



国际
劳工
组织

▶ 学习指南: 女同性恋、男同性恋、 双性恋、跨性别者、间性人和酷儿 (LGBTIQ+) 融入劳动世界



版权所有©国际劳工组织2022
2022年首次发布

国际劳工组织的出版物享有《世界版权公约》议定书之二中所规定的版权。但是,允许在未经授权的情况下对国际劳工组织出版物的简短节录进行转载,条件是注明来源。如果要获得转载或者翻译的权利,则应向国际劳工组织出版部门(权利与许可部门)提出申请,地址:CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或者发送电子邮件至rights@ilo.org。国际劳工组织欢迎此类申请。
在版权复制组织登记注册过的图书馆、机构以及其ta用户,可以根据为此目的颁发的许可证进行复印。访问www.ifrro.org以找到你们国家的版权复制组织。

学习指南:女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿(LGBTIQ+)融入劳动世界

ISBN:9789220367261(纸质版);9789220367278(PDF)

也有法语版本:学习指南:女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿(LGBTIQ+)融入劳动世界 ISBN:9789220371497(纸质版);9789220371503(PDF)和西班牙语版本:学习指南:女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿(LGBTIQ+)融入劳动世界, ISBN:9789220371510(纸质版);9789220371527(PDF)

国际劳工组织出版物中所采用的名称遵照联合国惯例,材料中的表述并不意味着国际劳工组织对任何国家、地区、领土、当局法律地位及其边界划定等发表任何意见。

对已署名的文章、学术论文和其它稿件中所表达意见的责任只属于其作者,且出版物并不意味着国际劳工组织认可其作者所表达的意见。

对厂商名称和商业产品及过程的引用并不意味着国际劳工组织认可它们。同时,没有提及某个厂商、商业产品或过程并不意味着国际劳工组织不认可它们。

有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息,请访问:www.ilo.org/pubIns。

印刷于瑞士

- ▶ 学习指南: 女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿 (LGBTIQ+) 融入劳动世界

LGBTIQ+

女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿的首字母缩写，后面的加号代表那些用其它术语称呼自己的，具有其它不同性倾向、性别认同、性别表达和性特征的人。

男同性恋 (GAY)

持久地受到男性浪漫、情感和/或身体吸引的男性；有时该词也包括被其ta女性吸引的女性（女同性恋）。

间性人 (INTERSEX)

出生时性特征与男性和女性身体典型定义不符的人。间性人是一个伞状术语，用于描述多种自然的身体差异表现。有40多个间性人种类；专家估计，0.5%至1.7%的人口生来具有间性人特征。

酷儿 (QUEER) :

传统上，它是一个消极术语，但一些人重新使用它，并用它包含了广泛的多元性取向、性别认同和性别表达。它可以用作具有不同性倾向、性别认同、性别表达和性特征 (SOGIESC) 的人群的伞状术语，也可以作为具有多元SOGIESC或首字母缩略词LGBT的替代词。酷儿被许多人使用，ta们觉得自己不符合特定社会里基于性倾向、性别认同和性别表达的经济、社会和政治规范。

女同性恋 (LESBIAN)

持久地受到女性浪漫、情感和/或身体吸引的女性。

双性恋者 (BISEXUAL)

受到不止一种性别的浪漫、情感和/或身体吸引的人。

跨性别者 (TRANS/TRANSGENDER)

该术语用于一些性别认同不同于其指派性别的人。跨儿、跨性别者和非二元性别者 (non-binary) 是代表各种词语的伞状术语，它们描述了不同于指派性别和/或社会赋予的个人性别的内在性别意识，无论个人认同是男性、女性还是处于过渡期，有另一种性别或者无性别，都可以简单称作“跨儿”或“跨性别者”。

详情见

[附录1: 语言、概念和术语。](#)

指南概述

是什么？

该指南为创建包容女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿 (LGBTIQ+) 人士的工作环境提供指导和支持。

为了谁？

该指南专为国际劳工组织的社会伙伴（政府、雇主和工人组织）制定。它还将帮助个人（雇员、雇主、主管和决策者）、所有工作场所、培训机构和民间社会组织创建一个包容LGBTIQ+员工的劳动世界。

为什么？

在许多国家，LGBTIQ+员工每天都面临着暴力、骚扰、污名和歧视，在就业周期的各个阶段常常被剥夺机会。国际劳工组织旨在促进人人享有体面劳动，不让任何人掉队。在尊重包括LGBTIQ+人群在内的所有人的人权和劳动权利的前提下，研究持续表明，投资于工作场所的多样性有极大价值：反歧视和促进包容性可以提高工作场所的生产率、工作满意度、个人和社会福利以及员工的整体士气。

怎么用？

本指南是劳动世界中的LGBTIQ+议题的入门读物。它包含三个部分以及一个附录。这种设计目的在于支持学员独立、灵活地学习，并将所学应用在工作环境中。学员在阅读每个部分后可以的一系列简短练习。个人或机构/工作场所可以按照自身情况设计专属课程。本指南中的所有章节都包含示例和参考资料，并为学员提供相应资源链接。完成整个课程大约需要四到六小时。



前言

要实现国际劳工组织推进社会正义和促进体面劳动的目标，就必须保护每个人的工作权利，终止包括基于性倾向和性别认同 (SOGI) 在内的一切歧视。在整个就业周期中，女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿 (LGBTIQ+) 遭受着来自同事、主管以及客户的歧视、排斥、暴力和骚扰。基于SOGI的歧视还往往与种族、健康状况和经济地位等其它歧视相互作用，并因此变得愈加严重。

2021年，国际劳工大会通过了《关于不平等与劳动世界的决议》，指出歧视（包括系统性、多重性和交叉性的歧视）仍然是一个持续且普遍的问题，亦是不平等的根源。《学习指南：女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿 (LGBTIQ+) 融入劳动世界》为促进包括LGBTIQ+人群在内所有人的平等和非歧视提供了工具。本指南介绍了LGBTIQ+人群面临的歧视和挑战，并为预防和解决LGBTIQ+人群在劳动世界的歧视、污名和排斥提供了行动指导。

研究表明，消除歧视和促进包容可以提高工作场所的生产率、工作满意度、个人和社会福祉以及团队士气。

跨国家和跨文化对LGBTIQ+人群的普遍歧视表明，迫切需要针对性的应对措施，以确保工作中平等的机会和待遇，在新冠大流行加剧了本已根深蒂固的不平等现象的情况下更是如此。

我们希望，本指南将助力建设更加公正、公平和平等的劳动世界。

齐迪·金 (Chidi King)

处长
性别平等多元包容处
国际劳工组织，日内瓦

曼努埃拉·托梅 (Manuela Tomei)

司长
工作条件与平等司
国际劳工组织，日内瓦

目录

前言	7
List of acronyms	11
致谢	12
执行摘要	13
介绍	19
A. LGBTIQ+人群与劳动世界	24
A.1 全球形势	25
A.2 歧视和LGBTIQ+员工	27
A.3 LGBTIQ+人群的法律保护	30
B. 为LGBTIQ+人群建立包容性劳动世界的进展	34
B.1 工作中不断变化的LGBTIQ+人群局势	35
B.2 劳动世界的多样性和包容性	36
C. 前行之路:从政策到实践	42
C.1 通过伙伴关系采取行动	43
C.2 政府和政府雇员	47
1. 政策评估	47
2. 咨询LGBTIQ+社群	48
3. 接触非正规经济中的LGBTIQ+人群	49
C.3 雇主和雇主组织	50
1. LGBTIQ+融合的商业利益	50
2. 与LGBTIQ+人群进行对话	51
3. 创建一个包容和友善的工作场所	52
4. 收集数据以了解你的员工队伍并跟进LGBTIQ+包容的进展	54
C.4 劳动者和工人组织	56
1. 结社自由和与多元员工咨询	56
2. LGBTIQ+员工权利的集体谈判	57
3. 建立社交网络和学习的机会	58
C.5 衡量LGBTIQ+包容度	59
结论	63
附录	66
附录1: 语言、概念和术语	67
附录2: 章节练习	77
附录3: 给管理人员、教育工作者、人力资源工作者和决策者的说明	88
附录4: 工作场所的暴力和骚扰形式	89
附录5: 减少LGBTIQ+相关歧视的商业行为标准	90
附录6: 数据收集问题示例	92
附录7: 学习指南评估	97
附录8: 鸣谢实地测试参与者	98
附录9: 更多信息来源	99
附录10: 消除对LGBTIQ+人群歧视的学习、培训和行动工具	100
附录11: 主要参考文献	102

图表列表

图1: 内容概述	21
图2: LGBTIQ+人群工作环境周期中的潜在问题	38
图3: 解决劳动世界暴力问题的综合方法	45
图4: LGBTIQ+包容性指数的五个维度	60

表格列表

表格1: 学习规划	22
表格2: 数据收集的挑战	55
表格3: LGBTIQ+包容性指标	61

List of acronyms 英文缩写释义列表

AIDS	Acquired Immunodeficiency Syndrome 获得性免疫缺陷综合征/艾滋病
CAPRI	Caribbean Policy Research Institute 加勒比政策研究所
CSO	civil society organization 民间社会组织
GDP	gross domestic product 国内生产总值
GEDI	Gender, Equality, Diversity and Inclusion Branch of the ILO 国际劳工组织性别、平等、多样性和包容处
GSM	gender and sexual minorities 性别和性少数群体
HIV	Human Immunodeficiency Virus 人类免疫缺陷病毒
ILGA	International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association 国际女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人联合会
IOM	International Organization for Migration 国际移民组织
ILO	International Labour Organization 国际劳工组织
LBT	lesbian, bisexual and transgender 女同性恋、双性恋和跨性别者
LGBT	lesbian, gay, bisexual and transgender 女同性恋、男同性恋、双性恋和跨性别者
LGBTIQ+	lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer and people with diverse SOGIESC who identify using other terms 女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿, 以及使用其它术语定义自己为具有多样性倾向、性别认同、性别表达和性特征的人群
NGO	non-governmental organization 非政府组织
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development 经济合作与发展组织
OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights 联合国人权事务高级专员办事处
PAHO	Pan American Health Organization 泛美卫生组织
SDG	Sustainable Development Goal 可持续发展目标
SOGI	sexual orientation and gender identity 性倾向与性别认同
SOGIESC	sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics 性倾向、性别认同、性别表达和性特征
UDHR	Universal Declaration of Human Rights 世界人权宣言
UNAIDS	Joint United Nations Programme on HIV/AIDS 联合国艾滋病规划署
UNDP	United Nations Development Programme 联合国开发计划署
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees/United Nations Refugee Agency 联合国难民事务高级专员/联合国难民署

致谢

本指南由国际劳工组织 (ILO) 工作条件与平等司 (Conditions of Work and Equality Department) 的性别、平等、多样性和包容处 (GEDI) 编制。

这份指南在性别、平等、多样性和包容处 Olga Gomez Alcazar 和 Brigitte Zug-Castillo 的指导下, 由国际顾问 Ken Morrison 编写完成, Christina Dideriksen 为编辑和研究提供了支持。此外, 该指南是在之前 Kofi Amekudzi 和 Gurchaten Sandhu 指导下, 由顾问 Sheherezade Kara 完成的草稿基础上完成的。

特别感谢国际劳工组织治理部劳动基本原则和权利处的 Lisa Wong 和 Gurchaten Sandhu 提供建议、支持和技术投入。

感谢以下国际劳工组织同事在指南编写过程中提供的技术支持、指导和最佳实践案例:

Afsar Syed Mohammad, Martin Oelz, Dirkje Schaf, Emanuela Pozzan, Laura Addati 和 Ilka Schoellmann (GEDI)、Anna Biondi, Faustina Van Aperen, Victor Ricco Hugo, Rafael Peels 和 Jesus Garcia (ACTRAV 的工人活动局)、Jae Hee Chang (ACT/EMP 的雇主活动局)、Lou Tessier (SOCPRO 的社会保护部), 以及 Cecile Balima 和 Pierre François Recocon (Normas 的国际劳工标准部)。

此外, 还要感谢联合国开发计划署 (UNDP) Jeff O' Malley、联合国艾滋病规划署 (UNAIDS) Richard Burzynski、世界银行 Clifton Cortez 和国际艾滋病服务组织理事会 Mary Ann Torres 提供的宝贵意见和建议。

