亞洲其他國家及地區比較

法律共融分數（LGIS），範圍為 0 至 100 分。台灣在區域內居於領先地位，但分數仍接近全球中位數。

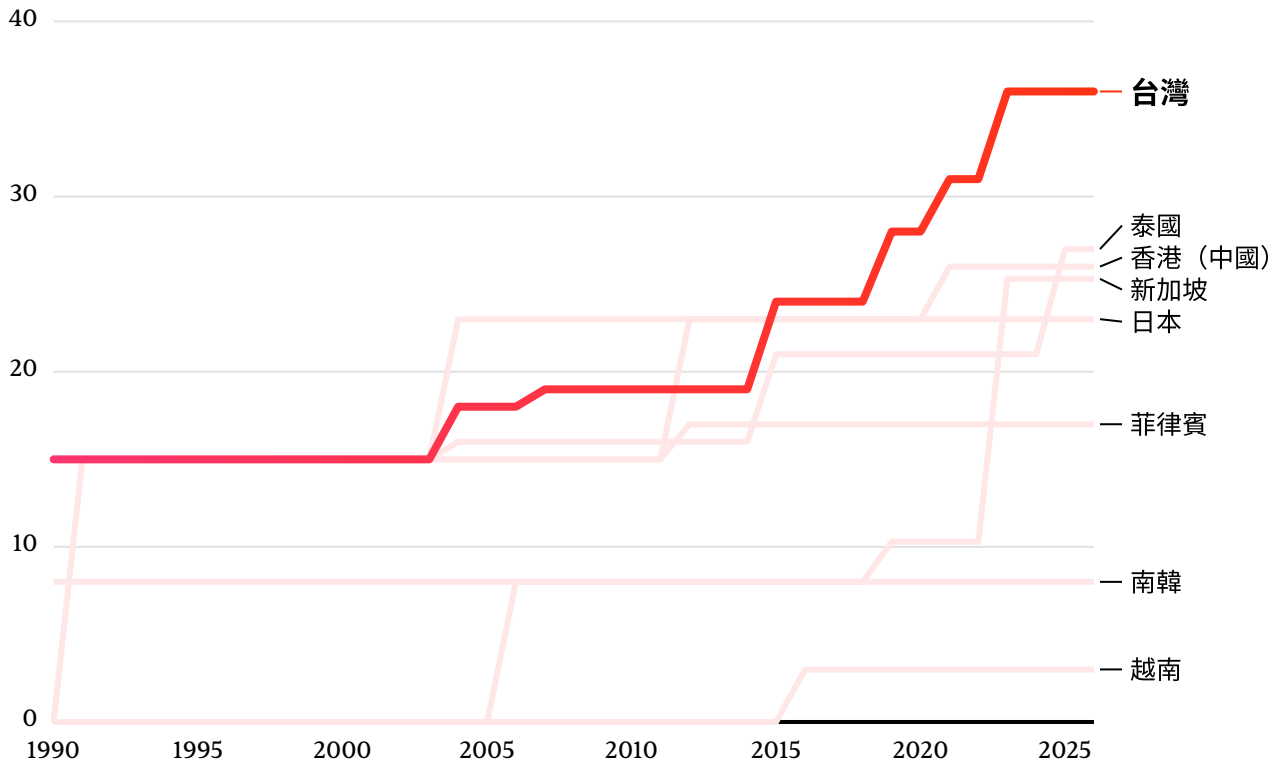


圖 *6. 1990* 年至 *2026* 年，台灣在 *LGBTQ+* 法律共融程度方面領先區域內其他國家及地區。

公民社會對婚姻平權與人才流動的觀點

台灣同志諮詢熱線協會成立於 1998 年，是台灣歷史最悠久、規模最大的 LGBTQ+ 組織，也是第一個正式立案的 LGBTQ+ 組織。**彩虹平權大平台**的前身則是 2016 年成立的婚姻平權大平台。自 2019 年起，兩個組織共同推動台灣的職場平權計畫，並自 2023 年起合作辦理「台灣同志職場友善指標」。兩個組織掌握了台灣 LGBTQ+ 族群職場生活最完整的長期追蹤資料。當被問及在工作經驗中，因LGBTQ+身份而離開台灣的議題有多常被提起時，兩個組織都明確表示，相關情況已經發生改變。



「在婚姻平權通過之前，更多人會考慮出國留學或工作，因為他們不認為台灣作為一個亞洲國家，會保障 LGBTQ+ 的權利，所以選擇離開。此外，當時大多數想結婚的人都必須出國。我們有很多朋友就是如此。他們並沒有移民，而是到加拿大結婚。」

阮美嬴，台灣同志諮詢熱線協會 行銷企劃主任

彩虹平權大平台的前執行長林均諺，從個人經驗談到這項轉變。他提到自己在大學期間，父母曾告訴他，台灣的環境不夠友善，他最終可能必須出國留學並在海外生活。然而，婚姻平權通過後，他們開始能夠想像，LGBTQ+ 子女也可以在台灣擁有自己的未來。

在組建家庭方面，也能觀察到類似的情況。同性伴侶仍然會出國接受試管嬰兒療程或尋求代理孕母服務。然而，根據**阮美嬴**的觀察，他們會返回台灣。法律改革讓過去可能一去不返的離開，轉變成了往返台灣的旅程。

此外，也有證據顯示，出現了規模不大的反向人才流動。林均諺與阮美嬴都表示，曾接獲來自馬來西亞及印尼 LGBTQ+ 學生的詢問。這些學生選擇台灣作為留學目的地，部分原因是台灣的法律環境，並表達了畢業後希望留在台灣的意願。另一方面，也有尋求庇護者來信詢問是否能移居台灣；但由於台灣缺乏難民法，因此答案是否定的。

法律改革讓過去可能一去不返的離開，轉變成了往返台灣的旅程。

同志諮詢熱線
TAIWAN TONGZHI (LGBTQ+) HOTLINE ASSOCIATION

彩虹平權大平台
TAIWAN EQUALITY CAMPAIGN

人才外流與人才流動

台灣人才外流的規模

台灣有相當規模的人才外流現象，政府也持續追蹤相關數據。2024 年，約有 66.6 萬名在台灣設有戶籍的國民在海外工作，較 2023 年增加 4.5 萬人（7.4%）[76]。 雖然這個數字仍低於 2019 年疫情前 73.9 萬人的高峰[77]， 但已從 2021 年疫情期間 31.9 萬人的低點穩定回升。

這波人才外流的人口組成，凸顯了其在經濟層面的重要性。2024 年，在 66.6 萬名海外工作的台灣人中，有 53.2 萬人（近 80%）具有大專以上學歷，且略多於半數（50.7%）的年齡介於 30 至 49 歲，正處於職涯的核心階段[78]。海外工作的目的地也正在改變。中國大陸、香港及澳門仍是台灣海外工作者人數最多的目的地，合計 23.1 萬人，但其占比已從 2011 年的最高點 62.2% 降至 34.7%。另一方面，在美國工作的台灣人數達到歷史新高的 13.7 萬人，占海外工作總人數的 20.5%，高於 2013 年的 11.2%；在日本及南韓工作的台灣人數則合計在一年內增加 17.5%。統計機關認為，這波成長很大一部分來自台灣企業擴大海外生產布局，包括供應商跟隨台積電前往美國亞利桑那州[79]。

因此，台灣的人才外流現象，愈來愈多是由台灣企業自身的海外布局所帶動。其中很大一部分屬於人才的跨國流動，而非移民。對台灣而言，關鍵問題在於海外派駐是否會演變為永久定居，而這項決定與人們能在哪裡組建家庭有關。對 LGBTQ+ 員工而言，海外派駐機會是否對自己開放、配偶身分能否在派駐地獲得承認，以及返台後家庭能否獲得完整的法律承認，都會影響他們的決定。如果雇主在設計海外派駐福利方案時，能考量員工實際的家庭組成，如同博仲法律事務所（Winkler Partners）在台灣員工福利方面的做法，便能讓更多人有機會接受海外派駐，也提高這些員工日後返回台灣的可能性。

國際相關性與台灣模式

Open for Business 整合資料中的跨國數據顯示法律共融程度與人才外流風險之間存在高度負相關（r = -0.67），LGBTQ+ 法律共融程度較高的司法管轄區，持續呈現較低的移民壓力。由於台灣未被納入多項國際統計資料，因此也未出現在這項全球人才外流指數中。本報告因而沒有對台灣 LGBTQ+ 人才流失所造成的經濟成本進行量化估算。然而，質性證據顯示，台灣的人才外流模式與其他區域市場有所不同。Open for Business 過去針對香港的研究發現，超過半數的高收入 LGB 專業工作者表示曾考慮移民，台灣也是他們考慮的目的地之一。該研究估計，相關人才外流每年可能造成高達 226 億港元的經濟損失[80]。在台灣，質性資料顯示，2019 年婚姻平權的通過對人才流動的情況產生了影響。然而，台灣仍面臨人才外流的整體趨勢：儘管 LGBTQ+ 族群的法律環境已有改善，人才仍因海外較高的薪資、台灣的生活成本，以及更穩定的職涯發展機會而選擇離開[81]。

一項探討台灣同性婚姻合法化跨區域影響的研究指出，台灣逐漸成為亞洲各地 LGBTQ+ 倡議者、學者與組織的交流據點。研究也記錄了 2023 年 1 月相關限制解除後，跨國伴侶成功在台灣辦理結婚登記的案例[82]。訪談結果顯示，婚姻平權改變了部分 LGBTQ+ 族群對於自身在台灣未來生活的想像。公民社會組織也表示，亞洲其他地區的 LGBTQ+ 學生對台灣抱持興趣，認為台灣是可以前來求學、並可能在畢業後繼續留下的地方。

策略風險的演變

雖然質性證據顯示，婚姻平權減輕了台灣 LGBTQ+ 族群移居海外的部分壓力，但台灣在經濟層面面臨的風險，已轉向如何吸引人才並使其長期留在台灣。以下四項結構性限制影響著台灣在這方面的處境：

區域優勢逐漸縮小

台灣在法律保障方面的領先地位，已不再是區域內獨有的優勢。泰國的婚姻平權法律於 2025 年 1 月生效，使其法律共融分數提升至 **27 分**（滿分 100 分），相較之下，台灣為 **36 分**。尼泊爾最高法院於 2026 年 6 月作出支持同性結合的裁決[83]，但其法律共融分數仍為 **19.25 分**。台灣歷經數十年建立的法律領先優勢，正逐漸被區域內其他國家縮小差距。

27/100分 vs 36/100分 泰國與台灣的法律共融分數比較

從招募勞工到吸引人才定居

2026 年，相關政策出現重大變化。自 1 月起施行的《外國專業人才延攬及僱用法》修正條文，允許台灣大學的畢業生留台最長兩年，且無須另外申請工作許可即可工作，家屬也可一同留台居留。截至 2026 年 7 月底，已有 **3,239** 名畢業生延長居留以尋找工作，相較之下，2025 年全年僅有 **281** 件申請。外國畢業生已占在台工作的外國專業人士約 **40%**[84]。修正條文也允許外國特定專業人才的配偶直接申請工作許可，讓尚未取得永久居留資格的外國專業人士也能適用勞工退休金制度，並將數位遊牧簽證的期限延長至兩年[85]。

這些政策的目標是吸引人們在台灣定居，而不只是來台工作，而定居者也有家庭。定居政策要能成功，前提是所吸引的人才能夠在台灣建立完整的生活，包括擁有在法律上獲得承認、在職場上獲得支持的家庭。公民社會組織表示，來自馬來西亞及印尼的 LGBTQ+ 學生，部分是因為台灣的法律環境而選擇來台求學，並表達希望留下的意願[86]。對這些學生而言，婚姻平權與同志家庭受到承認，已經是台灣吸引他們的條件之一。然而，在人工生殖及性別登記變更方面，仍存在制度上的缺口。

擴大承認的要件

台灣的「就業金卡」整合了工作許可、居留簽證及重入國許可，並設有專門針對數位人才的申請類別。2018 年 2 月 8 日至 2026 年 6 月 30 日期間，台灣共核發 **17,365** 張就業金卡；截至 2026 年 6 月 30 日，其中仍有 **8,973** 張在有效期限內 [87]。

2026 年，台灣修正《**外國專業人才延攬及僱用法**》，放寬工作許可相關規定，讓配偶也能申請工作簽證，並延長近親家屬的居留期限，其中包括同志家庭與同性伴侶 [88]。雖然這些措施作為初步的人才招募機制具有成效，但能否讓人才長期留下，仍受到其他因素影響。根據專家訪談，政策與其所針對的產業之間存在落差。儘管這項計畫以白領高技能人才為目標，但在科技及半導體產業以外，企業很難提供具有國際競爭力的薪資，吸引外國專業人才。此外，台灣也需要增加傳統製造業與服務業的勞動力。最後，除了法律上的共融保障外，繁瑣的行政程序及台灣職場的語言障礙，也使國際人才對來台工作及長期留下卻步 [89]。

薪資停滯

2025 年，財務保障的重要性超越生活品質，成為高階主管考慮跨國遷居時最主要的因素。

2026 年 1 月，計畫轉職的工作者中，有 **88.1%** 向 yes123 求職網表示會考慮赴海外工作，創下 13 年來新高，並預期海外薪資會比台灣**高出 125.3%** [90]。就業專家將這股海外就業意願歸因於薪資停滯，以及科技業以外的薪資成長上限偏低 [91]。 近期分析也指出，長達 20 年的薪資停滯、住房成本及養育子女的費用，都是促使人們考慮海外工作的因素 [92]。

在台灣的國際企業雇主，也從另一個角度描述了相同的情況。根據台灣美國商會（AmCham Taiwan）2026 年的調查，技術人才短缺四年來首次跌出阻礙投資的前五大因素。然而，2026 年的調查也顯示，具有全球競爭力的薪資水準是台灣生活條件中吸引力最低的項目之一，而托育服務更是從 2024 年的第 15 名，下滑至 19 項評比因素中的最後一名 [93]。商會因此認為，台灣的勞動力已做好準備，但其「人的軟體」（human software），也就是支持家庭生活的社會基礎設施，仍有待改善 [94]。

僅依靠共融，無法克服如此大的薪資差距。IMD 也指出，2025 年，高階主管在考慮跨國遷居時，財務保障的重要性已超越生活品質，成為最主要的考量因素 [95]。當不同工作機會提供的待遇差距不大時，共融便能發揮作用；在人才留任階段也是如此，因為人們會考慮是否要在台灣養育子女、建立家庭。對 LGBTQ+ 族群而言，組建家庭還涉及額外的法律層面：能否取得人工生殖服務、收養權利，以及家庭關係能否獲得法律承認，都會影響他們是否有可能在台灣組建家庭。公民社會組織的受訪者提到，有同性伴侶出國接受試管嬰兒療程或尋求代理孕母服務，之後再返回台灣。在目前的情況下，法律與經濟方面的障礙，是決定這趟旅程究竟只是往返海外，還是最終離開台灣的關鍵。

88% 計畫轉職的工作者會考慮赴海外工作

創業

台灣的表現

台灣是全球最適合創業的地方之一。在 2024 年全球創業觀察（GEM）指數中，台灣於 **56 個司法管轄區**中排名**第 3**，僅次於阿拉伯聯合大公國及立陶宛 [96]。一年後，在 GEM《2025／2026 全球報告》中，台灣於國家創業環境指數（National Entrepreneurship Context Index）的 **53 個**參與經濟體中排名**第 2**，分數從 2024 年的 **6.3** 分上升至 2025 年的 **6.5** 分，僅次於阿拉伯聯合大公國 [97]。

台灣是全球最適合創業的地方之一。

公民社會組織表示，他們未曾得知有台灣 LGBTQ+ 創業者反映，在取得資金、辦理商業登記或與供應商建立合作關係時，遭遇因其 LGBTQ+ 身分而產生的障礙。不過，這些組織也指出，應審慎看待這項發現：他們認識的部分 LGBTQ+ 企業主選擇不公開自己的 LGBTQ+ 身分，因此，沒有接獲歧視情形的反映，可能有一部分是因為當事人並未公開身分。

