

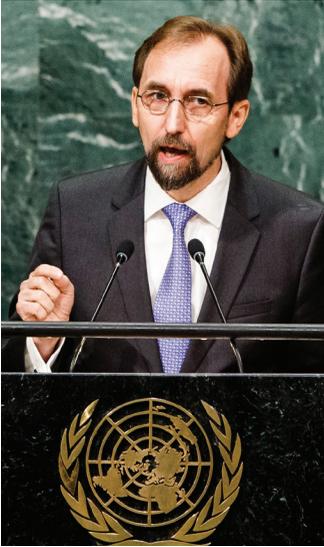
解决歧视女同性恋、男同性恋、双性恋、 跨性别以及间性（LGBTI）人群的问题 企业行为准则

简述



联合国
人权

高级专员办事处



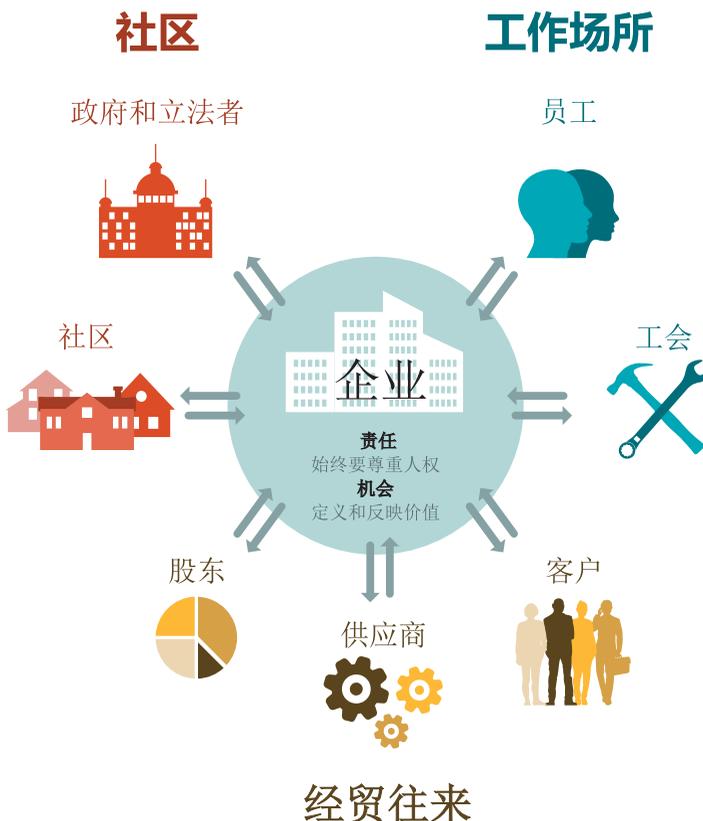
“如果要在全球范围内促进女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别以及间性人的平权进程，企业不仅需要履行其人权职责，还应当成为变革的积极推动者。”

扎伊德·拉阿德·侯赛因
联合国前人权事务高级专员

导言

联合国人权办公室制定了五项行为准则，帮助工商企业解决对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别以及间性者（LGBTI）的歧视问题。

这些准则是在《联合国工商企业与人权指导原则》的基础上，并听取了多个领域数百家企业的反馈意见后，与人权和工商业研究所合作研究制定的。



本行为准则也对企业的进一步参与提出了建议，指出企业在其业务所在地区为促进更广泛范围内的积极社会变革做出贡献的种种机会。

挑战

在过去十年中，世界上各地数百万女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别以及间性人（LGBTI）群体的生存环境得到了很大的改善，这归功于很多法律改革，以及某些情况下社会态度的转变。但这些进展是片面的、不均衡的，部分国家和地区取得了重大胜利，但有些地区没有什么进展，甚至有些地区的状况比从前更糟了。目前，全球仍有73个国家把自愿的同性关系定义为犯罪，极少数国家在法律上承认跨性别人群的身份，仅有少数几个国家保护间性人群体的权利。大多数国家并没有足够的法律保护避免基于性取向或性别认同的歧视。研究表明，即使在LGBTI权益有显著改善的国家，LGBTI群体仍然面临很多困难，比其他人更容易在学校受到霸凌，在工作中遭遇不平等待遇，无法获取基本社会服务。

为什么要制定《行为准则》？

联合国在2000年发布了全球最大规模的企业可持续性倡议——《联合国全球契约》。在2011年，联合国人权理事会年签署了《联合国工商业与人权指导原则》，明确每个企业都有尊重人权和应对因企业经营对人权造成的任何不良影响的义务。

企业也有很多重要的机会倡导多元化和促进尊重与平等的文化。许多企业也发现，这样做能为企业自身带来经济效益——有助于招才纳贤、改善决策、提高客户和投资者的忠诚度。

人们逐渐意识到企业在遏制歧视和促进多元文化方面所能发挥的重要作用，许多企业也已经采取相关措施，将包容LGBTI群体的承诺付诸行动。即便如此，大部分企业才刚刚开始着手解决这些问题，经验不足并且缺乏有效方案。

《行为准则》旨在促进变革的进程。通过制定出企业可能并且应当采取的措施，保证工作场所的平等和应对更广泛社区中的歧视问题。

每个企业-无论规模，结构，行业或所在地-都有责任

如何使用《行为准则》？

联合国人权办公室鼓励：

- 企业认可、运用和参考这些准则，并倡导其他企业也运用这些标准；
- 民间组织和其他利益相关者将这些准则作为工具来评估和汇报企业

的相关承诺、政策和实践。

《行为准则》的内容是什么？

在任何时候

1. **尊重人权** 企业应该制定政策并尽职尽责执行，对负面影响及时补救，以确保LGBTI人群的人权得到尊重。企业还应建立相关机制监管和宣传其遵守人权准则的情况。



在工作场所

2. **消除歧视** 企业应保证在招聘、雇佣、工作环境、福利、尊重隐私以及处理骚扰事件方面不带歧视。
3. **提供支持** 企业需要提供一个积极和肯定的环境，让LGBTI员工有尊严，不受屈辱地工作。

经贸往来中

4. **避免其他人权侵犯** 企业不应歧视LGBTI供应商、经销商或客户，并应利用自身影响力来防止其商业合作伙伴的歧视和相关欺凌行为。

在社区中

5. **在公共领域行动** 我们鼓励企业在其业务涉及的国家为制止侵犯人权的行为做出贡献。在此过程中，企业应咨询当地的LGBTI社群，找到适合和可行的方式，比如公共宣传、集体行动、社群对话，为LGBTI组织提供帮助和挑战公权力滥用行为等。

想了解更多有关《行为准则》的信息:

请下载《行为准则》手册，该手册讨论了企业在促进LGBTI平等方面发挥更大作用的案例，并对各项准则做了详细介绍。了解如何利用《行为准则》为LGBTI人群在工作场所、经贸往来以及社区中赋能;
www.unfe.org/Standards

© 2023 联合国
全球保留所有权利

本简述中采用的名称和展示的材料不意味着联合国秘书处对任何国家、领土、城市或地区或其当局，或对其边界或国界划分表达了任何官方意见。