

# 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



联合国  
人权  
高级专员办事处



# 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



联合国  
人权  
高级专员办事处

本报告中引用的组织和公司的观点和立场并不当然反映联合国和/或联合国人权事务高级专员办事处的观点和立场，也不代表这些观点和立场获得了联合国和/或联合国人权事务高级专员办事处的认可。

本报告的非官方中文译本是由出色伙伴的工作人员和志愿者完成的（吴广章，出色伙伴家长社群运营官；路瑞海，北京出色伙伴召集人；段荣丰，出色伙伴筹资总监；郭海飞，北京出色伙伴文体活动负责人；杨楠/彭予兴/李一佳/阿青/张安宇/洪始元/杨沚芾/王鹏/谢惠/殷克剑/何旭伟/寒武/黄思恩，出色伙伴志愿者）。该组织对翻译的准确性承担全部责任。如对翻译有任何疑问，请与该组织联系。

英文原文发表出版于 2017 年，非官方中文译文于 2023 年出版。

**参与编写英文原版报告的团队包括：**

**萨利尔·特里帕蒂**

联合国人权与工商业研究所 全球事务高级顾问

**查尔斯·拉德克利夫**

联合国人权事务高级专员办事处纽约办公室  
前平等与反歧视主任

**法布里斯·胡达特**

联合国人权事务高级专员办事处纽约办公室 前人权干事

目录

3  
前提摘要

8  
行为准则

14  
背景

32  
附录/案例研究



“如果我们想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  
联合国人权事务高级专员

# 来自联合国高级专员的一封信

《联合国工商企业与人权指导原则》在企业如何尊重国际人权方面制定了明确的标准。《联合国全球契约》为企业履行并在社区中进一步推广这些标准提供了一个平台。

本行为准则以《联合国指导原则》和《联合国全球契约》为基础，为企业如何履行尊重每个人的权利的义务提供指导，其中也包括女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别以及间性人（LGBTI）群体的权利。想要达到这一要求，企业需要在工作场合中平等对待LGBTI人士，并全面检视供应链，确保能够解决每一个环节中存在的歧视问题。同时，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范围内的积极社会变革做出贡献的种种机会。

最开始想要建立本准则的想法，来源于我2016年在德国参加的达沃斯世界经济论坛的一个小组讨论。这一讨论是一场重要对话的转折点——这是一场期待已久的杰出工商业领袖和社会活动家之间关于企业能够并且应当采取什么样的实际措施——不止是倡导企业内部多元化和包容这类大公司都已经实施了的政策，尽管这些政策也非常重要——来解决LGBTI人群职场歧视问题的对话。

在过去的一年中，我们办事处与人权和工商业研究所一起，邀请欧洲、非洲、亚洲及美洲地区的企业家和民间社群代表开展了一系列的区域性协商会议。我们听取了与会者的经验和想法，很多这些经验和想法都反映在了您面前的这份准则当中。感谢所有通过线上及线下参与了这些活动的人。

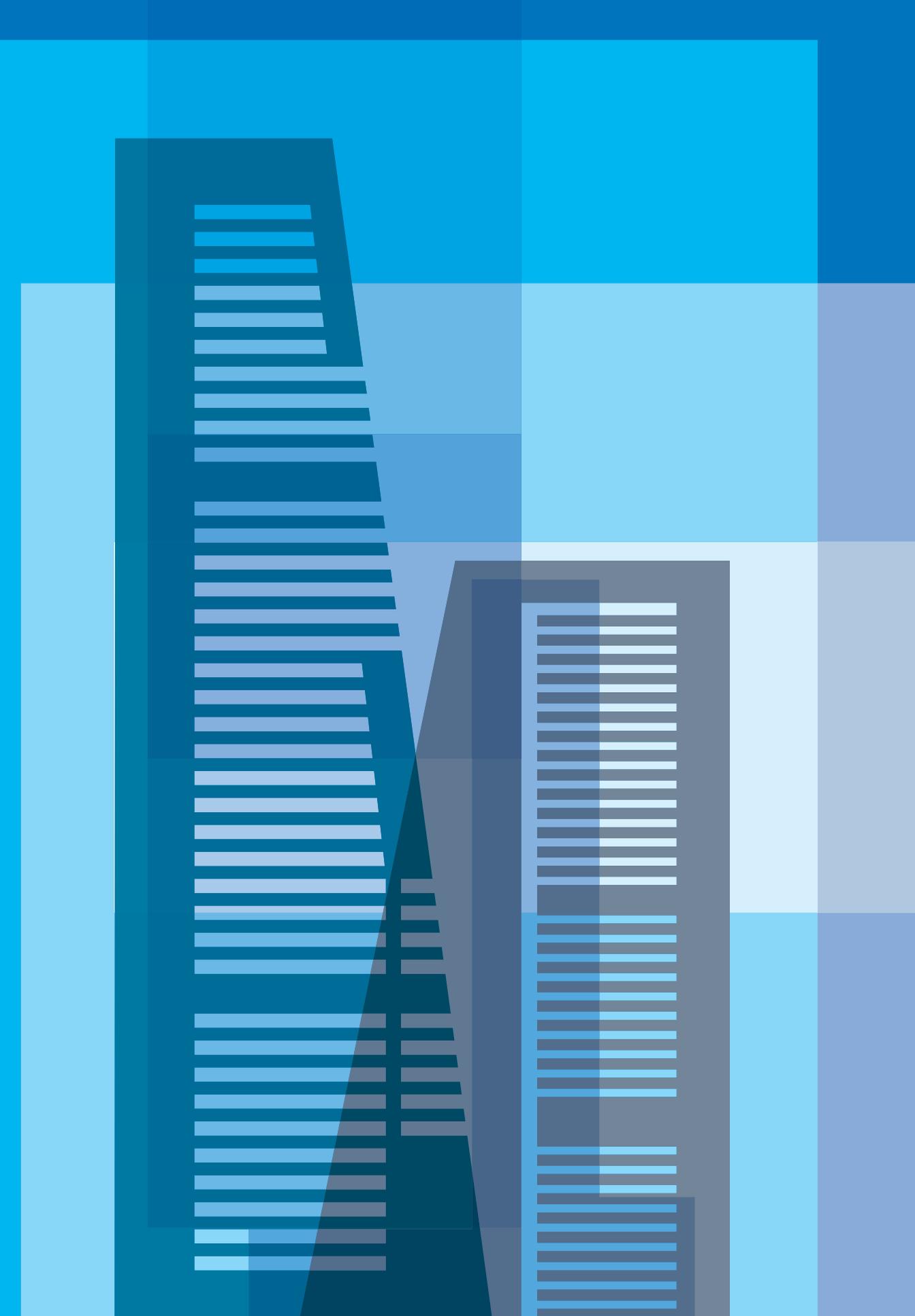
企业的参与可以加快改变的步伐。全世界大大小小的公司，无论是本地还是跨国企业，都有机会用他们的影响力以及与本地各利益相关者的关系来进一步推动LGBTI群体平等权利的发展。经验告诉我们，消除歧视，人人受益。

我认为，这本行为准则将进一步帮助企业将人权承诺转换成实际行动，并有机会扩大工商企业在消除全球歧视性问题方面发挥的重要作用。



联合国人权事务高级专员办事处  
2017年9月

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范围内的积极社会变革做出贡献的种种机会。



## 前提摘要

在过去十年里，世界上许多地方数百万女同性恋、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，这都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，但一些地区没有进展，甚至有些地区的状况比从前更糟了。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群体仍然面对很多困难，比其他人更可能在学校受到霸凌，在工作中遭受不平等待遇，无法获取基本社会服务。

**不论规模、结构、部门和所处地区，企业都有责任遵守国际人权的规范，确保尊重包括LGBTI群体在内的每一个人的权利。**企业也有很多重要机会倡导多元化，并且促进在职场以及企业自身和商业伙伴所在地区的尊重与平等的文化。许多企业发现，积极地消除歧视并促进文化的多样性和包容性，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。

**联合国在2000年发布了世界上规模最大的企业责任倡议书——《联合国全球契约》，鼓励企业遵守基本的原则，为更可持续的以及更包容的全球经济做出贡献。**十年后，联合国人权理事会在2011年签署了《联合国工商业与人权指导原则》，明确每个企业都有义务尊重人权，并呼吁企业在避免侵犯人权的同时消除与企业相关的有关人权的不良影响。2015年，联合国成员国就17项可持续发展目标（SDGs）达成一致并作出“不让任何一个人掉队”的承诺。要想实现这些目标，包括解决社会和经济性歧视和边缘化问题，需要除了政府以外的民间组织和工商企业的共同努力才能实现。大部分企业才刚刚开始着手解决这些问题，所积累的经验和优秀方案还非常少。

大部分企业才刚刚开始着手解决这些问题，所积累的经验和优秀方案还非常少。

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，经验不足并且缺乏强力和有效方案，尤其是鉴于目前的环境对LGBTI群体还充满敌意。总体来说，企业的做法往往是临时的、不一致的。有一部分跨国公司在本土的LGBTI平权方面做得很好，但在国外的表现却不尽人意。其他公司能在相对宽松的大环境中发声，却在保护LGBTI个体群体权利较少甚至缺失的环境中无所作为。还有一些企业虽然制定了相关政策来保护女同性恋、男同性恋以及双性恋群体，但缺乏保障跨性别和间性人权利的措施。

下文将对《行为准则》做简要介绍，并将在之后的章节中对该准则详细阐述，为企业提供实际的指导，让其在职场、贸易和社区中尊重和支持LGBTI人群的权利提供保护和支持。联合国人权办公室联合人权与工商业研究所，以2016年和2017年在孟买、纽约、坎帕拉和布鲁塞尔举行的一系列区域性协商会议的成果为基础，编制了这份准则。这份准则旨在鼓励企业检视现有政策和做法，并制定新的尊重且促进LGBTI群体人权的规章制度。

本准则内容以现行国际人权法规为标准，且符合《联合国工商业与人权指导原则》要求。本准则有丰富的实际经验基础，参考了许多合规企业已采取的有效做法。准则也提出了一些企业可以也应当实行的措施，使企业的政策和规定与现行人权要求保持一致。准则认可因为LGBTI群体中个体以及环境的多样性而需要采取更加注意细微差别以及不同的方法的需要。最后，本准则的目标是促进企业与其众多利益相关方（从员工到客户、供应商、股东、社区、政府、立法者和工会）就维护LGBTI群体权利的沟通和互动，因为只有所有层面的所有成员都参与进来，平权运动才能顺利地推动。

本准则内容以现行国际人权法规为标准，且符合《联合国工商业与人权指导原则》要求。

## 五项行为准则

### 任何时候

- 1 尊重人权。**所有企业都有义务在经营与贸易的过程中尊重包括LGBTI人群在内的人权。企业应该制定政策并尽职尽责执行，且当其决策或活动已经侵犯到他人基本人权时，减轻或纠正其影响。企业还应建立相关机制用于监管及宣传其遵守人权准则的情况。如果处于LGBTI人权侵权行为频发的地区，包括实行歧视性法案和法规的国家，企业则更应当尽一切可能确保做到尊重LGBTI人群的人权。

### 工作场合

- 2 消除歧视。**公司员工以及与企业有业务来往的人都不应受到歧视。企业应确保其在招聘、雇佣、工作环境、福利、尊重隐私以及处理骚扰事件方面公平公正，没有歧视。
- 3 提供支持。**LGBTI个人可能是雇员、经理、老板、顾客、社区成员以及其他各种身份，但他们中很多人都需要面对难以克服的障碍——在职场上不被接纳和不被包容。企业需要在其内部形成积极和肯定的氛围，能让其LGBTI员工有尊严、不受屈辱地工作。本准则要求企业在提供平等福利以外采取更多措施来确保其包容性，包括解决LGBTI人群在职场的具体需求。

### 经贸往来

- 4 避免其他人权侵犯。**企业应确保不歧视与其合作的LGBTI供应商或经销商，以及使用企业产品和/或服务的LGBTI客户。在开展业务时，企业还应该确保其商业合作伙伴不歧视LGBTI人群。当一个企业的商业伙伴歧视LGBTI人群时，企业应该用自身的影响力来避免此类事情再次发生。这意味企业在避免歧视以外，还要正面去解决因为其产品，服务或者业务关系中可能卷入针对LGBTI人群的暴力、霸凌、恐吓、虐待、怂恿暴力行为等其他问题。企业还应保证为LGBTI人群提供产品和服务。