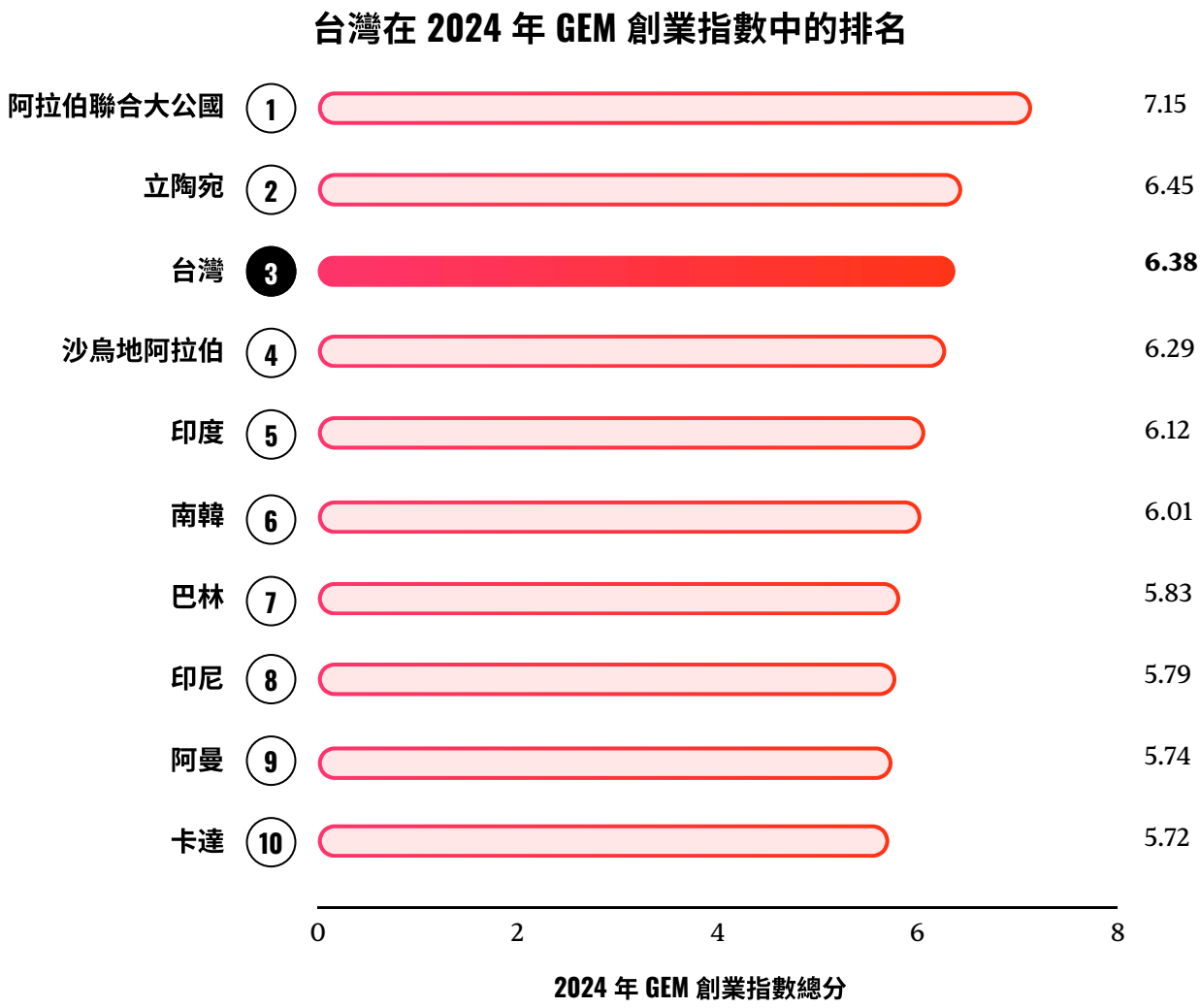


圖 7. 台灣在 *2024* 年 *GEM* 創業指數中，於 *56* 個司法管轄區中排名第 *3*。



在台灣成立 LGBTQ+ 商會的商業機會

訪談中指出，一項更明確的機會在於建立組織，而非採取補救措施，且不需要透過立法即可實現：台灣目前尚未有 LGBTQ+ 商會。台灣雖然已有非正式的交流網絡，包括由一位受訪者長期召集的商業人脈網絡 [99]， 以及政府與外交領域專業人士的定期聚會 [100]， 但這些網絡都尚未發展為正式組織。

台灣在 2025 年國家創業環境評比中排名全球第二，而與台灣具有可比性的其他市場都已設有這類組織，因此，台灣缺乏 LGBTQ+ 商會是一項值得關注的缺口。一位受訪者認為，若能將這些非正式網絡發展為不同產業的商業協會，將能同時發揮兩項作用：一方面，讓尚未在職場上完全出櫃的專業人士，親自觀察公開身分所帶來的網絡效應；另一方面，也能讓來台的貿易代表團，例如 2026 年曾來訪的加拿大商會，在台灣有可以直接接洽的對應組織 [101]。目前，這類對外接洽的需求仍缺乏可以承接的正式組織。

台灣的落差：競爭力與人才管理之擇

隨著泰國、尼泊爾等區域內其他國家逐漸縮小法律保障方面的差距，台灣在 LGBTQ+ 共融上的區域領先地位，仍是一項獨特、但優勢正逐漸縮小的策略資產。質性證據顯示，婚姻平權以及透過就業金卡制度對同志家庭的承認，減輕了過去導致 LGBTQ+ 人才外流的部分壓力。然而，如今要讓頂尖人才長期留在台灣，仍取決於能否提供具有競爭力的薪資、建立接納外國人才並使其容易融入的文化環境，以及簡化行政程序，讓外國人更容易適應在台灣的新生活。缺乏正式組織架構，例如專門的 LGBTQ+ 商會，是目前仍待克服的一項障礙，而民間企業可以自行採取行動來填補這項缺口，將既有的非正式網絡發展為在全球貿易與投資領域具有能見度的交流樞紐。

企業表現

對企業而言，LGBTQ+ 共融的商業效益可以從兩項可衡量的成果來看：企業能否吸引並留住稀缺人才，以及團隊能否創新。

人才吸引與留任

台灣雇主所面對的人才招募市場

2025 年，台灣在 IMD 世界人才評比中，於 **69 個**經濟體中排名**第 17**，是台灣各項主要評比中表現最弱的一項。針對 70 個經濟體、涵蓋 2013 至 2025 年的資料分析顯示，LGBTQ+ 法律共融程度較高的經濟體，通常也具有較強的人才競爭力 [102]。台灣的表現高於這項關聯所呈現的趨勢，但在排名高於台灣的 **16 個**經濟體中，有 **13 個**的法律共融程度高於台灣，其法律共融分數的**中位數為 67 分**，台灣則為 **36 分**。其餘三個例外分別是**香港**、**新加坡**及**阿拉伯聯合大公國**。這些經濟體主要透過薪資、低稅率及開放的工作簽證制度吸引人才。然而，受訪者指出，除了半導體產業之外，台灣很難在這些條件上與它們競爭。因此，對台灣而言，若要在人才競爭力排名中躋身前段，實際可行的路徑是朝向共融程度較高的經濟體看齊，而不是繞過共融這項因素。

台灣的人才競爭力表現高於整體趨勢，部分歸功於半導體產業生態系，另一部分則來自少數雇主在沒有強制要求的情況下，自主推動的措施。如前所述，僅約十分之一的職場設有明確的共融政策。因此，當員工轉職至沒有相關政策的企業時，原本享有的共融效益便可能隨之消失。此外，這些共融措施所能發揮的作用，也受到法律的限制。當跨國企業的全球員工福利政策與台灣法律規定不一致時，企業仍須遵守台灣法律。雇主無法自行賦予女同性伴侶使用人工生殖服務的權利，也無法自行變更跨性別員工的法定性別登記。

在 2025 年的法律共融評分中，台灣尚未取得的 **64 分**裡，有 **59 分**集中於三個領域：就業與教育以外的反歧視保障、仇恨犯罪與仇恨言論相關法律，以及性別登記變更。台灣的法律共融分數自 2023 年以來一直沒有變動。這些領域正是尚待通過的《反歧視法》，以及性別登記變更採取自我認定制度的改革所要處理的問題。台灣迄今的改革主要聚焦於家庭關係的法律承認。儘管台灣的整體競爭力已躋身全球前五名，人才競爭力分數在過去十年間卻幾乎沒有變化。企業的努力已讓台灣的人才競爭力表現高於整體趨勢線，但若要沿著這條趨勢線進一步提升，仍需要完善相關法律保障。

企業的努力已讓台灣的表現超越趨勢線，但完善法律保障，才能讓台灣沿著趨勢線進一步提升。

2025 年人才競爭力排名高於台灣的 16 個經濟體中，有 13 個的 LGBTQ+ 法律共融程度高於台灣（中位數為 66.9 分，台灣為 36 分）

台灣
排名高於台灣
香港、新加坡及阿拉伯聯合大公國：主要透過薪資、稅制及開放的工作簽證制度吸引人才的經濟樞紐

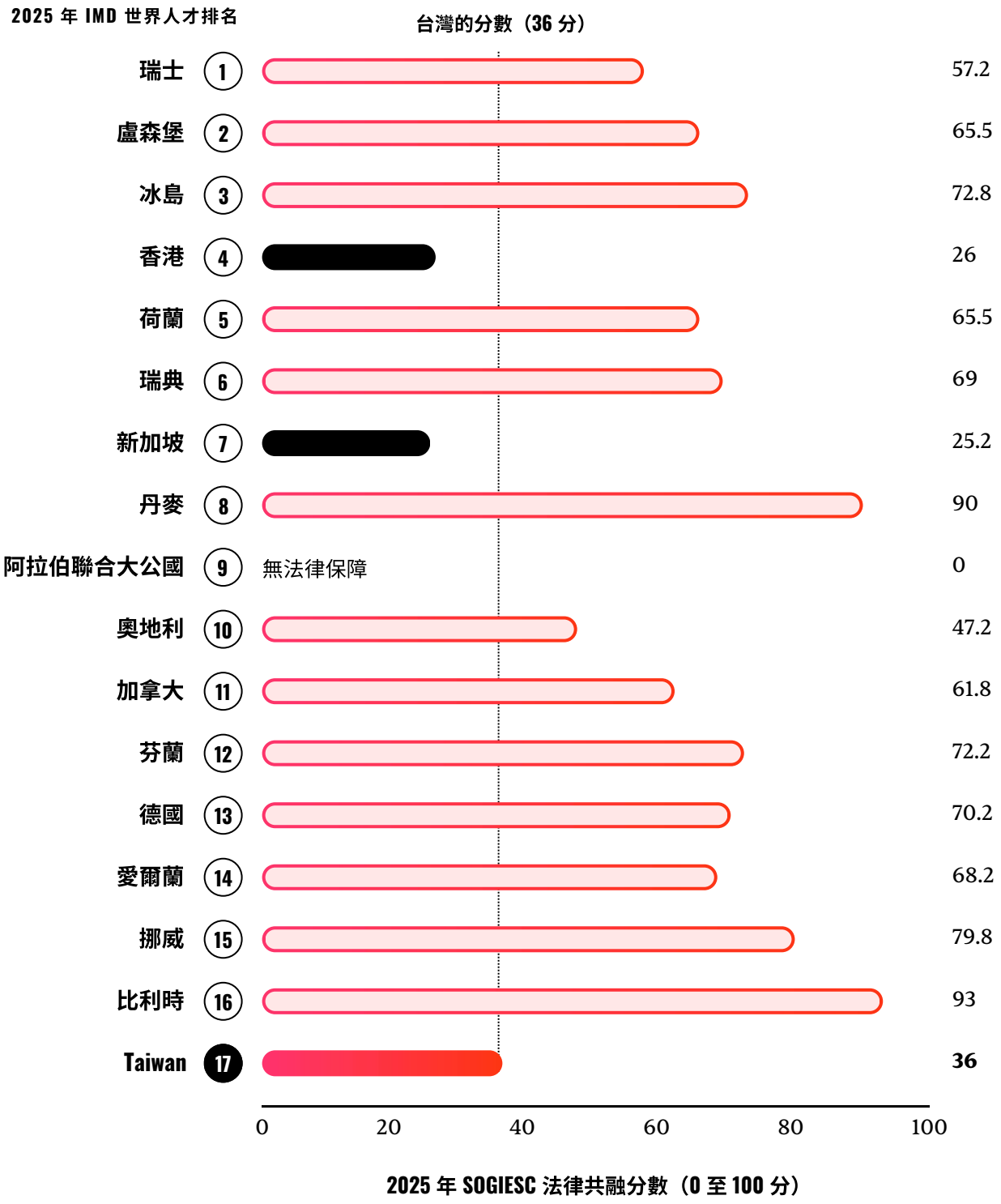


圖 *8. 2025* 年 *IMD* 世界人才排名中，排名高於台灣的 *16* 個經濟體之 *SOGIESC* 法律共融分數。

人力資本瓶頸

台灣不缺經濟發展的企圖心，也不缺研發投資，缺的是人才。 IMD 的獨立評估指出，「強化 AI 人才、吸引並留住全球專業人才」是台灣面臨的主要經濟挑戰 [103]。正如受訪的台灣 GSK 代表所指出，技術可以學習，但多元人才是創新的來源。對於一個將 **GDP 的 4%** 投入研發，且絕大部分研發投資來自民間企業的經濟體而言 [104]， 其經濟回報高度取決於研究人才是否充足，以及人才的素質。目前，台灣雖然能夠運用現有人才，創造半導體、電腦、光電、精密機械及生技等領域的先進成果，但隨著勞動人口逐漸萎縮，要持續維持這樣的產出能力，將面臨結構性挑戰。

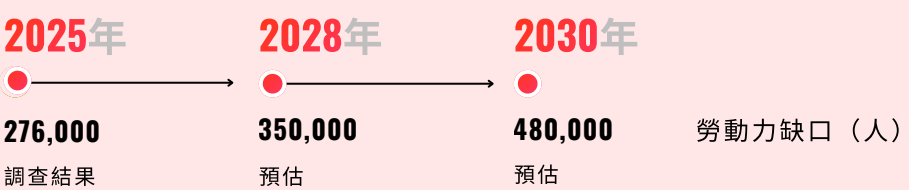
具體數據清楚呈現了人才短缺的規模。國家發展委員會預估，台灣到 2028 年將面臨約 **35 萬人**的勞動力缺口，至 2030 年將擴大至 **48 萬人**。勞動部 2025 年 9 月的調查顯示，當時共有 **27.6 萬個職缺尚未補足**。其中，專業人員占 **25.7%**、機械操作人員占 **23.8%**，技術員及助理專業人員占 **20.8%**。這並非單純的低技術勞動力短缺，而是台灣經濟成長模式所仰賴的多種職業類別都面臨人力不足的問題。

AI 產業最能凸顯人才短缺的壓力。根據 2024 年的產業估計，每月約有 **2.4 萬個** AI 相關職缺刊登 [105]。到了 2025 年 8 月，產業界則指出，AI 相關職缺接近 **11 萬個**。不過，這項統計採用了更廣泛的定義，將要求具備 AI 技能的職位也納入計算 [106]。

招募數據顯示，半導體及高科技領域的專業人才轉職時，薪資漲幅可達 **15% 至 20%**；具備 AI、高效能運算及跨境供應鏈專業能力的人才，薪資漲幅更可達 **30%**。這顯示人才招募市場已明顯從雇主主導轉向求職者主導 [107]。

這個人才市場有兩項特點與共融直接相關。首先，當求職者掌握較大的議價優勢時，薪資以外的因素也會影響求職決策。除了薪資與福利（**75%**）之外，台灣專業人才在評估雇主時，也將彈性工作安排（**36%**），以及開放且有效的管理文化（**32%**）列為主要考量 [108]。其次，勞動力的人口組成正在改變。預計到 2030 年，Z 世代將占台灣勞動力的 **24.8%**。這是最早大部分成員都在台灣性別平等教育制度下成長的世代之一；從全球來看，Z 世代也是最可能在就業決策中考量共融程度的世代 [109]。在這樣的人才市場中，如果企業文化讓人感到排斥，企業失去的就不只是某個小眾群體的人才，而是唯一持續成長的世代中，一部分潛在的人才來源。

這也與人才市場的數據相呼應：到 2030 年，Z 世代預計將占台灣勞動力的近四分之一，而目前人才招募市場的議價優勢也掌握在求職者而非雇主手中。因此，這些數據所反映的招募趨勢正持續增強，而非減弱。



個案研究

勤業眾信透過展現共融承諾，提升應屆畢業生招募成效

勤業眾信是台灣同業中規模最大的事務所，業務涵蓋審計、稅務、顧問、財務顧問及風險諮詢等領域，員工人數超過 **4,000 人**，其中超過 **60%** 為 Z 世代。

勤業眾信表示，在今年的校園招募活動中，企業公開展現對 LGBTQ+ 共融的承諾，獲得求職者的正面回應，其中也包括求職者對勤業眾信參與同志遊行的反應。勤業眾信認為，在競爭激烈的人才市場中，這種公開展現的共融承諾，有助於讓企業與其他雇主有所區別。

勤業眾信設有員工資源小組，並積極參與對外活動，公開展現其對共融的支持。勤業眾信人才資本組副理 **Henry Lin** 在訪談中指出，企業在落實家庭相關福利時，仍面臨實務執行上的挑戰。

現行法律制度尚未全面將 LGBTQ+ 員工納入各項家庭友善福利的保障範圍，例如收養相關福利或人工生殖假。跨國企業往往會自行提供這類福利，但當企業的全球政策與台灣法律規定不一致時，仍須以台灣法規作為遵循依據。

當被問及哪些因素最有助於在企業內部建立支持共融的商業理由時，受訪者給出了明確的答案：需要更有力的證據，證明員工組成的多元性與企業獲利能力及員工留任之間的關聯。對高階主管而言，營收表現與人才招募相關指標，仍是最具說服力的論述切入點。



2025 年台灣同志遊行

Deloitte.