该指南定稿前曾组织利益相关者 (政府机构、雇主和工人组织) 开展预测试, 并从其处获得了珍贵的反馈。感谢 Simphiwe Mabhele (国际劳工组织南非办事处)、武汝廉 (国际劳工组织中国办事处) 和杨震 (联合国开发计划署中国办事处) 在预测试过程中提供的指导和协助。预测试参与详细名录请参见 [附录8](#)。

内容提要

非歧视及机会和待遇平等是国际劳工组织“实现社会正义和促进人人享有体面劳动”这一任务的核心。

本指南旨在通过结束LGBTIQ+人群在劳动世界中面临的不平等、排斥和歧视，为建立人人平等的世界作出贡献。

该指南是为国际劳工组织的社会伙伴(政府、雇主和工人组织)开发的自学工具。对致力于消除歧视和排斥的民间社会组织来说，这本指南也将提供有益指导。

它提供了相关资源和练习的链接，可以用作培训工具。

练习

思考以下问题：

- 在你所在的国家，人们一般/通常如何对待LGBTIQ+人士？
- 同事、管理人员或客户在工作场所如何对待LGBTIQ+人士？
- LGBTIQ+社群是否被定罪？或者是否受到法律/政策的保护？
- 从事LGBTIQ+包容性研究的人员是否有受到伤害的风险？

做好笔记，并思考做些什么可以带来积极改变。你能在你的工作场所采取一些举措吗？



结束劳动世界对LGBTIQ+人群的歧视和不平等待遇

LGBTIQ+人群在世界各地均面临基于性倾向、性别认同、性别表达和性特征的骚扰、暴力和歧视。国际劳工组织通过在阿根廷、哥斯达黎加、法国、印度尼西亚、南非和泰国的研究，记录了这些伤害在工作中影响ta们的几种方式。¹

LGBTI人士的工作场所歧视：中国、菲律宾和泰国

2018年，联合国开发计划署（UNDP）和国际劳工组织开展的一项联合调查发现，21%的中国受访者、30%的菲律宾受访者和23%的泰国受访者认为，由于性倾向、性别认同、性别表达或性特征，ta们在工作中曾经遭受骚扰、欺凌或歧视。其中，很多人认为，因性倾向、性别认同、性别表达或性特征，ta们曾失去工作机会，超过三分之二的受访者表示曾看到过明确将LGBTI群体排除在工作要求之外的招聘广告。

资料来源：UNDP和ILO，2018年。



多重和交叉歧视的存在加剧了歧视程度。如果LGBTIQ+人士同时有身心障碍或其它健康问题，例如感染艾滋病毒、结核病或新冠病毒，或属于少数族裔或人种，ta们会遭受更深歧视。对来自138个国家约20,000名LGBTIQ+人士的问卷调查发现，由于新冠疫情影响，47%调查对象面临经济困难，而高达四

1 国际劳工组织，“基于性倾向和性别认同的工作歧视：国际劳工组织骄傲项目的成果”，简报，2015年。

分之一受访者无法满足基本生活需要。调查期间，13%的调查对象处于失业状态，另有21%的调查对象认为将在不久失去工作。²

2021年12月，国际劳工大会通过的一项决议指出，歧视（包括系统性、多重性和交叉性的歧视）仍然是不平等的根源。它呼吁制定战略，解决工作中的不平等问题，确保性别平等和非歧视，促进平等、多样性和包容性。³

不断完善对LGBTIQ+人群的法律保护

将LGBTIQ+定罪的法律正在发生变化，尽管这种改变是一步一步发生的。截至2021年，全球共有29个国家在法律上承认婚姻平等，另有34个国家在某种程度上承认同性伴侣关系。11个国家在宪法非歧视条款中特别提到了性倾向。各地区正在通过立法，禁止工作场所基于性倾向的歧视。截至2020年12月，共计81个联合国成员国就消除就业中基于性倾向的歧视制定法律。⁴

《世界人权宣言》(UDHR, 1948年) 承认，歧视构成对人权的侵犯。⁵ 除非另有规定，国际劳工组织的国际劳工标准适用于所有劳动者。《1958年就业和职业歧视公约》(第111号) 适用于包括流动工人在内的所有劳动者和所有经济部门，在第1(1)(a)条中明确规定禁止基于性别的歧视。除了被禁止的七项理由外，《第111号公约》还规定，成员国在适用《公约》时，可在与有代表性的雇主和工人组织（如有）以及其它适当机构协商后，确定其它理由（第1(1)(b)条）。

2010年《国际劳工组织关于艾滋病与劳动世界的建议书（第200号）》⁶ 指出，“应在工作场所或通过工作场所采取措施，减少艾滋病毒的传播并减轻其影响，通过……促进所有工人的参与和赋权，而不论其性倾向如何”。

《国际劳工组织关于在劳动世界结束暴力和骚扰的公约（第190号）》认为，人人有权享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界。该公约第6条指出，“各成员国须通过保证就业和职业中的平等权和非歧视权的法律、法规和政策，包括面向女工以及面向属于一个或多个弱势群体或者属于受到劳动世界中暴力和骚扰不成比例地影响、处于脆弱状况的群体的工人和其他人员的法律、法规和政策。”

2 联合国艾滋病规划署，2020a年和联合国艾滋病规划署2020b年。

3 更多信息请访问国际劳工组织网站，https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/provisional-records/WCMS_831542/lang-en/index.htm。

4 ILGA World, 2020a年。

5 包括公民和政治权利，如生命权、自由、言论自由和隐私权，以及经济、社会和文化权利，如社会保障、健康和受教育权。它载有30条基本人权，包括受教育权、组织权、工作权和公平待遇权。还包括行动、集会、言论和宗教自由。更多信息可在联合国网站上查阅，<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>。

6 更多信息请访问国际劳工组织网站，https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/WCMS_142706/lang-en/index.htm。

LGBTIQ+人群的社会保护有限

国际劳工组织2012年《关于国家社会保护底线的建议书（第202号）》认定，社会保护是一个重要工具，可以预防和减少贫困、不平等、社会排斥和社会不安全；促进机会平等、性别和种族平等；支持非正规就业向正规就业过渡。应从包容性的角度评估社会保护方案，确保LGBTIQ+人群、身心障碍人士、艾滋病病毒感染者和其ta边缘化群体被有效地纳入社会保护措施。应查明并消除LGBTIQ+人群在获得社会保护服务方面面临的障碍。

国际劳工组织一项名为《[艾滋病病毒感染者和家庭获得社会保护的机会及其影响](#)》的研究中，一位受访者说：

一些跨性别朋友非常害怕在医院或社会保护机构受到服务提供者的歧视，为此ta们甚至不愿尝试这些服务，只知道会受到那些人不好的对待。

LGBTIQ+人群必须成为工作场所 多元化和包容性战略的一部分

平等、多样性和包容性是2030年可持续发展议程“不让任何人掉队”原则的基石。国际上已经有若干研究证实，对LGBTIQ+群体包容的工作场所是有益的⁷，并且能产生良好的商业价值。

伙伴关系是实现变革的关键

有政府、雇主和工人组织参与的社会对话对于取得进展至关重要。与代表LGBTIQ+社群的组织接触也很重要。

政府：

- ▶ 对国家和劳动法的评估将帮助政府评估国家针对LGBTIQ+人群的劳动政策环境。这将有助于确定具体步骤，以改善法律和政策环境，终止歧视和排斥，并遵守国际公约。
- ▶ 与LGBTIQ+社群的协商以及与雇主和工人组织的社会对话至关重要。这将有助于查明LGBTIQ+人群在进入劳动力市场和获得政府支持计划，包括社会保护计划时所面临的障碍。
- ▶ 政府可以与中小型行业协会、部门工会、非正规经济工人协会和民间社会组织等各种合作伙伴合作，监测非正规经济中的歧视情况，并解决与性和性别认同有关的污名和歧视问题。

⁷ Shapiro, 2020年。

雇主和雇主组织:

- ▶ 在工作场所开展LGBTIQ+包容性工作是有商业意义的。研究表明, LGBTIQ+人群在工作场所的多样性和包容性对商业更有利。⁸ 它标志着一个创造经济增长条件的创新环境。⁹ 雇主组织可以向其成员提供政策指导, 开展宣传, 提高人们对LGBTIQ+人群工作场所融合的认识, 促进社会对话和集体谈判, 并促进成员之间学习和分享最佳实践。
- ▶ 雇主可以与政府、工人组织和LGBTIQ+社群就LGBTIQ+融合建立伙伴关系。

南非: LGBT+专业人士网络



2017年, 为了在全国创建安全和公平的工作场所, 南非LGBT+管理论坛 (The South African LGBT+ Management Forum) 启动。该论坛由来自商业部门、志愿参与的指导委员会成员领导, 并与包容性专家组成的多学科团队合作, 每年发布一次南非工作场所平等指数 (SAWEI), 以衡量和庆祝最佳实践, 同时发现改进机会。

SAWEI专门为南非雇主提供了一个实用的本地化框架和一套为南非雇主定制的目标。2019年SAWEI评估包括了27家员工超过144000人的公司。该论坛还全年提供教育项目和倡导, 以帮助公司改进其包容性做法。几乎所有参与该计划的公司都能够提高其在SAWEI的评级。

资料来源: 南非LGBT+管理论坛, [2019年南非工作场所平等指数](#); Roberto Igual, “[南非企业推出首个LGBT+员工网络](#)”。Mamba Online, 2017年10月11日。

工人组织:

- ▶ 可以帮助LGBTIQ+员工组织起来和行使其自由结社的权利, 确保LGBTIQ+相关议题在与雇主的集体谈判协议、工作场所政策和其它工具中得到体现。
- ▶ 可以在有效支持LGBTIQ+成员寻求、组织和倡导更具包容性的工作条件方面发挥重要作用。在较小的工作场所, 如果没有明显的LGBTIQ+同伴或盟友, 许多LGBTIQ+员工可能会感到被孤立。
- ▶ 可以向工人组织的成员——包括LGBTIQ+成员——咨询, 同时考虑到安全性、保密性和匿名性等问题。咨询可以通过匿名调查、于其它更大范围调查中设置一些关键问题、小组讨论和/或在工会会议上的专题介绍和讨论等方式开展。

FNV (荷兰工会联合会)

FNV是荷兰最大的工会联合会, 拥有100多万会员和一个为LGBTIQ员工设立的“粉红部门”。它制定了集体谈判清单和组织LGBTIQ员工的指南, 受理歧视案件, 并有专门的投诉电话号码。

注: 更多信息请访问FNV网站, <https://www.netwerkrozefnv.nl/english/>。

⁸ Cortez, 2021年。

⁹ Open for Business, 2015年。

衡量平等、多样性和包容性战略的影响

衡量针对LGBTIQ+的包容性是披露正在实施的措施、政策和解决方案是否有效的关键。确定基线非常重要，以基线为基础才能设定目标并确认将LGBTIQ+人员纳入工作场所中取得的进展。此外，衡量进展情况会揭示哪些方面更需要资源，有助于重新评估应对措施，以便能够更快地解决实现全面包容所面临的阻碍。雇主和工人组织在此类监测工作中发挥着关键作用。

结论

- ▶ 在全球社会和劳动世界，LGBTIQ+人群经常面临歧视和人权侵犯问题。
- ▶ LGBTIQ+融合是促进平等和多元、推动创新、为所有人提供体面劳动和实现可持续发展目标的关键。
- ▶ 将LGBTIQ+纳入劳动世界是国际劳工组织促进社会公正和促进全体体面劳动的任务核心。这对于落实“不让任何人掉队”的可持续发展目标承诺也至关重要。
- ▶ 工作场所的平等、多样性和包容性具有良好的商业意义。必须终止基于一切理由的歧视，包括基于性倾向和性别认同的歧视。
- ▶ 基于社会对话的合作，包括与LGBTIQ+员工及其代表的合作，以及政府、雇主和工人组织的三方行动，对于确保一个全员融合的劳动世界至关重要。
- ▶ 各国政府可以提供法律、政策和社会框架，以便采取行动，创造一个没有歧视、LGBTIQ+人士融合的劳动世界。
- ▶ 雇主组织可以确保一个安全、对LGBTIQ+员工友好、并展现出其组织多样性的工作环境，而雇主组织也将因此受益。