## 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中用自己的影响力来制止侵犯人权的行为。在这个过程中，企业应该与当地的社区和组织积极协商，找到在法律法规以及现行做法有侵害LGBTI人权的情况下，企业可以采取的建设性方式。这些措施包括公共宣传、集体行动、开展社群对话，在资金上和物质上为推动LGBTI人群权利和挑战公权力滥用行为有效性或具体实施的机构提供资金和物质帮助。企业需要进行更广泛的自我审查，确保他们即使在侵犯人权行为频发的地区，包括在实施歧视性法律和法规的国家，也能够做到尊重LGBTI人群的权利。

上述准则旨在制定一系列的标准用于评估企业在解决歧视与侵犯LGBTI人群权利方面的作用，并支持企业的良好做法。联合国人权事务高级专员办事处鼓励企业认同、使用以及参考这些准则，并促使其他公司也使用这套规范。这本手册还鼓励民间团体以及其他利益相关者将这份准则当作工具，以评估和汇报企业在尊重LGBTI人群权利方面做出的相关承诺、政策和做法。

## 五项行为准则

任何时候

工作场合

经贸往来

社区

1. 尊重人权
2. 消除歧视
3. 提供支持
4. 制止其它侵犯人权的行为
5. 在公共领域作为

企业解决歧视女同性恋、男同性恋、  
双性恋、跨性别以及间性人问题的行  
为准则



## 任何时候

### 1 尊重人权

公司应依据《联合国工商企业与人权指导原则》，并在与工人及其代表、LGBTI组织以及其他利益相关方协商的基础上，制定适合其规模和实际情况的政策和流程，以确保尊重人权，包括LGBTI人群的权利：

- a **政策承诺**：公司应制定政策以履行其尊重人权的责任，并明确包括LGBTI人群的权利。
- b **尽职调查**：公司应尽职尽责明确、预防、减轻和承担因为其可能已经造成、参与或与其运营、产品和服务以及业务关系对LGBTI群体人权的任何实际或潜在负面影响。对任何此类实际或潜在不利影响的评估应与其所在国的利益相关方（在这种情况下，包括LGBTI组织）进行协商。公司应说明他们如何应对已确认的任何实际或潜在的不利影响。
- c **补救措施**：公司应努力消除可能造成或参与的任何不利人权影响，自行或与其他合法机构合作积极采取补救措施，包括为相关个人或社群建立和参与运营层面有效的申诉机制。此类机制应该合法、可获取、可预测、公平、透明、符合人权，能够持续学习并以参与和对话为基础。它们不应被用来削弱合法工会在解决劳资纠纷中的作用，也不应妨碍诉诸司法或其他非司法申诉机制。公司应确保申诉机制能解决与LGBTI人群有关的具体问题。强有力的申诉机制的一个基本要素是保护举报人。公司应利用其影响

力来影响和改变歧视LGBTI群体的业务伙伴或供应商的歧视性政策和做法。如果这些努力不符合相关标准，他们应考虑并评估终止与此类业务合作伙伴或供应商业务关系的影响，除非这样做本身可能会导致不利的人权影响。

## 工作场合

### 2 消除歧视

公司不应基于性取向、性别认同、性别表达或性特征歧视现有员工或将某些个人或群体列为潜在的歧视对象。

- a **招聘**：公司在招聘员工时应一视同仁，并向每个人提供相同的福利、薪水、培训或晋升机会，无论候选人的性取向、性别认同、性别表达或性特征如何，并在法律可行的情况下，在招聘信息中明确说明不因此歧视候选人。公司应采取措​​施确保LGBTI员工感到完全融入员工队伍，并防止他们被迫在员工队伍中透露或隐瞒他们的身份/状态。<sup>1</sup>在这方面，高层和中层管理人员在确保有效遵守公平招聘做法方面的作用至关重要。
- b **骚扰和歧视**：\* 公司应采取积极措施预防、保护和消除针对LGBTI个人的歧视、骚扰（外部或内部）和暴力。公司应制定举报流程，以防止和解决工作场合的骚扰和歧视，同时保护举报此类行为的人免遭报复。公司应采取措​​施通过与LGBTI员工沟通确定和应对安全问题，包括员工上下班和公司相关业务的安全，保护他们员工免受外部骚扰。

c **多元化意识**：公司应培训员工，尤其是管理人员，以提高对其对LGBTI人士所面临的人权问题的认识，并确保他们认识到根据公司政策，他们有责任尊重和<sup>维护</sup>LGBTI人士（包括同事）的权利。尤其是，企业应确保面向所有员工（无论其性取向、性别认同或性特征如何）的搬迁安置制度和措施都能有意识考虑LGBTI群体可能面临的任何风险或其他受到影响的<sup>权利</sup>。

d **扩大福利**：公司应将同样的福利扩大到员工的伴侣、配偶、子女或其他需要照顾的家人，无论其性取向、性别认同和表达或性别特征如何。

e **尊重隐私**：公司应尊重和支持所有人的隐私权，包括对与个人的性取向、性别认同、性别表达或性特征有关的任何信息保密，并且未经有关个人的明确授权，不向包括当局在内的第三方透露此类信息，数据加密在这方面至关重要。在努力消除工作场所的歧视时，公司应保护跨性别者和间性人在工作中的具体权利。在LGBTI社群中，政府和公司在对待跨性别和间性人方面做得不够。

公司应采取跨性别包容政策，包括承认跨性别员工、客户和其他利益相关者基于自我认同的性别身份，无论其反映在官方文件中与否。这还包括制定政策，要求公司员工尊重相关人员使用的姓名、代名词、专用语和性别。

公司应采取政策支持和保护正处于过渡期的跨性别员工的权利，包括修改公司记录并为经理和同事提供有关性别认同和表达的培训和指导的相关政策。

公司应确保其员工健康保险政策涵盖变性手术、治疗和支持。包容跨性别的其他重要方面包括为跨性别人士提供安全和非歧视性的洗手间和其他单一性别设施，以及非歧视性着装规范。公司应指定政策尊重间性人在工作中的权利，包括获得个人服务和使用更衣室、着装规范、卫生保健和就医方面的权利。

\*公司可以考虑的一些具体步骤包括：分析旅行风险、制定通勤政策以及对员工进行安全风险教育。在特殊情况下，公司可以考虑为LGBTI员工安排陪同人员。

### 3 提供支持

除了消除歧视和其他侵犯人权行为的政策外，公司还应采取积极主动的措施，在其组织内创造积极、肯定的环境，让LGBTI员工能够有尊严地工作。公司应支持LGBTI员工创建自己的非正式员工团体的活动，并为他们提供与任何其他团体相同的业余活动机会。支持LGBTI的政策至关重要，但要使其有效，吸引或留住LGBTI员工，公司应该采取具有高度可见度的积极做法。

## 经贸往来

### 4 防止其他侵犯人权的行

公司应识别、预防和减轻其所处特殊行业、当地环境或合作伙伴以及利益相关者中LGBTI群体面临的其他风险。在上述情形下，公司也应为员工和其他利益相关者提供安全举报投诉的机制，包括实名制和匿名两种方式的投诉渠道。除此之外，有记录表明，在学校、医院及诊所、拘留所以及执法和安全行动中，均存在针对LGBTI群体的暴力、酷刑和虐待，而媒体也同样记录了煽动仇恨和暴力的情况。

所有公司，尤其是发生过类似情况的公司或与这些公司的合作伙伴和利益相关者互动的公司，应评估他们是否因为其运营或业务关系造成或促成暴力、欺凌、恐吓、虐待、煽动暴力或其他针对LGBTI的侮辱行为，并采取切实措施预防和减轻此类风险。对其业务合作伙伴从事并非公司造成或促成但仍因为业务关系与其运营、产品或服务相关的侮辱行为，公司应利用其影响力进行制止。然而，适当的行动将取决于一系列因素，包括对相关实体的影响程度、与其关系对企业的重要性、侵犯人权的严重程度以及终止与实体本身的关系是否会产生对保护人权的不利后果。

如果员工的行为侵犯了他人人权，他们也应该被追究责任。公司不应基于性取向、性别认同和性特征向个人或团体拒绝提供产品或服务。公司应利用其影响力对供应商和合作伙伴可能有意或无意地歧视或以其他方式侵犯LGBTI群体权利的行为施加影响。在某些情况下，公司可以承担公共宣传的角色。作为一个重要的推动者，公司应积极支持合作伙伴和供应商，（包括在法律上不认可LGBTI权利的地区）一视同仁向LGBTI和招募他们的公司提供同等机会、产品和服务。

## 社区

### 5 在公共领域作为

公司无法单靠自己改变其经营所在地的社会环境。即便如此，公司也必须采取积极、肯定的措施，并在适当的机会下促进人权改善，利用其影响力在语言上和行动上捍卫人权。



#### 公众宣传

公司应与当地利益相关者协商，在适当的情况下有效地宣传其政策。公司还应在联合国工商业与人权工作组的指导和联合国人权高专办的支持下，在相关论坛上，例如年度商业与人权论坛，交流他们在这一领域的经验。



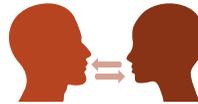
#### 集体行动

公司应与其他公司一起，与致力于促进LGBTI人士权利的当地组织协商，以便集体采取适当措施来挑战歧视性法律和做法。他们应该赞助当地包括青年中心、社区中心、倡导团体和慈善机构的LGBTI团体并与其合作。



#### 质疑和延迟执行滥用命令

公司应采取一切可用的法律措施，质疑、挑战、延迟和抵制执行可能导致侵犯人权的政府命令，包括侵犯LGBTI群体的人权。



#### 社会对话

公司及其组织应就与LGBTI员工权利相关的共同关心问题，与部门、地区和国家级别的工会进行谈判、协商和信息交流。

## 企业行为准则：解释性说明

- 1 这些准则反映了现有的国际人权规范。** 这些准则旨在为在一个或多个国家运营的大小国有和私营企业提供适用现行有关LGBTI群体权利的国际人权标准的指导，包括那些源自《世界人权宣言》以及反映在《联合国工商业与人权指导原则》的标准。
- 2 这些准则源于现行国际人权条约规定且国际上公认LGBTI人士有权享有的人权。** 公司有责任在任何情况下尊重所有人的所有人权，并应履行《联合国指导原则》中阐明的所有人权责任。由于LGBTI人士在不同程度上遭受歧视、暴力和相关的侵犯人权行为，因此需要特别注意以确保他们能够行使自身的权利。
- 3 本标准适用于所有工商企业，无论其规模、产业、地点、所有权和结构如何。** 在一些国家和地区，司法对LGBTI人士存在歧视，虽然在这些地区运营的跨国公司和其他公司在履行其尊重人权的责任方面面临着特定挑战，但是针对LGBTI人士的歧视在世界的每个地区和每个国家都存在，因此国际标准具有普适性。
- 4 为了使标准有效，每个行业都必须评估具体环境和国家的风险和影响，并相应调整其实施方法。** 该标准从广义上描述了公司应考虑的基本措施，以使其政策和实践与国际人权标准保持一致。标准还包括建议的可选措施，以促进平等和减轻污名，如果情况允许，可以采取这些措施。
- 5 在当地利益相关者指导下实施这些标准时，并尊重和理解当地情况，将减少公司采取无效或适得其反的举措的可能性。** 这可以通过积极促进当地利益相关者（包括LGBTI民间组织）的参与和决策权来实现。
- 6 在应用这些标准时，公司应采取细致和差异化的方法，并考虑到女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别和间性人分别面临的不同人权挑战。** LGBTI人士面临相同和不同的人权问题。在某些情况下，有些人可能会成为暴力和歧视性法律和做法特别针对的对象。虽然在许多国家，所有LGBTI人士都因为法律框架和相关保护方面的空白而面临挑战，但跨性别和间性人往往尤其容易受到影响——因为在大多数情况下，他们的人权问题很少受到关注。在公司制定和实施政策时，他们应该注意这些特殊性和LGBTI群体的多元化，这通常需要对LGBTI人群的每一特定群体采取不同的方法。公司还应考虑到LGBTI个人可能会受到多种形式的歧视——包括种族歧视，以及基于性别、年龄、民族、土著血统、宗教、健康、残疾和社会经济地位的歧视。
- 7 虽然鼓励公司在采取尊重和促进人权的行动时支持、认可和参考这些标准，但这些标准并没有提供监督其应用的机制。** 联合国人权高专办鼓励公司以及工会、民间社会组织、学术机构和其他利益相关者监测和评估表现，设定基准，明确并分享好的做法，并就可能采取的进一步措施进行对话，以便符合这些标准。