個案研究

華夏玻璃集團：職場共融不只存在於跨國企業、台北或白領職場

華夏玻璃集團在台灣製造玻璃容器已有超過百年的歷史，產品包括酒瓶、香水瓶、化妝品及食品容器，客戶涵蓋好市多、台灣菸酒公司、愛之味及噶瑪蘭等企業。公司由第四代執行長 **廖冠傑（Richard Liao）**領導，主要營運據點位於**新竹**。換言之，華夏玻璃正是亞洲 LGBTQ+ 職場共融討論中，經常被忽略的傳統製造業企業。

2023 年 8 月，華夏玻璃推出「友善職場政策」，並將友善、共融與平等三大核心原則納入正式管理規章。相關措施務實而具體，包括明確訂定反歧視條款、在全廠區設置性別友善廁所、建立設有專屬保密信箱的匿名申訴管道，以及修訂職務說明，移除帶有刻板印象的用語。此外，公司也將多元共融培訓擴及供應商，並以多種語言提供培訓，以符合移工的需求。華夏玻璃並獲得 2023 年台灣同志職場友善指標認證。

華夏玻璃集團執行長 廖冠傑 表示，取得認證後，來自年輕求職者的詢問明顯增加。部分求職者更明確表示，自己是受到公司的共融政策吸引而前來應徵。儘管華夏玻璃是一家位於台北以外的傳統製造業企業，部分求職者甚至正是因為這樣的企業背景，而選擇提出應徵。

推出友善職場政策後，華夏玻璃的整體平均員工留任率提高了 **2 個百分點**。其中，年資未滿五年的員工，留任率從原本的 **55% 至 60%**，提升至 **60% 至 65%**。Richard Liao 認為，這項留任率的變化，是他向董事會說明推動職場共融之商業價值時，最具說服力的證據。

華夏玻璃表示，公司內部的溝通方式已從過去由上而下的資訊傳達，逐漸轉變為雙向對話。例如，設置性別友善廁所的構想，就是由員工主動提出。截至 2026 年 7 月，華夏玻璃表示，公司的指定申訴管道尚未收到任何與性別平等相關的正式申訴。

內部問卷的一項觀察，讓人重新思考一個常見的假設：求職者在招募階段對企業的共融政策表現出高度興趣，但正式入職後，由於日常工作環境已具有共融性，他們並不覺得有必要特別強調自己的身分。換言之，共融政策在人才招募階段就已發揮作用。



「卓越不分種族或性別。如果 LGBTQ+ 族群無法在台灣享有平等的組建家庭與養育子女權利，將大幅降低他們長期留在台灣並持續貢獻的意願。保障平等的親職權利，對台灣長期的總體經濟韌性至關重要。」

廖冠傑 Richard Liao，華夏玻璃集團執行長

華夏玻璃集團
HWA-HSIA GLASS

高階領導者在 LGBTQ+ 共融中的角色

受訪者一致指出，高階領導者公開展現對共融的承諾，是將共融政策付諸實踐的關鍵。

公民社會組織的受訪者也從外部觀察到相同的現象，並指出員工會透過一項具體的行為，判斷高階領導者是否真正投入共融：高階主管是從頭到尾參與共融活動，還是只在拍照時現身？員工能夠分辨兩者的差異，而這也會影響他們是否認可企業後續推動的共融措施[110]。如果台灣企業的組織變革主要由上而下推動，那麼，推動共融的關鍵限制便在於執行長與董事會是否真正認同共融理念。在這樣的情況下，相較於由下而上的倡議，讓高階主管積極參與可能是更有效的推動方式。華夏玻璃集團執行長明確提出了這項觀點，認為相較於由人力資源部門主導的計畫，針對高階領導者舉辦的專題研習更值得優先推動。GSK 則提出了互補的觀點，指出由上而下的領導承諾，若能結合由下而上的員工社群參與，便能產生持續性的影響[111]。

這些個案研究不僅展現了企業能夠採取哪些行動，也凸顯了企業自主措施的限制。**勤業眾信**提供超越法定要求的家庭福利，但當企業的全球政策與台灣法律規定不一致時，實務上仍須遵循台灣法規。**博仲法律事務所**在婚姻平權實現之前，就已重新定義企業政策中的「家庭」，但其主持律師觀察到，多數雇主仍將遵守法律視為終點。**華夏玻璃**透過共融政策改善了員工留任情況，但其執行長仍認為，親職權利的不平等，是最可能促使 LGBTQ+ 員工選擇到其他地方建立未來生活的因素。透過法律改革，原本只有少數企業提供的福利，便有機會成為全國普遍適用的保障，而不再只是個別雇主的特色。

> 「在亞洲的企業環境中，特別是在台灣的企業結構裡，多元共融能否真正扎根，幾乎完全取決於最高領導者的心態。如果董事長或執行長沒有真心支持，人資部門推動的任何DEI措施都只會產生有限、表面的成效，通常停留在基本的法令遵循。」
> **Richard Liao，華夏玻璃集團執行長**

個案研究

渣打集團：將共融融入銀行的核心制度，而非視為附加措施

渣打集團（SC）展現了如何將共融納入正式的企業治理制度。渣打集團的業務遍及全球**超過 50 個市場**，並於 2020 年正式成立台灣多元共融委員會。當時，執行長明確承諾加強銀行對多元性的支持，並將 Pride（同志驕傲）列為委員會的策略支柱之一。同年，渣打集團成立員工資源小組「**SC Pride Taiwan**」，後來將其更名為「同仁社群」（Colleague Community），讓同仁更容易理解該組織的宗旨。

透過正式政策，而非僅止於象徵性的表態，渣打集團將共融落實於企業制度中。具體措施包括：不論家庭結構，皆提供平等的育兒假及收養相關休假；在招募資料中明確表達對多元共融的承諾；以及推動面向大眾的措施，例如在具代表性的地點設置彩虹 ATM，並鼓勵員工參與**台灣同志遊行**。渣打台灣多元共融主席認為，在相對保守的金融業中，企業公開展現對共融的支持，已獲得同仁、客戶及更廣泛社群的正面回應。

渣打集團並非仰賴單一指標，而是綜合追蹤多項指標，包括淨推薦值（Net Promoter Score）、員工調查、內部活動參與度，以及雇主品牌所獲得的外部肯定。銀行每年於 5 月進行、7 月公布的「My Voice」員工調查，2025 年全球調查結果顯示，**83%** 的員工認為其職場經驗與共融密切相關；**85%** 的員工認為自己在職場上受到尊重；**87%** 的員工認為同事會積極倡議公平與共融。在內部，參與同仁社群（即其版本的員工資源小組）的員工滿意度較高，在留任指標上也優於未參與者。

渣打集團認為，這與人才價值觀的轉變密切相關：許多年輕求職者如今不再只看重薪資或職稱，而是更加重視企業文化，以及自己能否在職場中自在做自己、讓意見被聽見。在 AI 驅動的專業人才競爭中，渣打台灣的領導團隊認為，技術可以透過學習取得，也可以被複製，但真正多元的員工團隊所創造的創新成果，卻無法輕易複製。

許多年輕求職者如今不再只看重薪資或職稱，而是更加重視企業文化，以及能否在職場中自在做自己、讓意見被聽見。

當被問及，對於尚未開始衡量自身共融措施成效的組織，有什麼建議時，受訪者給出了明確的回答：

> 「尊重多元應該像呼吸一樣自然，而這樣的態度也能對同仁的家人及下一代產生正面影響。」
>
> **Ronytta Chang, 數位金融暨客戶經驗管理處主管暨渣打台灣多元共融委員會主席**

個案研究

博仲法律事務所：以實際家庭樣貌而非法律身分為基礎設計的政策，能因應法律變革

博仲法律事務所成立於 2003 年，是台灣首家獲准由台灣與外國律師合夥執業的律師事務所。事務所為跨國企業客戶提供智慧財產權、公司法與併購、勞動與僱傭、科技、爭議解決及法規遵循等領域的法律諮詢服務。2017 年，博仲法律事務所取得 B 型企業認證，成為亞洲第一家獲得此項認證的律師事務所。

早在台灣婚姻平權合法化之前，博仲法律事務所就已修訂內部工作規則，讓與長期伴侶共同生活的員工，不論伴侶性別，都能在家庭照顧假等福利制度中，將伴侶視為家庭成員。這項政策也涵蓋未婚的異性伴侶，因此，即使後來法律有所變更，原有政策仍可繼續適用，無須重新修訂。博仲提供全薪家庭照顧假及其他優於法定標準的家庭相關福利，並設有供員工與訪客使用的性別友善廁所。此外，博仲也獲得2025年第二屆台灣同志職場友善指標的認證。

博仲法律事務所邀請**台灣同志諮詢熱線協會**，為員工提供跨性別共融培訓。培訓後，一項具體的改變隨之出現：接待人員不再詢問客戶應稱呼其為「先生」或「小姐」，而是直接詢問對方希望如何被稱呼。這項改變既簡單，也不需要額外成本，卻是必須透過請教具有相關經驗與知識的人，才能發現的改善機會。此外，博仲也透過公益翻譯、贊助及法律支援，支持台灣伴侶權益推動聯盟（伴侶盟），並且是**台灣跨企業 LGBT 網絡（Taiwan Inter-co LGBT Network）**的創始成員之一。

博仲法律事務所主持律師 **Peter J. Dernbach** 指出，法律制度的改善可以鼓勵企業調整自身的政策與實務做法，但許多雇主認為只要遵守法律就已經足夠，因此不再採取進一步的行動。當被問及哪一項改革最能同時促進 LGBTQ+ 共融與經濟表現時，他提出了移民制度改革。台灣正面臨低出生率與人口高齡化的挑戰。更具共融性與彈性的移民政策，有助於提升台灣吸引及留住國際專業人才的能力，避免這些人才轉而選擇新加坡等區域內的其他國家。



「台灣應將 LGBTQ+ 共融視為一種軟實力，向外界展現，在東亞也能建立一個開放、多元且以法治為基礎的社會。」[112]

Peter J. Dernbach, 博仲法律事務所主持律師

Winkler Partners

創新

LGBTQ+ 共融在台灣創新經濟中的角色

台灣在 CEOWORLD 創新指數中，於 196 個司法管轄區中排名第二，僅次於新加坡。如前所述，台灣的研發支出占 GDP 的 4%，其中 85.1% 來自民間企業 [113]。2024 年，台灣研發支出首度突破新台幣 1 兆元，成長 11.9%，達到新台幣 1.049 兆元，占 GDP 的 4.10% [114]。 員工人數超過 500 人的企業，占企業研發支出的 82.4%。相較之下，研發人力的成長速度緩慢許多：全時約當研發人員增加 2.8%，達到 311,156 人，其中女性為 82,135 人，約占四分之一。此外，研發產出的成長也未能跟上支出的增幅 [115]。 自 2021 年以來，台灣智慧財產局每年受理的本國發明專利申請數維持在 19,400 至 19,634 件之間，2025 年為 19,511 件；與此同時，外國申請人的申請件數則持續增加 [116]。
研發資金的成長速度是研發人力的四倍，因此，真正的關鍵限制在於人才。 如果企業能留住自己培養的每一位研究人員，並充分運用整體人才資源，而非僅仰賴其中一部分，就有機會提高台灣每一元研發投資所帶來的報酬。

台灣的研發支出持續增加，但創新資源仍高度集中。2024 年，台積電在台灣提出 1,412 件發明專利申請，連續第九年位居本國申請人之首。申請件數排名前 20 名的本國申請人，則主要集中在晶圓製造、記憶體、顯示器、通訊及鋼鐵等產業 [117]。政府希望將成長動能拓展至量子運算、矽光子、機器人及生醫科技等領域 [118]。這些領域相較於擴大既有製造規模，更仰賴新創企業、跨領域團隊及國際研究人員，而這些正是本報告所引用的證據顯示，與共融具有密切關聯的人才與組織類型。

任何影響研發投資生產力的因素，都會直接牽動台灣經濟，因此，企業層級的創新研究證據格外重要。一項經同儕審查的研究，分析了 2003 年至 2017 年間的美國大型企業，採用三向固定效應模型，將企業平等指數（Corporate Equality Index）分數與專利資料進行分析。研究發現，企業的 LGBTQ+ 政策分數每提高一個標準差，專利申請數量約增加 20%，專利被引用次數約增加 25%。此外，以原創性、通用性及國際性衡量的專利品質也有所提升，而 LGBTQ+ 友善企業則呈現較高的創新人才集中度 [119]。

Open for Business 針對四個市場、共 290 家企業進行的分析，也發現了財務表現上的類似趨勢：LGBTQ+ 共融透明度評分最高的 25 家企業，其平均利潤占營收的比率為 13.68%；相較之下，評分最低的 25 家企業則為 5.99% [120]。研究提出一項可能的作用機制：共融政策有助於提高企業的創新人才集中度，進而提升創新產出。而這項機制，也正是台灣企業雇主在訪談中向研究團隊描述的情況。

Open for Business 最新的跨國分析，進一步提供了國家層級的補充證據。研究涵蓋 196 個經濟體，發現 LGBTQ+ 法律共融程度與創新表現具有高度正相關：國家層級的皮爾森相關係數為 $r = 0.638$，斯皮爾曼等級相關係數為 $\rho = 0.644$，兩者均達統計顯著水準（$p < 0.001$）。整體而言，法律共融程度較高的經濟體，往往也具有較佳的創新表現。然而，這些統計關聯並不能證明因果關係，也無法完整說明共融職場措施對台灣整體創新表現的貢獻程度，因為其他變數也可能與這些變化相關。完整分析請參閱方法論附錄。

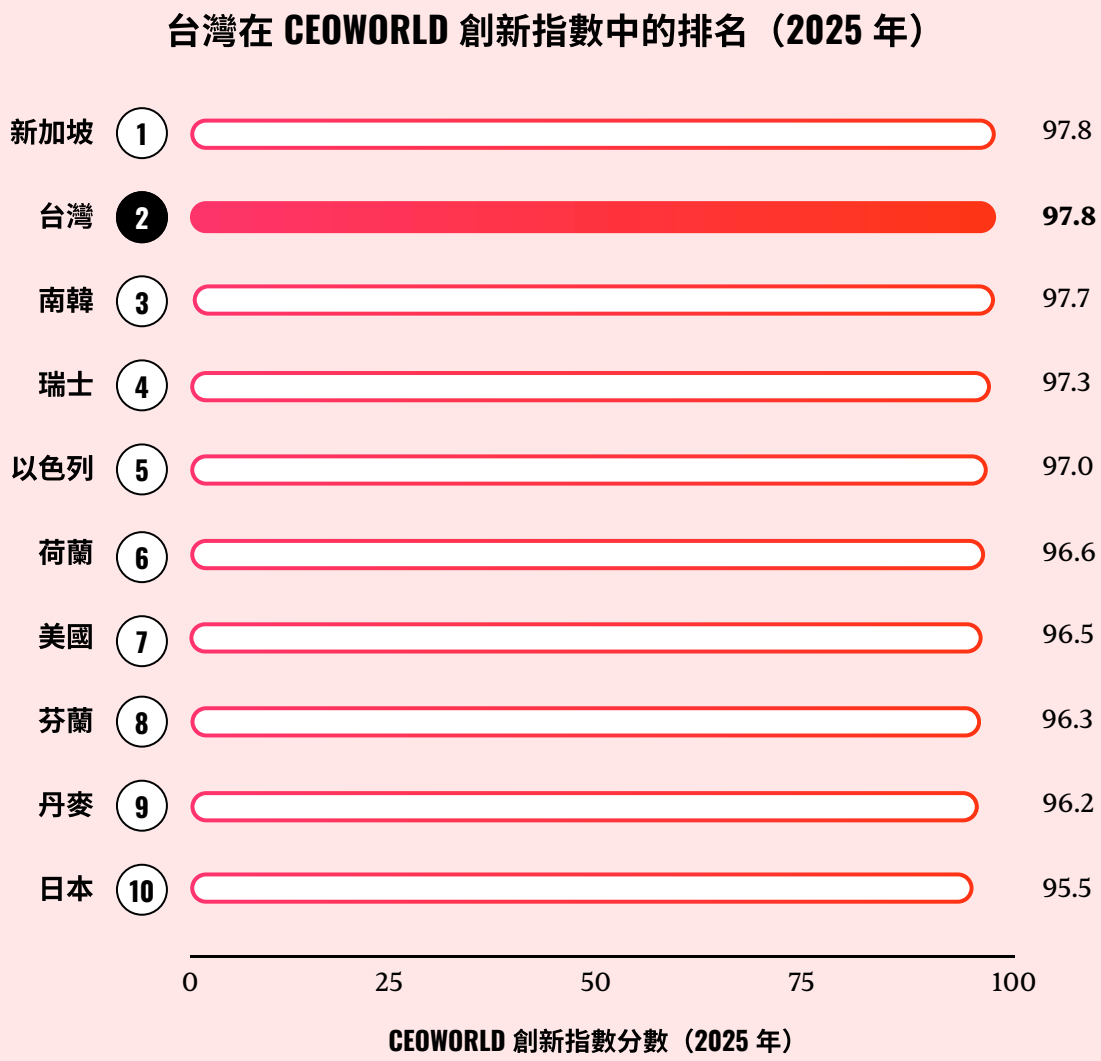


圖 *9.* 台灣在 *2025* 年 *CEOWORLD* 創新指數中，於 *196* 個司法管轄區中排名第二。

一項於 2022 年發表、經同儕審查的研究發現，全球各地的 LGBT 共融，主要透過擴大一國的人力資本存量來強化其創新能力。這裡的人力資本是指具備專業技能且受過教育，能夠為經濟生產活動做出貢獻的人才[121]。這是一項具體的作用途徑，而非僅止於籠統的相關性；同時，這也恰好對應到本報告先前指出的台灣發展瓶頸。台灣的全球競爭力排名第四，但人才排名僅位居第十七。如果共融主要是透過人力資本來促進創新，那麼台灣便很有可能從中受益，因為相較於整體競爭力，人才正是台灣相對薄弱的環節。

下一則個案研究介紹的**杰德影音（Portico Media）**，正是這項作用途徑的實際案例：透過共融的企業文化，吸引技術人才選擇加入杰德影音，而非薪資待遇更高的半導體企業。

個案研究

杰德影音：以企業文化創造差異化優勢

杰德影音經營亞洲首個 LGBTQ+ 影音串流平台 **GagaOOLala**，同時從事電影製作與發行。公司由 **Jay Lin** 創辦並領導，是台灣少數產品所傳遞的理念與員工共融實踐相互一致的企業之一。

杰德影音主要透過員工推薦及主動接洽，而非刊登招募廣告來尋找人才。目前，台灣辦公室的員工涵蓋**九種不同國籍**。Jay Lin 指出，公司面臨的主要人才競爭挑戰，是如何與薪資待遇明顯更高的大型媒體及軟體企業競爭，吸引工程師、資料科學家等技術人才。他認為，企業文化與對公司使命的認同，是吸引這些人才的主要方式。對於一家必須與台灣主導產業爭奪技術人才的媒體企業而言，共融並非額外提供的員工福利，而是一項差異化優勢，讓公司即使無法提供高出 30% 的薪資待遇，仍有機會吸引人才。

Jay Lin 指出，對於選擇跨國移居的人才而言，這是一項需要投入許多心力的重大個人決定。他們必須相信，無論是任職的企業，還是移居的國家，都是自己能夠長期留下的地方。這也直接呼應第三章所討論的就業金卡人才留任問題：人才在決定是否接受工作機會時，也會同時考量是否移居該國。

Jay Lin 長期在**台北**召集一個非正式的 LGBTQ+ 商業交流網絡，並主張將這類網絡正式組織化，成立不同產業的專業協會。他提出這項主張主要是基於商業考量，而非社交目的：正式的商業網絡能讓尚未在職場完全公開 LGBTQ+ 身分的專業人士，直接觀察提高能見度所帶來的網絡效應，也能為來台訪問的國際貿易代表團提供在地的交流與合作對象。他舉例指出，2026 年，加拿大 LGBTQ+ 商會曾在加拿大駐台北貿易辦事處的支持下訪問台灣。然而，他也坦言，此一模式在台灣目前仍尚未得到落實的機會。