工人组织可以帮助确保LGBTIQ+员工组织起来和行使其结社自由的权利，并确保LGBTIQ+相关议题在与雇主的集体谈判协议、工作场所政策和其它工具中得到体现。



介绍

通过消除LGBTIQ+人群在劳动世界中面临的不平等、排斥和歧视，本指南将为建立一个平等的世界作出贡献。

1944年通过的关于国际劳工组织目标和宗旨的《费城宣言》(The Declaration of Philadelphia)指出，“持久和平只能建立在社会正义的基础上”。宣言申明：“全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展。”因此，包容性的劳动世界是国际劳工组织“实现社会正义和促进人人体面劳动”任务的关键。

体面劳动议程涵盖所有工作部门和所有群体，包括女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿人群。

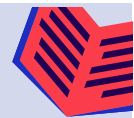
国际劳工组织认识到，在技术创新、人口结构变化、气候变化、流行病和全球化等多种因素推动下，劳动世界正在经历革命性变化。为应对这些挑战，2019年国际劳工组织通过了《未来工作百年宣言》(the Centenary Declaration for the Future of Work)。¹⁰《宣言》呼吁所有成员国采取行动，“确保所有人都从不断变化的劳动世界中受益”，并“通过改革议程实现工作中的性别平等”。

2021年12月，国际劳工组织国际劳工大会在讨论工作领域的平等问题时认识到，不平等是复杂的、多方面的，且有多种形式和组成部分。会议¹¹通过的决议指出，歧视——包括系统性、多重和交叉形式的歧视——仍然是一个持久和普遍的问题，更是不平等的根源。决议呼吁制定一项战略，解决劳动世界不平等问题，同时确保性别平等和非歧视，促进工作场所平等、多样性和包容性。

体面劳动：全球目标

当前，体面劳动是一项全球目标，已列入主要人权宣言和联合国决议中，包括《2030年可持续发展议程》，并纳入可持续发展目标8：

“促进持久、包容和可持续的经济增长，促进充分的生产性就业和人人获得体面工作”



在世界各地，LGBTIQ+人群面临基于性倾向、性别认同、性别表达和性特征的骚扰、暴力和歧视，从酷刑、暗杀，到虐待和欺凌。针对LGBTIQ+人群的偏见和虐待遍布世界各个领域，工作场所也不能幸免。

国际劳工组织主要通过阿根廷、哥斯达黎加、法国、印度尼西亚、南非和泰国的研究，记录了这些伤害对工作场所LGBTIQ+人群的几种影响方式。¹² LGBTIQ+员工在整个就业周期中都面临歧视，包括来自同事、主管、客户、顾客的歧视，以及越来越多的线上骚扰。LGBTIQ+歧视在不同国家和文化中的普遍性证实了迫切需要针对性的本土的应对措施，以确保LGBTIQ+人员在工作中享有平等的机会和待遇。

¹⁰ 国际劳工组织，2019b年。

¹¹ 更多信息请访问国际劳工组织网站，https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/provisional-records/WCMS_831542/lang-en/index.htm。

¹² 国际劳工组织，2015年。

各种歧视的重叠和交叉会加剧歧视程度。比如，如果LGBTIQ+人士同时有残障或其它健康问题，如感染艾滋病病毒、结核病或新冠病毒，或属于少数族裔或人种，会遭受更多歧视。艾滋病和新冠肺炎的流行也可以看出，LGBTIQ+人群的确更难获得医疗救助、社会关怀和保护等服务。¹³

与劳动力中的其它群体一样，对LGBTIQ+员工的排斥和歧视对社会稳定有害，对企业不利。¹⁴ 更快乐、更健康、更多样化的劳动力更具生产力、创新性和忠诚度。¹⁵ 雇主越来越多地采取包容性政策，不仅吸引LGBTIQ+人群，还吸引关心人权与怀有相同公平公正目标的商业伙伴、股东、客户和顾客。^{16,17}

联合国人权事务高级专员办事处 (OHCHR) 于2017年推出了一套应对歧视的行为标准，提出了公司可采取五个步骤，使其政策和实践与LGBTIQ+人权的国际规范保持一致。¹⁸ 截至2021年，已有300多家企业表示支持这些标准。¹⁹ 《联合国工商业与人权指导原则》强调国家保护人权的义务、公司尊重人权的责任以及对侵犯权利进行补救的必要性，²⁰ 该行为标准是对《联合国工商业与人权指导原则》的有益补充。

正如联合国经济、社会及文化权利委员会所述，《经济、社会和文化权利国际公约》禁止在工作权利、公正和有利的工作条件以及社会保护方面的歧视，这包括基于性倾向和性别认同的歧视。²¹

履行促进普世性、平等和非歧视的国际承诺和义务，对于确保包容性劳动力和健康经济，以及履行2030年议程中“不让任何人掉队”的承诺至关重要。

劳动世界中各个层面的人都可以发挥作用，为LGBTIQ+人群在内的所有劳动者创造安全、友好和高效的就业环境。



正如国际劳工组织总干事Guy Ryder所说：

尽管有一些法律和政策有进步，但由于高昂的成本、冗长的法律程序或对制度缺乏信任。LGBTI员工往往得不到法律救助。事实是ta们没有获得正义和保护。如果我们真想实现以人为本的未来劳动世界，不让任何人掉队，我们的工作场所就必须融合LGBTI员工。我们还必须确保法律和政策不会因为LGBTI员工的恋爱对象或ta们是谁为由将其定罪。

13 更多信息请访问国际劳工组织网站，https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_747263/lang-en/index.htm。

14 有关国际劳工组织性别认同和性取向：促进工作领域的权利、多样性和平等 (PRIDE) 项目的更多信息，请访问国际劳工组织网站，https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang-en/index.htm；Shapiro 2020年。

15 Sgroi, 2015年；Garcia Buades等人，2020年；Peiró等人，2019年。

16 Badgett等人，2013年。

17 欧盟委员会，2016年。

18 关于处理对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性者的歧视的摘要，见附录5。

19 更多信息请访问全球LGBTIQ+平等伙伴关系网站，<https://www.global-lgbti.org/the-supporters>。

20 联合国大会，第17/4号决议。人权与跨国公司和其他工商企业，A/HRC/RES/17/4，2011年；人权高专办，2011年。

21 见一般性建议18、19、20和23条。《经济、社会和文化权利国际公约》已得到171个国家的批准。

劳动世界中各个层面的人都可以发挥作用，为LGBTIQ+人群在内的所有劳动者创造安全、友好和高效的就业环境。

学习目标和如何使用本指南

该指南是专门为国际劳工组织的社会伙伴（政府、雇主和工人组织）制定的。它还将帮助个人（雇员、雇主、主管和决策者）、所有工作场所、培训组织和民间社会组织，创造一个LGBTIQ+融合的劳动世界。

完成本指南中的练习后，学员应达到以下学习目标：

- ▶ 增强对性和性别多样性相关概念的认识；
- ▶ 更好地了解LGBTIQ+人士在其工作和社会环境中的状况；
- ▶ 提高对“保障LGBTIQ+员工权利对实现人人享有体面劳动目标的重要性”的认识；
- ▶ 提高对LGBTIQ+工作场所融合相关法律、政策和实践的认识；
- ▶ 提高对国际劳工组织成员在LGBTIQ+人群融入劳动世界进程中的作用的认知，并能够明确ta们在工作环境中可以采取的行动。

图1: 内容概述



资料来源: Ken Morrison, 2021。

本指南提供了相关信息的资源链接，附录提供了良好实践的示例、针对培训师和人力资源经理的注意事项，以及更进一步阅读的建议。

指南使用首字母缩略词LGBTIQ+，分别代表的是女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿，后面的加号代表那些用其它术语称呼自己的，具有其它不同性倾向、性别认同、性别表达和性特征的人。LGBTIQ+是一个包括所有具有不同性和性别认同的人的总括性术语，首字母缩略词会随着时间的推移而演变。有关语言、上下文和术语的更多信息，请参见[附录1](#)。

在讨论LGBTIQ+融合时，重要的是避免使用具有贬抑和仇恨意味的语言，无论有意与否，这些语言都可能导致冲突、误解、低效和不愉快的工作环境。

如何充分利用本指南

建议学员根据自己的需要和背景制定本指南的学习计划。

小组学习大有裨益。因此，如果可能，建议建立一个两到三人（或同事）的小组一起学习。如果选择小组学习，小组学习成员应该：

- 制定基本规则，比如如何联系、何时联系、个人和团队的任务以及互动方式；
- 制定学习时间表，留出时间反思、提出问题和分享经验。

每个学员应当尊重在整个学习周期中可能出现的意见分歧。

表格1: 学习计划

填写下表以开始你的学习之旅：

目标(个)	频率/时长	方法	所需资源
你是否与该指南目标的某些部分产生共鸣？	制定一个最适合自己的时间表。	该指南设计同时适用于自学和小组学习。	一个安静的阅读和思考的地方，也可以在网 上讨论。
你的个人学习目标是什么？		决定最适合你或你的组织的 学习方法。	记事本/小册子和笔。
思考当前和未来的工作。例如，填写 X、Y或Z，或制定自己的相关目标或 学习目标。			接入互联网，尤其是 练习部分（电脑/电话 和Wi-Fi）。
· 我希望更好地理解____X____。 · 我希望能够更好地____Y____。 · 我希望能够更好地解释____Z____。			

资料来源: Ken Morrison, 2021。

入门: 性与性别

性倾向描述一个人如何体验身体和情感上的吸引力。性别认同是指每个人内心深处和个人对性别的体验，这种体验可能与出生时的性别相一致，也可能不一致，包括个人对身体的感觉、性别表达、着装、言语和举止等。

本指南中使用的首字母缩略词LGBTIQ+是一个包括所有具有不同性倾向、性别认同或性别表达的人的总括性术语。

性别认同的概念在世界各地的发展差异很大，形成了一系列的性别身份和表达方式，如hijra（孟加拉国、印度和巴基斯坦）、Traveti（阿根廷和巴西）、okule和agule（刚果民主共和国和乌干达）以及two spirit（北美土著）。²²

22 更多信息可在人权高专办网站上查阅，https://www.ohchr.org/sites/default/files/GenderIdentityReport_SOGL.pdf。



Section A



LGBTIQ+人群与劳动世界

A.1 全球形势

在世界各地, LGBTIQ+人群因其实际或感知的性倾向、性别认同、性别表达或性特征而面临排斥、污名、歧视、暴力和骚扰。²³ 记录在案的暴力行为包括国家和非国家行为者²⁴ 实施的袭击、谋杀、性暴力、威胁和仇恨言论。这些虐待事件发生在家庭、街头、学校、商业公司和工作场所。²⁵

在所有区域和国家, 包括有反歧视规定的区域和国家, LGBTIQ+人群都经历了在健康、教育、就业和司法方面的经济和社会的不平等和边缘化。尽管LGBTIQ+人群像其ta人一样, 为社会和经济发展做出贡献, 缴纳税款, 供养和照顾家庭, 并为社会发展做出贡献, 这种情况仍时有发生。

歧视性的立法限制了LGBTIQ+人群参与劳动和作为劳动者作出贡献的能力。在70个国家中, 自愿同性伴侣关系被定性为刑事犯罪²⁶, 而在许多其它国家, 同性伴侣没有得到法律承认, 无法获得工作场所的配偶和家庭福利。²⁷

法律可以用来污名化或歧视不符合当地性别期望的人。一些含糊定义的法律可以让跨性别者、间性人和非二元性别者受到制裁。例如, 在法律上不承认某些性别认同的国家, 除非隐瞒自己的性倾向和性别认同, 否则跨性别者、间性人和非二元性别者可能无法获得成为劳动力所需要的证件(出生证明、驾驶执照、身份证、护照、军人登记证、养老保险和文凭)。²⁸

目前还没有包含LGBT+人群身份的人口普查, 但情况正在逐渐发生变化, 例如, 英国和阿根廷将在人口普查中列入性倾向和性别认同问题。²⁹

根据经济合作与发展组织(OECD), 澳大利亚、加拿大、智利、丹麦、法国、德国、冰岛、爱尔兰、意大利、墨西哥、新西兰、挪威、瑞典、英国、美国在内的15个国家的统计局或公共机构的至少一项全国调查中包含一个自我性别认同的问题。³⁰

²³ 国际公认的术语定义见附录1。

²⁴ 国家行为者是代表政府机构行事的人: 政府雇员和公务员。例如, 警察和其他社会保护的国家机构经常被指控侵犯LGBTIQ+人群的权利。更多信息可在人权高专办网站上查阅。<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf>。