## 背景

本文探讨了公司在寻求履行职责并解决歧视 LGBTI 人士问题方面发挥更广泛作用时面临的挑战。

在这篇文章中，女同性恋、男同性恋、双性恋是指被同性吸引的个体；跨性别者指的是性别身份与出生时所具有的性别不同的个体，而间性人指的是其性别特征不符合典型的男性或女性身体二元观念的个体。虽然这些术语越来越广为人知，但在不同的地区和/或文化可能会使用不同的术语。

## 为什么需要行为标准？

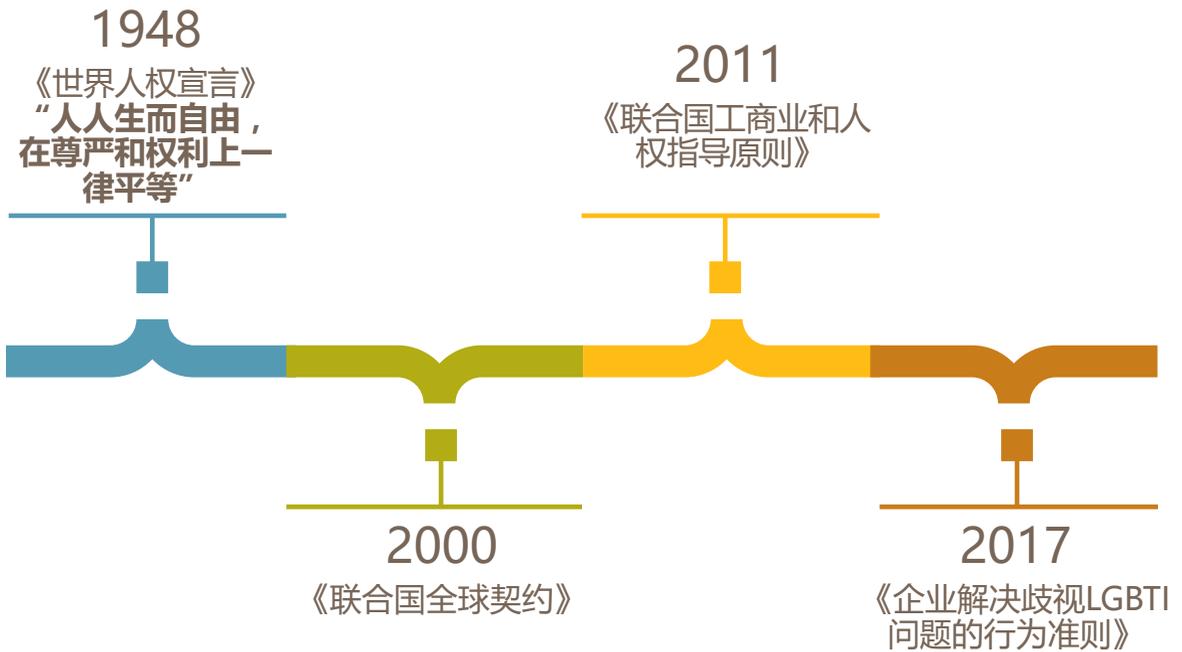
在过去十年里，全球对于针对LGBTI群体的暴力和歧视的严重性和普遍性的认识有所提高。在许多国家和联合国，制止这些恶意为日益成为讨论的焦点。已有100多个会员国接受了联合国建议，修订本国法律，并采取其他措施来保护LGBTI群体的权利。近年来，许多国家都实施了重要的法律改革：从废除歧视性刑法，到修改反歧视法律法规，以保护LGBTI群体免受不公平待遇。

然而，各国对LGBTI群体中个体的法律保护标准仍然存在巨大差异。仍有73个联合国成员国继续将同性关系定为犯罪，且许多国家将跨性别者定为犯罪。大多数成员国缺乏有效的保护措施避免因性取向而受到歧视的现象发生。只有少数国家仍然保护跨性别者的权利，极少数国家已经采取了措施保护间性人。而在少数几个国家中，政府仍然在采取各种措施，进一步限制LGBTI群体的权利，包括压制行动主义和禁止文化活动。对致力于尊重和支持人权的企业来说，无论他们是在一个司法管辖区与国际伙伴合作，还是跨越多个司法管辖区，这种法律框架和实践方面的明显差异都给企业带来了不少问题。

即使在法律框架更为进步的国家，根深蒂固的污名化和负面刻板印象导致对LGBTI群体的歧视仍持续存在于职场、商业环境和社群中。除了法律改革，实现对LGBTI群体的社会接纳和平等对待还需要更广泛的社会参与，其中至关重要是企业。

虽然政府负有尊重、保护和实现人权的主要义务，但企业在自身经营和商业关系中，也有独立的和辅助责任，去尊重人权。《世界人权宣言》<sup>4</sup>明确指出，每一个个人和社会的每一个机构都应积极地促进对人权的尊重。解决歧视问题并非国家的专职，作为社会机构，企业既有责任尊重人权，也有巨大的经济力量和影响力推动积极的变化。

## 商业行为准则 《人权宣言》进程



1948年，《世界人权宣言》获得通过，并成为国际人权法的重要组成部分。自《宣言》生效以来，成员国通过了两项主要公约（《公民权利和政治权利公约》与《经济、社会、文化权利公约》），以及一些在特定情况下保障人权的公约。

2000年，《联合国全球契约》（UN Global Compact）公布，规定了企业应遵守的九项原则（后来又增加了第十项原则），其中包括人权、劳动者权利、环境保护和反腐败。

2005年，约翰·鲁吉被任命为联合国秘书长人权与跨国公司及其他工商企业问题特别代表。

2011年，联合国人权理事会批准了《联合国工商业和人权指导原则》，该指导原则建立了保护-尊重-补救框架，根据该框架，国家有义务保护人权；企业有责任尊重人权；当权利受到侵犯时，获得补救是必不可少的。

## 《联合国工商业和人权指导原则》:对公司的影响

联合国人权理事会于2011年6月批准的《联合国工商业与人权指导原则》<sup>5</sup>是预防和应对与工商活动有关对人权产生不利影响风险的全球标准。该原则为公司提供了一个更好地理解其对人权的责任的框架，其责任包括预防和减轻因其活动的负面影响对人权造成的损害。尊重人权的责任是所有企业的全球预期行为标准，无论其经营区域，规模、所有权和结构或行业领域。

根据该指导原则，对于企业来说，尊重人权责任包含的具体内容是：

- 根据内外部专业意见制定一项人权政策，<sup>6</sup>并贯彻在业务政策和程序中。该政策报告应公开发布，获得企业最高层批准，且涵盖对个人和商业伙伴在人权问题方面的要求；
- 开展人权尽职调查：
  - 确认实际发生和潜在对人权的不利影响；
  - 整合内部相关职能和流程的调查结果；
  - 利用其在商业关系中的影响力，减少人权风险；
  - 监测处理侵犯人权措施的有效性；
  - 解释公司是如何应对对人权的影响的；
  - 采取纠正措施以减轻或消除公司造成的或助长对人权的不利影响；
  - 建立向所有工作人员公告的内部流程和程序，包括鼓励适当行为和禁止采取可能损害人权的行为。
- 在可能造成或助长不利人权影响的情况下，通过合法程序提供或合作进行补救；
- 建立或参与有效且可操作的申诉机制，以便及早解决申诉，让受影响方直接获得补救；<sup>7</sup>
- 在与受影响的利益相关者及群体沟通的基础上建立一种可操作的机制。首先应了解业务活动所在国家中LGBTI人群的处境和状况。

## 企业尊重人权的 责任是否是一项 法律义务？

联合国指导原则并不是公司必须遵守的具有法律意义的国际法定准则。

《联合国工商业与人权指导原则》规定，企业尊重人权的责任是基于当前国际法律和规范提出对企业的一项期望的行为准则。但这并不意味着企业尊重人权的责任与法定义务无关。这一责任可能在所在国家针对商业活动的法律法规中或企业与其集团、个人客户及供应商之间签订的具有法律约束力的合同中有所反映，且可以通过法律手段强制执行。在某些情况下，根据国际人道主义与国际刑法，公司也可能有遵守相关准则的义务。

公司可以先从了解业务活动所在国家中LGBTI人群的现状来更好地理解其对LGBTI人群的潜在影响。<sup>8</sup>另外，公司应当检查他们的非歧视政策是否将LGBTI人群明确包括在内。尤其是实施非歧视政策但在多个司法管辖区运营的公司，如果其中某些管辖区对LGBTI人群没有法律保护，公司应将非歧视政策在其运营全程中贯彻实施。这些政策应该是全球性的，无论公司业务所在区域，应覆盖全球范围内任何国家的所有办公室与员工。

**最狭义地讲，严格遵守“不伤害”原则是最基本的要求。**这意味着确保公司的行为，包括在其商业关系中的举措，不侵犯任何人的人权。尊重人权也对人们的生活和社群有着极其重要的积极影响，也是对实现可持续发展目标的一项重要贡献。

**除了在政策上保证人权受到尊重以外，企业还应建立相应程序对人权现状进行尽职调查。**这一程序能让企业可以确认、避免、减轻并且评估其对人权的影响。当发现歧视与其他侵犯人权的行为时，企业应该提供有效弥补措施或与恰当的补救程序合作予以纠正。联合国指导原则明确指出<sup>9</sup>，在任何情况下，企业尊重人权的责任都独立于国家在这方面履行其人权义务的意愿或能力，且不应削弱这些义务。国家与企业需要采取的行动是不同且互补的。

**除了履行尊重人权的义务外，公司还有机会在其进行商业活动的国家支持包括LGBTI人群在内的人权。**公司所扮演的角色和所能采取的方法要视具体社会情况和法规而定。但是在世界任何地方，无论当地法律和政治态势如何，公司都可以找到相应措施去促进对LGBTI人群的包容与支持，保护他们免遭不公对待，并质疑职场、当地市场及社群中的歧视性做法。企业在减轻对LGBTI雇员、客户和社群的污名化与偏见方面能发挥重要的作用。

## 企业与经济效益：解决歧视LGBTI问题

无论预期或实际的经济收益与损失，企业都有义务尊重人权。正如公司必须遵守健康与安全规定、环境保护标准和最低工资保障一样，企业应当遵守国际人权准则——哪怕这样会增加成本。正如国际劳工组织《2008社会公平宣言》所规定的：“应杜绝在工作中违反基本准则与权利的行为，也不应被视作一种合理的竞争优势。”<sup>12</sup>

此外，从商业与经济的角度考虑，也应当提倡包容并支持人权。歧视，包括对LGBTI人群，会影响生产力，破坏社会与经济发展，给企业和社群造成负面影响，也会丧失部分市场份额。许多研究表明，多元与包容往往和商业成功息息相关。<sup>13</sup>

### 宏观经济成本

所有对特定人群的歧视都伴随着沉重的代价：缩小人才库、限制市场以及制约经济增长。世界银行2015年一项对印度的调查表明：该国因为对LGBT人群的歧视导致其GDP错失1.7个百分点的潜在增长，约合320亿美元。在2017年，联合国艾滋病规划署发表了一项研究，预计全球每年的损失为1000亿美元。<sup>14</sup>威廉姆斯研究所则发现人均GDP与LGBT人群的合法权利之间存在正相关关系。<sup>15</sup>

### 企业成本

- 招聘。当雇主因与工作无关原因，如性取向、性别认同和性别气质而筛掉人才时，企业只能雇佣剩下的次优劳动力，其竞争力也因此被削弱。美国一项最近的调查表明，在简历中注明自己是LGBT人士的求职女性收到回复的比率大约减少30%。<sup>16</sup>
- 留住人才。歧视会迫使有资质的LGBTI员工离职，造成不必要的员工流转开支和人才流失。在美国，在工作中感受到被孤立的未出柜的LGBT雇员离职概率比出柜雇员高出73%。<sup>17</sup>
- 工作表现。职场中的歧视与偏见会破坏生产力，导致旷工并削弱员工工作积极性、职业精神和对公司的忠诚度。美国一项研究表明，27%未出柜员工在工作中不愿发表意见或分享想法。<sup>18</sup>不少研究表明，所