2026 年泰國娛樂產業代表團參訪杰德影音



2023 年，杰德影音創辦人暨執行長 Jay Lin（中）接受台灣同志諮詢熱線協會秘書長杜思誠（右）及彩虹平權大平台副執行長林均諺 頒獎。

企業表現：台灣由上而下的創新推動模式

從傳統製造業到專業服務業，台灣企業的經驗顯示，在求職者掌握較多選擇權的就業市場中，共融是企業建立差異化優勢的關鍵因素。無論是華夏玻璃表示，在推出共融政策後，員工留任率提高了 2 個百分點；或是杰德影音透過企業文化，從薪資優渥的大型科技企業吸引工程師，都顯示出一個明確的作用機制：共融的職場環境有助於吸引並匯聚具備創新能力的人才。由於台灣的組織變革歷來多採由上而下的推動方式，如今影響企業表現的關鍵限制，在於執行長與董事會是否有足夠的決心，不再只是表面上遵循法規，而是真正將共融視為提升生產力與促進創新的主要驅動力。



LGBTQ+ 共融與 AI

台灣的半導體產業為全球 AI 系統的訓練與運作提供先進晶片。如今，台灣也有機會參與形塑 AI 服務人類所依循的標準。這不僅涉及倫理議題，也關乎產品品質、法規遵循、人才，以及在出口市場上的影響力。

越共融的經濟體，AI 能力往往越強

這是 Open for Business 首份系統性探討 LGBTQ+ 共融與人工智慧之間關係的報告，而台灣是展開這項研究的自然起點。台灣的經濟成長正日益受到 AI 產業帶動：2025 年 GDP 成長率達 8.68%，其中一項重要影響因素，是以台灣半導體產業為核心的全球 AI 供應鏈 [122]。

台灣政府已採行「AI 島」國家策略，並透過**「AI 新十大建設推動方案」**加以落實，其目標包括結合國內外人才，打造世界級的 AI 人才生態系 [123]。2026 年 1 月，**《人工智慧基本法》**正式施行，並將不歧視列為基本原則之一 [124]。本章的最新跨國分析說明，為何這項原則不僅符合倫理要求，也具有經濟上的重要性。我們發現，法律上的共融程度，與一個國家實際發展 AI 技術的能力密切相關，而不只是與其發展 AI 的政策企圖心有關。

台灣實現 AI 發展目標的關鍵在於人才，而跨國研究證據顯示，共融程度較高的經濟體，往往也具備較強的 AI 發展能力。隨著 AI 系統逐漸導入台灣職場，這些系統在決定哪些人才獲得聘用、如何接受績效評估，以及能否獲得晉升等方面，扮演愈來愈重要的角色。如果這些系統延續既有的偏見，就可能限縮台灣最需要的人才來源。因此，如何衡量並修正這類偏見所造成的問題，正是全球 AI 標準需要具備的重要能力，而台灣在這方面具有特別有利的條件。

跨國研究證據：法律共融與 AI 發展能力

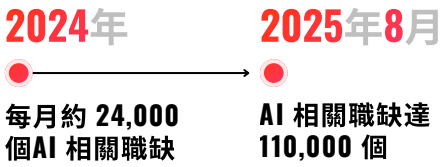
Open for Business 將其建立的**SOGIESC法律共融分數**與**全球 AI 指數（Global AI Index）**進行配對分析。該指數評估 93 個經濟體的 AI 發展能力，涵蓋七大面向：人才、基礎建設、法規與公共環境、研究、開發、政府策略及商業活動 [125]。

LGBTQ+ 法律共融程度與整體 AI 發展能力呈**正相關**，斯皮爾曼等級相關係數為 **0.49（$p < 0.001$）**。此外，全球 AI 指數的七大面向中，有六項也與法律共融呈正相關。這樣的關聯也涵蓋人才、基礎建設、研究及商業活動等面向，而這些都是支撐一個經濟體開發及應用 AI 的重要條件 [126]。

政府策略則是例外：分析發現，法律共融程度與此面向之間並**未呈現統計上的顯著關聯**。即使法律共融程度差異很大，不同經濟體仍可能提出積極的國家 AI 發展計畫。關鍵差別在於政策上宣示的發展目標，以及實際實現這些目標所需的能力。

這些研究發現描述的是跨國統計關聯，並不能證明法律共融本身會直接促成更強的 AI 發展能力。儘管如此，這些發現仍為共融的經濟論證增添了新的面向，將共融與一個對全球經濟成長日益重要的產業連結起來。對台灣而言，這項研究的重要性在於實現 AI 發展目標所需的人才。台灣的半導體產業使其位居全球 AI 供應鏈的核心。根據產業估計，2024 年每月約有 **24,000 個** AI 相關職缺，而 2025 年 8 月的 AI 相關職缺則達到 **110,000 個**，顯示市場對具備專業技能人才的龐大需求。這項跨國研究所發現的關聯，也為本報告其他章節提出的證據提供了參照：受訪企業表示，共融的職場文化是吸引並留住所需人才的重要因素。

因此，台灣既有的優勢是這項討論的起點。而能否維持並進一步擴大這些優勢，取決於推動台灣 AI 發展的人才，以及台灣能否提供適當的條件，讓這些人才充分發揮所長，並在此建立長期的職涯。



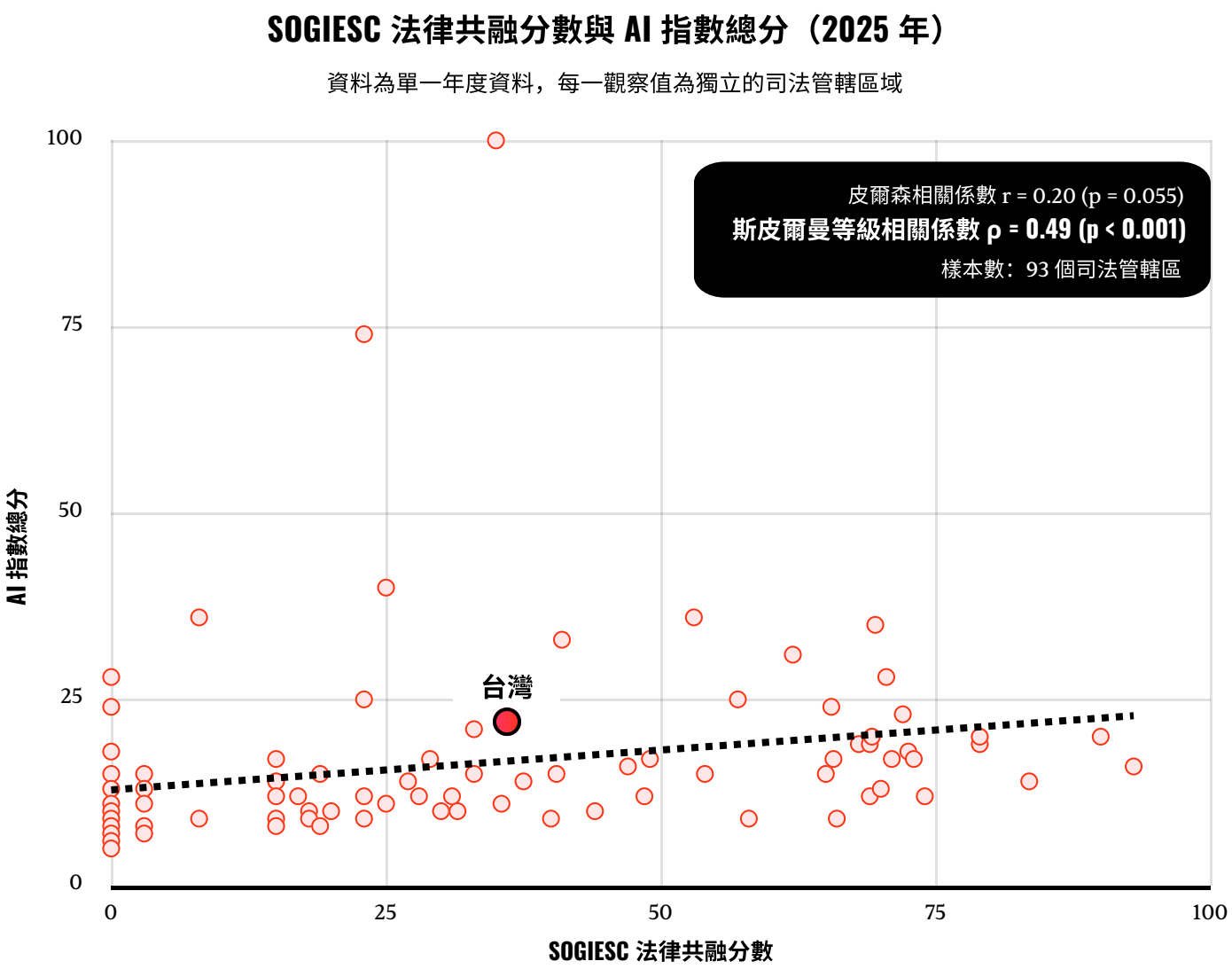


圖 *10. 93* 個經濟體的 *SOGIESC* 法律共融分數與 *AI* 指數總分（*2025* 年）

人才：實現台灣長期發展目標的關鍵

並進一步說明其重要性。台灣預計至 **2030 年**將面臨 **48 萬**名勞工的缺口，而 2024 年每月約有 **2.4 萬個** AI 相關職缺。在這樣的背景下，AI 產業已無法單靠國內人才供給滿足需求，必須同時投入國內人才培育與國際人才招募，並設法留住所招募的人才。

在實務上，這意味著企業應以兼顧人才整體生活需求的共融環境，作為吸引人才的競爭優勢：公開參與「台灣同志職場友善指標」的情形、在錄取通知書中明確說明配偶相關政策，並將求職者的家庭需求納入招募時的考量。受訪企業也從雇主的角度說明了這項考量：對於跨國移居的求職者而言，這是一項重大的個人決定。他們需要相信，無論是任職的企業，還是移居的國家，都是自己能夠長期留下的地方。

對於在 AI 技術前沿競爭的企業而言，這並非次要的人力資源議題。在求職者擁有較多選擇權、企業文化已成為薪資以外重要考量因素的就業市場中，共融的職場文化是少數難以單靠金錢複製的競爭優勢之一，即使競爭對手願意提供高出 30% 的薪資，也未必能夠取代。

當 AI 決定誰被錄用、誰獲得晉升：偏見如何成為勞動市場問題

AI 不再只是台灣製造的產品，也正逐漸改變台灣勞動市場的運作方式。在台灣最大的求職平台 **104 人力銀行** [127]，透過 AI 進行媒合的比例，從 2023 年的**不到四分之一**，上升至 2025 年的**近五分之二** [128]。同年，約有**八成**台灣企業表示已在某些業務中導入 AI [129]。這樣的變化，也改變了歧視可能發生的環節，以及歧視所造成的成本。

本報告估計，LGBTQ+ 群體的薪資落差，以及在非典型就業型態中占比偏高的情況，每年可能使台灣蒙受新台幣 **196.1 億至 488.2 億元**的經濟損失。這些損失源自許多個別的人事決策，包括誰獲得錄用、誰得到晉升，以及薪資如何決定。而篩選與評估系統，正是利用這些過往決策的紀錄進行訓練。當系統學習其中的模式後，便會持續且大規模地套用這些模式，使原本取決於個別主管的偏見，成為決策流程的一部分。美國針對用於篩選求職者的語言模型所進行的稽核，已發現系統性的性別與種族偏見 [130]。 另一項針對印度超過 33 萬則真實徵才職缺的稽核則發現，模型的推薦結果重現了職業隔離現象，將求職者引導至符合其所屬群體刻板印象的職位 [131]。此外，針對八個英語系國家廣泛使用的模型所進行的基準測試，也發現了反 LGBTQ+ 的偏見 [132]。然而，目前專門檢測招募工具是否對 LGBTQ+ 求職者存在偏見的稽核研究，仍相當少見。

AI 偏見的風險並不只存在於招募階段。根據 104 人力銀行於 2026 年初進行的企業調查，台灣企業使用 AI 輔助人力資源工作的比例，在一年內**增加了一倍**，從 2024 年的 **36.5%** 上升至 2025 年的 **73.0%**。企業運用 AI 的範圍也已超越招募，包括設定個人績效指標、規劃員工培訓計畫，以及預測哪些員工可能離職 [133]。隨著 AI 逐漸應用於績效管理、人才發展與人力資源決策，看似中立的評估指標，可能影響哪些員工被視為具有發展潛力、誰能獲得機會、誰得到晉升，以及誰能獲得較高的薪資。然而，其中部分指標可能反映的是員工在職場上是否能自在地公開自己的身分。例如，一位 LGBTQ+ 員工可能為了避免出櫃而與主管保持距離；另一位員工則可能因為自己的家庭關係不被某個國家承認，而拒絕接受派駐當地的機會。這些行為在資料中，可能被解讀為工作投入程度較低，或接受跨地區調動的意願較低。如果 AI 系統將這些指標作為評價員工的依據，就可能使員工為了因應排斥而採取的自我保護行為，反而成為對其不利的評估結果。

這類影響也特別難以察覺。若要檢驗 AI 系統是否對不同群體造成不平等的結果，就必須知道哪些員工屬於相關群體。然而，台灣多數 LGBTQ+ 員工並不會在職場上公開自己的身分。如前文所述，根據《2023 年台灣同志（LGBTQ+）職場處境調查》，僅有 **28.9%** 的受訪者向直屬主管出櫃 [134]。此外，台灣《個人資料保護法》將性傾向列為個人敏感資料，雇主僅能在特定條件下蒐集，例如取得員工的書面同意 [135]。即使企業掌握這類資料，由於 LGBTQ+ 員工在多數企業中可能只占相對少數，績效評等、晉升或薪資方面即使存在實際差距，也可能無法在統計分析中呈現顯著結果 [136]。然而，即使統計分析未能發現偏見，也不代表偏見不存在。

跨性別求職者在台灣面臨特定的風險。在法律性別註記必須透過法院訴訟才能變更的情況下，身分證件、學歷資料與履歷上的資訊可能不一致，而自動化驗證系統往往正是用來辨識這類資料不一致的情況。根據內政部 2008 年的函釋，變更身分證件上的性別仍須取得兩位精神科醫師的診斷證明，並接受摘除生殖器官的手術。此後，已有 12 位跨性別者透過行政訴訟取得確定判決，得以在未接受手術的情況下變更法律性別，但每個人都必須個別提起訴訟，而該函釋至今仍未修正。因此，許多跨性別者的身分證件、學歷資料與履歷可能出現資訊不一致的情況。與此同時，自動化驗證系統可能將這類不一致標記為異常，讓法律制度上的缺口進一步成為招募流程中的問題。在台灣當前的勞動市場中，這樣的問題可能造成直接影響。以半導體產業為例，2025 年 5 月，求職需求量最大的三類職務，每個職缺平均只有 **0.2** 至 **0.45** 名求職者。為了擴大招募範圍，雇主已取消 **58%** 營運類職缺的科系限制 [138]。從整體勞動市場來看，企業填補一個職缺所需的平均時間，已從 2022 年的 **47.7 天**增加至 2024 年的 **60.3 天** [139]。如果企業一方面放寬學歷背景限制來擴大人才來源，另一方面卻讓自動化系統依據身分資料排除求職者，無疑是在抵銷自身的招募努力。每一位遭系統排除的合格求職者，都可能讓職缺需要更長的時間才能補足。

這正是**唐鳳**的觀點對台灣企業最具參考價值之處。如果一套系統無法有效服務其評估對象中的某些群體，就不具備經濟效率。台灣無任所大使、首任數位發展部部長**唐鳳**提出了因應演算法偏見的三個層次：首先，透過測試資料，檢驗 AI 系統在不同情況下可能出現的偏見或錯誤；其次，建立讓 LGBTQ+ 成員能夠安心公開身分的開發團隊；最後，在系統正式導入之前，就讓可能受到影響的社群參與治理，而不是等到傷害發生後才採取行動。台灣已具備實踐這三個層次的基礎。[140] AI 產品與系統評測中心已開始制定符合台灣在地情境的測試題項 [141]；「台灣同志職場友善指標」則評估企業團隊的共融程度，而台灣的公民審議機制，也讓民眾有機會直接參與標準制定 [142]。

這同時也涉及法律風險。《就業服務法》第 5 條禁止基於包括性傾向在內的 **18 種事由**進行歧視。2026 年 3 月，台灣最大的求職平台提醒雇主，具有偏見的 AI 篩選系統，可能留下涉及違法歧視的書面紀錄 [143]。2026 年 1 月公布的《人工智慧基本法》將不歧視列為基本原則之一，但該法本身並未直接對民間企業課予義務 [144]。勞動部則正在研擬提供雇主參考的指引，預計於 2026 年底前完成，內容涵蓋 AI 在招募、績效評估、晉升、薪資決定、員工監控及解僱等方面的應用，並以透明性、人為決策與監督，以及資料保護為核心原則 [145]。因此，當前的主要挑戰並非建立新的原則，而是如何落實評估與執法，確保實際職場運作，包括自動化決策流程，都符合台灣的法律規範。

最後，評估 AI 系統公平性的能力，正逐漸成為企業進入國際市場的重要條件。根據歐盟《人工智慧法》，用於招募與員工管理的 AI 系統被歸類為高風險系統，相關義務將自 2027 年 12 月 2 日起適用 [146]。隨著台灣企業從 AI 硬體製造逐步拓展至應用程式與服務，能否證明 AI 系統對所有使用者都能有效運作，可能成為相關產品能否順利進入市場的重要因素之一。

如果一套系統無法有效服務其評估對象中的某些群體，就不具備經濟效率。

唐鳳：共融是 AI 對齊的前提

台灣無任所大使**唐鳳**曾擔任台灣首任數位發展部部長，也是國際上最具知名度的參與式科技治理倡議者之一。2016 年入閣時，唐鳳的性別登記為「無」。當被問及台灣的 AI 發展策略是否納入 LGBTQ+ 社群時，唐鳳表示，雖然國家策略並未明確提及，但企業已開始衡量職場共融的實踐情況。例如，2023 年首屆「台灣同志職場友善指標」共有 **62** 家企業參與，其中 **47** 家符合認證標準。唐鳳也指出，將不歧視列為基本原則之一的《人工智慧基本法》，「已為共融提供了法律上的立足點」[147]。