²⁵ Reid 2020a年。

²⁶ 更多信息可在人权高专办网站上查阅, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf>。

²⁷ LGA World, 2020a年。

²⁸ ILGA World, 2020b年。

²⁹ 更多信息请访问国际劳工组织网站, <https://ilostat.ilo.org/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>。

³⁰ 更多信息请访问OECD网站, [Home|OECD-iLibrary\(OECD-iLibrary.org\)](https://www.oecd.org/)。

民间社会一直在监测和报告针对LGBTIQ+人群的歧视案件，并利用收集的证据倡导社会和政治变革。³¹

新冠疫情加剧了所有人面临的挑战。联合国防止基于性倾向和性别认同的暴力和歧视问题的独立专家与100多个国家的民众进行对话，以评估新冠肺炎对其生活的影响。该评估得出结论，LGBTIQ+人群由于其在社会中的弱势地位，比其他人面临更多的困难。³² 2020年对138个国家的约2万名LGBTIQ+人群进行的调查发现，由于这一疫情，47%的人面临经济困难，四分之一的人无法满足基本需求。调查时发现，有13%的人失业，另有21%的人预计在不久的将来会失业。³³

当弱势群体被疫情措施不公平对待

应对新冠肺炎的不当措施有时会伤害社会中最脆弱的群体。联合国艾滋病规划署注意到，有“令人震惊的报告”称，“警察权力被用来骚扰、伤害和拘捕弱势群体和被定罪的人群，这其中包括但不限于LGBTIQ+人群。”

2020年4月，秘鲁制定了一项基于性别的病毒预防措施，以限制街头人数。男性在奇数天被允许离开家，而女性在偶数天被允许离开家。警方实施了严格的隔离，可以对在错误的日子上街的人处以罚款或逮捕。这种性别限制被用来识别出跨性别者并惩罚其离家外出。无论在购买必需品时是否试图遵守检疫措施，ta们都因为身份证上的性别标记或性别认同受到惩罚。在回顾了秘鲁和其它地区基于性别的新冠肺炎防疫政策方面的经验后，国际非政府组织人权观察指出跨性别者“仅仅因为做自己，而遭到羞辱和违反检疫政策的指控”。人权观察敦促各国政府确保隔离措施的实施能够尊重跨性别者的尊严。

资料来源：Liana Woskie等人，“男性和女性的‘隔离’是否有所不同？”《审视巴拿马的新冠肺炎性别隔离社交距离政策》，女权主义经济学，第27卷，第1-2期（2021年）：327-344；有关更多信息，请访问人权观察网站上的《巴拿马基于性别的隔离诱捕跨性别女性》，<https://www.hrw.org/news/2020/04/02/panamas-gender-based-quarantine-ensnares-trans-woman>；

在openDemocracy网站上，《拉丁美洲隔离期间跨性别者的危险》，<https://www.opendemocracy.net/en/democraciaabierta/danger-being-transgender-latin-america-quarantine/>；

在英国广播公司网站上，《新冠肺炎：秘鲁通过性别限制流动以阻止传播》，<https://www.bbc.com/news/world-latin-america-52149742>；

在平等权利联盟网站上，《报告1：新冠肺炎对LGBTI社群的全球影响》，<https://equalrightscoalition.org/documents/global-impact-of-covid-19-on-lgbti-communities/>。

LGBTIQ+人群是一个多元化的群体。当ta们感染艾滋病病毒或有肺结核等健康状况，是身心障碍人士，或属于少数族裔或少数民族时，ta们的脆弱性会增加很多倍。据联合国艾滋病规划署 (UNAIDS) 统计，关键人群（与男性发生性关系的男性、跨性别者及其性伴侣）占全球新感染艾滋病人数的54%。正如联合国人权高专办³⁴所述，由于污名和歧视，以及在获得医疗服务的机会、质量和服务提供方面的不平等，女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人 (LGBTI) 在这场疫情期间可能面临特别大的风险。

31 David Paternotte, “LGBT运动的NGO化:《ILGA欧洲与阿姆斯特丹条约》”, 社会运动研究, 第3卷, 第4期(2016年): 388-402; Paul Chaney等人, “孟加拉国的民间社会组织化和LGBT+权利: 批判分析”, 《南亚发展期刊》, 第15卷, 第2期(2020年): 184-208。

32 联合国人权高专办, 2020年。

33 联合国艾滋病规划署, 2020c年。

34 更多信息可在人权高专办网站上查阅, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/LGBT/LGBTpeople.pdf>。

主要收获:

- ▶ 在世界各地, LGBTIQ+人群因其实际或被认为的性倾向、性别认同、性别表达或性特征而面临暴力和歧视。
- ▶ 歧视性立法影响LGBTIQ+人获得工作、发展事业和成为社会生产力成员的能力。
- ▶ 在所有区域和国家, 包括有非歧视规定的区域和国家, LGBTIQ+人群面临着在健康、教育、就业和诉诸司法方面的经济和社会不平等和边缘化。
- ▶ 和所有被边缘化的人群一样, 艾滋病的流行和新冠肺炎疫情加剧了LGBTIQ+人群所面临的挑战。

A.2歧视和LGBTIQ+员工

污名是消极的刻板印象, 歧视是这种消极的刻板印象或态度造成的行为或障碍。耻辱和歧视都会影响LGBTIQ+人群的健康和福祉, 阻止ta们充分参与劳动世界。歧视的根本原因是消极或污蔑的态度和看法, 以及无意识的偏见。³⁵ 这些认为一个人或一个群体的价值低于其ta人的观念, 使得人们相信ta们不够资格被社会完全接纳。受到污蔑的人被贬低和被拒绝, 往往被剥夺了那些别人认为理所当然的机会。

泰国: 宽容但不包容

联合国开发计划署2019年的一项全国调查发现, 尽管泰国在全球范围内享有宽容的声誉, 但女同性恋、男同性恋、双性恋和跨性别者 (LGBT) 的生活受到污名和歧视的负面影响, 使ta们无法充分发挥其作为劳动者的潜力。在接受调查的人中, 大多数LGBT受访者报告说, ta们至少经历了一种形式的歧视, 并被告知要在学校、工作场所和家中隐瞒自己的身份。近一半的受访者曾考虑过自杀, 六分之一的受访者曾在某个时候试图自杀。

注: 更多信息可在开发署网站上查阅, <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/tolerance-but-not-inclusion.html>。



被污名化的后果之一就是这种污名的自我内化。长期的污名化会导致消极的自我认知, 并产生自我防卫行为, 如脱离群体和自我孤立。³⁶ LGBTIQ+人群通常会经历不同层面、综合或交叉的污名对待。这是指在一个人或一个群体中, 多种污名化身份的重叠。认识到污名的多个层面意味着了解一个人可能会因其性倾向或性别认同, 以及种族、族裔、阶级、健康状况 (例如艾滋病病毒感染者)、宗教信仰和其它身份而受到歧

你知道吗?

对同性恋者的恐惧或歧视行为被称为**同性恋恐惧症**。

对于跨性别者来说, 这种厌恶被称为**跨性别恐惧症**。

³⁵ 无意识性别偏见被定义为基于性别的无意识的和/或自动的心理联想。这种联想源于传统、规范、价值观、文化和/或经验。无意识偏见(或隐性偏见)一般被定义为以通常被认为不公平的方式对个人或群体形成有利或不利的偏见或无支持的判断。见国际劳工组织, “打破壁垒:《工作场所无意识性别偏见》”, 2017年。

³⁶ Ken Morrison, 《打破循环: 污名、歧视、内部污名和艾滋病》(美国国际开发署, 2006年)。

视。³⁷

LGBTIQ+人群也可能受到结构性污名和歧视；也就是说，社会状况、文化规范及系统性的政策和程序限制了受污名的个人或群体的机会、资源和福祉。无论是有意还是无意，研究表明，这种污名负面影响了LGBTIQ+人群的健康和社会参与状况。³⁸

工作场所歧视：中国、菲律宾和泰国



2018年，联合国开发计划署和国际劳工组织的一项调查发现，21%的中国受访者、30%的菲律宾受访者和23%的泰国受访者声称，ta们在工作中因性倾向、性别认同、性别表达或性特征而受到骚扰、欺凌或歧视。许多人认为，ta们因性倾向、性别认同或表达而被剥夺工作机会，三分之二以上的人表示，ta们看到了明确将LGBTI人士排除在工作要求之外的招聘广告。

资料来源：联合国开发计划署和国际劳工组织，2018年。

对LGBTIQ+员工的歧视：我们知道什么？

国际劳工组织以及许多民间社会、工人组织、企业和学术界的研究呈现了一致的结果，展现了劳动者所面临的基于性倾向、性别认同、性别表达和/或性特征的歧视和挑战。国际劳工组织关于这一主题的出版文献表明：

- 歧视发生在不同职业中并贯穿整个就业周期。
- 性别、种族、健康状况、移民身份、国籍、种族、社会阶层和能力差异等交叉因素加剧了对LGBTIQ+人群的歧视。
- 无论其性倾向、性别认同或性特征如何，公开违反性别规范的人往往面临最高程度的歧视、暴力和骚扰。跨性别工作者报告了极为严重的就业歧视、暴力和骚扰，当ta们的性别表达和认同与其身份证件不一致时尤为如此。
- 同性恋和跨性别恐惧症的言语污蔑（针对LGBTIQ+员工的恶意笑话、诽谤、负面评论和批评等）广泛存在并被报告。
- 对LGBTIQ+人群的偏见和污名导致ta们在工作场所的社会边缘化；例如，在出差期间被拒绝握手、坐在一起或共享房间，以及被非正式讨论、会议和其它工作机会拒绝。
- LGBTIQ+员工普遍表示被不公平地剥夺了能力提升、培训机会和晋升机会。
- LGBTIQ+员工报告称，他们因性取向、性别认同或性别表达而被不公平解雇。

尽管存在这些负面影响，但更多的工作场所为LGBTIQ+员工提供了包容性的孕产保护、家庭友好政策、育儿假和健康保险福利。越来越多的政府正在推行对LGBTIQ+员工具有积极影响的政策。更多的工人组织和雇主组织正在将LGBTIQ+纳入技能培训和集体谈判。

注：更多信息请访问国际劳工组织网站，https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang-en/index.htm。

37 Turan等人，2019年。

38 Hatzenbuehler，2016年。

对LGBTIQ+人群的歧视具有经济代价

2014年,世界银行开发了一个模型,用于估算LGBTIQ+人群污名和社会排斥的经济成本。报告指出,像印度这样规模的经济体每年可能损失320亿美元,相当于该国国内生产总值(GDP)的1.7%。³⁹ 2019年,加勒比海政策研究所(CAPRI)发现,反同性恋法律和歧视性做法每年耗费的劳动力约为110亿美元,导致少数群体的社会心理残障风险增加三倍。⁴⁰ 同样,2018年的一项研究显示,当同性恋恐惧程度下降1%,人均GDP将增长10%。⁴¹

职场欺凌与不良的身心健康(包括抑郁、自卑和自杀念头)之间存在关联。⁴² 这种歧视导致劳动力时间损失、生产力损失、人力资本投资不足和人力资源配置效率低下。人力资本投资减少和人力资源使用不当也导致更广泛经济层面的产出下降。⁴³

持续的暴力和骚扰会导致工作表现和出勤率不佳,进而可能导致辞职或解雇。^{44,45} 害怕歧视性待遇和暴力而隐瞒性倾向或性别认同可能会导致相当大的焦虑和生产力的损失。⁴⁶ 国际劳工组织的研究表明,跨性别者有时会推迟或隐瞒性别肯定医疗程序⁴⁷ 以及社会性或躯体的性别过渡,以便获得教育和就业。⁴⁸ 这些现实严重阻碍了LGBTIQ+人群的平等工作机会,许多人被排除在正规经济之外,其余人在工作中面临歧视、暴力和骚扰。

人力资本开发是一项明智的投资。投资于LGBTIQ+员工的网络构建和学习机会,有助于找到合适的人,帮助公司更好地利用人才,并为被边缘化的个人建立社会资本。⁴⁹

观看人权高专办在联合国自由与平等项目下制作的视频《[排斥的代价](#)》。

主要收获:

- ▶ 工作场所的污名和歧视妨碍了LGBTIQ+人员的充分参与。内化的耻辱感(消极的自我感知)会导致脱离群体和自我孤立。
- ▶ LGBTIQ+人群通常会经历不同层面、综合或交叉的污名。这是指在一个人或一个群体中,多种污名化身份的重叠。
- ▶ 歧视给LGBTIQ+人群及其家庭、企业和国家经济带来了经济代价。
- ▶ 投资LGBTIQ+人力资本是明智的。

39 Lee Badgett 2014年。

40 Scott 2019年。

41 Lamontagne等人,2018年。

42 国际劳工组织,《国际劳工组织骄傲项目的结果》,阿根廷,2015年;温特等人,2018年。

43 有关国际劳工组织性别认同和性取向:促进工作领域的权利、多样性和平等(PRIDE)项目的更多信息,请访问劳工组织网站,https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang-en/index.htm; Shapiro, 2020年。

44 国际劳工组织,《国际劳工组织骄傲项目的结果》,阿根廷,2015年;UNISON,“女同性恋、男同性恋和双性恋工人的权利”,概况介绍,2017年。

45 Lee Badgett等人,《LGBT包容与经济发展的关系》。新兴经济体,2014年。

46 国际劳工组织,《国际劳工组织骄傲项目的结果》,哥斯达黎加,印度尼西亚,2015年。

47 关于性别确认或过渡的进一步信息见附录1。

48 国际劳工组织,《国际劳工组织骄傲项目的结果》,阿根廷,2015年;UNISON,2017年。

49 2016年世界银行和联合国开发计划署。

A.3 LGBTIQ+人群的法律保护

《世界人权宣言》是人权史上具有里程碑意义的文件，由世界各地具有不同法律和文化背景的代表起草。1948年12月10日，联合国大会在巴黎宣布了这一宣言。

国际劳工组织认识到歧视构成对《世界人权宣言》所阐明的权利的侵犯，在其《1958年就业和职业歧视公约》（第111号）中确定，歧视包括：a) 基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身的任何区别、排斥或优惠，其效果会取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等；b) 有关会员国经与有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）以及其他适当机构协商后可能确定的其他此类区别、排斥或优惠，其效果会取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等。⁵⁰

费城宣言

1944年通过的《宣言》概述了国际劳工组织的目标和宗旨，指出持久和平的基础是社会公正，并指出：

全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展。

国际劳工组织国际劳工标准适用于所有工人，除非另有规定。

国际劳工组织理事机构确定了八项基本公约，覆盖工作中的基本原则和权利：结社自由和有效承认集体谈判权利；消除一切形式的强迫或强制劳动；有效废除童工制度；以及消除就业歧视和职业歧视。⁵¹此外，该理事机构已采取重要步骤，争取将职业安全和健康作为工作中的一项基本原则和权利。⁵²

《1958年就业和职业歧视公约》是国际劳工组织的基本公约之一，该公约要求各国根据第2条实施“旨在以符合国家条件和惯例的方法促进就业和职业机会均等和待遇平等的国家政策，以消除这方面的任何歧视”。⁵³根据《公约》，歧视包括基于被禁止的理由作出的任何区别、排斥或优惠，其效果会取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等。⁵⁴

为什么这与此相关？

许多LGBTIQ+人群被排斥在正规经济之外，或者在工作场所和整个就业周期中面临歧视和骚扰。ta们日常生活中面临的现实情况严重阻碍了平等工作机会的实现。

《公约》适用于包括流动工人的所有经济部门的所有工人。根据第1(1)(a)条规定，公约明确保护ta们不受基于性别的歧视。多年来，公约和建议实施专家委员会（CEACR）在性别的适用范围内探讨了社会性别的重要性，并指出根据《公约》，性别歧视包括基于生物特征的歧视，以及由于社会建构分配给特定性别的角色和责任

50 更多信息请访问国际劳工组织网站，https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111。

51 更多信息请访问国际劳工组织网站，<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>。

52 更多信息请访问国际劳工组织网站，https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_839982/lang--en/index.htm。

53 更多信息请访问国际劳工组织网站，https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111。

54 第1(1)(a)条列出了七个被禁止的歧视理由，第1(1)(b)条允许批准国宣布其他被禁止的理由。许多国家承认性取向、性别认同和/或其他保护LGTIQ+人免受歧视的理由，并定期向国际劳工组织报告《公约》的适用情况。

而产生的不平等待遇。⁵⁵

除明确禁止的七项歧视理由外,《公约》还规定,在适用第1(1)(b)条时,成员国可在与有代表性的雇主和工人组织(如有)以及其它适当机构协商后,增加额外禁止的歧视理由。

到2012年,公约和建议实施专家委员会(CEACR)注意到了一些国家的国家立法和政策制定的趋势。这些国家首先根据公约第1(1)(b)条,但最近更多地根据第1(1)(a)条,将性倾向和性别认同在内的一系列被禁止的歧视原因包含在立法和政策制定中。⁵⁶除了这两个最多提到的歧视原因外,CEACR报告还反映国家立法/政策中包含了一些如性别肯定、性别表达和性特征等SOGIESC有关的歧视理由。

2019年,国际劳工组织通过了《暴力和骚扰公约(第190号)》及其附带的第206号建议。⁵⁷《公约》注意到解决工作场所暴力和骚扰问题的重要性,因为它“影响到人的心理、生理和性健康,人的尊严以及家庭和社会环境”。

公约承认人人有权享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界。根据第6条,各成员国“须通过保证就业和职业中的平等权和非歧视权的法律、法规和政策,包括面向女工以及面向属于一个或多个弱势群体或者属于受到劳动世界中暴力和骚扰不成比例地影响、处于脆弱状况的群体的工人和其他人员的法律、法规和政策”。

2010年《国际劳工组织关于艾滋病与劳动世界的建议书(第200号)》指出:“应当在工作场所,或通过工作场所采取措施,减少艾滋病病毒的传播并降低其影响,通过促进所有劳动者的参与及赋权,而不论其性取向或其是否属于脆弱群体。”⁵⁸



55 国际劳工组织,《赋予全球化人性化的报告三》(第1B部分),国际劳工大会,2012年第101届会议,第782段。

56 有关NORMLEX的更多信息,请访问国际劳工组织网站,<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>。

57 国际劳工组织,“2019年暴力和骚扰公约(第190号)”,国际劳工标准NORMLEX信息系统,2021年9月15日访问。

58 更多信息请访问国际劳工组织网站,https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/WCMS_142706/lang-en/index.htm。

LGBTIQ+人群的社会保护有限

联合国可持续发展目标 (SDG) 第1项承诺, 到2030年, 通过实施包括最低标准在内的适合本国的社会保护制度和措施, 结束世界各地所有人的极端贫困。在新冠疫情的背景下, 社会保护体系的断裂愈加明显。

国际劳工组织通过了一系列国际劳工标准, 旨在指导解决当前和长期的社会保护差距问题。⁵⁹ 这是建立、补充和加强国家社会保护体系的关键, 以减轻新冠肺炎和未来危机对弱势人群的社会经济影响, 并确保没有人掉队。

国际劳工组织2012年《关于国家社会保护底线的建议书 (第202号)》承认, 社会保护是预防和减少贫困、不平等、社会排斥和社会不安全、促进机会均等和性别及种族平等, 以及支持从非正规向正规就业过渡的重要工具。

第202号建议的两项原则是“非歧视、性别平等和满足特殊需求”, 以及“社会包容, 包括非正规经济中的人员”。社会保护方案应评估其包容性的情况, 确保LGBTIQ+人群、残障人士和艾滋病病毒感染者以及其ta边缘化群体有效地纳入社会保护措施。社会保护方案还应查明并消除LGBTIQ+人群在获得社会保护服务方面面临的障碍。

正如国际劳工组织研究报告中的一位受访者所述, [艾滋病病毒感染者及其家庭获得社会保护的机会及其影响](#):

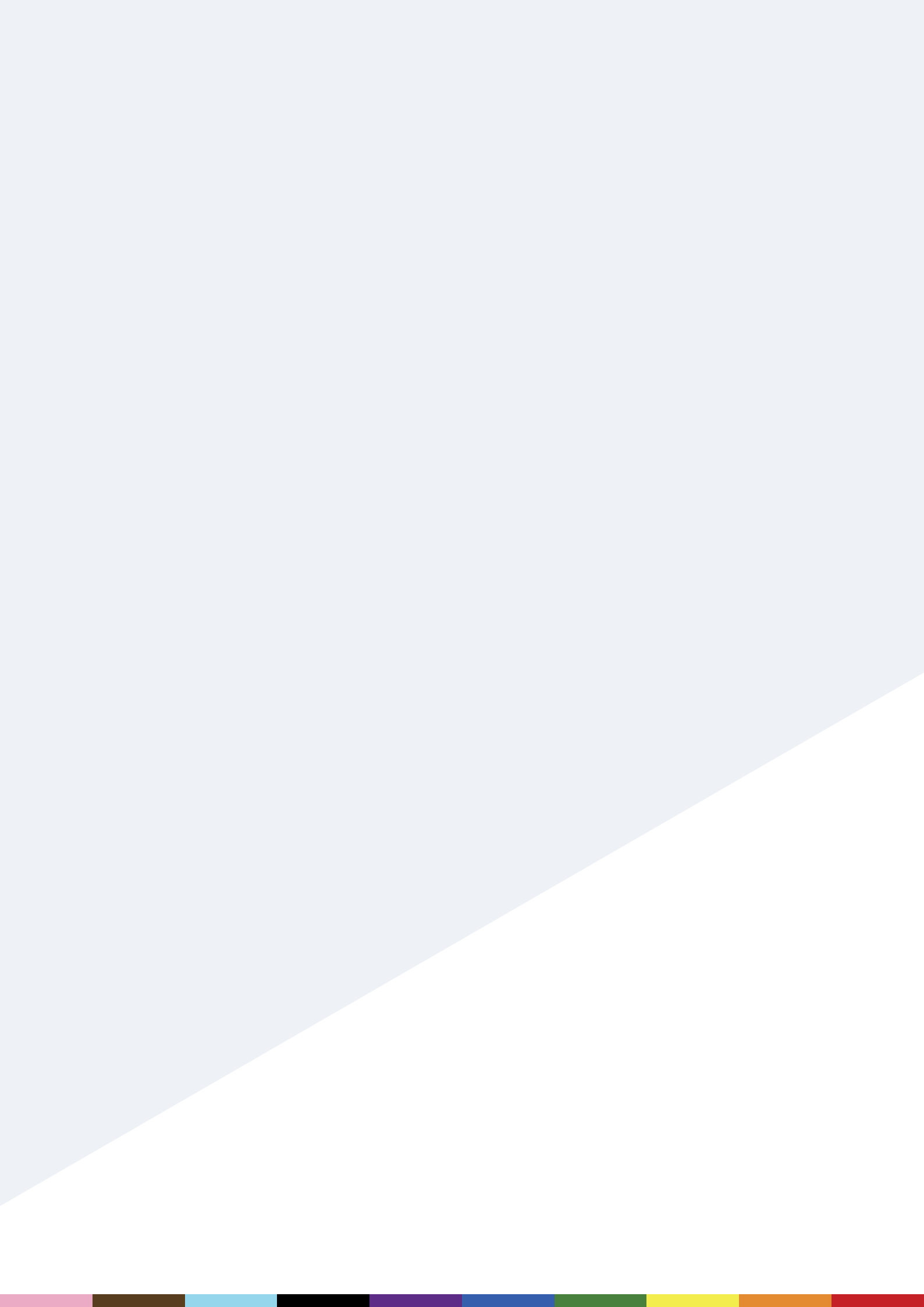
我们的一些跨性别朋友非常害怕在医院或社会保护机构受到服务提供商的歧视, 甚至不去尝试获得这些服务。因为ta们知道会受到那些人的虐待。

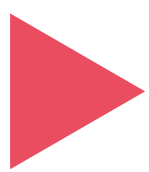
主要收获:

- 联合国和国际劳工组织的宣言和公约为捍卫工人的权利和责任提供了一个框架。
- 国际劳工标准为制定包容性就业政策、工作场所政策和家庭友好政策提供了指导。
- 解决包括性别刻板印象、多重和交叉的歧视以及暴力和骚扰等在内的根本原因和风险因素, 对于促进社会正义和人人享有体面劳动至关重要。
- 需要查明和消除LGBTIQ+人士在获得就业和社会保护方面面临的障碍。