有员工，不只是LGBT员工的积极性会在包容的工作环境中得到提升。

### “多元红利”

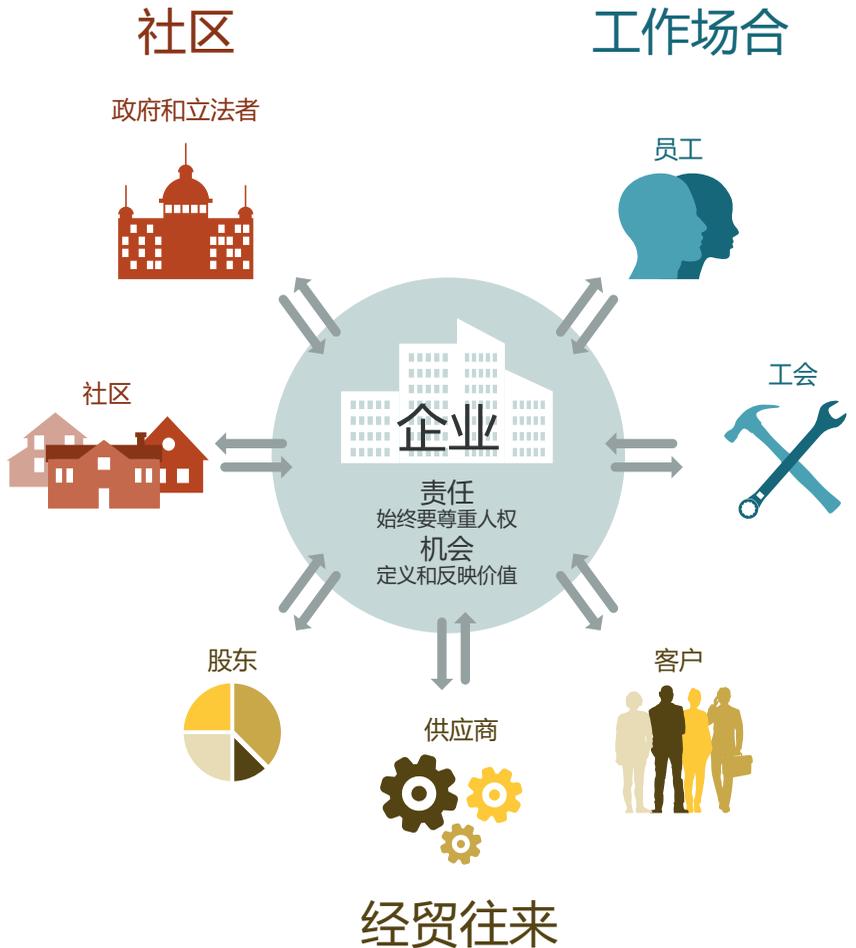
《哈佛商业评论》分析显示，多元化程度越高的公司市场表现越好。在美国，更多元化公司的员工更有可能报告说，其所在公司市场份额同比增长的可能性增加了45%，公司进入新市场的可能性增加了70%。瑞士信贷近期的一项研究也表明，接受LGBT雇员的公司在平均净资产收益率、现金回报率和利润增长方面都表现更好。<sup>19</sup>

### LGBT与其支持社群的购买力

2015年，全球LGBT人群消费购买力约达\$3.7万亿美元，这还不包括其亲友等相关群体的购买力。<sup>20</sup>2007年，一份美国的调查显示，88%自我认同为男同性恋和女同性恋的成人更愿意选择为所有员工提供平等工作权益的品牌，77%愿意选择支持LGBT社群的非盈利组织或事业的品牌，以及8%愿意购买直接以LGBT为目标群体的公司产品，包括食品、饮料，和服务等。<sup>21</sup>这种LGBT消费者偏好的趋势持续保持上升，同时也带动了LGBT盟友的品牌偏好。2011年，调查显示，87%（较2007年增长了10%）的美国LGBT成人愿意选择为LGBT社群提供非盈利或重要支持的品牌，同时75%的异性恋成年人愿意选择为所有员工提供平等工作权益的品牌。<sup>22</sup>

## 工作场合、经贸往来与社区：挑战和机遇

在工作场合、经贸往来和社区中，企业在LGBT和间性人议题上通常与各种各样的利益相关者打交道，其中包括工作场合中的员工和工会，经贸往来中的客户、供应商和股东，以及社区中的民间团体、政府和立法者。本章将探讨企业与这些不同利益相关者打交道时的挑战和机遇。



本行为准则的出发点是，根据联合国指导原则，企业有义务不参与会对人权，包括LGBT人群权利，造成不利影响的行动。这是所有企业应该遵守的最低标准，也包括不因性取向、性别认同和性特征而歧视或导致或助长对任何人的权人的侵犯。在此方面作出承诺时，也应采取行动，以确保政策的变化贯彻到实践中。

但是，除了履行这些责任，企业也有机会为反对针对LGBT人群的歧视做出更广泛的贡献：通过让其他利益相关者参与进来，为其提供支持，并在某些情况下公开支持LGBT人群平等权利和公平待遇。

该行为准则的目的不是要规定一种行动方案，而是根据适用的国际人权标准和企业现行做法，提供可能的处理方式。

人才创新中心(The Center for Talent Innovation)提出了三种模式,<sup>23</sup> 描述企业与各利益相关群体的互动方式,进而在不同法律和文化环境下保护员工,并为当地LGBTI社群做出贡献。这些模式适用于本地和跨国企业:



因地制宜



庇护



倡导

- **“因地制宜”模式:** 企业可以根据当地情况制定不必遵循某些全球LGBTI友好政策(pro-LGBTI)的例外情况。通过公开这些情况,并允许员工“不选择”某些职位,企业显示了其代表员工对当地情况的谨慎态度。例如,一家信息和通信技术公司和一家国际律师事务所允许其LGBT员工拒绝前往可能对他们有风险的某些国家,其职业发展也不会因此受到影响。虽然这种做法可能保护一些国际员工免受侵害,但无法保护这些国家当地的LGBT员工和其他可能受到公司影响的LGBTI人士,也不能改变这些国家存在的更普遍的歧视。在某些情况下,这甚至可能会导致歧视的延续,企业也未能履行联合国指导原则所要求的不侵犯人权和消除侵犯人权的负面影响。
- **“庇护”模式:** 无论当地情况如何,企业应实施相关政策,在LGBTI人士的权利不受尊重或保护的司法管辖区创造安全空间,这也可能有助于提高当地员工的包容度。例如,一家大型金融公司在其设办事处的地区均执行全球反歧视政策;由此在没有相应法律保护的司法辖区有效的提高了当地的反歧视状况。应该注意的是,在“庇护”方式,员工通常只在工作场合受到保护。
- **“倡导”模式:** 企业尝试影响与LGBTI人群相关的当地劳工法规和地方法律,以加强针对相关国家对LGBTI劳动者的法律保护,创造更包容的环境。这种倡导不需要公开,声势浩大地进行;可以通过私人对话与静默外交手段实施。如果看起来是被迫于外部压力,许多政府可能不太愿意改变现有的法律或做法。

企业可以同时使用这三种模式，这取决于其运营地司法管辖区的情况。但要记住，在某些情况下，法律和社会对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别和间性人的态度并不是一致的。<sup>24</sup> 例如，企业在一个法律上欢迎但文化上对LGBTI人士充满敌意的地方，可以采取“庇护”立场；而与此同时在另一个法律和规范滞后的地方可以更有力地推动LGBTI人士的平等权利。

适应性方法的优点在于灵活性，而风险在于不一致性，可能破坏全球政策，甚至在某些情况下延续歧视，也未能履行联合国指导原则和行为准则中规定的企业尊重人权的责任，以及可能的法律/契约责任。例如，一家企业强烈反对美国北卡罗纳州一项否认LGBT人士拥有免遭歧视权利的法律，但却被批评为虚伪，因为该企业在马来西亚也有业务活动，而在那里，同性恋和跨性别者被定为犯罪。另一个风险是，止步于“庇护”政策而没有积极的培训和实施或强制执行计划。这些风险应作为人权尽职调查程序为了消除或者减少侵害而采取适当步骤加以审查和分析。

虽然有必要对企业在不同国家采取的政策保持一定程度的灵活，但必须满足不侵犯人权，消除不利人权影响的最低标准，目标应该是在公司运营的任何地方改善和提高人权状况。归根结底，人权是普遍的、不可分割的、不可剥夺的、相互依存的、相互关联的和互相补充的；在特定情况下为某些权利或

人群设置例外情况有侵害人权的危险，因此应尽可能避免。“因地制宜”可以作为实际操作中的最后手段，但有合法化和加深不公正和歧视的风险，在某些情况下可能达不到国际标准和其他法律/契约责任的要求。在采用这种方式时，企业至少应确保其举措不会造成或助长对人权的侵犯，包括LGBTI员工和其他相关LGBTI人士的权利，并应采取保护/补救措施以解决公司造成或导致的任何不利影响。

当把这三种模式运用在其具体运营环境时，企业应该意识到每个利益相关者所面临的挑战及其适用的实际方法。

企业可能有充分的理由（如员工安全）不选择“倡导”模式，在某些地区，静默外交和支持多元包容可能会产生比公开声明更有效的结果。在推行“倡导”模式时，应始终与当地社群协商，并且不一定要对当局持批评态度；支持当地加强人权保护和宣传的积极倡议，同时敦促其采取进一步措施，可能会更有效。

下面的部分将介绍企业如何通过与七类利益相关者（员工及其代表、客户、供应商、股东、社区、工会、政府和立法者）的互动，履行对LGBTI人群的责任，并保障他们的权利。虽然这些利益相关者相互关联，但是本文将分别进行讨论，每一小节将重点讨论与每一类利益相关者接触时的挑战和潜在益处，以及一些实践方法。

## 工作场合

### 员工

**扩展LGBTI包容的职场政策和做法，保障LGBTI员工及其代表的安全和保护，可能会给企业带来许多法律、文化和组织上的挑战。**在同性关系、跨性别者和/或公开讨论性取向或性别身份被认定为犯罪的国家，可能会产生特定的法律后果。此外，公司必须应对不同的文化和企业环境。

例如，在许多国家，男、女同性恋、双性恋和跨性别雇员可能面临更高被起诉的风险。这对任何企业来说都是一种风险，而对受严格监管的部门来说，情况更加复杂。例如，在金融服务中，雇佣条款可能包括终止雇佣刑事定罪的员工。此外，对LGBTI人士的系统性暴力和歧视可能会对他们的医疗、教育机会和就业选择产生负面影响。虽然这是一个全球性的问题，但企业可且应当在促进解决这类结构性不平等问题上发挥积极作用。

在努力让具体实践和业务政策与国际人权标准相一致时，企业需要仔细考察当地情况，包括缺乏对职场内外的歧视和骚扰的法律保护，对跨性别人士性别认同的法律认可或认可程序繁冗且具有侮辱性，以及缺乏法律承认的同性伴侣关系和家长责任等潜在情况。其他因素包括对言论或结社自由的限制、仇恨导致的暴力、被父母或家人厌弃的风险，以及敌对社会环境对员工的影响。

### 实施方法

**解决员工相关问题的第一步是制定有效的企业多元化和包容性政策，该政策需阐明具体的预期结果，并建立一个衡量结果达成与否的框架。**一项有效的政策应该阐明企业对多元化和包容性的承诺，并明确和具体地提及性取向、性别认同和性别表达，以及性特征/间性状态，并解释企业责任和员

**接下来是确保内部关键利益相关者的支持，包括员工、工会和管理层，及其对推动多元化和包容性战略的支持和承诺。**工会一些公司甚至将此承诺纳入高层管理者的奖金和绩效考核中。下一步是制定一个全球执行战略——需要注意的是，当许多企业日益拓展的市场包括那些对LGBTI人群还不够支持和包容，或者视其为对当地文化和信仰的威胁时，企业必须和利益相关者，特别是当地的利益相关者合作，才能更好地了解当地的环境。

**建议在全球范围内为LGBTI员工建立支持网络——即使在某些国家，这一网络可能只存在线上（出于对相关员工及其代表的隐私和安全的合理考虑）。**

**监管和持续这些多元化和包容性的工作至关重要。**

高层管理者和/或董事会应定期收到工作进展报告。应有一名高管监督和引导多元化和包容性倡议，并确保定期进行多元化和包容性教育和培训。最后，企业应采取积极措施，促进高层领导和董事会职位候选人的多元化组合。