台灣推動婚姻平權的經驗，提供了一項值得其他領域借鏡的重要啟示：共融不只是理念，也應成為系統採購時的考量。



「2019 年婚姻平權正式上路時，能夠順利因應變化的系統，往往是那些沒有在程式中預先設定特定假設的系統；相反地，難以調整的系統，則是那些早已將特定社會規範寫入資料庫欄位的系統。這項經常被忽略的啟示是：在數位化的政府體系中，共融往往取決於資料結構的設計，而在採購系統之前調整資料結構，所需的成本遠低於系統正式導入之後才進行修改。」

唐鳳，台灣無任所大使、首任數位發展部部長

唐鳳指出，演算法可能從一開始就帶有既有偏見。這是因為 AI 招募工具會從過往的人事決策紀錄中學習。唐鳳舉例，美國針對求職履歷進行的實驗研究發現，當求職者的履歷透露其男同志身分時，獲得雇主回覆的機會明顯較低 [148]。 亞馬遜的 AI 招募系統則是另一個典型案例：由於系統從既有資料中學到偏見，在技術職位的篩選上逐漸偏好男性求職者，最終遭到停用 [149]。唐鳳認為，這類風險在招募與醫療領域尤其嚴重。在這些領域中，性別分類系統所使用的資料，往往無法充分反映跨性別患者的實際情況。唐鳳強調，如果 AI 系統使用帶有非具共融性的資料進行訓練，其產出的結果也會再製其中的偏見。例如，同性伴侶在貸款審核中受到差別待遇，不僅反映風險評估與定價上的偏差，也可能讓金融機構失去潛在客戶 [150]。而將人們性別錯稱（使用不屬於對方、對方不認同的性別稱呼）的影像辨識系統，則是『早晚需要召回的產品』[151]。

唐鳳認為，台灣在 AI 產業所需的硬體製造與出口方面，具有卓越的表現。如果能將《人工智慧基本法》的不歧視原則，與公開發布的共融 AI 評測標準相結合，就能讓「台灣製造」除了代表製造實力，也成為良好 AI 治理的象徵 [152]。

「共融應被視為 AI 對齊的前提，而不是系統導入後才用來修補公平性問題的措施。唯有一個真正實踐服務所有人的社會，才能訓練出能夠服務所有人的 AI 模型。共融社會不只是 AI 對齊的受益者，更是實現 AI 對齊的根本來源。」

唐鳳，台灣無任所大使、首任數位發展部部長

台灣參與全球共融 AI 標準

台灣在科技治理領域推動公眾參與的經驗，為參與制定國際共融 AI 標準奠定了基礎。2024 年 3 月，數位發展部透過政府「111」簡訊平台，向隨機抽選的 **20 萬名**民眾發送邀請，最終有 **447** 人參與，分成 **44** 組進行討論，並提出如何運用 AI 維護資訊完整性的建議。這些建議與行政院當時正在研擬的法案內容相互呼應。這場公民審議不僅讓民眾有機會參與檢視政策，也協助確立討論方向，並提升政策提案的正當性。不過，這場審議並非後來制定《詐欺犯罪危害防制條例》的唯一依據 [153]。

唐鳳認為，同樣的公民審議模式也可以運用於共融 AI 標準的制定。例如，與台灣同志諮詢熱線協會及彩虹平權大平台合作準備討論資料，邀請跨性別科技專業人員及中小企業雇主參與對話，並運用促進不同立場交流的工具，找出原本立場差異很大的各方也能共同認同的主張 [154]。這項提議背後的經驗值得關注：2018 年的公投顯示，二元選擇的投票方式可能加劇社會對立；相較之下，透過審議與對話，則找到了「以專法而非修改民法」（by-laws-not-in-laws bridge）的折衷方案 [155]。

這段經驗也為制定共融 AI 標準提供了具體的方向：讓企業、科技專業人員及可能受到影響的社群共同參與，找出 AI 系統在哪些情況下可能無法滿足不同使用者的需求，以及應如何評估這些問題。對台灣而言，這將有機會使台灣對全球 AI 經濟的貢獻，從半導體製造進一步拓展至制定 AI 系統如何服務不同群體的相關標準。

對於在國際社會中受到的正式承認有限的台灣而言，在國際標準制定上發揮領導作用，是參與國際對話的一條獨特途徑。這也呼應了另一位受訪者的觀點：台灣應運用自身在 LGBTQ+ 共融方面的成果，展現一個開放、多元且重視法治的社會，如何能在東亞蓬勃發展 [156]。參與制定共融 AI 標準，可以讓這項理念付諸實踐，將台灣的科技優勢與推動共融、公眾參與的經驗結合。

台灣的 AI 治理

透過在《人工智慧基本法》的制定過程中納入不歧視原則，台灣正將共融視為與工程設計的精確性及品質控管密切相關的議題。如果能透過充分且具有正當性的程序制定共融 AI 標準，台灣將有機會參與國際標準的制定，並運用自身的硬體技術優勢，展現多元、重視法治的社會如何在 21 世紀有效治理科技。本章前述的跨國研究結果，也為這項主張提供了數據支持：在目前競逐 AI 發展的 93 個經濟體中，法律上的共融程度，往往與 AI 技術發展能力呈現相同的變化趨勢。台灣目前的 AI 競爭優勢，不僅來自硬體產業的基礎，也來自那些在共融實踐上已走在法律要求之前的企業。然而，如何確保支撐這些優勢的人才能夠持續留在台灣並發揮所長，仍有賴政策的支持。

結論：

共融即經濟韌性

台灣已發展成為全球最具競爭力的經濟體之一。2026 年，台灣在 70 個經濟體中，整體競爭力排名第四；2025 年，在 **196** 個國家及地區中，創新能力排名第二；2024 年，則在 **56** 個經濟體中，創業表現排名第三。要延續這些成就，台灣能否吸引、留住人才，並讓專業人才充分發揮所長，將愈來愈重要。面對預計至 2030 年將出現的 **48 萬**名勞動力缺口，LGBTQ+ 共融也是因應這項迫切經濟挑戰的重要途徑之一。

本報告估計，與 LGBTQ+ 群體遭受排除相關的年度經濟負擔，約為**新台幣 390.2 億至 1,070.5 億元**，相當於台灣 2025 年 GDP 的 **0.14% 至 0.38%**。研究模型所估算的額外健康問題及收入損失，對於亟需充分運用現有人力資源的台灣而言，構成了相當沉重的經濟負擔。

台灣已具備推動 LGBTQ+ 共融的重要基礎。根據受訪者的分享，婚姻平權讓部分 LGBTQ+ 群體看見在台灣建立未來的可能性；企業雇主也指出，共融的職場文化有助於招募及留住人才。這些經驗涵蓋跨國企業、本土企業及傳統產業。然而，這些效益的分布仍不均衡。不同職場提供的支持程度不一，而在組成家庭及法律承認方面仍存在的障礙，也可能影響人們能否在台灣建立長期、穩定的生活與職涯。企業積極推動共融，展現了可能實現的成果，同時也凸顯了個別企業所能解決的問題仍有其限度。

本報告關於創新與 AI 的研究發現，也進一步凸顯 LGBTQ+ 共融對台灣未來經濟發展的重要性。Open for Business 的跨國關聯分析發現，LGBTQ+ 法律共融程度較高的國家及地區，通常也具有較強的創新能力與整體 AI 發展能力。雖然這些關聯性無法證明因果關係，但與其他研究及企業雇主的觀察相互呼應，顯示共融與企業所需的專業人才之間存在重要連結。對於位居全球半導體及 AI 供應鏈核心的台灣而言，能否創造有利於吸引及留住這些人才的條件，至關重要。

台灣在科技治理領域推動公眾參與的經驗，也帶來了進一步發展的機會。受訪者認為，台灣有機會參與共融 AI 標準的制定，結合自身的科技優勢，以及推動共融與民主參與的經驗。除了在製造業的領先地位之外，參與制定共融 AI 標準，也可能成為台灣發揮國際影響力的另一條途徑。

LGBTQ+ 共融是台灣延續經濟發展成果的重要途徑之一：透過保障勞動人口的健康、充分發揮人才潛力，並提升台灣的吸引力，讓更多專業人才願意選擇在這裡建立自己的未來。

LGBTQ+ 共融是台灣延續經濟發展成果的重要途徑之一。

研究方法

本報告採用四類研究證據：由下而上估算台灣 LGBTQ+ 群體遭受排除所產生的成本、分析法律共融與經濟表現之間關係的跨國統計資料、半結構式質性訪談，以及台灣相關文獻的回顧。

排除所造成的成本估算

健康負擔成本（失能調整生命年）
本報告依循 Open for Business 在各區域研究計畫中採用的方法，使用失能調整生命年（DALYs）估算健康相關的經濟成本。估算涵蓋兩項已有研究文獻指出與歧視及少數族群壓力相關的健康問題：憂鬱症與 HIV／愛滋病。針對這兩項健康問題，研究僅計算可歸因於歧視的額外健康負擔，而非疾病造成的全部健康負擔。

步驟	計算項目	計算依據
1	額外盛行率	以相關群體的疾病盛行率減去一般人口的疾病盛行率，資料來自台灣相關研究及 IHME《2023 年全球疾病負擔研究》（GBD 2023）。針對憂鬱症，研究先計算 LGB 群體與一般人口使用類似量表篩檢後，憂鬱症狀達篩檢門檻的比例之比值，再將此比值套用於一般人口各年齡層的重度憂鬱症盛行率（IHME GBD 2023），以確保比較基準一致。憂鬱症的估算對象為所有性別、20 至 29 歲的 LGB 成年人；HIV 的估算對象則為男同性戀者、雙性戀者及其他男男性行為者。
2	額外病例數	將額外盛行率套用於相對應的人口基數，估算額外病例數。憂鬱症部分，以 2023 年底台灣總人口 23,420,442 人（GBD 估算所採用的年份）為基礎，其中 20 至 29 歲人口占 12.2%，再取該年齡層人口的 3.4%，約為 97,100 人。HIV 部分，則以男性人口的 3.4% 作為估算基數，約為 388,200 人，並採用行政院主計總處 2026 年 8 月的性別人口分布資料。
3	占全國疾病負擔的比例	計算額外病例數占台灣該疾病患者總數的比例；憂鬱症部分，則以 20 至 29 歲的患者人數為比較基準。
4	額外失能調整生命年（DALYs）	將前一步驟計算出的比例，套用於台灣該疾病的失能調整生命年（DALYs）總數（IHME GBD 2023），估算額外的健康負擔。憂鬱症部分，則僅採用 20 至 29 歲人口的 DALYs。
5	經濟價值	以人均 GDP 的 1 至 3 倍，換算額外失能調整生命年的經濟價值。依據 IMF 2026 年資料，台灣人均 GDP 為 41,590 美元，據此得出涵蓋低估值至高估值的較大估算區間。

表 *M1.* 以失能調整生命年（*DALYs*）估算健康負擔成本的各項計算步驟。各健康項目均採用與其盛行率估算相對應的人口基數。

為使人口估算採取較為保守的方式，本研究做出三項設定。首先，模型僅計算高於一般人口疾病盛行率的額外部分。其次，將男同性戀者及雙性戀者（GB）占人口的比例設定為 3.4%，採用近期台灣相關研究估計的下限。第三，各項疾病盛行率僅套用於其對應的研究群體，因此不會將男性的 HIV 盛行率直接套用於女性人口。此外，憂鬱症的估算進一步限定於 20 至 29 歲，這是最接近原始研究對象的年齡範圍（受訪者在研究開始時為 20 至 30 歲），以確保作為比較基準的病例數與失能調整生命年（DALYs）皆來自相同年齡層。如果直接將 53.2% 的憂鬱症狀達篩檢門檻的比例與臨床診斷的疾病盛行率進行比較，就等於將症狀篩檢結果視為臨床診斷。依此方法計算，同一年齡層的經濟成本將達新台幣 137 億至 412 億元；本研究認為，這應視為估算的上限，而非正式採用的估算結果。

勞動市場成本
本報告透過兩個面向估算勞動市場的經濟成本。首先，薪資差距估算模型採用既有研究所記錄、在控制相關因素後仍存在的 7% 至 15% 薪資差距，並將其套用於根據台灣就業人口及平均年收入推算的 LGBTQ+ 群體所得。

其次，非典型就業估算模型評估 LGBTQ+ 群體因從事薪資較低的工作類型而減少的所得。研究將 LGBTQ+ 群體相較於一般人口額外增加的非典型就業比例，套用於 LGBTQ+ 就業人口，並結合非典型就業相對於典型就業的實際薪資差距進行估算。由於薪資差距是以典型就業薪資為基準的比例表示，因此可直接套用於當年度所得，無須重新調整幣別或年份基期。此方法參考世界銀行近期在巴西採用的研究方法 [157]。不過，由於台灣缺乏能與一般人口直接比較、且具有適當加權的 LGBTQ+ 人口樣本，因此本研究無法完整採用世界銀行的模型，包括其中對稅收損失的估算。

薪資差距估算模型採用的數據，來自已控制職業類型等因素後，仍存在薪資差距的研究；非典型就業估算模型則衡量就業類型分布所造成的影響，也就是 LGBTQ+ 群體較可能從事薪資較低的工作類型。基於這項區別，本研究將兩者視為不同的成本來源，分別進行估算。如果未來版本改採未控制職業類型因素的薪資差距數據，就必須排除其中一項估算，以避免重複計算。本報告特別說明這項區別，因為它是整個估算模型中影響最重大的結構性假設。

跨國關聯分析

資料與衡量方式
本報告的跨國分析使用一套整合不同司法管轄區及年份的追蹤資料。資料以 239 個司法管轄區、橫跨 1990 年至 2026 年共 37 年的基本架構為基礎，總計包含 8,843 筆「司法管轄區—年份」資料。其他資料集均依照這套架構進行整合。如果某項資料來源未涵蓋特定司法管轄區或年份，研究便將該筆資料保留為空白，而不以推估值填補。

本報告使用 Open for Business 法律共融分數（Legal Inclusion Score，LIS）衡量法律共融程度。這是一項根據 ILGA World 資料庫建立的加權指標，分數介於 0 至 100 分之間。該指標依據各司法管轄區的法律規定進行評分，涵蓋同性性行為除罪化、伴侶關係的法律承認、收養、憲法及法律所提供的反歧視保障（包括就業、教育、醫療、住房、商品及服務）、性別登記變更程序及其醫療化要求，以及仇恨言論與仇恨犯罪相關立法。各項法律規定依其實質重要性給予不同權重，而非平均計分；只要相關規定持續有效，就會持續納入評分。

2026 年，台灣的法律共融分數為 36 分（滿分 100 分），在 239 個司法管轄區中排名第 69，全球平均分數為 24.9 分，最高分則為 93 分。台灣的分數隨著相關法律的制定與修正而逐步提升：2018 年及以前為 24 分；2019 年因婚姻平權提升至 28 分；2021 年達到 31 分；2023 年因共同收養權利的進展提升至 36 分，此後維持不變。需要注意的是，這項評分僅反映各司法管轄區的法律規範，並不代表相關法律在實際執行及人們日常生活中的落實情況。

本報告的經濟表現指標取自六項資料來源：人才外流指數（2006–2024 年）、CEOWORLD 世界創新指數（2025 年）、全球創業觀察（Global Entrepreneurship Monitor，2000–2024 年，涵蓋全部 13 項子指標及總指數）、世界智慧財產權組織（WIPO）全球創新指數（2013–2025 年）、IMD 世界競爭力、數位競爭力及人才排名（1995–2026 年），以及 The Observer 全球 AI 指數（2025 年）。其中，全球 AI 指數涵蓋國家 AI 發展能力的七大面向，包括人才、基礎建設、法規與公共環境、研究、演算法開發、政府策略及商業活動，評比對象為 AI 發展規模達到排名門檻的 93 個經濟體。

本研究將各資料來源中的司法管轄區名稱，統一對應至法律共融分數（LIS）核心資料集所使用的名稱。如果無法合理確認不同名稱是否指向同一司法管轄區，就會排除該筆資料，而不自行推測。全球 AI 指數共有五項名稱需要重新對應，例如將指數中的「Czech Republic」對應至核心資料集中的「Czechia」。該指數涵蓋的 93 個經濟體均能成功對應，因此沒有任何經濟體因名稱問題而被排除。如果某項資料來源在不同且不重疊的年份期間，使用不同名稱記錄同一司法管轄區，研究會先確認兩組資料沒有相同年份的重複紀錄，再將其合併。所有資料集均未發現資料衝突，因此不需要覆寫任何數值，也不需要將不同來源的數值取平均。

分析方法
本報告呈現的是兩個變數之間的描述性關聯。分析結果顯示，法律共融程度較高的經濟體，通常在創新、人才及專業人才留任方面有較佳的表現。然而，本報告並不主張法律共融本身直接造成這些結果。研究呈現的是未經其他因素調整的統計關聯，而非透過統計模型控制其他變數後所得到的結果。

由於法律共融分數的分布明顯右偏，本報告除了呈現皮爾森相關係數（Pearson's r），也同時呈現斯皮爾曼等級相關係數（Spearman's ρ）。為避免統計關聯只是特定資料彙整方式所造成的結果，研究從兩個層級進行分析：第一，將所有司法管轄區在各年份的資料合併計算；第二，先計算各司法管轄區的平均值，再分析不同司法管轄區之間的相關性。第二種方法可以避免「偽重複」的問題，也就是因為同一司法管轄區在資料中出現多個年份，而被重複視為不同的獨立觀察對象。報告正文引用的相關係數，均以這種國家平均值層級的分析結果為準。