转至练习A部分

⁵⁹ 其中包括2012年《社会保护底线建议》(第202号)和1952年《社会保障(最低标准)公约》(第102号)。





Section B



为LGBTIQ+人群建立包容性劳动世界的进展

B.1 在工作中不断变化的LGBTIQ+人群局势

世界正在迅速变化，LGBTIQ+人群及其在社会和工作场所中的地位也在不断变化。截至2021年，只有29个国家在法律上承认同性婚姻，而34个国家承认了某些形式的同性伴侣关系。11个国家在宪法非歧视条款中特别提到性倾向。各地区正在通过禁止工作场所基于性倾向的歧视的立法。截至2020年12月，81个联合国成员国为就业中基于性倾向的歧视情况提供了保护。

2019年，巴巴多斯、北马其顿、圣多美和普林西比修订或颁布了新的劳动法，以保护各种性倾向的个人。与此同时，菲律宾有六个城市通过了地方法令，禁止以性倾向为由的就业歧视等各种歧视。⁶⁰

在全球范围内，法院还为劳动世界中的LGBTIQ+人群提供了保护。在中国香港，终审法院裁定，政府必须允许根据外国法律结婚的同性伴侣享受配偶福利⁶¹。2020年，美国最高法院裁定，就业保护应涵盖对具有不同性倾向和性别认同人士的保护中。⁶²

中国：法院对跨性别员工里程碑式的裁决

2020年7月，北京一家法院裁定，某雇主解雇一名因接受性别肯定手术而休假两个月的员工是错误的。法院裁定，该雇员必须复职，并有权使用女厕。这一裁决的消息在中国社交媒体上引发讨论，许多人表示支持。中国法院只审理了少量涉及跨性别者的工作场所歧视案件。法院在裁决中指出：

现代社会呈现出愈加丰富多元的趋势。我们总是发现身边很多新鲜事，
我们又会学着逐渐去接纳这些新鲜事，除非它威胁到了他人、集体、国家或社会的共同利益。

资料来源：Siyuan Meng, “里程碑式的法院裁决为中国跨性别员工带来了希望”，Radii, 2020年7月6日。

2021年，《财富》杂志编制的美国最大企业年度排行榜《财富500强》中，越来越多的公司向其

60 ILGA World, 2020a年。

61 Katie Tam, “香港法院：有权享受配偶福利的同性伴侣”，外交官杂志, 2019年6月6日。

62 更多信息请访问《华尔街日报》网站, <https://www.wsj.com/articles/california-rolls-out-diversity-quotas-for-corporate-boards-11601507471>。

LGBTIQ+员工提供福利。⁶³ 《财富》500强公司中:

- ▶ 96%的公司制定了包括性倾向在内的非歧视政策;
- ▶ 94%的公司制定了包括性别认同在内的非歧视政策;
- ▶ 71%的公司制定了使跨性别者受益的福利政策。

主要收获:

- ▶ 世界正在迅速变化, LGBTIQ+人群及其在社会和工作场所中的地位也在不断变化。
- ▶ 截至2020年, 81个联合国成员国为基于性倾向的就业歧视提供保护。
- ▶ 截至2021年, 29个国家在法律上承认婚姻平等, 34个国家承认同性伴侣关系, 11个国家在宪法非歧视条款中特别提到性倾向。各地区正在通过禁止工作场所基于性倾向的歧视的立法。

B.2 劳动世界的多样性和包容性

国际劳工组织《通过多样性和包容性改造企业》⁶⁴ 报告收集了关于平等、多样性和包容性的全面的研究结果。研究发现, 尽管有着有据可查的好处, 但在企业内部创造多样性和包容性任重道远。

此外, 报告提到了四项原则, 以帮助在所有劳动力群体和层级中实现多元与融合的变革, 如下所示:

1. 多样性和包容性是组织战略和文化的一部分。
2. 边缘化群体在高级管理层中具有代表性。
3. 高级管理人员和工作人员被视为多样性和包容性的楷模。
4. 在员工就业生命周期中的各个阶段都采取行动。

研究表明, 工作场所的多样性具有经济和社会价值。⁶⁵ 职场多样性推动创造力和创新, 并培养归属感, 因为员工认识到ta们的个人情况得到了重视。这可以鼓励ta们尽最大努力, 并培养忠诚度以减少员工流失。多样性和其它看待世界的方式可以增进理解、培养信心和信任, 有助于解决冲突。

工作场所的多样性和包容性是2030年议程中“不让任何人掉队”承诺的基石。正如多样性对工作场所的创新、生产力和市场扩张的正面影响被证实一样, LGBTIQ+融合的好处也已经在一些国际研究中得到证实。⁶⁶ 融合影响每个人。在包容的环境中, 劳动者享有权利, 并被赋权分享ta们的观点, 参与制定工作场所政策。每个人都能够以适合自己的方式来工作, 并感觉安全、舒适、自信、相互尊重和高效。

63 人权运动基金会, “2022年企业平等指数: 20年的影响”, 2022年。

64 更多信息请访问国际劳工组织网站, https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_841348/lang-en/index.htm。

65 Catalyst, 2020年。

66 Shapiro, 2020年。

平等的重点是确保每个人都能在工作中成长，并享有平等的机会和待遇。也就是说，所有人，无论其个人特征如何，都可以根据自己的能力参与并作出贡献，而不受歧视或偏见的干扰。“平等”承认每个人都有不同的情况，也承认历史上有些群体经历过歧视，并且如果完全相同地对待每个人，就无法实现平等的结果。平等与得到平等成果需要根据情况和需求分配资源和机会。

工作场所的**多样性**是指人与人之间存在的相似点和差异，它们可能会影响就业、商业机会和成果。它不仅指与年龄、身心障碍、性别、性别认同、族裔、种族、宗教、性倾向和艾滋病病毒感染状况等个人特征相关的相似点和差异，还指价值观、工作风格、看护责任、职位等级和工作角色等。每个人都有自己认同的多个群体，这些群体身份会随着时间的推移而变化，可能会影响和改变就业机会和结果。

包容性存在于关系之中。它指的是人们在工作场所的体验感，自我价值感，ta们带来的技能和经验，以及在工作中的强烈归属感。一个人在工作中的融入感与其个人特征、自己和别人的行为以及所处环境有关。创造包容的工作文化和环境，可以使不同员工体验平等和成长，提高员工敬业程度并影响业务绩效。

资料来源：国际劳工组织，《[通过多样性和包容性改造企业](#)》，2022年。

国际劳工组织的工作文件《排斥的代价：将身心障碍人士排除在工作之外的经济后果》估计，由于中低收入国家将身心障碍人士排除在劳动力市场之外，国内生产总值将损失3%至7%。⁶⁷

在印度尼西亚通过商业指导打破障碍



国际劳工组织2016年的一项研究显示，印尼跨性别者中只有10%在正规经济中工作。因此，跨性别群体中的许多人生活不稳定，面临健康和人身安全的威胁，和更严重的艾滋病病毒感染风险。新冠肺炎疫情使跨性别群体在经济上更加不安定。

这一情况促使国际劳工组织加大支持力度，为跨性别群体提供指导，帮助ta们经营企业。在完成课程仅仅三个月后，参与者Lenny Sugiharto就能够开启她在雅加达的小餐馆生意。

她说：“在接受了密集的商业指导后，我感觉到了一种新的精神力量。创业更有信心，学习更有动力。”

2021年2月，Lenny开始为中低收入客户提供家常菜，并获得了资金支持，在雅加达东部Matraman区开设了自己的餐厅Warung Makcik。

注：根据国际劳工组织关于雅加达跨性别者商业指导的案例研究，2020年。

无论你只关注LGBTIQ+融合，还是在更大的范围内采取行动来实现多样性和包容性，都将与你所处的文化、政治和工作环境息息相关。针对边缘化群体的举措，如身心障碍人士、族裔/语言少数群体、激进人群和艾滋病病毒感染者，可以将性和性别多样性的内容纳入进来。同样，涉及多样性、公平和包容性等普遍性问题的广泛倡议可以包含性和性别多样性有关的信息。所有人都会受到影响，并且能从更好地了

⁶⁷ 更多信息请访问国际劳工组织网站，https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_119305.pdf。

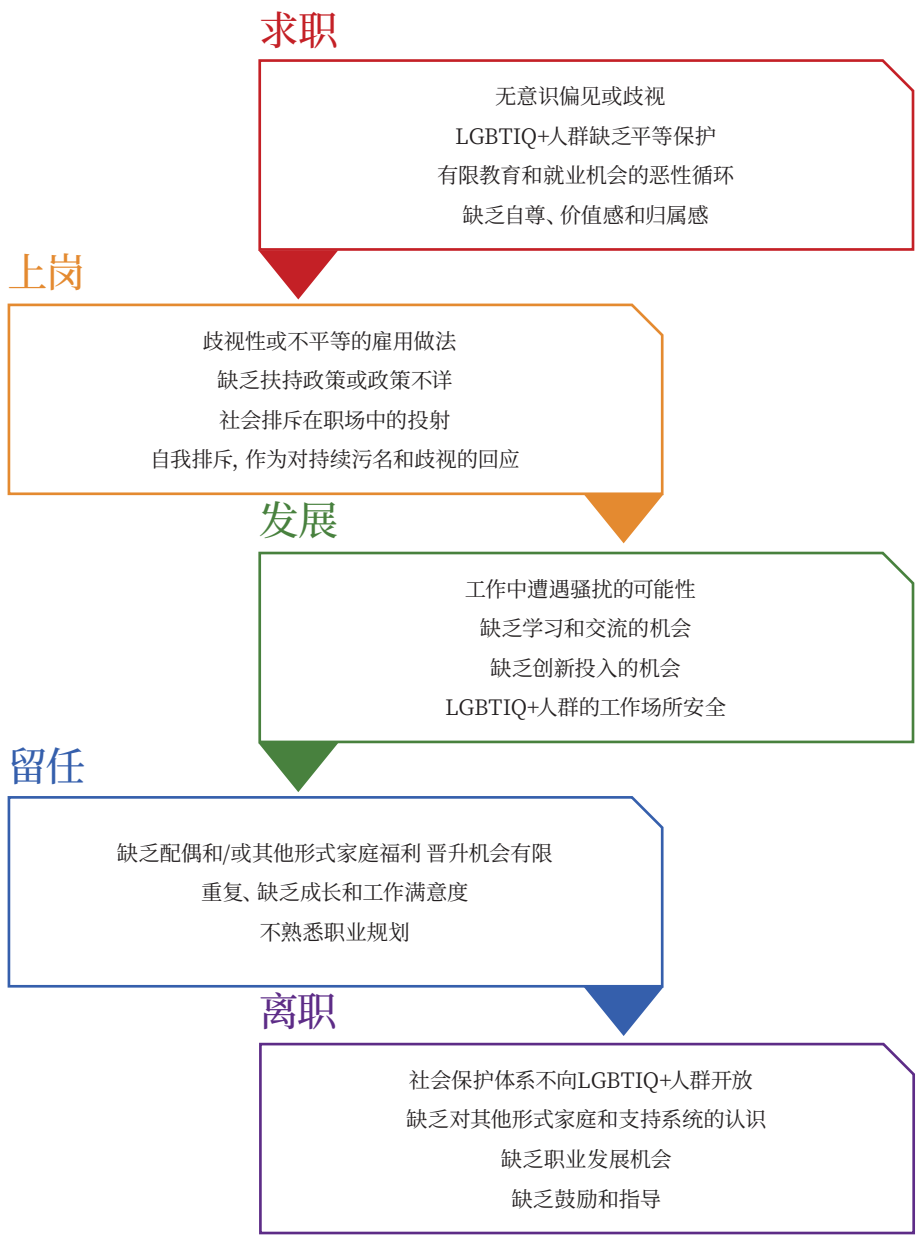
解工作场所中的这些问题中受益。

LGBTIQ+就业周期中的融合

图2说明了LGBTIQ+人士在整个就业周期中可能面临的不同问题和障碍。它将就业周期分为五个步骤:

- ▶ 求职——教育机会、职位搜寻和就业机会。
- ▶ 上岗——招聘、雇用和员工入职。
- ▶ 发展——成为团队的一部分、在职培训、适应和参与。
- ▶ 留任——满意度、生产力、晋升和职业发展。
- ▶ 离职——进入新工作或寻找工作 (返回需求)。