这些在招聘和晋升方面的政策不应仅限于高级管理人员。为了解决针对LGBTI人士的结构性和暴力问题，企业可以采取积极措施，为消除他们所面对的不平等作出贡献，包括开展有针对性的推广和具体培训和招聘计划，特别是针对LGBTI社群中更加边缘化的成员。

不同国家的LGBTI组织已经为雇主们制定了关于包容性职场政策和做法的指导意见。来自HRC、Stonewall、Community Business、Workplace Pride和ACON的资源已经提供了招聘、雇佣、包容、发展、留住、吸引和激励多元化劳动者的具体策略和推荐做法<sup>25</sup>。



**在解决歧视问题上，许多企业和工会是天然的盟友。**<sup>26</sup>例如，在北爱尔兰，工会在弥合宗教或宗派分歧方面发挥了积极作用。同样，工会可以在解决歧视问题上作出重要贡献，因为他们公平对待工人及其代表的目标与企业所遵守的最高国际标准是一致的。

早在1981年，加拿大邮政工人工会(CUPW)就成为加拿大首个将“语言”歧视加入禁止基于性取向歧视的集体协议中的工会。紧跟加拿大邮政工人工会，其他工会很快将不歧视作为谈判的优先事项。1985年，一个代表图书馆雇员的工会为其成员赢得了同居

伴侣福利。在20世纪80年代，男女同性恋运动活动家们和英国矿业工会组成的联盟在扩大对英国男女同性恋社群支持方面发挥作用，其中包括矿工团体参加各种同性恋骄傲游行和活动，以及1985年工党会议上通过的一项前所未有的决议，承诺工党支持同性恋社区成员的平等权利。<sup>27</sup>在1988年反对限制地方政府“宣传”同性恋的《地方政府法案》第28条运动中，矿工团体也是英国同性恋社群最坦率直言的盟友之一。

只要在工会能进行独立自由运作的地方，这样的联盟对各方都有好处，并带来协同效应，促进国家、行业和工人内部的社会变革。

## 实践方法

在制定反对歧视LGBTI人士的具体工会政策时，企业可以从支持和协调工会开始。工会政策将创造一个积极的环境，提高LGBTI议题的可见度。作为雇主，工会应该通过制定明确政策，以确保自己的LGBTI工人及其代表的平等权利、福利和权益来树立好的榜样。工会还应该支持LGBTI工会成员的会面与活动组织，支持其为LGBTI向外发展、建立网络和开展会议提供资源。

工会应与更广泛的LGBTI社群进行接触。这可转化为工会的公开承诺，与LGBTI民间组织在LGBTI有关的活动上合作。当英国工会UNISON首次赞助伦敦骄傲节游行时，曾有工会强烈反对把钱花在一些看起来无关紧要的活动上。而UNISON工会的这项公开承诺受到成员的好评，并对其他工人组织产生了积极影响。

重要的是，雇主需要与工会合作，制定全面的平等权利行动计划。与此相关的核心是，在公司的政策中，应该有一个关于性取向、性别认同、性别表达和性特征的平等机会的具体声明。工会应就计划的执行指导进行协商，尽可能祛除实施中依靠个别管理人员的态度和判断的需要。计划还需要包括倡导宣传活动和执行情况监控。

这类参与模式的例子是意大利大型工会，工人联合总会(Confederazione Generale Italiani del Lavoro),已经推动了在意大利企业中引入行为准则，为人们提供免受歧视的保护，并拥有在发生歧视的情况下进行追责的权利。在艾米莉亚-罗马涅地区(Emilia Romagna), 工会与LGBT非政府组织Arsigay达成协议，旨在改变工会成员在工作场合对LGBT人群的偏见。

## 经贸往来



**歧视会在消费者需求方面对企业产生不利影响。许多消费者现在也希望企业能够为世界各地的LGBTI人权发声并进行倡导。**当企业在LGBTI人群的权利受到系统性侵犯的国家运营时，可能因为压力而不得不采取与企业母公司所在地和其他市场的消费者价值观不一致的立场。虽然企业应始终评估其行为对人权的影响，并以采取措施减轻和消除伤害，但许多企业发现，积极应对歧视也会带来一些商业利益。在许多国家存在着一种对社会负责的消费趋势，消费者认同并奖励那些致力于达到环境、劳工、社会和人权标准的公司。这些细分市场的规模各不相同，但很有影响力，并经常利用社交媒体来动员各大洲的支持。

同样，当企业以歧视或者因为其他方式导致或助长侵犯人权行为时，一些国家越来越多的消费者会作出反应，主动选择不再购买该企业产品。比如经营钻石、巧克力、含糖软饮的行业，含有转基因成分的食品，从公平贸易的农民那里购买的咖啡，要求不购买在血汗工厂条件下生产的服装的联盟等等这些领域都出现过此类消费者动员的例子。

对LGBTI消费者来说这一点尤为重要，因为他们对企业社会责任更为敏感。例如，最近的一项调查显示，68%波兰LGBT消费者喜欢选择LGBT友好品牌，91%波兰LGBT消费者会停止购买被认为是“恐同”的品牌，或者公开抗议。<sup>28</sup>也许并不奇怪，品牌驱动的企业比其他企业更有可能采取社会驱动的政策，也更有可能制定标准。

来自消费者的压力可以是双向的。反对LGBTI享有人权的民间组织同样可以有目的地购买商品。一些企业也曾因在此类问题上的立场而遭到消费者线上抵制。

## 实践方法

许多企业都致力于打造能够在尊重人权的基础上传达社会价值，并承诺为积极的社会变革作出贡献的品牌。因此，企业的力量和影响力可以被用来带动积极社会影响——包括在这种情况下，结束对LGBTI人士的歧视。同时，企业也被要求确保其对员工、供应商和其他利益相关方的有关政策尊重人权，包括LGBTI人士的人权，并与其营销信息保持一致。

公司越来越需要专为在这些方面提高员工参与度的LGBTI商业资源小组(BRG)。一些公司也称其为员工资源小组(ERG)或联系网络。LGBTI BRG是LGBTI员工在工作场合共同加入的志愿团体，并通过培养一个与组织目标一致的多元化、包容性的职场，为成员和组织提供资源。这是已经认可的建立同伴支持的方式。有相同经历的人可以为他人提供更真实、更有见地的支持。这些团体最初通常是以连接LGBTI同事的非正式论坛形式开始，在许多企业已经正式化，并得到企业的支持。企业利用BRG的资源来确保他们的营销信息与其客户群相一致，洞察市场洞察，并进一步进入他们此前没有参与的细分市场。这对于客户和品牌是有益的，同时也保持了员工参与。

《联合国工商业与人权指导原则》指出，除了企业自身的活动外，识别和评估可能因其与合伙人、供应商、合作伙伴和子公司的商业关系而产生的任何负面人权影响也很重要。正如《联合国指导原则》所规定的，企业应在其人权尽职调查中考虑“因为其业务关系与其运营、产品或服务直接相关的负面人权影响”。

这一点很重要，因为企业越来越依赖那些可能不是其非直接雇佣的员工。根据一项工会研究，跨国公司的全球劳动力中只有6%直接为跨国公司工作；其余的94%为公司的供应商工作。<sup>29</sup>全球化导致了越来越复杂的企业结构和关系，<sup>30</sup>但这些结构并没有减少企业尊重人权的责任。企业不仅要避免造成或助长侵犯人权的行为，而且要利用其影响力来解决与因业务关系，包括与供应商，与企业直接相关的负面人权影响。

影响LGBT人士的负面人权影响可能发生在整个供应链上。企业尊重人权的责任不仅包括努力确保在自己的组织内尊重LGBTI人士的权利，还包括关注供应商和商业伙伴的行为方式。

### 实践方法

企业可以利用其在与供应商关系中的影响力，包括商业或声誉重要性，来推动让LGBTI人士得到公平待遇，权利得到尊重——例如，通过加入有约束力的人权和非歧视合同条款。有时，公司可以通过其购买力施加影响：供应商如果希望保持业务关系，会采取客户要求的行动以维持该业务。将此类要求纳入采购流程，向供应商解释并支持其有效实施此类政策，是实现影响的关键步骤。

许多企业的多元化团队与采购部门合作，向拥有所有人为LGBTI人士的企业提供更多合同投标机会。例如，一家金融服务公司建立了一个LGBTI供应商的数据库，向这些供应商提供供应其产品和服务的合作机会。

在美国，人权运动基金会的年度企业平等指数在其调查中的公共参与部分评估供应商多元化计划。在2013年的指数中，50%的雇主报告有供应商多元化计划。其中57%的雇主表示其多元化计划包括LGBTI所有的企业。该指数的下一套标准，将更明确地关注供应商多元化。

### 不支持LGBTI包容性的企业可能面临失去投资的风险，包括来自社会责任基金的投资。

自20世纪90年代末以来，越来越多的投资者认识到企业在为其运营的当地社会做出贡献——以及可能推动社会进步方面的作用。越来越多的公司发现自己面对行动主义投资者，他们期待企业能够展示对人权的尊重。《联合国工商业与人权指导原则》的制定既反映了这一转变，也促进了其进一步发展。

在某些情况下，来自股东的压力可以帮助推动企业从指定政策走向实践。过去，面对遵守人权标准的压力，企业可能会发布一般性承诺声明。而现在，人们越来越期望企业能落实这些承诺所需的政策和保障措施。

虽然很难评估股东在歧视LGBTI人士或任何其他群体方面的集体立场，但支持LGBTI包容性的股东行为主义日益可见。<sup>31</sup> 股东可以以各种方式影响企业在这些问题上的决策，包括通过股东提案或决议。例如，2014年，一个拥有并管理着2100亿美元资产的股东团体向美国20多家上市公司提出决议，敦促其将LGBTI非歧视政策和平等福利政策推广到美国以外其他地区。投资者对LGBTI人士在世界某些地区所面临的高度不同的、往往非常严酷的法律和文化环境表示担忧。信中<sup>32</sup>还要求明确企业制定预案应对这类员工及其代表所面临的威胁或迫害。

股东们也在一些场合利用投资人会议表达他们对企业支持LGBTI人权的决定以及随之而来的抵制的担忧。这些决定包括对LGBTI平等问题采取公开立场或根据跨性别者的性别认同设置卫生间。2013年，星巴克首席执行官在回答一个股东的问题时称：“不是每个决定都是因为经济决定的……我们是从员工的视角做出这一决定。我们公司拥有20多万员工，我们希望拥抱多元化。各种形式的多元化。”<sup>33</sup> 当股东挑战管理层，反对LGBTI员工非歧视政策时，企业有责任尊重人权，包括遵守国家法律或国际标准。一家企业通常不会接受比如女性的工资应该比男性低这样的决议；同理，企业不应该同意股东提出的可能限制LGBTI员工权利的决议。

### 实践方法

越来越多证据表明，致力于实现多元化和包容性的企业会得到市场的回报。<sup>34</sup> 投资者和企业寻找尊重人权的合作伙伴时，越来越倾向于选择那些行为符合《联合国指导原则》的企业。这种市场压力将鼓励许多企业采取进一步落实《联合国指导原则》的措施，并在其年度报告中准确说明其表现和遵守国际标准的情况。随着有关报告的标准的出现<sup>35</sup>以及更多企业正在寻找衡量其表现的基准<sup>36</sup>，投资者有可能会寻找那些记录与其主张相符、行动符合国际标准的公司。

重视多元化和包容性的公司文化可以提高公司作为公平雇主的声誉，吸引更多合格的候选人，提高员工的士气和生产力，推动创新，并减少歧视和骚扰的风险。企业在这方面采取的举措可以通过年度报告、可持续发展报告和股东通讯，清楚地传达给股东和公众。

## 社区

### 社群

**全球的LGBTI人权状况千差万别，且在不断变化中。**<sup>37</sup>世界各地的情况正在迅速变化：大多数地区都在改善，而在有些地方，情况下正在恶化。在不同国家，甚至在LGBTI社群内部，LGBTI人士——女同性恋者、男同性恋者和双性恋者、跨性别者和间性者面对的情况可能有很大差异，经历的暴力、歧视和其他人权侵犯也不尽相同。此外，法律和政策方面的进展可能与人们的生活现实无关。在所有社会中，即便必要的法律改革已经实施了很长一段时间，偏见仍然在某种程度上存在。

企业需要了解LGBTI人士在社群中面临的更广泛的挑战，如家庭的排斥、虐待，难以医疗保健、住房和教育资源方面，缺乏免受暴力和骚扰的保护，以及对言论、结社和集会自由的限制。越来越多LGBTI社群采用“没有我们参与，就没有我们(nothing about us without us)”的概念，<sup>38</sup>这表明在解决LGBTI歧视问题的所有努力中，将他们的声音吸纳进来非常重要。任何社会问题都是如此——处在问题之中的人，通常对问题以及解决问题的最好办法有更好的理解。