經濟指標	合併所有年份資料			各司法管轄區平均值		
	皮爾森相關係數 r	斯皮爾曼等級相關係數 ρ	樣本數 n	皮爾森相關係數 r	斯皮爾曼等級相關係數 ρ	樣本數 n
人才外流指數	−0.603***	−0.563***	3,335	−0.666***	−0.596***	179
GEM 創業指數	0.034	0.102***	1,173	0.178†	0.215*	118
CEOWORLD 創新指數[a]	0.638***	0.644***	196	0.638***	0.644***	196
全球創新指數（GII）分數	0.541***	0.568***	1,893	0.481***	0.385***	226
IMD 世界競爭力指數	0.169***	0.180***	1,684	0.197†	0.187	71
IMD 數位競爭力指數	0.207***	0.209***	803	0.345**	0.349**	70
IMD 人才指數	0.247***	0.272***	803	0.389***	0.397***	70
全球 AI 指數（總分）[a]	0.200***	0.493***	93	0.200***	0.493***	93

統計顯著性：† *p<0.10*；* *p<0.05*；** *p<0.01*；*** *p<0.001*。
[a] 單一年度橫斷面資料： 由於每個司法管轄區只有一筆觀察值，因此將所有資料合併計算與使用各司法管轄區平均值計算，所得結果相同。

表 *M2.* 法律共融分數與各項經濟指標之間的相關性。合併資料的分析納入所有司法管轄區在各年份的觀察值；平均值分析則先計算各司法管轄區的平均值，再進行相關分析。

法律共融與各項經濟指標之間，相關性最強且最一致的是創新能力與專業人才留任（以人才外流指數衡量）。依照跨國研究的標準，法律共融與創新能力之間的正向相關（各司法管轄區之間的相關係數 r = 0.638），以及與人才外流之間的負向相關（r = −0.66），都屬於較強的相關性。無論採用皮爾森或斯皮爾曼相關係數，或是在兩種不同的資料彙整層級進行分析，這些相關性都一致存在。

法律共融與人才及數位競爭力之間的相關性則屬中等程度，但結果相對穩健。以各司法管轄區為單位進行分析時，兩者均達到一般採用的統計顯著性標準，相關係數分別為 r = 0.389 與 r = 0.345。此外，當每個司法管轄區僅視為一筆觀察資料，而非將不同年份的資料重複納入計算時，兩者的相關性都更加明顯。

相較之下，法律共融與整體競爭力及創業表現之間的相關性較弱。整體競爭力（r = 0.20）與創業表現（r = 0.18）都僅達到 10% 的統計顯著性水準。這兩項經濟指標可能主要受到本研究資料集未涵蓋的其他因素影響，例如總體經濟穩定程度、基礎建設、市場規模及融資條件。

當合併所有司法管轄區及年份資料的分析結果，與各司法管轄區平均值的分析結果出現差異時，本報告採用後者作為較保守的解讀，正文引用的也都是這組數值。全球創業觀察（GEM）的分析結果便說明了這項差異：合併所有資料計算時，皮爾森相關係數幾乎為零（r = 0.03）；但改以各司法管轄區的平均值計算後，相關係數上升至 0.18，儘管如此，仍屬弱相關。

全球 AI 指數也出現類似的結果差異，但原因與全球創業觀察（GEM）不同。全球 AI 指數總分與法律共融程度之間的皮爾森相關係數為 r = 0.20，顯示兩者的相關程度不高。若採用傳統公式計算，其統計顯著性僅接近一般採用的門檻（p = 0.055）。然而，本報告統一採用穩健標準誤，而非傳統標準誤。研究測試的所有異質變異數一致性估計方法（HC0 至 HC4），均顯示其統計顯著性應更接近 p<0.001。為釐清兩種方法為何會對相同的相關係數得出差異如此大的統計推論結果，研究進一步進行了迴歸診斷。

Shapiro-Wilk 檢定顯示，全球 AI 指數各項面向的迴歸殘差均不符合常態分布假設（所有檢定結果皆為 p<0.001）。此外，Cook 距離分析指出，美國與中國是對分析結果具有較大影響力的觀察值。在包含 93 個經濟體的樣本中，以斯皮爾曼等級相關進行分析時，這兩個經濟體在七大面向中的六項超過常用的 4/n 判定門檻。這兩個經濟體的 AI 指數分數處於極端值，但法律共融程度僅屬中等，因此形成具有高度影響力的資料點，影響了傳統標準誤所假設的各觀察值之間具有固定變異數的條件。另一方面，Breusch-Pagan 檢定本身並未偵測出這項問題（所有檢定結果皆為 p > 0.40）。這是因為當異質變異數主要來自兩個極端資料點，而非資料中較為連續的變化趨勢時，該檢定的偵測能力較為有限。因此，本報告在此採用與附錄其他分析一致的穩健標準誤，並認為其統計推論結果比傳統標準誤更值得採信。

在一致採用穩健統計推論方法後，皮爾森相關分析所呈現的統計顯著性，明顯高於傳統方法的結果。針對同時進行的八項統計檢定，研究採用 Benjamini-Hochberg 假發現率校正後，八項指標中仍有六項達到統計顯著水準，包括全球 AI 指數總分（校正後 p 值介於 p_FDR<0.001 至 0.006）。其中，開發面向的結果接近顯著性門檻（p_FDR = 0.055），而政府策略是唯一在各種校正方式下，皮爾森相關分析結果均未達統計顯著的指標。斯皮爾曼等級相關係數不受離群值數值大小的直接影響，其分析結果也支持上述判斷。除了政府策略之外，其餘各面向及總分在經過 Benjamini-Hochberg 校正後，均維持統計顯著（各項 p_FDR<0.001）。

另外兩項檢驗也進一步支持上述結果。首先，排除美國與中國的資料後，即使採用傳統統計公式，全球 AI 指數總分與法律共融程度之間的皮爾森相關仍達統計顯著（r = 0.37，p<0.001），除政府策略之外的所有面向也均達統計顯著。其次，研究採用 Huber M 估計法進行穩健迴歸分析。這種方法透過迭代加權最小平方法，調整對分析結果具有較大影響力的觀察值之權重，而非直接刪除這些資料。使用完整且未經刪減的樣本進行分析後，結果仍與前述分析一致：全球 AI 指數總分與法律共融程度之間的關聯達統計顯著（β = 0.097，p<0.001），政府策略則仍是唯一未達統計顯著的指標（p = 0.122）。

穩健統計推論、等級相關分析、排除離群值的檢驗，以及穩健迴歸分析，均得到一致的結果：法律共融程度與全球 AI 指數八項指標中的六項具有統計顯著相關性。政府策略是明確的例外，而開發面向的結果則僅在皮爾森相關分析中接近統計顯著性門檻。表 M2 同時呈現皮爾森及斯皮爾曼相關係數。其中，皮爾森相關分析採用與本附錄其他部分一致的穩健標準誤進行統計推論，而非直接採用一般相關檢定所得到的傳統結果。

台灣的資料涵蓋缺口

本研究在分析台灣的情況時，面臨三項資料限制。這些限制均來自資料本身的缺漏，而非研究者在分析方法上的選擇。首先，人才外流指數（Brain Drain Index）無論使用哪一種台灣名稱，都沒有收錄台灣的資料。因此，台灣無法呈現在該指數的相關圖表中，本報告第二章也未估算 LGBTQ+ 人才流失所造成的經濟成本。其次，世界智慧財產權組織（WIPO）的全球創新指數僅有台灣 2015 至 2016 年的資料，因為該指數將台灣與中華人民共和國的資料合併處理。因此，該指數中任何看似代表台灣的排名，實際上都是這種資料處理方式所產生的結果，不能據此評估台灣的創新表現。這也是本報告全篇採用 CEOWORLD 創新指數的原因。不過，CEOWORLD 創新指數僅提供 2025 年的資料，因此法律共融與創新能力之間的關聯分析只能使用單一年度的橫斷面資料，而無法進行跨年度的時間序列分析。最後，全球 AI 指數也僅涵蓋 2025 年，因此本報告對法律共融與 AI 發展能力之間的關聯分析，同樣只能採用單一年度的橫斷面資料。然而，與人才外流指數及 WIPO 全球創新指數不同的是，全球 AI 指數直接收錄台灣的資料，無須使用替代資料或進行其他調整。

質性研究

本研究於 2026 年 4 月至 7 月間進行半結構式訪談，受訪者包括勤業眾信、台灣渣打集團、博仲法律事務所、華夏玻璃集團、杰德影音及荷商葛蘭素史克藥廠台灣分公司的代表，並與台灣同志諮詢熱線協會及彩虹平權大平台共同進行訪談。此外，也以書面方式訪談前數位發展部部長唐鳳。研究依照受訪者類型設計不同的訪談大綱：企業訪談著重於企業內部的雇主實務與職場措施；公民社會組織訪談則聚焦於 LGBTQ+ 群體的整體處境及倡議經驗。所有引述內容及受訪者的具名方式，均於報告出版前取得受訪者同意。

本研究的訪談內容，也奠基於 2026 年 4 月 27 日在台北舉辦的圓桌會議，以及 2026 年 4 月 21 日召開的台灣計畫諮詢委員會首次會議。圓桌會議的參與者包括德意志銀行、渣打集團、勤業眾信、台灣微軟及公民社會組織的代表。圓桌會議中分享的意見，有助於研究團隊聚焦本報告探討的幾項主要議題：競爭力、人才外流、創業、人才吸引與留任，以及創新。本報告將質性研究結果呈現為受訪者的觀察與看法，而非經實證測量的影響。當某項量化成果僅由單一企業提供時，報告也會明確註明這是來自個別企業的觀察結果。此外，多位受訪者指出，其自身的人際及專業網絡未必能代表整體台灣企業界的情況。因此，本報告在引用及呈現這些觀察時，也採取相應的審慎態度。

資料來源與文獻

本報告依照資料來源的可信度與性質，優先採用政府資料，其次為經同儕審查的學術研究，最後則是公民社會及非政府組織發布的報告。研究使用繁體中文及英文資料；若報告中的數據來自中文資料，則直接引用原始來源。
此外，經濟成本估算模型所使用的每一項量化數據，均附有可直接查閱的資料來源連結，以利讀者獨立查證。

詞彙表

AI	人工智慧
AIDS	後天免疫缺乏症候群（愛滋病）
AmCham	台灣美國商會
ART	人工生殖技術
ATMs	自動櫃員機
CEO	執行長
DALY	失能調整生命年。結合因過早死亡而損失的生命年數，以及因疾病或失能而影響健康的生命年數。
D&I	多元與共融
DEI	多元、公平與共融
ERG	員工資源小組
GAD-7	廣泛性焦慮症七題量表
GBD	全球疾病負擔
GDP	國內生產毛額
GEM	全球創業觀察
GII	全球創新指數（WIPO）
HIV	人類免疫缺乏病毒
HR	人力資源
IHME	健康指標與評估研究所
ILGA	國際男女同性戀、雙性戀、跨性別及雙性人聯合會
IMD	瑞士洛桑國際管理學院
IVF	體外受精（俗稱試管嬰兒）
LGBTQ+	女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別、酷兒及其他性少數
LIS	Open for Business SOGIESC 法律共融分數
MSM	男男性行為者
NDC	行政院國家發展委員會
NECI	國家創業環境指數
OECD	經濟合作暨發展組織
QALY	品質調整生命年
R&D	研究與發展（研發）
SMEs	中小企業
SOGIESC	性傾向、性別認同與性別表達及性別特徵
TAPCPR	台灣伴侶權益推動聯盟（伴侶盟）
U=U	測不到病毒＝不具傳染力

致謝

除了台灣計畫諮詢委員會，我們也誠摯感謝以下受訪者撥冗參與訪談，分享寶貴的見解，協助形塑本報告的研究架構與實證基礎：

- **Audrey Tang 唐鳳**，台灣無任所大使、首任數位發展部部長
- **Jay Lin 林志杰**，杰德影音執行長
- **Jie How Lim**, 荷商葛蘭素史克藥廠台灣分公司人資長
- **Juan Mei-ying 阮美嬴**，台灣同志諮詢熱線協會行銷企劃主任
- **Peter J. Dernbach**，博仲法律事務所主持律師
- **Richard Liao 廖冠傑**，華夏玻璃集團執行長
- **Ronytta Chang**，數位金融暨客戶經驗管理處主管暨渣打台灣多元共融委員會主席
- **Sloane Wang**，荷商葛蘭素史克藥廠台灣分公司企業溝通主任

參考文獻

1. Open for Business, 'The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion', Open for Business, London, 2026, https://www.open-for-business.org/the-economic-case.
2. Miguel Fuentes Carreño, The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Hong Kong (Open for Business, 2025), https://static1.squarespace.com/static/68556a4967988c67bc81dd79/t/694177a88138b41edff15320/1765898152325/Hong+Kong+briefing.pdf.
3. Taiwan ranks 4th of 70 economies overall, 1st among the 32 ranked economies with populations above 20 million, and 3rd of 15 in Asia-Pacific. See: IMD World Competitiveness Center, 'Taiwan (Chinese Taipei)', World Competitiveness Ranking 2026, 17 June 2026, https://www.imd.org/entity-profile/taiwan-chinese-taipei-wcr/.
4. Despina Wilson, 'Revealed: These Are the Most Innovative Countries in the World, 2025', CEOWORLD Magazine, 14 October 2024, https://ceoworld.biz/2024/10/14/revealed-these-are-the-most-innovative-countries-in-the-world-2025/; GEM, Global Entrepreneurship Monitor 2025/2026 Global Report: From Uncertainty To Opportunity, (London), 2026, 90.
5. Directorate General of Budget, Accounting and Statistics (DGBAS), 'GDP: Preliminary Estimate for 2025Q4, and Outlook for 2026', Executive Yuan, R.O.C., Taipei, 13 February 2026, https://eng.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=4438&s=235721.
6. Lai Yu-chen and Lee Chieh-yu, 'Taiwan Becomes a Super-Aged Society', Focus Taiwan, 9 January 2026, https://focustaiwan.tw/society/202601090009.
7. The NDC projects a shortfall of approximately 350,000 workers by 2028, rising to 480,000 by 2030. A September 2025 Ministry of Labour survey recorded 276,000 unfilled vacancies, of which professionals accounted for 25.7% machine operators 23.8% and technicians and associate professionals 20.8%. See: Jagannath Panda, 'Taiwan's Labor Shortages in Key Sectors and the Skill Mismatch', Institute for Security and Development Policy, 16 June 2026, https://www.isdp.eu/taiwans-labor-shortages-in-key-sectors-and-the-skill-mismatch/.
8. IMD World Competitiveness Center, 'Taiwan (Chinese Taipei)', 17 June 2026.
9. ILGA World Database, 'LGBTI Rights in Taiwan', ILGA World Database, 13 May 2026, https://database.ilga.org/taiwan-china-lgbti.
10. These are modelled estimates rather than a directly observed GDP loss, based on Open for Business projections. Limited data exists about Taiwan, thus some international standards substitute locally available equivalents, like the internationally averaged pay gap of 7-15% LGBTQ+ face. The conversion rate we use in this report is 31.701 NTD per 1 USD, as of April 13, 2026.
11. Taiwan Tongzhi (LGBTQ+) Hotline Association and Taiwan Equality Campaign, '2023年台灣同志（LGBTQ+）職場現況調查 [2023 Taiwan LGBTQ+ Workplace Status Survey]', 台灣同志諮詢熱線協會, 20 July 2023, https://hotline.org.tw/news/3355.
12. Veda Fatmy et al., 'LGBTQ-Friendly Employee Policies and Corporate Innovation', International Review of Financial Analysis 105 (September 2025): 104414, https://doi.org/10.1016/j.irfa.2025.104414.
13. Trung V. Vu, 'Linking LGBT Inclusion and National Innovative Capacity', Social Indicators Research 159, no. 1 (2022): 191–214, https://doi.org/10.1007/s11205-021-02743-2.
14. Joe White et al., 'The Global AI Index: The First Index to Benchmark Nations on Their Investment, Innovation and Implementation of Artificial Intelligence', The Observer, 2025, https://observer.co.uk/data/global-ai.
15. Taiwan Tongzhi (LGBTQ+) Hotline Association and Taiwan Equality Campaign, '2023年台灣同志（LGBTQ+）職場現況調查 [2023 Taiwan LGBTQ+ Workplace Status Survey]'.
16. Hollie Younger, 'Support of Same-Sex Marriage Almost Doubles since Legalization', Taipei Times, Taipei, 27 June 2025, https://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2025/06/27/2003839358.
17. Gender Equality Committee, Executive Yuan, 115年性別平等觀念電話民意調查報告 [115 Gender Equality Public Opinion Telephone Survey Report], Research Report (Executive Yuan, Taiwan, 2026), https://gec.ey.gov.tw/File/F060BC051DD56E07/9ad6e703-9dc2-4eea-aa78-ddf9de993c44?A=C.
18. Ministry of Education, Republic of China (Taiwan), 'Gender Equity Education Act', Statute, 28 December 2018.
19. Ministry of Labour, Republic of China (Taiwan), 'Gender Equality in Employment Act', 16 August 2023, https://law.moj.gov.tw/Eng/LawClass/LawAll.aspx?media=print&pcode=N0030014.
20. Constitutional Court, Judicial Yuan, Republic of China (Taiwan), 'Judicial Yuan Interpretation No. 748 [Same-Sex Marriage Case]', 24 May 2017, https://cons.judicial.gov.tw/en/docdata.aspx?fid=100&id=310929.
21. ILGA World Database, 'LGBTI Rights in Taiwan'; Taipei High Administrative Court, 111-年度訴字第1469號判決 [Judgment No. 111-Su-1469], nos 111-Su-1469, 臺北高等行政法院 [Taipei High Administrative Court], 2024.
22. Juan Mei-Ying and Sebastian Lin, 'Henry Hung Yi Lin: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan', (Taipei), 7 July 2026, Online; Miguel A. Fuentes Carreño, 'Mei-Ying Juan and Sebastian Lin: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan', (Taipei), 13 July 2026, Online.
23. Assisted Reproduction Act (2018), https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=L0070024; Department of Information Services, 'Executive Yuan approves draft amendments to Assisted Reproduction Act', Executive Yuan of Taiwan, 11 December 2025, https://english.ey.gov.tw/Page/61BF20C3E89B856/1e7965cc-78f2-4334-8074-2425121d60e0.
24. Jung Chen, 'Queering Reproductive Justice: Framing Reproduction of Gay Men from a Transnational Perspective—Taiwan as a Case', Sociology Compass 17, no. 12 (2023): e13139, https://doi.org/10.1111/soc4.13139.
25. Wu Hsin-yun and Ko Lin, 'Support for Same-Sex Marriage in Taiwan Rises to 54.3%: Survey - Focus Taiwan', Focus Taiwan, 15 May 2026, https://focustaiwan.tw/society/202605150017.
26. Chihchien Chen, 'Rethinking Fertility Tourism in Taiwan', Journal of Hospitality & Tourism Cases, 14 August 2025, 21649987251364940, https://doi.org/10.1177/21649987251364940.