Figure 2: Potential problems in the work-environment cycle for LGBTIQ+ persons



资料来源: Ken Morrison, 2021年。

整个就业周期都需要LGBTIQ+融合,方法是扩大招聘让更多LGBTIQ+人士申请,改善教育和就业机会(努力改善工作条件,增加在职培训和晋升机会),打破歧视,避免非法解雇,提供平等的就业福利和社会保障。

多样性和包容性的商业利益可以总结如下:⁶⁸

- ▶ **创新:**多样性提供了更广泛的人才选择、创造力和创新。例如, Bourke的报告《哪两个脑袋比一个好?》表明,思维多样性通过产生新想法和更好的决策,能将创新水平提高20%。⁶⁹
- ▶ **生产力:**工作场所的多样性可以带来更高水平的信任和工作满意度,并提高员工的敬业度、忠诚度和幸福感。这一切都有助于提高生产力水平。波士顿咨询集团与慕尼黑工业大学进行了一项联合研究,并发表在该公司2017年4月的博客《重要组合:通过多样性进行创新》。调查发现,最近三年期间,管理层多样性程度较高的组织从创新产品和服务中获得的收入比多样性程度较低的组织多38%。⁷⁰
- ▶ **市场拓展:**研究表明,消费者更有可能购买或考虑购买在营销广告中对多样性价值传递正面积极信息的产品。⁷¹这些消费者包括拥有高水平可支配收入的身心障碍人群或LGBTIQ+人群等群体。消费者也更愿意与具有反对同性恋歧视政策的公司或国家做生意。⁷²品牌形象提升、积极的社会影响、社群赋权和市场扩大都是工作场所多样性的可观结果。
- ▶ **人才库:**支持LGBTIQ+人群的公司被视为更具吸引力的雇主,尤其吸引年轻一代的员工。研究表明,LGBTIQ+员工对员工多样化的雇主忠诚且更信任。有朋辈支持LGBTIQ+员工的工作场所能够增加同事之间的社会联系,并鼓励建立一个更安全、更开放、更信任的工作场所。
- ▶ **员工绩效:**研究发现,在没有歧视和无意识偏见的情况下,员工可以展现出更高的能力。事实证明,雇佣公开的多样化员工可以增强创新,且多元化与商务绩效提升之间有可被证明的联系。

经济效益: LGBTIQ+融合的经济效益已被证明远不止于组织发展。例如,公开支持LGBTIQ+平等被视为有助于树立积极的品牌形象,从而带来更多的商机。对LGBTIQ+平等的承诺也可以获得接触新客户的机会,并增加对公司股票的需求。

68 改编自Shapiro, 2020年。

69 Bourke, 2020年。

70 Lorenzo, 2017年。

71 Sakunasingha, 2018年。

72 Open for Business, 2015年。

主要收获:

- ▶ 尽管这些好处有据可查,但在企业内部创造多样性和包容性方面仍然任重道远。
- ▶ 帮助在所有劳动力群体和级别上实现多样性与包容性的变革的四项原则是:
 - ▶ 多样性和包容性是组织战略和文化的一部分。
 - 边缘化群体在高级管理层中具有代表性。
 - 高级管理人员和工作人员被视为多样性和包容性的楷模。
 - 在员工就业生命周期中的不同阶段都采取行动。
 - ▶ 多样性带来的商业利益可归纳为三个关键领域:
 - 创新: 多样性提供了更广泛的人才、创造力和创新机会;
 - 生产力: 工作场所的多样性带来了更高水平的信任和工作满意度,并提高了员工的敬业度、忠诚度和幸福感;
 - 市场扩张: 消费者更有可能购买或考虑购买在营销广告中对多样性价值传递正面积积极信息的产品。

练习

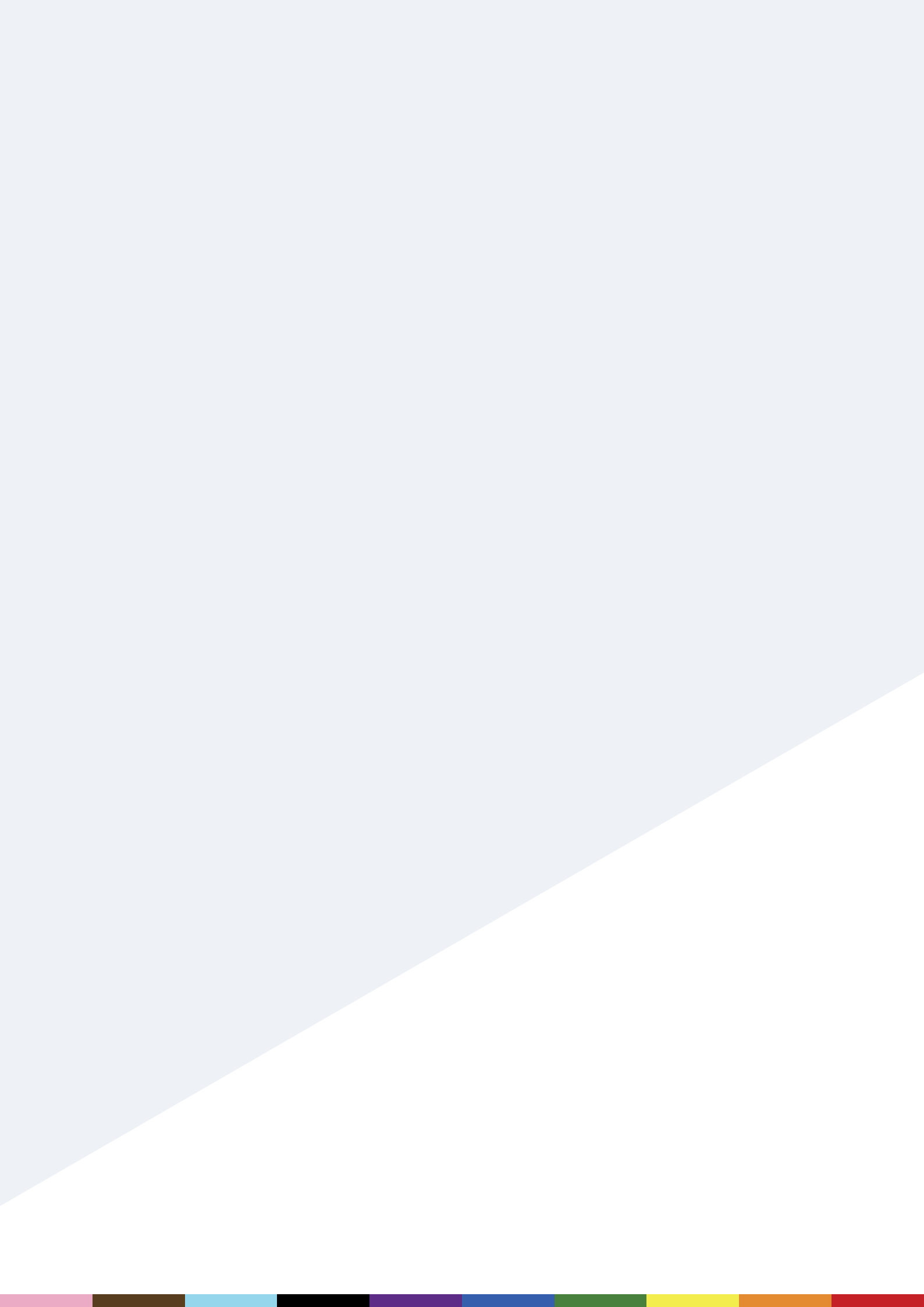
你的工作场所是否有与歧视相关的政策?

如果你不确定,这是一个进行研究和/或其他同事交流的机会。

找到一份政策并审阅。在这些政策下, LGBTIQ+人群是否得到政策明显的或潜在的保护?

如果没有,请在你的国家寻找应对歧视问题的政策。这些政策是否包含了LGBTIQ+人群?它们是否适用于工作场所?

转至练习B部分 ▶





▶ Section C



前行之路：从政策到实践

本节探讨政府、雇主和工人组织与LGBTIQ+融合相关的行动。社会对话（通过对话找到解决方案）是在工作场所实施基于权利的可持续举措的关键。

第C.2、C.3和C.4章专门针对特定的合作伙伴，但其角色和责任经常重叠。阅读与你相关的章节，也可同时浏览其它章节。

C.1 通过伙伴关系采取行动

伙伴关系是实现变革的关键。多个伙伴（三方或双方）在LGBTIQ+融合合作的重点领域包括：咨询LGBTIQ+员工以评估现状；提高对LGBTIQ+歧视和工作场所融合的认识；共同努力消除工作场所的暴力和骚扰；促进基于可靠信息的交流和学习机会；并合作进行政策改革。与你自己的社区一起探讨这些领域是一个很好的起点。

有迹象表明，在新冠肺炎带来的高度流动和不确定的环境中，首席执行官（CEO）和公司正在扩大和加强他们的社会使命感。德勤报告是对来自119个国家约9,000名企业和人力资源主管进行调查的结果。归属感和幸福感是2020年最重要的优先事项，分别有80%和79%的受访者表示，归属感和幸福感对公司未来12-18个月的成功至关重要。德勤指出，这是十年来全球人力资本趋势报告中就某一问题达成共识的最高比率之一。

资料来源：德勤，工作中的社会企业：作为前进道路的悖论。2020年；毕马威，毕马威2020年首席执行官展望：新冠肺炎特别版，2020年。

咨询和评估

评估LGBTIQ+人群在工作环境中的情况是开始LGBTIQ+融入的重要过程，这可以确定你在哪些方面能做出最佳贡献。这一过程可以包括背景评估、情况分析、性别评估、多样性分析或政策环境评估，也可以是相对简单和快速的评估。

虽然涉及政府、雇主和工人组织的社会对话很关键，但咨询LGBTIQ+员工或代表LGBTIQ+人群的民间社会组织等机构也很重要。尽管那些有第一手经验的人是协助确定问题优先级的重要资源，ta们却往往被视而不见。

通过法律改革促进平等

LGBTIQ+人群在整个就业周期中都面临歧视和骚扰。有效的宣传和有证可循的辩论可以为平等参与就业开辟道路，主要方式是出台反歧视的保护性法律并废除LGBTIQ+人士定罪和影响较大的歧视性法律。这样的好处不仅限于LGBTIQ+社群。例如，通过对LGBTIQ+人群的法律保护，也对其Ta群体

(如女性) 融入劳动力队伍产生了影响。⁷³

明确禁止在就业和社会保障领域内基于性和性别多样性歧视, 这一法律标准为促进劳动权利和确保更平等的劳动力参与提供了重要框架。

法律为防止歧视奠定了基础, 政策制定者在对于LGBTIQ+人群提供保护时应牢记这一点。

打击针对LGBTIQ+人群的模糊法律

2019年, 东加勒比多元与平等联盟针对安提瓜和巴布达、巴巴多斯、格林纳达、圣基茨和尼维斯和圣卢西亚的同性恋和猥亵法律发起了五项法律挑战, 这些法律被用来针对LGBTIQ+人群并将其定罪。这些法律是加勒比殖民时代统治的残余。联盟执行董事Kenita Placide表示:

虽然诉讼过程很重要, 但这一过程的主要部分是团结他们所服务国家的组织和社区。我们还需要了解这些法律如何助长对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、酷儿和间性人的污名化, 它们如何合理化仇恨言论、歧视, 暴力, 并撕裂我们社会和政府发誓要保护的家庭的核​​心。

资料来源: “这是四年的计划。东加勒比LGBT组织发起“五国法律挑战反同性恋法”, 明星。2019年11月1日。

法律正缓慢地被修改或出台, 以确保同性伴侣在社会保障范围内得到平等待遇, LGBTIQ+父母在生育保护、育儿假以及承认伴侣和家庭关系方面享有平等权利。跨性别者应在自我认同⁷⁴的基础上获得合法的性别身份⁷⁵ 此外, 各国应确保禁止强迫或胁迫性的生殖器手术, 包括对间性人进行的手术。这种做法往往未经知情同意, 可造成终身伤害和痛苦, 可能构成折磨或其它残忍对待。人们还应记住的是, 间性人工作者可能需要定期病假和合理的工作场所调整才能参加工作。

反歧视联盟

自2016年以来, 450家在美国运营的公司, 包括200多家领先企业, 加入了人权运动 (Human Rights Campaign) 的平等法案商业联盟。这些公司在所有50个州都有业务, 总收入达7.1万亿美元, 在全国雇用了1490万人。它们承诺支持《平等法案》——一项美国国会正在考虑的立法, 它将为LGBTQI+人群在民法法增加明确、全面的非歧视保护。