## 实践方法

与当地LGBTI团体的合作表明了对LGBTI社群的长期承诺，可以帮助企业更好地了解社群成员所面临的挑战。这种伙伴关系可以为企业的决策提供信息，并为企业提供一种促进和支持积极的社会变革的途径。

在对LGBTI人士存在普遍歧视的社会中，对社群组织和活动的财政支持可能是企业为变革做出贡献的最实际的方式——在某些情况下，这可能比采取明显的公开立场更有效。在这些情况下，接受当地利益相关者的指导就更加重要。

可以从企业赞助中受益的组织包括LGBTI青年中心、社群中心、倡导团体和慈善机构。除了提供直接支持和其他形式的协助外，企业还可以鼓励员工在这些组织中担任志愿者，并/或根据员工捐款提供相应的资金。企业还可以通过设立或资助奖项奖励人权维护者，通过提高他们的公众形象，为他们提供平台，为他们提供保护，并对其行为赋予合法性。但应考虑并尽可能减轻接受外国援助的国内LGBTI团体被视为所谓“外国代理人”的风险。

## 在193个国家中.....



禁止职场中基于性取向的歧视



禁止基于性别认同的歧视



禁止歧视间性人

## 政府和立法者

**由于缺乏足够的法律保护免受暴力侵害和歧视，世界各国的LGBTI人权受到严重侵犯，受害者<sup>39</sup>也无法求助和要求索赔。**

LGBTI人士在劳动力市场上以及获得教育、医疗、住房和公共服务方面经常受到歧视。他们极易遭受因仇恨导致的暴力侵害：包括言语和身体攻击、性侵犯、酷刑和杀戮；在医生办公室、医院和诊所也可能受到虐待和侵害。大约73个国家<sup>40</sup>的法律将双方同意的同性关系定为犯罪，<sup>41</sup>至少有8个国家将所谓的“异装癖”定为犯罪，而更多国家会依据定义模糊的法律来惩罚跨性别者。<sup>42</sup>

这些法律对LGBTI人士的生活产生了巨大的负面影响——实际上，这使歧视合法化，污名化加深，迫使许多LGBTI人士隐藏他们的身份和关系。根据欧盟基本权利机构的数据，欧盟三分之一的跨性别求职者在就业时受到歧视，三分之一的人报告说因为其跨性别者身份在工作中受到不公平待遇。<sup>43</sup>

截至2017年初，193个国家中只有67个国家禁止基于性取向的就业歧视，而只有20个国家明确提出对于基于性别认同或性别表达的保护。只有3个国家保护间性人免受歧视，只有1个国家禁止进行很多间性儿童所遭遇的但医学上不必要的手术。<sup>44</sup>有39个国家，即世界上20%的国家，在法律上承认同性伴侣关系，其中21个国家在与异性伴侣平等的基础上承认同性伴侣的婚姻（截止2021年底，数量已增加为30个）。一些国家，特别是亚洲、拉丁美洲和欧洲国家，已经采取措施，将法律承认和保护范围扩大到跨性别者，尽管其前提条件往往已经违反人权规范。

如果当地的利益相关者认为有帮助且有利于将来积极改变，企业可以且应该支持必要的法律改革。在实施歧视LGBTI法律的国家，包容性的职场政策本身并不足以保护LGBTI员工及其代表和其他利益相关者。在获得支持以及当地行动者的呼吁下，企业也有机会通过直接与业务所在国的政府和立法者一道合作来支持当地LGBTI群体。在欧洲、美洲和亚洲的许多国家，全球企业对当地LGBTI平等运动的支持正为建立一个更加包容的社会环境做出贡献。

## 实践方法

前面所描述的“倡导者”模式（见第21页）旨在鼓励和支持国家层面的变革。这种倡导可以采取多种形式，从直接游说到支持地方倡导和对当地LGBTI群体声援的象征性行动。

过去，企业采取“倡导者”模式挑战现有的和拟议的刑法和所谓的“反宣传”法，以及其他限制LGBTI人权的措施。有时候，将对这些提案的批评融合到对LGBTI群体的广泛尊重和保护的推动中去可能会更有效，尤其是在比较苦难的情况下。例如，企业可以鼓励政府保护所有少数群体的言论自由，包括LGBTI群体，并更广泛地促进多元化和包容性的价值。企业还可以在教育同行了解LGBTI问题方面发挥作用。

我们鼓励企业与当地的民间团体和受影响的社群紧密合作。他们应该听从这些团体的建议，以决定何时发表意见，何时保持工作的低调，以及如何以尽可能有效的方式提供支持。

# 评估应对LGBTI员工歧视问题的政策

## 美国

2002年，美国人权战线组织（Human Rights Campaign）发现，只有61%的受访企业有禁止基于性取向歧视的政策，只有5%有禁止基于性别认同的歧视。到2015年，这些数字分别增加到93%和87%。在此期间，提供包含跨性别健康保险的企业比例从0上升到60%；现在有300多家大公司制定了性别转换指南。每年都会有新的标准加入，使资格审查过程更加严格。2016年2月，人权战线发布了第一版《全球企业平等指数》。最好的分数是100%，虽然许多企业达到了这一分数，但一些财富1000强企业的分数仍然很低。

## 英国

自2005年以来，石墙组织（Stonewall）每年都会编制一份百强企业指数，根据十项标准对企业进行排名，排名标准包括员工政策、员工参与度、员工培训、供应商政策和社区参与。从2011年起，石墙组织（Stonewall）还提供了一个全球指数，以此衡量和评价跨国组织的表现及其在全球范围内在推行LGBTI平等问题上的方法。

## 中国香港特别行政区

社商贤汇组织参照支持LGBTI包容职场的企业政策和做法创建了一个新的企业排名指数。2010年，该组织对LGBTI员工和盟友进行了一项关于香港职场文化的调查。

## 澳大利亚

由新南威尔士州艾滋病委员会（ACON）制定的《澳大利亚职场平等指数》为LGBTI工作场合包容性提供了一个国家基准，其中包含一个澳洲唯一的一个也是范围最广的全国性员工调查，旨在衡量包容性举措对组织文化和员工的整体影响。

## 全球

总部位于阿姆斯特丹的职场骄傲组织（Workplace Pride）在2014年推出了一个关于国际LGBTI职场指数的《全球基准指数》，旨在探讨LGBTI工作场合包容性的跨国界问题。到2016年，该指数已涵盖30家跨国公司和300多万名员工。美国人权战线组织（Human Rights Campaign）和英国石墙组织（Stonewall）也在其调查中引入了国际视角，使得企业能够为其对LGBTI平等的全球承诺制定基准。这些指数可以是构建一个有效的基准系统的基础。

## 苏利文原则在南非的经验

在南非种族隔离时期，许多美国公司采用了苏利文原则(Sullivan Principles)，根据这些原则，企业忽略当地种族歧视的法律，坚持择优晋升，同工同酬。这些原则要求：

- 在所有就餐、休息和工作设施中禁止实行种族隔离；
  - 对所有员工实行平等和公平的就业措施；在同一时间内从事相同或同等工作的所有员工同工同酬；
  - 启动并制定计划，培训大量可以胜任监督、行政、文秘和技术工作的黑人和其他非白人；
  - 增加在管理和监督岗位上的黑人和其他非白人数；
  - 改善黑人和其他非白人在工作环境之外的生活质量，如住房、交通、学校、娱乐和卫生设施等领域；
  - 努力消除阻碍社会、经济和政治正义的法律和习俗(后加原则)。
- 苏利文原则并没有夸大这些举措的重要性，它帮助创造了一种白人和非白人员工平等工作的氛围。在仍在南非经营的公司中实施这些原则帮助培养了一批管理人才，当种族隔离终于1991年结束时，这些人才都成为南非的宝贵资源。

## 现行LGBT商业原则

在法国，内圈组织 ( L' Autre Cercle ) 创建了一个《LGBT承诺宪章》(Charte d'engagement LGBT)"，企业可以签署公开表明他们对LGBT员工的平等承诺。签署该宪章的公司承诺：

- 为LGBT员工创建一个包容的工作场合；
  - 确保所有工作人员在法律和待遇上的平等，无论其性取向或性别认同；
  - 为任何遭受歧视性言论或行为的员工提供支持；
  - 监督职业发展情况并分享经验，以确保职场环境的良性发展。
- 同样，在荷兰由职场骄傲 ( Workplace Pride ) 在2011年推出的《阿姆斯特丹宣言》得到了许多大企业的支持，企业承诺采取十项措施，解决LGBT人士在工作场合受到不公平待遇问题。其中一个措施敦促雇主肯定并支持那些积极努力创造LGBT包容工作环境的领导者和决策者(同性恋和异性恋、跨性别和顺性别<sup>45</sup>)；另一个措施主张支持员工资源小组和培训计划，如对管理人员进行LGBT多元化培训。

## 附录 个案研究

这一部分讨论一些具体案例，这些案例展现了企业利益相关者在尝试履行他们的责任，以及处理LGBTI社群成员受到歧视问题方面发挥更大作用的同时所要面对的挑战，以及他们所采取的做法。

## 应对所谓的“反同性恋宣传” (anti-gay propaganda)法律

2013年11月，全球性的家居零售商宜家集团(IKEA Group)撤下了刊登在俄罗斯版线上杂志上一篇展示一对同性伴侣与孩子居家的文章。这篇文章曾被公司全球刊发，展现多元家庭喜欢他们的家。宜家决定不在俄罗斯版线上杂志中出现同性恋父母是因为俄罗斯出台的所谓“反同性恋宣传”法律，这一法律禁止提倡“非传统”的关系。公司决定遵守这一法律是为了保护其雇员及其家人。公司也因此遭受了来自顾客以及包括海外的LGBT+和人权团体在内的利益相关方批评。这一案例显示了公司的全球政策是如何与当地的现实情况冲突的。

而这一幕却成为宜家调整LGBT+职场包容方案的转折点，并导致宜家在全球范围内推行系统性的LGBT+职场包容方案。这一方案现已实施，目的是创造充分包容的工作环境，为其LGBT+雇员带来积极改变。伴随着对集体倡导路径的探索，这样的计划有望带来长期的积极改变。

## 应对歧视性立法的临时解决方案

当派驻海外时，一些LGBT外交官及其伴侣能够与实行限制LGBT权利或将LGBT人群定罪法律的东道国协商做出非正式的安排。而私营部门的员工如果想要携带伴侣一同派驻，有时会遇到困难。有些公司制定了政策，规定其员工如果拒绝前往歧视LGBT人群的地区不会被处罚。其他的公司则制定了应对“反同立法”的临时方案，保护非本土员工。

**全球律所贝克·麦坚时 ( Baker McKenzie )** 通过在每个办事处安排一位负责LGBT包容议题的合伙人，主导实施反歧视政策并制定公司在多元化和包容性方面的制度，来实现其在LGBT议题上的“非中立”立场。另一家公司则支付了两居室的租金和清洁费，让同性伴侣看起来住在不同的房间。一家跨国公司避免与当地政府达成非正式协议，以防当地政权变化或政府态度改变而导致这些协议被推翻。如果同性关系在某个国家是非法的，且该国拒绝公司员工配偶的签证或是居住许可，这家公司会为该员工提供额外假期返回母国以维持家庭关系。

## 目标导向品牌

在印度，包括**Godrej、Genpact、Intuit、Thoughtworks、Microsoft和Google**在内的公司都公开表示反对印度刑法第377条，这一条款将同性关系视为刑事犯罪。在广告中反对377条的品牌包括：**Tata**集团公司合资企业**Titan**所有的珠宝品牌**Tanishq**，该品牌在推特上的广告宣传一对钻石耳环，口号是：“同一类型的两个总是成为漂亮的一对！377条款”；印度受年轻人欢迎的品牌**Fastrack**，开展了名为“前进”（Move On）的运动，以支持废除第377条条款；奢侈品品牌**Hidesign**也发推文支持废除第377条。

公开立场会对公司的业务产生显著积极影响，尤其是在年轻顾客群中。**Colgate Mexico**最近在广告中展示了一对男同性恋伴侣，以此来回应“与骄傲共微笑”运动，并收到了积极反馈。在美国，**Google**最近研究了两项LGBT营销<sup>46</sup>活动，并公布了以下发现：