27. Jung Chen, 'Whose Stratified Reproduction? Disparities in Taiwanese Gay Men's Quest for Overseas Surrogacy', Taiwan Insight, 1 July 2024, https://taiwaninsight.org/2024/07/01/whose-stratified-reproduction-disparities-in-taiwanese-gay-mens-quest-for-overseas-surrogacy/; Funian Cao et al., 'Surrogacy: A Journey to Heaven – Their Dreams Shattered, Risks, and Ethical Dilemmas', The Reporter, 24 June 2024, https://www.twreporter.org/topics/disputes-around-surrogacy; Dong Rongci, 'Same-sex couples also want to have children? Why is surrogacy not feasible? The journey of same-sex couples seeking children', PTS P# News Lab, Public Television Service Foundation, 11 January 2022, https://newslab.pts.org.tw/video/168; Flaxseed, 'The Thorny Path for Taiwanese Same-Sex Couples to "Have Children in Their Own Country"—An Interview with Media Personality Tsou Tsung-Han and Li Hsuan-Ping, Secretary-General of the Taiwan Association for the Prevention of Sexual Abuse and Illegality', in Crossing, CommonWealth Magazine, 7 December 2021, https://crossing.cw.com.tw/article/15602; Liangyi Wei, '[Same-Sex Marriage for Children] Overseas Assisted Reproductive Technologies Cost Millions of Dollars: Why Isn't It Legal in Taiwan?', Maosheng Hospital, 28 May 2020, https://www.ivftaiwan.tw/news-detail/702.
28. BBC News, 'Thailand Bans Commercial Surrogacy for Foreigners', 20 February 2015, https://www.bbc.com/news/world-asia-31546717; Chen, 'Whose Stratified Reproduction? Disparities in Taiwanese Gay Men's Quest for Overseas Surrogacy'.
29. Ricarda Rodenas, 'What About Trans Rights? Taiwan's Ongoing Struggle for Self-ID', Taiwan Insight, 25 February 2026, https://taiwaninsight.org/2026/02/25/what-about-trans-rights-taiwans-ongoing-struggle-for-self-id/.
30. Yo-Ling Chen, 'Civil Society Groups Criticize Continued Attempts to Remove Transgender Draft Exemptions', New Bloom Magazine, 31 March 2026, https://newbloommag.net/2026/03/31/transgender-draft-exemptions/.
31. Fuentes Carreño, 'Mei-Ying Juan and Sebastian Lin: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
32. Amnesty International, Pursuing Substantive Equality: A Human Rights Analysis of Anti-Discrimination Draft Bill in Taiwan, ASA 38/0108/2025 (Amnesty International, 2025), https://www.amnesty.tw/sites/default/files/news/files/Pursuing%20Substantive%20Equality%20A%20Human%20Rights%20Analysis%20of%20Anti-Discrimination%20Draft%20Bill%20in%20Taiwan%20(ASA3801082025).pdf; National Human Rights Commission, Taiwan, 'National Human Rights Commission (NHRC) Opinions and Recommendations Regarding the Executive Yuan's Anti-Discrimination Law Draft Bill Announced on May 2, 2024', National Human Rights Commission, Taiwan, 18 April 2025, https://nhrc.cy.gov.tw/en-us/News_Content.aspx?n=9897&s=7436.
33. Taiwan Tongzhi (LGBTQ+) Hotline Association and Taiwan Equality Campaign, '2023年台灣同志（LGBTQ+）職場現況調查 [2023 Taiwan LGBTQ+ Workplace Status Survey]'.
34. Taiwan Tongzhi (LGBTQ+) Hotline Association and Taiwan Equality Campaign, '2023年台灣同志（LGBTQ+）職場現況調查 [2023 Taiwan LGBTQ+ Workplace Status Survey]'.
35. Acronyms through this report may not be consistent between each other. This responds to the sampled data in each source that is cited, or institutional names already in place. However, whenever talking through the Open for Business voice, we will refer to LGBTQ+.
36. Taiwan Tongzhi (LGBTQ+) Hotline Association and Taiwan Equality Campaign, '2023年台灣同志（LGBTQ+）職場現況調查 [2023 Taiwan LGBTQ+ Workplace Status Survey]'.
37. Jennet Achyldurdyyeva et al., 'Understanding LGBT Individuals' Employment Environment in Taiwan: A Relational Framework Perspective', Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal 42, no. 5 (2021): 656–84, https://doi.org/10.1108/EDI-02-2020-0042.
38. Fuentes Carreño, 'Mei-Ying Juan and Sebastian Lin: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
39. Taiwan Tongzhi (LGBTQ+) Hotline Association and Taiwan Equality Campaign, '2023年台灣同志（LGBTQ+）職場現況調查 [2023 Taiwan LGBTQ+ Workplace Status Survey]', 21.
40. Ilan H. Meyer, 'Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence.', Psychological Bulletin 129, no. 5 (2003): 674–97, https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674.
41. Mu-Hong Chen et al., 'Poor Mental Health among Taiwanese People Experiencing the Public Debates on and Referendums for Same-Sex Marriage: A Facebook Online Survey', Journal of the Formosan Medical Association 120, no. 4 (2021): 1069–79, https://doi.org/10.1016/j.jfma.2020.10.027.
42. Yu-Te Huang and Zurong Liang, 'Effects of Same-Sex Marriage Legalization for Sexual Minority Men in Taiwan: Findings From a Prospective Study', International Journal of Public Health 67 (March 2022): 1604489, https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1604489.
43. Roberto Baiocco et al., 'Minority Stress, Resilience, and Health in Italian and Taiwanese LGB+ People: A Cross-Cultural Comparison', Current Psychology 42, no. 1 (2023): 104–15, https://doi.org/10.1007/s12144-021-01387-2; Yi-Lung Chen et al., 'Sexual Minority Stress, Intraminority Gay Community Stress, and Mental Health Problems Among Gay and Bisexual Men in Taiwan: A Mediation Analysis', Journal of Homosexuality 72, no. 12 (2025): 2466–80, https://doi.org/10.1080/00918369.2024.2431276; Te-Sheng Chang et al., 'Internalized Stigma and Depressive Severity in Taiwanese Gay Men: A Moderated Mediation Model of Resilience and Positive Identity', Archives of Psychiatric Nursing 58 (October 2025): 151963, https://doi.org/10.1016/j.apnu.2025.151963; Chih-Wei Hsu et al., 'Mortality among Transgender Persons: A Taiwan Matched-Population and Sibling-Comparison Cohort Study', The Lancet Regional Health - Western Pacific 64 (November 2025): 101715, https://doi.org/10.1016/j.lanwpc.2025.101715.
44. Yun-Hsiang Tien and Jingchi Huang, 'Workplace Inclusivity, Social Support, and Mental Health of Taiwanese LGBTI + Employees among Different Relationship Status Groups', Archives of Public Health 83, no. 1 (2025): 257, https://doi.org/10.1186/s13690-025-01744-8.
45. Yu-Ling Chen et al., 'Changes in Employment Status and Income before and after Newly Diagnosed Depressive Disorders in Taiwan: A Matched Cohort Study Using Controlled Interrupted Time Series Analysis', Epidemiology and Psychiatric Sciences 32 (June 2023): e41, https://doi.org/10.1017/S2045796023000562.

46. World Health Organization, 'Global Health Estimates: Leading Causes of DALYs', World Health Organization, 2024, https://www.who.int/data/gho/data/themes/mortality-and-global-health-estimates/global-health-estimates-leading-causes-of-dalys.
47. Global Burden of Disease Collaborative Network, 'Global Burden of Disease Study 2023 (GBD 2023) Results', Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME), 2024, https://vizhub.healthdata.org/gbd-results/.
48. International Monetary Fund, 'World Economic Outlook (April 2026) - GDP per Capita, Current Prices', April 2026, https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPDPC@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD.
49. Wan-Chi Chen et al., 'Taiwan's LGB Demographics, Happiness, and Income', 5th ISA Forum of Sociology, July 2025, https://isaconf.confex.com/isaconf/forum2025/meetingapp.cgi/Paper/158411.
50. Peng-Wei Wang et al., 'Predictors of Depressive and Anxiety Symptoms among Lesbian, Gay and Bisexual Young Adult Individuals Experiencing the COVID-19 Pandemic: A Four-Year Follow-up Study', Journal of the Formosan Medical Association 123, no. 12 (2024): 1267–72, https://doi.org/10.1016/j.jfma.2024.02.013. The 53.2% is 358 of 673 respondents (143 new-onset and 215 persistent cases) scoring 20 or more on the 20-item CES-D at follow-up (August 2022 to May 2023); 289 of 673 (42.9%) did so at baseline (August 2018 to June 2019).
51. Susan C. Hu et al., 'Social-Economic Environments and Depressive Symptoms in Community-Dwelling Adults: A Multi-Level Analysis for Two Nationwide Datasets in Taiwan', International Journal of Environmental Research and Public Health 18, no. 14 (2021): 7487, https://doi.org/10.3390/ijerph18147487 (Table 1: 398 of 2,426 adults aged 20–44 scored 10 or more on the 10-item CES-D in the 2009 National Health Interview Survey). The age-specific prevalence rates (1,893 and 1,874 per 100,000 at ages 20–24 and 25–29), prevalent cases and DALYs of major depressive disorder in Taiwan are from the Global Burden of Disease Collaborative Network, 'Global Burden of Disease Study 2023 (GBD 2023) Results', Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME), https://vizhub.healthdata.org/gbd-results/ (both sexes, 2023; accessed 13 October 2026).
52. Christopher J. Cronin et al., Mental Health, Human Capital and Labor Market Outcomes, CINCH Working Paper Series no. 1704 (CINCH - Health Economics Research Center, 2017), https://doi.org/10.2139/ssrn.2896946.
53. Taiwan Centers for Disease Control, HIV/AIDS Monthly Report (August 2026) (Ministry of Health and Welfare, Taiwan, 2026), https://www.cdc.gov.tw/File/Get/7rnsYCvBRsnLmZdfwDiOiA.
54. Chen et al., 'Taiwan's LGB Demographics, Happiness, and Income'.
55. Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, 'Total Population', August 2026, https://eng.stat.gov.tw/Point.aspx?sid=t.9&n=4208&sms=11713.
56. Wei-You Li et al., 'Molecular Epidemiology of HIV-1 Infection among Men Who Have Sex with Men in Taiwan from 2013 to 2015', PLOS ONE 13, no. 12 (2018): e0202622, https://doi.org/10.1371/journal.pone.0202622; Corroborated in Sung-Hsi Huang et al., 'Forty Years of HIV Infection and AIDS in Taiwan: Reflection on the Past and Looking toward the Future', Journal of Microbiology, Immunology and Infection 58, no. 1 (2025): 7–16, https://doi.org/10.1016/j.jmii.2024.11.003.
57. Taiwan Centers for Disease Control, HIV/AIDS Monthly Report (August 2026); Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, 'Total Population'.
58. Global Burden of Disease Collaborative Network, 'Global Burden of Disease Study 2023 (GBD 2023) Results'.
59. IMF Datamapper, 'GDP per Capita, Current Prices', International Monetary Fund, 2026, https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPDPC@WEO. Converted throughout at NT 31.701 per USD (exchange rate as of April 13, 2026).
60. Taiwan Centers for Disease Control, HIV/AIDS Monthly Report (August 2026). Open for Business calculation from Taiwan Centers for Disease Control. The GBMSM share of cases is bounded below by 68.1% (cumulative reported cases to August 2026, which include 9,646 deaths and the 2003–2007 injecting-drug-use wave) and above by 84.0% (2025 diagnoses, reflecting the current composition of the epidemic). Applying each share and removing the cases that would be expected at general-population prevalence yields the range shown. Full derivation in the Methodology annex.
61. 愛滋防治國際研討會, '愛滋防治國際研討會 / Event Info', 2026, https://2026taiwanhivconference.com.tw/; Huang et al., 'Forty Years of HIV Infection and AIDS in Taiwan'; Taiwan Centers for Disease Control, 'Taiwan CDC Celebrates World AIDS Day with Drag Queens to Advocate "Breaking Myths and Staying True to Love"', 1 December 2025, https://www.cdc.gov.tw/En/Bulletin/Detail/uOTnLjkHEf-bpRaCTGDLiQ?typeid=158; Lee Nian-Ting, '今年611人染愛滋！青壯年占8成 疾管署祭「買一送一」促篩檢', 工商時報 (Commercial Times), 4 September 2026, https://www.ctee.com.tw/news/20260904701003-431401.
62. Lee, '今年611人染愛滋！青壯年占8成 疾管署祭「買一送一」促篩檢'.
63. Taiwan Centers for Disease Control, HIV/AIDS Monthly Report (August 2026).
64. Tung Lo et al., 'Early HIV Diagnosis Enhances Quality-Adjusted Life Expectancy of Men Who Have Sex with Men Living with HIV: A Population-Based Cohort Study in Taiwan', Journal of Microbiology, Immunology, and Infection = Wei Mian Yu Gan Ran Za Zhi 57, no. 1 (2024): 85–96, https://doi.org/10.1016/j.jmii.2023.11.004.
65. 社團法人台灣露德協會, '【新聞稿】跨10年U=U後的歡喜與哀愁：愛滋感染者10年生活品質調查公布', 社團法人台灣露德協會, 20 December 2024, https://www.lourdes.org.tw/OnePage.aspx?mid=28&id=1202.
66. Tzy-Yu Yao et al., 'Disclosure Concerns and the Correlation Among Gay, Bisexual, and Other Men Who Have Sex With Men Living With HIV Receiving Antiretroviral Therapy in Taiwan', Health Services Insights 17 (January 2024): 11786329231224620, https://doi.org/10.1177/11786329231224620.
67. Yao et al., 'Disclosure Concerns and the Correlation Among Gay, Bisexual, and Other Men Who Have Sex With Men Living With HIV Receiving Antiretroviral Therapy in Taiwan'.
68. Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, Industry and Services Sector Earnings Statistics in January 2026 (Executive Yuan, Republic of China (Taiwan), 2026), https://ws.dgbas.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNDY0L3JlbGZpbGUvMTA4NTQvMjM1OTcyL2VuZXdzMTE1MDEucGRm&n=ZW5ld3MxMTUwMS5wZGY%3D; Directorate General of Budget, Accounting and Statistics, Manpower Survey Results in January 2026 (Executive Yuan, Republic of China (Taiwan), 2026), https://eng.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=2369&s=235903.

69. OECD, The Economic Case for Greater LGBTI+ Equality in the United States (OECD Publishing, 2024), https://doi.org/10.1787/5adfe3a5-en.
70. Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, 'Statistical Results of the 2013 Human Resource Utilization Survey', November 2023, https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=2799&s=232617.
71. Taiwan Tongzhi (LGBTQ+) Hotline Association and Taiwan Equality Campaign, '2023年台灣同志（LGBTQ+）職場現況調查 [2023 Taiwan LGBTQ+ Workplace Status Survey]'.
72. IMD World Competitiveness Center, 'Taiwan (Chinese Taipei)', 17 June 2026.
73. IMD World Competitiveness Center, 'Taiwan (Chinese Taipei)', 17 June 2026.
74. IMD World Competitiveness Center, Methodology and Principles of Analysis: IMD World Competitiveness Ranking 2026 (International Institute for Management Development (IMD), 2026), https://imd.widen.net/content/vnbypzrv1f/pdf/methodology-and-principles-wcc-2026.pdf.
75. IMD World Competitiveness Center, 'Taiwan (Chinese Taipei)', World Digital Competitiveness Ranking 2025, 17 June 2026, https://www.imd.org/entity-profile/taiwan-chinese-taipei-digital/.
76. Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, 'Statistics on the Number of Taiwanese Working Overseas in 2024', Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, R.O.C. (Taiwan), 19 November 2025, https://www.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=3602&s=235501; Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, Statistics on the Number of Taiwanese Working Overseas in 2023, Press Release (Executive Yuan, Republic of China (Taiwan), 2024), https://www.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=3602&s=234264.
77. Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, 111 Nian Taiwan Di Qu Guo Min Fu Hai Wai Gong Zuo Tong Ji [Statistics on the Number of Taiwanese Working Overseas in 2022], Press Release (Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, R.O.C. (Taiwan), 2023), https://www.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=3602&s=232723; Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, Statistics on the Number of Taiwanese Working Overseas in 2023.
78. Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, 'Statistics on the Number of Taiwanese Working Overseas in 2024'.
79. Matthew Strong, 'Record Number of Taiwanese Head to US for Work', Taiwan News, 19 November 2025, https://www.taiwannews.com.tw/news/6248090.
80. Fuentes Carreño, The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Hong Kong.
81. Noa Wynn, 'Behind the Headlines: The Story Behind Taiwan's Quiet Talent Exodus', Global Taiwan Institute, 10 June 2026, https://globaltaiwan.org/2026/06/behind-the-headlines/.
82. Iris Po Yee Lo et al., 'The Cross-Regional Impact of Taiwan's Same-Sex Marriage Legalisation: The Queer Economy of Welfare Mix', Social Policy and Society 23, no. 2 (2024): 477–92, https://doi.org/10.1017/S1474746424000083.
83. Michael K. Lavers, 'Nepalese Supreme Court Issues Landmark Marriage Equality Ruling', Washington Blade, 23 June 2026, https://www.washingtonblade.com/2026/06/23/nepalese-supreme-court-issues-landmark-marriage-equality-ruling/.
84. Taiwan News and CNA, 'Number of Foreign Graduates Staying for Jobs Surges', Taipei Times, 15 August 2026, https://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2026/08/15/2003862542; Min-ya Chao and Lin Ko, 'Foreign Graduates Staying in Taiwan for Jobs Surge under New Policy', Focus Taiwan, 14 August 2026, https://focustaiwan.tw/business/202608140013.
85. KPMG, 'Taiwan – Expanded Eligibility and New Benefits Under Foreign Professionals Act Amendments', GMS Flash Alert, nos 2026–009 (January 2026), https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmgsites/xx/pdf/2026/01/fa26-009.pdf.coredownload.pdf.
86. Fuentes Carreño, 'Mei-Ying Juan and Sebastian Lin: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
87. Taiwan Employment Gold Card Office, '2026/JUN Cumulative Number of Employment Gold Card Issuance', National Development Council, 30 June 2026, https://goldcard.nat.gov.tw/en/news/2026-jun-cumulative-number-of-employment-gold-card-issuance/.
88. Envoy Global, 'Taiwan Updates Talent Act for 2026', Envoy Global, Inc., 5 January 2026, https://www.envoyglobal.com/news-alert/taiwan-updates-talent-act-for-2026/; Executive Yuan, R.O.C. (Taiwan), 'Amendments to the Act for the Recruitment and Employment of Foreign Professionals', 9 June 2025, https://english.ey.gov.tw/News3/9E5540D592A5FECD/ed99596c-6996-4e41-bccd-e8b4977ab592; Taiwan Employment Gold Card Office, 'Now That I Have Obtained the Employment Gold Card, How Do I Apply for an ARC for My Spouse of the Same Sex?', 2026, https://goldcard.nat.gov.tw/en/faq/now-that-i-have-obtained-the-employment-gold-card-how-do-i-apply-for-an-arc-for-my-spouse-of-the-same-sex/.
89. Billy Wu, 'Can Taiwan Keep the Talent It Invites?', Taipei Times, November 2025, https://www.taipeitimes.com/News/feat/archives/2025/11/21/2003847565.
90. Nai-wen Chang, '95.6% of Office Workers Want to Change Jobs after the New Year! A 17-Year High, with over 80% Considering Working Overseas', NOWnews Today's News, 23 January 2026, https://www.nownews.com/news/6779120.
91. 陳素玲, '國內失業率26年最低 海漂族66萬人卻創新高', 104職場力, 2026, https://blog.104.com.tw/the-number-of-people-working-overseas-has-reached-a-new-high/.
92. Wynn, 'Behind the Headlines'.
93. American Chamber of Commerce in Taiwan, 2026 Business Climate Survey Report (AmCham Taiwan, 2026), 8, https://amcham.com.tw/wp-content/uploads/2026/01/2026_BCS_final.pdf.
94. American Chamber of Commerce in Taiwan, 2026 Business Climate Survey Report, 2.
95. IMD World Competitiveness Center, IMD World Talent Ranking 2025 (IMD - International Institute for Management Development, 2025), 15, https://imd.widen.net/content/eaznvosueg/pdf/WCC-WTR-2025.pdf.