- 美国24岁以下的年轻人，有47%在看了某个品牌的LGBT平等主题的广告后，会更支持这个品牌（24岁以上则是30%）。
- 汉堡王（Burger King）的广告“骄傲皇堡”被美国20%的人看到。千禧一代（出生在1980年早期到2000年代之间的一代）看到这一广告更为频繁，是其他人群的4.8倍。
- 通过肯定LGBT的广告活动，Honey Maid实现了开启谈话与参与的目标：在宣传活动期间，这一品牌在谷歌的搜索量增加了4倍。

## 直面反对

在74个国家拥有业务，在全球拥有近20万员工的**法国巴黎银行**是欧元区的主要银行，也是世界上最大的银行之一。当该银行在2015年决定签署LGBT组织内圈倡导的（l'Autre Cercle）《宪章》时，遇到一群强烈反对同性关系的人，银行的执行委员会收到了12000封来自外部的邮件抗议这一决定。银行没有预料到如此强烈地反对，但没有改变这一决定，而是决定在未来制定一个更深入的内部沟通政策，目的是让员工更好地参与，以及促进对目标群体更好的理解。

## 在供应链上的声誉风险

当法国电信公司Orange在乌干达报纸《Red Pepper》上打广告的时候，面临了声誉上的风险。《Red Pepper》公开了200名被认为是同性恋的个人名字和照片。网上发起了一项请愿号召Orange公司撤销与这家报纸的合同，并得到了77000人的签名支持。公司后来宣布不会与这家报纸续签广告合同。

## 将LGBT平等纳入采购程序和供应链管理

Simmons & Simmons LLP是一家国际律所，拥有分布在欧洲、中东、亚洲的1500名员工和21个办事处。该律所制定了一套让供应商参与其中的完善制度，将LGBT平等原则积极纳入到采购程序当中。

Simmons & Simmons要求潜在的供应商在投标过程中回答一份预先设计好的问题列表，包括要求完成一项企业责任审查，涵盖了关于平等和多元化的具体问题。他们也要求其潜在在供应商提交其多样化和包容性政策。

作为年度供应商审查的一部分，该律所要求供应商提交证据说明他们的员工是如何了解公司的多元化和包容性方面的政策，按照律所的制度，这些政策必须包含所有被保护的属性。这一审查每年都会发给公司的头部供应商，而所有新供应商也都都被要求完成。

该律所还通过简介会和经验分享继续为那些没有实施自己的多元化与包容性政策的供应商提供培训。它已经制定起了一套实践指南，<sup>47</sup>为那些希望实施类似政策的公司提供工具，包括了审查问卷的样本、项目计划、衡量影响的建议以及其他有用的资源。

## 与受影响的社群一起协作

IBM拥有一个团队，致力于与公司有业务关系的170个国家的LGBT非营利组织建立伙伴关系。在过去十年里，IBM向各种的组织捐款，其中包括LGBT组织。

同样，在英国，一家广告公司将自己在广告牌、公交车和火车站台上的广告位赞助给LGBT公益机构石墙（Stonewall）在2007年发起的令人瞩目“有的人就是同性恋，接受吧！”运动。石墙组织也从很多公司合作伙伴那里获得了大量法律与政策方面的建议。

在新加坡，不少大型公司赞助了为期一天在该城市允许公开演说的芳林（Hong Lim）公园中举办的“粉红点”集会，数千LGBT人士及其同盟者参与了的集会。<sup>48</sup>当2016年新加坡要求跨国公司不支持“粉红点”时，两家跨国公司遵循了政府的要求，因而2017年的同志骄傲活动可能在Hong Lim公园举行。雇员主要为新加坡人的本地公司已经站出来，填补了跨国公司赞助商撤出后留下的空白。

2013年，作为对乌干达通过歧视性《反同法案》的回应，一家国际机构宣布将会无限期地推迟在乌干达的一项提升医疗健康的重要项目。这一举动遭到一些行动主义活动家的批评，他们认为这最终会给这项法案的支持者以政治上的支援，让LGBT人群和其他人群对立，并且支持了这样一种观念：LGBT平等是一项由西方资助的议程。他们表达了希望在未来再做类似决定时能够咨询他们的意见的愿望。

## 对政府与立法者施加集体影响

在乌干达，一些公司通过强调法案潜在的负面影响，包括对企业的影响，积极劝阻其立法者不要推出新的歧视性法律，以及限制言论、结社与集会自由。其他公司则在国际顾客的压力下采取了同样的措施。在北爱尔兰，一些工会和公司在宗教暴力紧张局势期间合作，共同反对基于宗教的歧视。还有其他一些例子，企业或公开发声，或私下游说，以支持人权捍卫者，或应对社会或人权方面的挑战。在2015年9月，新加坡不少跨国公司组成了一个同盟，在全球范围内推进工作场合的LGBT平等。

## 当小企业主联合起来反对一项反LGBT立法

在美国德克萨斯州，从咖啡馆到自行车店铺在内的几百名小企业主在2016年签署了一封公开信，反对继北卡罗来纳州通过了一项反同立法之后，在该州通过可能单独针对LGBT社群的歧视性法案。在其网站“德克萨斯的平等”(Texas Equality)和其他几项联合行动，这些来自德州各地的小企业们围绕一个口号：

“为了经济让德克萨斯保持开放”(Keep Texas Open for Business)这一口号以及反对将歧视LGBT立法纳入到2017年的立法进程，他们将这项立法称为“对小企业和对德克萨斯州经济的破坏”。

## 当企业因为歧视性法律撤回投资发展计划

**PayPal**，全球最大的支付服务提供商之一，有超过1.8亿的账户持有人，在2016年4月制定了一项计划，在美国北卡罗来纳州的夏洛特设立一个新的服务中心。就在宣布该项决定的一个月后，北卡罗来纳州通过了一项名为HB2的新立法，这一立法使对于LGBT公民权利的保护变得无效，否认了LGBT群体成员的平等合法权益。

尽管许多大公司如Paypal反对该立法，但新法律还是通过了。

结果是Paypal撤消了在夏洛特设立一个新中心的扩展计划。Paypal原本计划要新增400到600名新员工，还有可能会增加更多。**德意志银行**(Deutsche Bank)同样决定不在北卡罗来纳州扩大经营规模。

据估测，<sup>49</sup> 歧视LGBT群体导致北卡罗来纳州付出的经济代价约为50亿美元，而HB2立法已经导致北卡罗来纳州失去超过4000万美金的商业投资，和超过1250个工作机会。Paypal的CEO

丹舒尔曼当时写道：“这一决定反映了Paypal深度价值以及我们坚定的信念-那就是每个人都有权得到平等对待，得到有尊严和尊重的对待。公平、包容和平等的原则是我们作为一家公司所追求并且坚持的一切的核心。他们促使我们采取行动反对这一立法。”

在2017年年初，北卡罗来纳州立法通过一项新法律，推翻了HB2法案的内容，这很大程度上

是由于企业的反对以及经济上的影响。在这种情况下，州长谈到了他的看法，认为HB<sub>2</sub>是

“笼罩在我们北卡罗来纳州天空的乌云.....它败坏我们的声誉，歧视我们的人民，而且给我们很多社区造成了巨大的经济伤害。”



- 1 人权战线组织在美国进行的一项研究表明，约有 62% 新近毕业的女同性恋、男同性恋和双性恋大学生在开始他们的第一份工作时“回到了柜子里”。另一项调查表明，23 个欧洲国家将接受绝育手术作为跨性别者的性别认同取得法律承认的前提条件，而 8 个国家则没有提供任何让跨性别者能够获得反映其认同姓名和性别合法身份文件的途径。（“躲在柜子里”，“在柜子里”这些表达被用来形容没有公开其性取向或性别认同及其相关方面的 LGBT 群体。）
- 2 2009 年，印度德里高等法院将同性关系除罪化。这一裁决在 2013 年被最高法院推翻。许多印度公司发布了抨击最高法院裁决的广告，该裁决目前正在审查之中。Tanseem Nashrulla, 《印度品牌和宝莱坞战斗的 15 种振奋人心的方式》，Buzzfeed, 2013 年 12 月，<https://www.buzzfeed.com/tasneemnashrulla/15-heartening-ways-indian-brands-and-bollywood-are-fighting> )
- 3 在北卡罗来纳州通过一项歧视 LGBT 群体的法律后，德意志银行是决定暂停其在该州设立 250 个新职位的计划的很多组织之一。[www.reuters.com/article/deutschebank-northcarolina-hiring-idUSL5N17F3JH](http://www.reuters.com/article/deutschebank-northcarolina-hiring-idUSL5N17F3JH)
- 4 1948 年 12 月 10 日，联合国大会第 217 号决议（A/RES/3/217A）。
- 5 《联合国工商业与人权指导原则》呼吁国家保护人权，呼吁公司在其经营活动中尊重人权，并在存在缺乏保护和其他差距时提供补救措施。人权事务高级专员办事处，《工商业与人权指导原则》（日内瓦：联合国，2012 年 1 月）[www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_CH.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_CH.pdf)。
- 6 Lucy Amis, 《商业指南：如何制定人权政策》（联合国全球契约纽约办公室，2011 年 6 月），1-26, [www.ohchr.org/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy_en.pdf)。
- 7 欧洲企业社会责任协会（CSR），《评估公司申诉机制的有效性》（布鲁塞尔：欧洲企业社会责任，2013 年 12 月）。
- 8 公司在寻找特定国家情况的信息时，应咨询包括当地 LGBT 组织在内的资源以及线上资源，如石墙组织发布的国家简报。石墙《全球工作场所简报》，于 2017 年 8 月 7 日参考，<https://www.stonewall.org.uk/global-workplace-briefings>；《地图：性取向法》，ILGA, 2017 年 8 月 7 日参考 <https://ilga.org/ilga-world-maps>；《全球 190 个国家的比较数据》，TGEU, 2017 年 8 月 7 日，<http://transrespect.org/en/>；《雇主指南：包容间性人》，OII, 于 2014 年 10 月 8 日参考，<https://ihra.org.au/wp-content/uploads/key/Employer-Guide-Intersex-Inclusion.pdf>。
- 9 联合国人权事务高级专员办事处发布了一份关于《联合国指导原则》中企业尊重人权责任的解释性指南。联合国人权事务高级专员办事处（OHCHR），《尊重人权的共同责任：解释性指南》（日内瓦：联合国，2012 年 6 月），[www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR\\_PUB\\_12\\_02\\_ch.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR_PUB_12_02_ch.pdf)。
- 10 关于联合国人权机制在此问题上的判例和建议摘要，请参考联合国人权事务高级专员办事处的出版物《生而自由平等》。联合国人权事务高级专员办事处，《生而自由平等》（纽约：联合国，2012 年 6 月），[www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Born\\_Free\\_and\\_Equal\\_WEB.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf)。关于适用的国际人权标准的其他参考资料，见《日惹原则》（Yogyakarta Principles）。国际法学家委员会和国际人权服务处，《日惹原则》，国际人权法、性取向、性别认同国际专家小组，2007 年 3 月，<https://yogyakartaprinciples.org/principles-ch/>。
- 11 《联合国报告》，联合国人权事务高级专员办事处，于 2017 年 8 月 2 日参考，[www.ohchr.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity/publications](http://www.ohchr.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity/publications)。
- 12 国际劳工组织《国际劳工组织社会正义宣言》（日内瓦：国际劳工组织，2008 年 6 月），Document3, [www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_371208/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_371208/lang--en/index.htm)。
- 13 David Rock and Heidi Grant, 《为什么多元化团队更聪明》，哈佛商业评论，2016 年 11 月，<https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>。