96. Global Entrepreneurship Monitor, 'Taiwan #3 Worldwide in GEM National Entrepreneurship Context Index Thanks to Strong Results on Government Policy', Global Entrepreneurship Monitor News, 2023, https://www.gemconsortium.org/news/taiwan-%233-worldwide-in-gem-national-entrepreneurship-context-index-thanks-to-strong-results-on-government-policy.
97. GEM, Global Entrepreneurship Monitor 2025/2026 Global Report: From Uncertainty To Opportunity.
98. Fuentes Carreño, 'Mei-Ying Juan and Sebastian Lin: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
99. Miguel A. Fuentes Carreño, 'Jay Lin: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan', (Taipei), 9 July 2026, Online.
100. Fuentes Carreño, 'Mei-Ying Juan and Sebastian Lin: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
101. Fuentes Carreño, 'Jay Lin: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
102. Open for Business calculations from the harmonised panel data. Taiwan's IMD Talent score was 74.3 in 2013 and 72.0 in 2025 (0–100 scale), within a 68–74 band throughout; its IMD World Competitiveness score rose from 85.2 in 2013 to 93.7 in 2025 (and 94.3 in 2026). For the full analysis, please go to the Methodology section, table M2.
103. IMD World Competitiveness Center, 'Taiwan (Chinese Taipei)', 17 June 2026.
104. Central News Agency, 'Taiwan Ranks No. 3 in Ratio of R&D Spending to GDP in 2023', Overseas Community Affairs Council News, September 2025, https://www.ocac.gov.tw/OCAC/Eng/Pages/Detail.aspx?nodeid=329&pid=78934030.
105. Jane Rickards, 'Addressing Taiwan's AI Workforce Shortfall', Taiwan Business TOPICS, October 2024, https://topics.amcham.com.tw/2024/10/addressing-taiwans-ai-workforce-shortfall/.
106. Claire, '104 人力銀行導入 AI！求職者面試機率升 3.2 倍、履歷製作時間短 73%', INSIDE 硬塞的網路趨勢觀察, 24 September 2025, https://www.inside.com.tw/article/39657-ai-recruitment-104.
107. Robert Walters Taiwan, Taiwan's Talent Market: The New Rules of Competition, Whitepaper (Robert Walters, 2026), https://www.robertwalters.com/content/dam/robert-walters-redesign/country/taiwan/files/from-structural-change-to-the-new-rules-of-competition.pdf.
108. Robert Walters Taiwan, Taiwan's Talent Market: The New Rules of Competition.
109. Longsheng Li, 'How to Attract and Retain Generation Z?', Ministry of Economic Affairs Industry Talent Development Information Network, November 2024, https://ipd.nat.gov.tw/italent/ePaperD/34/ePaper20241100005.
110. Fuentes Carreño, 'Mei-Ying Juan and Sebastian Lin: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
111. Juan Mei-Ying and Sebastian Lin, 'Richard Liao: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan', (Taipei), 1 July 2026, Online.
112. Juan Mei-Ying and Sebastian Lin, 'Peter J. Dernbach: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan', (Taipei), 14 July 2026, In office.
113. Central News Agency, 'Taiwan Ranks No. 3 in Ratio of R&D Spending to GDP in 2023'.
114. Focus Taiwan, 'Taiwan's R&D Spending Tops NT$1 Trillion in 2024', 僑新聞 OCAC NEWS, 3 November 2025, https://ocacnews.net/article/412102.
115. Focus Taiwan, 'Taiwan's R&D Spending Tops NT$1 Trillion in 2024'.
116. Taiwan Intellectual Property Office, 2025 TIPO Annual Report: IPR Applications, Annual Report (Taiwan Intellectual Property Office (TIPO), 2025), https://www.tipo.gov.tw/wSite/public/Attachment/007/f1781659866238.pdf.
117. 劉千綾, '2024 年專利百大，台積電連九年奪冠、鴻海成長最多', TechNews 科技新報, 15 February 2025, https://finance.technews.tw/2025/02/15/113-years-of-patent-100-tsmc-won-the-championship/.
118. American Chamber of Commerce in Taiwan, 2026 Business Climate Survey Report, 4.
119. Fatmy et al., 'LGBTQ-Friendly Employee Policies and Corporate Innovation'.
120. Open for Business, Investor Guide to LGBTQ+ Inclusion. Enhancing Business Performance through LGBTQ+ Inclusive ESG Strategies (Open for Business, 2024), https://static1.squarespace.com/static/68556a4967988c67bc81dd79/t/68d6db80a6aa9f229294654a/1762857499218/Investor%2BGuide%2B2024.pdf.
121. Vu, 'Linking LGBT Inclusion and National Innovative Capacity'.
122. Directorate General of Budget, Accounting and Statistics (DGBAS), 'GDP'.
123. National Development Council, Ten AI Initiatives Promotion Plan (2025–2028), Government Policy Plan (Executive Yuan, Republic of China (Taiwan), 2026), https://www.ndc.gov.tw/en/Content_List.aspx?n=E738D6D7DD31163F; B. Ngoc Jade Nguyen, 'Exploring Taiwan's Artificial Intelligence Discourse: Insights from Causal Layered Analysis', Journal of Futures Studies, 2024, https://jfsdigital.org/exploring-taiwans-artificial-intelligence-discourse-insights-from-causal-layered-analysis/.
124. Laney Zhang, 'Taiwan: New Law Establishes Basic Framework on Artificial Intelligence', 7 May 2026, https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2026-05-07/taiwan-new-law-establishes-basic-framework-on-artificial-intelligence.
125. White et al., 'The Global AI Index: The First Index to Benchmark Nations on Their Investment, Innovation and Implementation of Artificial Intelligence'.
126. Two of the world's largest AI economies, the United States and China, sit at the extreme end of every one of these measures while scoring only middling on legal inclusion. We tested them as outliers, and found a stronger argument towards the association of both variables, which are explained in the Methodology section.
127. 104 Corporation, '104 Job Bank - Hiring, Recruiting, Resume Search', 104 Corporation, 2026, https://vip.104.com.tw/preLogin/englishIntro.
128. 彭慧明, '一零四進擊 推 AI 媒合人才', 經濟日報, 25 September 2025, https://money.udn.com/money/story/5710/9027239; Claire, '104 人力銀行導入 AI！求職者面試機率升 3.2 倍、履歷製作時間短 73%'.
129. 許若茵, '強化營運體質！近8成企業導入AI 3大職位超搶手', NOWnews今日新聞, 30 May 2025, https://www.nownews.com/news/6689465.
130. Kyra Wilson and Aylin Caliskan, 'Gender, Race, and Intersectional Bias in Resume Screening via Language Model Retrieval', version 3, preprint, arXiv, 2024, https://doi.org/10.48550/ARXIV.2407.20371.

131. Sugat Chaturvedi and Rochana Chaturvedi, 'Who Gets the Callback? Generative AI and Gender Bias', arXiv:2504.21400, preprint, arXiv, 30 April 2025, https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.21400.
132. Virginia K. Felkner et al., 'WinoQueer: A Community-in-the-Loop Benchmark for Anti-LGBTQ+ Bias in Large Language Models', arXiv:2306.15087, preprint, arXiv, 17 October 2024, https://doi.org/10.48550/arXiv.2306.15087.
133. 104 Job Bank, 2026 人資 F.B.I. 研究報告：人才最新趨勢、HR操作痛點、AI工具使用觀察 [2026 HR F.B.I. Research Report], Research Report (104 Job Bank (一零四資訊科技股份有限公司), 2026), https://blog.104.com.tw/wp-content/uploads/2026/07/30155822/2026%E5%B9%B4%E4%BA%BA%E8%B3%87FBI%E8%AA%BF%E6%9F%A5__104%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E9%8A%80%E8%A1%8C.pdf.
134. Taiwan Tongzhi (LGBTQ+) Hotline Association and Taiwan Equality Campaign, '2023年台灣同志（LGBTQ+）職場現況調查 [2023 Taiwan LGBTQ+ Workplace Status Survey]'.
135. Laws & Regulations Database of The Republic of China (Taiwan), 'Personal Data Protection Act', 11 November 2025, https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=I0050021.
136. Nenad Tomasev et al., 'Fairness for Unobserved Characteristics: Insights from Technological Impacts on Queer Communities', Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society (New York, NY, USA), AIES '21, 30 July 2021, 254–65, https://doi.org/10.1145/3461702.3462540.
137. 陳冠勳 and 邱福財, '跨性別者免術換證再勝訴 新北中和戶所：研議是否上訴 [Transgender Individual Wins Lawsuit Again for Gender Marker Change Without Surgery; New Taipei Zhonghe Household Registration Office Considers Appeal]', 公視新聞網 PNN, 16 July 2026, https://news.pts.org.tw/article/817986; 中央通訊社, '戶政認性別變更須手術證明 法院判原告勝訴可女變男 [Household Registration Office Required Surgical Proof for Gender Change; Court Rules in Favor of Plaintiff Allowing Female-to-Male Transition]', 中央社 CNA, 30 May 2024, https://www.cna.com.tw/news/asoc/202405300303.aspx. At the time of the July 2026 ruling, at least thirteen further cases were in administrative appeal or litigation.
138. Huang Jingwen, 'Top 10 highest-paying semiconductor jobs revealed, with the number one job offering an average annual salary approaching NT$1.8 million! One person can be assigned five jobs; even those in administrative fields can apply', Business Today, 28 July 2025, https://www.businesstoday.com.tw/article/category/183034/post/202507280012/.
139. 104 人力銀行, 2025 人資 F.B.I. 報告, Research Report (104 人力銀行, 2025), https://blog.104.com.tw/wp-content/uploads/2025/07/17145112/2025.104.HR_.FBI_.pdf.
140. E. Glen Weyl et al., 數位 Plurality: The Future of Collaborative Technology and Democracy (Independently published, 2024).
141. Artificial Intelligence Evaluation Center, 'Background - Artificial Intelligence Evaluation Center (AIEC)', 2025, https://www.aiec.org.tw/en/web/guest/background; Ministry of Digital Affairs, 'Utilizing AI to Enhance Information Integrity Citizens' Deliberative Assembly', Ministry of Digital Affairs, Executive Yuan, Republic of China (Taiwan), May 2024, https://moda.gov.tw/en/major-policies/alignment-assemblies/2024-deliberative-assembly/1521.
142. Ministry of Digital Affairs, 'Utilizing AI to Enhance Information Integrity Citizens' Deliberative Assembly'.
143. 104職場力, 'HR用AI篩履歷有觸法風險嗎？解析企業招募的AI隱性地雷', 104資訊科技, 12 March 2026, https://blog.104.com.tw/hr-ai-resume-screening-legal-risks/.
144. Abe Sung and Eddie Hsiung, 'Trends and Developments: Artificial Intelligence 2026 - Taiwan', in Global Practice Guides: Artificial Intelligence 2026 (Chambers and Partners, 2026), https://practiceguides.chambers.com/practice-guides/artificial-intelligence-2026/taiwan/trends-and-developments.
145. 中央通訊社, '勞動部研擬事業單位導入AI指引 降低歧視護勞權 [Ministry of Labor Drafts AI Integration Guidelines for Enterprises to Reduce Discrimination and Protect Labor Rights]', 中央社 CNA, 23 March 2026, https://www.cna.com.tw/news/ahel/202603230198.aspx; 歐芯萌, '勞動部研擬勞資AI指南 5大原則預計年底出爐 [Ministry of Labor Drafts Labor-Management AI Guidelines; 5 Core Principles Expected by Year-End]', 經濟日報 (Economic Daily News), 6 September 2026, https://udn.com/news/story/7238/9736912.
146. Tim Hickman et al., 'EU AI Omnibus Enters into Force, Amending the AI Act', White & Case LLP, 4 August 2026, https://www.whitecase.com/insight-alert/eu-ai-omnibus-enters-force-amending-ai-act.
147. Miguel A. Fuentes Carreño, 'Audrey Tang: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan', (Taipei), 9 July 2026, Written.
148. András Tilcsik, 'Pride and Prejudice: Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States', American Journal of Sociology 117, no. 2 (2011): 586–626, https://doi.org/10.1086/661653.
149. Erin Winick, 'Amazon Ditched AI Recruitment Software Because It Was Biased Against Women', MIT Technology Review, October 2018, https://www.technologyreview.com/2018/10/10/139858/amazon-ditched-ai-recruitment-software-because-it-was-biased-against-women/.
150. Hua Sun and Lei Gao, 'Lending Practices to Same-Sex Borrowers', Proceedings of the National Academy of Sciences 116, no. 19 (2019): 9293–302, https://doi.org/10.1073/pnas.1903592116.
151. Morgan Klaus Scheuerman et al., 'How Computers See Gender: An Evaluation of Gender Classification in Commercial Facial Analysis Services', Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction 3, no. CSCW (2019): 144:1-144:33, https://doi.org/10.1145/3359246; Fuentes Carreño, 'Audrey Tang: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
152. Fuentes Carreño, 'Audrey Tang: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
153. Ministry of Digital Affairs, 'Utilizing AI to Enhance Information Integrity Citizens' Deliberative Assembly'.
154. Fuentes Carreño, 'Audrey Tang: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
155. Tang refers to how deliberation led to pass a legalization bill that exempted kin from the same-sex marriage process, as some family members could be opposing it. So allowing marriage 'by law' without including 'in-laws' was part of the government system to adapt in conflict resolution. See: Audrey Tang et al., 'The Life of a Digital Democracy', in Plurality: The Future of Collaborative Technology and Democracy (GitHub, 2024), https://plurality.net/read/2-2/.
156. Mei-Ying and Lin, 'Peter J. Dernbach: The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Taiwan'.
157. World Bank, The Economic Cost of Exclusion Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics in the Labor Market in Brazil (World Bank, 2026), https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/658cf2ab-06ad-464b-ab54-83c3f37157df/content.

免責聲明
本報告由 Open for Business 編製，僅供資訊參考之用。儘管本報告係根據被認為可靠且準確的資料來源、資訊及系統編製，所有內容仍均依「現狀」提供。本報告所載資訊僅供參考，雖然在出版時被認為正確，但不能取代適當的法律或財務專業建議、針對特定議題的深入研究，或專業判斷。

Open for Business、其聯盟合作夥伴、本報告的撰稿人，以及 Open for Business 研究諮詢委員會成員，均未曾且不會對本報告所載資訊進行查證。對於任何人因使用本報告所獲得的結果，或依據本報告所載資訊或數據，而做出的任何決定或採取的任何行動，上述各方在任何情況下均不承擔責任。本報告作者及所有內容貢獻者，均不對本報告所載資訊的準確性或完整性作出任何明示或默示的聲明或保證，亦不承擔任何相關責任。本報告所表達的意見僅代表編輯團隊的觀點，不代表 Open for Business 或任何支持該聯盟之企業的官方立場。

本免責聲明以英格蘭及威爾斯法律為準據法，並依該法律進行解釋。凡因本免責聲明所生或與之相關的任何爭議，均由英格蘭法院享有專屬管轄權。

Open for Business 為 Open For Business Limited 的營運名稱。Open For Business Limited 是一家於英格蘭及威爾斯註冊的保證有限公司（公司註冊編號：11717349），同時也是註冊慈善機構（慈善機構註冊編號：1184327）。

聯絡方式：info@open-for-business.org
更多資訊：open-for-business.org


Open for
Business