- 14 Charlie Ensor, 《经济学家称：恐同每年让国家损失1000亿美元》 Humanosphere, 2017年2月, [www.humanosphere.org/human-rights/2017/02/homophobia-has-an-economic-cost-for-countries-economist-argues/](http://www.humanosphere.org/human-rights/2017/02/homophobia-has-an-economic-cost-for-countries-economist-argues/)。
- 15 M.V. Lee Badgett 等人, 《LGBT包容性与经济发展的关系：新兴经济体分析》(洛杉矶：威廉姆斯研究所, 2014), <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-inclusion-economic-dev/>。
- 16 Emma Mishel, 《美国职场对酷儿女性的歧视》, 社会学：动态世界的社会学研究, 2016年1月, doi:10.1177/2378023115621316。
- 17 Sylvia Ann Hewlett 和 Karen Sumberg, 《对LGBT员工来说, “出柜”会带来好处》, 《哈佛商业评论》, 2011年8月, <https://hbr.org/2011/07/for-lgbt-workers-being-out-brings-advantages>。
- 18 Sylvia Ann Hewlett 和 Kenji Yoshino, 《走出世界：在全球市场中保护LGBT群体的权利》(纽约：人才创新中心, 2016), [www.talentinnovation.org/\\_private/assets/OutInTheWorld\\_Infographic-CTI.pdf](http://www.talentinnovation.org/_private/assets/OutInTheWorld_Infographic-CTI.pdf)。
- 19 Eric Berger 和 Nicole Douillet, 《支持LGBT的政策对股价有什么影响?》, 《哈佛商业评论》, 2014年7月, <https://hbr.org/2014/07/whats-the-effect-of-pro-lgbt-policies-on-stock-price>。
- 20 LGBT Capital, 根据LGBT Capita的最新数据, 全球LGBT群体年消费力(LGBT-GDP)估计为3.7万亿美元(香港和伦敦：2015年8月3日), LGBT Capital, [www.lgbt-capital.com/docs/LGBT-GDP\\_2015\\_Press\\_Release.pdf](http://www.lgbt-capital.com/docs/LGBT-GDP_2015_Press_Release.pdf)。
- 21 Harris Poll 和 Witeck Communications, 大多数异性恋和同性恋者可能会考虑那些为所有员工提供平等工作场所和福利的企业品牌(包括男女同性恋员工)(罗契斯特：formerly Harris Interactive and Witeck-Combs Communications, 2007年2月)。
- 22 Harris Poll 与 Witeck Communications, LGBT群体中的成年人更喜欢重视他们的、能为其提供平等工作福利的品牌(纽约和华盛顿特区：此前的 Harris Interactive 与 Witeck-Combs Communications, 2011年7月)。 <https://www.prnewswire.com/news-releases/lgbt-adults-strongly-prefer-brands-that-support-causes-important-to-them-and-that-also-offer-equal-workplace-benefits-125742178.html>
- 23 Hewlett 和 Yoshino, 《世界之外》(参考注释 18)。
- 24 说明：在一些国家, 同性婚姻是被允许的, 但跨性别者需要做绝育手术才能获得对其性别认同的承认。在其他国家, 跨性别者获得了更好的保护。在许多国家, 包括那些女同性恋、男同性恋、双性恋和跨性别者的权利受到保护的国家, 间性人仍面临着有害的医疗行为。
- 25 例如：“工作场所资源”, 石墙, 于2017年8月7日参考, [www.thehrcfoundation.org/professional-resources/trans-toolkit-for-employers](http://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/trans-toolkit-for-employers);《面向雇主的跨性别工具箱》, 人权运动, 于2017年8月7日参考, <http://www.hrc.org/campaigns/trans-toolkit>;《工作场所氛围资源》, 人权运动, 2017年8月7日, <http://www.hrc.org/resources/workplace-climate-resources>;《跨性别法律中心模范雇主政策》, 跨性别法律中心, 2017年8月7日, <https://transgenderlawcenter.org/resources/employment>;《澳大利亚间性人与多样性的骄傲——雇主的间性人包容指南》, 澳大利亚国际新闻, 2014年10月, <https://ihra.org.au/27909/employers-guide-intersex-inclusion/>。
- 26 国际工会联盟, 《建筑工人的力量》(Berlin: ITUC, May 2014), [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-3co-e-5-congressstatement-en-210x297-01-140819.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-3co-e-5-congressstatement-en-210x297-01-140819.pdf)。此外, 工会联盟还通过了《女同性恋、男同性恋、双性恋和跨性别者团结宪章》(Charter on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Solidarity): 英国工会联盟, 《国际LGBT团结工会宪章》, 工会大会, 2015年3月, [www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBTTUCharter.pdf](http://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBTTUCharter.pdf)。

- 27 《骄傲》，由Matthew Warchus导演（伦敦，2013年）。
- 28 Claire House, 《A6: 跨越全球足迹的社区参与》，石墙，2016年4月，[www.stonewall.org.uk/resources-creating-lgbtq-inclusive-workplace](http://www.stonewall.org.uk/resources-creating-lgbtq-inclusive-workplace)。
- 29 国际工会联盟，《全球50强企业供应链内部丑闻》，（布鲁塞尔：国际工会联合会，2016年）[www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines\\_scandal\\_en-2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines_scandal_en-2.pdf)。
- 30 国际劳工组织关于工作性质变化的报告强调，对全球供应链相关工作的估计应被解释为对所分析的经济体中与全球供应链相关工作的真实数量的上限估计，这些经济体即占世界85%的GDP并覆盖全球劳动力三分之二的40个国家。国际劳工组织，《世界就业与社会展望：工作性质的变化》，（日内瓦：国际劳工组织，2015），133，[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368626.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf)。
- 31 股东权益组织As You Sow在其第10份年度代表预览报告中指出，在2015年，有17项决议要求为LGBT员工提供正式保护，而一半的目标公司已经同意了这些要求，包括长期拒不执行的埃克森美孚，该公司在历经十余载的提案后改变了政策。[www.proxypreview.org/wp-content/themes/nanica/download/download-attachment-2016.php](http://www.proxypreview.org/wp-content/themes/nanica/download/download-attachment-2016.php)
- 32 Clean Yield Asset Management, 《CY网站信函副本》，Clean Yield Asset Management, 2014年11月，[www.cleanyield.com/clean-yield-challenges-corporations-strengthen-policies-foreign-based-lgbt-workers/](http://www.cleanyield.com/clean-yield-challenges-corporations-strengthen-policies-foreign-based-lgbt-workers/)。
- 33 星巴克首席执行官Howards Schultz, 星巴克年会，西雅图，2013年5月，[www.bizjournals.com/seattle/video/6082094997001](http://www.bizjournals.com/seattle/video/6082094997001)。
- 34 Lisa Van Beek, Alessandra Cancedda, 和 Carlien Scheele, 《职场多元化的商业案例：性取向与性别认同》，（布鲁塞尔：欧盟委员会，2016年9月26日），<https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/35768>; Vivian Hunt, Dennis Layton, 和 Sara Prince, 《为什么多样性很重要》，麦肯锡咨询公司，2015年1月，[www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters](http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters); Tim Smedley, 《证据正在增多——多样性确实有商业理由》，金融时报，2014年5月14日，[www.ft.com/content/4f4b3c8e-d521-11e3-9187-00144feabdc0](http://www.ft.com/content/4f4b3c8e-d521-11e3-9187-00144feabdc0)。
- 35 《人权报告保障框架倡议》，Shift项目，2012年11月，<https://shiftproject.org/resource/human-rights-reporting-and-assurance-frameworks-initiative/>。
- 36 《企业人权基准》，Business & Human Rights Resource Centre, 2017年3月，[www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/](http://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/)。
- 37 人权事务高级专员办事处，《人权事务高级专员的报告：基于性取向和性别认同针对个人的歧视和暴力行为(A/HRC/29/23)》，（纽约：联合国人权理事会，2015年5月）<https://undocs.org/A/HRC/29/23>。
- 38 James I. Charlton, 《没有我们的我们：残疾的压迫与赋权》，（伯克利：加州大学出版社，2000年8月）。
- 39 在非洲的一个案例中，一位经理在她的名人伴侣被当地媒体曝光性别取向后，被雇主要求停止工作。这位现已成为行为主义活动家的前经理在同一天被要求辞职，并且发现她没有司法救济渠道来抗议解雇。尽管该公司有着积极的反歧视政策，她被告知，“你这样的人不利于公司的公众形象”。（人权高专办关于行为标准的磋商，2016年）。
- 40 ILGA, 《世界上的性取向法律——刑事化》，国际男女同性恋、双性恋、跨性别以及间性者联合会（ILGA），2017年5月。[http://ilga.org/downloads/2017/ILGA\\_WorldMap\\_ENGLISH\\_Criminalisation\\_2017.pdf](http://ilga.org/downloads/2017/ILGA_WorldMap_ENGLISH_Criminalisation_2017.pdf)

- 41 支持LGBT权益的石墙组织发布了《全球工作场所平等指数》。该指数将行政辖区划分为不同的区域，表明全球范围内的各组织在运营中面临的不同挑战。在1区的国家，同性关系是合法的,并且有明确的基于性取向的国家就业保护措施。在2区的国家，同性关系是合法的，但没有明确的国家就业保护，而在3区的国家，同性关系是非法的。[www.stonewall.org.uk/global-workplace-equality-index](http://www.stonewall.org.uk/global-workplace-equality-index)。
- 42 OHCHR,《自由和平等的生活:各国如何应对针对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别人和间性人的暴力和歧视》，联合国人权事务高级专员办事处，2016年11月。[www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf); Zhan Chiam, Sandra Duffy, 和 Matilda Gonzalez Gil,《跨性别法律报告：法前认同》，ILGA, 2016年11月, <https://ilga.org/trans-legal-mapping-report>;《全球190个国家的比较研究数据》，跨性别尊重与跨性别恐惧 (TGEU), 2017年, <http://transrespect.org/en/>。
- 43 欧洲基本权利机构,《欧盟跨性别者:欧盟性少数调查数据的比较分析》,(卢森堡:欧盟出版办公室,2014),<http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>。
- 44 OHCHR,《自由和平等的生活:各国应对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人暴力和歧视行动》，联合国人权事务高级专员办事处，2016年11月, [www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf)。
- 45 顺性别是一个用来描述非跨性别者的术语。
- 46 Brendan Snyder,《LGBT广告:品牌如何在问题上采取立场——与谷歌共思》，2015年3月, [www.thinkwithgoogle.com/consumer-insights/lgbt-advertising-brands-taking-stance-on-issues/](http://www.thinkwithgoogle.com/consumer-insights/lgbt-advertising-brands-taking-stance-on-issues/)。
- 47 Stonewall 与 Simmons & Simmons,《将LGBT平等融入采购和供应链管理》,石墙,2016年, [www.stonewall.org.uk/resources-creating-lgbtq-inclusive-workplace/list-workplace-resources](http://www.stonewall.org.uk/resources-creating-lgbtq-inclusive-workplace/list-workplace-resources)。
- 48 《新加坡刑法》第377A条是现存将成年男子之间相互同意的性行为定为犯罪的主要立法。新加坡总理李显龙曾经说过,“(在新加坡)有同性恋群体的空间,但他们不应该把议程推得太紧,因为如果他们(这样做),就会迎来非常强烈的反击……”[www.straitstimes.com/singapore/singapore-not-ready-for-same-sex-marriage-as-society-is-still-conservative-pm-lee](http://www.straitstimes.com/singapore/singapore-not-ready-for-same-sex-marriage-as-society-is-still-conservative-pm-lee)。
- 49 Christy Mallory 与 Brad Sears,《歧视、多样性和发展:北卡罗来纳州HB2的法律和经济影响》,威廉姆斯研究所,2016年5月, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/legal-economic-implications-hb2/>。

**联合国人权事务高级专员办公室感谢工商业与人权研究所在制定本报告和编写报告过程中发挥的作用。感谢丹·布罗斯的支持和指导，感谢微软、戈德瑞吉工业、贝克·麦坚时律师事务所、EY、石墙、ACON和Out Leadership共同主办咨询会议和/或发布会，并感谢100多家公司和非政府组织参加区域级的咨询会议和/或通过网络提供意见。还要感谢挪威政府、微软公司和Rafto基金会为这一倡议提供的财政和/或实物支持。**

## **联合国人权事务高级专员办事处**

万国宫 · CH 1211日内瓦10 -瑞士

联合国人权事务高级专员办事处的“联合国自由与平等”运动正致力于在全球范围内反对对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人的污名化和歧视。要了解更多信息并报名参加，请访问UNFE.ORG。

本报告中使用的名称和材料的表述并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的法律地位，或关于其边界的划定或界限表达任何意见。

由联合国人权事务高级专员办事处制作

创意指导/设计：WINER IDEAS,纽约市

封面插图：Paul Wearing

照片：联合国大楼/Rick Bajornas; Zeid Ra'ad Al Hussein/Justin Lane

国际劳工组织国际培训中心（ILO/ITC）对中文版设计进行改编





## 企业的五项行为标准

1 尊重人权

2 消除歧视

3 提供支持

4 预防侵犯人权

5 参与公共活动