资料来源: “人权运动宣布200多家领先企业对《平等法案》给予前所未有的支持”, 人权运动 (博客), 2019年5月8日。



通过综合途径解决工作场所的暴力和骚扰问题

国际劳工组织《2019年关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约 (第190号)》认识到“一种旨在解决根本原因和风险因素 (包括社会性别成见、多种交叉形式的歧视以及基于社会性别的不平等权力关

⁷³ 经合组织, 2020年。根据经合组织对其37个成员国法律/政策的审查, 平均而言, 对LGBTIQ+人群的法律保护最多的国家在议会中的女性比例是LGBTI融合度最低的国家的两倍以上, 女性劳动力参与率增加了三分之一, 性别工资差距减少了30%。

⁷⁴ 在对良好做法的审查中, 人权高专办申明, 跨性别者应能获得对其性别认同的法律承认, 这一过程应以自我认同为基础, 允许承认非二元性别身份。这是一个简单的行政程序, 不要求申请人出示医疗证明, 也不要求他们接受手术、绝育或离婚。更多信息可在联合国人权高专办网站上查阅, <https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/lgbt.aspx>。

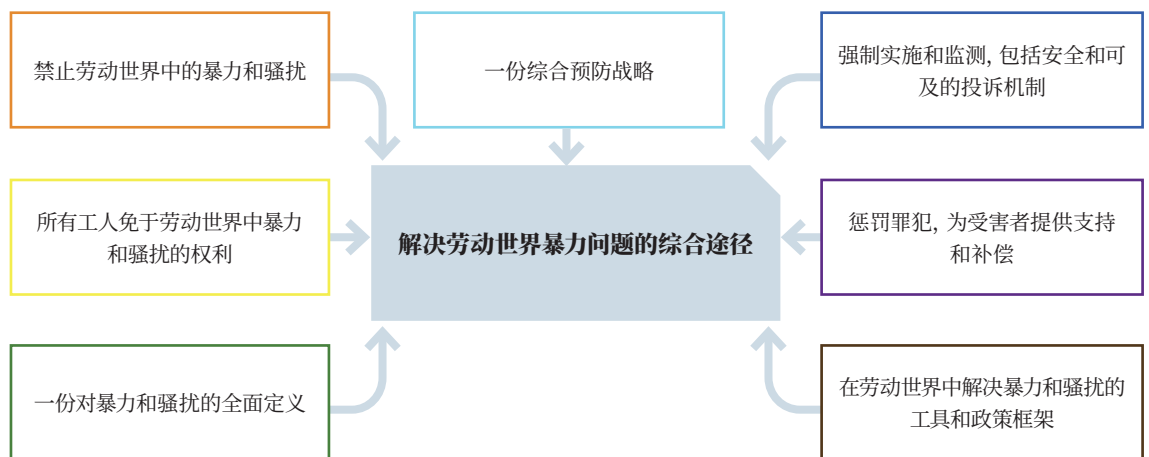
⁷⁵ 变性人和双性人由于拥有与其姓名、性别认同和性别表达不一致的身份文件而面临歧视, 往往在申请阶段就被排除在就业之外。

系), 具有包容性、综合性以及回应社会性别层面的方法对于终结劳动世界中的暴力和骚扰是至关重要的”。⁷⁶ 工作场所的暴力和骚扰会影响关系、员工敬业度、员工健康和生产力、公共和私人服务的质量以及企业和/或国家声誉。国际劳工组织C190指南及其附带的建议第206条⁷⁷ 解释了其所包含的定义、核心原则和措施。该指南有助于了解这些文书的范围, 并通过提供大量关于艾滋病的国家法律、政策和其它措施的实例, 突出说明成员国在预防和消除与工作有关的暴力和骚扰方面取得的进展。

图3概述了解决工作场所中针对LGBTIQ+人群⁷⁸ 多种形式暴力的综合方法的策略。⁷⁹

图3: 解决劳动世界暴力问题的综合途径

国际劳工组织终止劳动世界对女性和男性的暴力和骚扰



资料来源: 国际劳工组织, 2021年。

意识提升

与性倾向、性别认同、性别表达和性特征多样性有关的歧视性观点往往源于恐惧, 以及缺乏正确的知识和理解。提高认识、挑战误解和刻板印象极大地有助于消除污名和促进融合。有时, 人们可能没有意识到工作场所的玩笑和随意评论是有害的, 可能会煽动歧视。其ta人即使从未了解过ta们, 也可能被灌输对LGBTIQ+人群的负面看法。当法律基于实际或被认为的性倾向或性别认同对ta们定罪或歧视时, 这一点可能会得到加强, 也会让有罪不罚的文化存在于针对LGBTIQ+人群的暴力中。⁸⁰

76 国际劳工组织, 2019c年。

77 国际劳工组织, 2021a年。

78 国际劳工组织, 2018b年。

79 暴力行为的形式见附录4。国际劳工组织在“与工作有关的暴力及其纳入现有调查”中, 2013年描述了可能对LGBTIQ+人以及其他他人实施的不同形式的暴力。

80 有罪不罚通常指免除惩罚; 例如, 如果做某事通常会导致惩罚, 但你却没有因为行动而受到惩罚, 那么你不会因此受到惩罚。有关更多信息, 请参见国际劳工组织, 《消除有罪不罚现象》, 2019年。

意识提升课程应涵盖哪些内容?

根据组织的背景, 意识提升活动可以涵盖几个主题:

- ▶ 了解有关性倾向、性别认同、性别表达和/或性特征的基本术语和概念;
- ▶ 通过科学证据消除误解和刻板印象;
- ▶ 通过法律、政策和实践, 更广泛地了解LGBTIQ+人群在社会中面临的障碍;
- ▶ 了解LGBTIQ+人群在就业方面面临的障碍;
- ▶ 分享LGBTIQ+人员成功融入工作领域的案例;
- ▶ 创建能够回应负面评论和歧视行为的安全、友好的工作区域;
- ▶ 分享LGBTIQ+人群融合就业政策的原则。

劳动世界的利益相关者影响着LGBTIQ+人群如何被理解、认知和接纳。例如, 执行主任、管理层、人力资源和传播人员在工作场所接纳LGBTIQ+员工的过程中发挥着重要作用。

尽管决策者和公众人物必须提高敏感度, 但同事、同伴、工会、客户和顾客的态度都会影响LGBTIQ+员工的待遇。准确和敏感的语言, 事实的使用以及具体的指导可以增强善意的动机。在此过程中, 个人必须认识到自身对LGBTIQ+人群的无意识偏见。当在举行相关活动和会议时, 活动的地点、沟通过程和参与者的选择应始终考虑安全和安保问题。意识提升和能力建设会议可以为参与发展多样和包容劳动力的各利益相关方提供切实可行的建议。这些建议包括如何应对工作场所的歧视, 采取哪些积极步骤来满足LGBTIQ+员工的特殊需要等。

练习

改变从自我开始: 思考一下, 如果LGBTIQ+人士是你家庭的一份子, 你会对ta们做何反应?

社交和学习机会

政府、雇主和工人组织在促进社交、学习机会以及职业发展方面发挥着作用。获得可靠信息的权利与结社自由有关。错误、失真的信息和被误解的研究会阻碍社会、公司和组织高效、有效和公平地向前发展。所有部门都应以可靠的信息来源为基础开展工作, 并向社会各方提供可信的信息。

主要收获:

- ▶ 要开始LGBTIQ+人群的融合过程, 重要的是回顾LGBTIQ+在你的工作环境中的情况, 以确定你可以在哪些方面做出最佳贡献。最重要的是, 咨询LGBTIQ+人士或相关民间社会组织。
- ▶ 为了终结工作中的暴力和骚扰, 那些能解决根本原因并应对潜在风险的包容性的、综合的并能回应性别议题的途径就显得至关重要。
- ▶ 意识提升、挑战误解和刻板印象极大地有助于消除污名和促进融合。

- ▶ 支持社交的机会和提供值得信赖的信息是体现对平等投入的宝贵方式。
- ▶ 明确禁止在就业和社会保障领域内基于性和性别多样性歧视，这一法律标准为促进劳动权利和确保更平等的劳动力参与提供了重要框架。

C.2 政府和政府雇员

本章主要针对劳动/就业部官员、经理、人力资源工作者、培训师和政府雇员。它为提升LGBTIQ+在劳动力中的融合提供了具体示例。

1. 政策复查

政策和劳动法复查是开始变革进程的务实一步。这将使你能够评估你所在国家针对LGBTIQ+人群的就业政策和法律环境，以确定具体的改进方法。它可以协助报告你所在国家政府对签署的国际公约的遵守情况。LGBTIQ+政策复查可以是与劳动力多样性和/或性别问题相关的更广泛复查的一部分，也可以是一种快速评估，探索针对LGBTIQ+员工情况的更具体问题。下面的文本框说明了一些与LGBTIQ+包容性和工作领域相关的关键问题，你可以在国家政策复查中考虑这些问题。然而，一些复查只关注少数与当地相关的议题。

国家政策复查：与LGBTIQ+融合相关的示例问题

- ▶ **关于非歧视的国家法律框架是什么？** 它是否明确包括性别认同？性倾向？性特征？是否有法律以这些理由定罪或歧视？是否禁止LGBTIQ+议题的教学或结社？
- ▶ **贵国政府签署或批准了哪些国际劳工和人权条约或公约？** 联合国机制是否就与LGBTIQ+相关的问题向贵国提供了建议或指导？这些措施是否已经实施？
- ▶ **更笼统来说，LGBTIQ+人群在贵国面临哪些问题？** 是否承认同性关系？暴力是否是LGBTIQ+人群面临的常见事件？仇恨犯罪或仇恨言论是否普遍？跨性别者是否需要接受绝育、手术或离婚才能获得法律承认？间性人是否要接受强迫性的生殖器手术？女同性恋者是否被迫嫁给男性？LGBTIQ+组织是否安全运作，或是否受到警方、宗教团体、媒体或国家的攻击？
- ▶ **存在哪些关于平等和/或歧视的政策？** 政策是否明确包括LGBTIQ+人群？政策是否明确或隐含区分性别认同、性倾向和性特征？是否有任何LGBTIQ+群体没有在政策中被代表？是否有某些雇主或工作场所采纳了LGBTIQ+工作场所融合政策的例子？
- ▶ **存在哪些数据？** 是否尝试收集劳动力中LGBTIQ+人群所面临问题的数据？是否有公开报告？是否有社区层面形成的报告？报告的更新程度如何？在报告发布之后可能已经发生了哪些变化？如果没有可用的当地数据，是否有最近可对比区域在LGBTIQ+职场融合相关问题数据的示例？

- ▶ **谁能告诉你更多信息?** 是否有LGBTIQ+员工、工会/工会团体、民间社会组织、人力资源工作者、管理层、员工资源团体或其ta人可以帮助制定更全面的计划?
- ▶ **可能的风险是什么?** 在我们的复查过程中, 是否会有任何人面临伤害、被捕、失业、歧视或被拒绝的风险?

其它级别的审查(州或市政府)可能会解决更多的地方问题

- ▶ 在解决与劳动力中的LGBTIQ+歧视相关的问题时, 我们向谁寻求国家层面的指导或援助? 是否有在性别多样性方面有经验的当地组织、教育工作者或技术援助提供者可以与你合作?
- ▶ 我们目前如何解决来自不同背景的新员工的融合问题? 新员工是否也包括LGBTIQ+人群?
- ▶ 与性和性别多样性有关的社会环境是什么? 我们的社区/市政府如何解决LGBTIQ+歧视和接纳问题? 这会如何影响我们当地劳动力或当地政府雇员中的LGBTIQ+员工?

2. 咨询LGBTIQ+社群

咨询社群是更好地了解员工队伍的关键。以下是与LGBTIQ+社群进行对话的一些考虑因素。根据当地情况, 咨询过程可能会更加谨慎或开放。

与LGBTIQ+社群进行对话

接触: 接触LGBTIQ+组织。牢记这些社群的多样性。组织可能只与社群中一些细分群体合作; 例如, 男同性恋或跨性别女性。为了进行有意义的对话, 接触男女同性恋、双性恋、跨性别者和间性人的各种代表很重要。在一些社群, 这些群体中的一些人似乎是不可见的。虽然不同细分群体遇到的某些问题是相互关联的, 但它们之间也存在差异。你可以探讨健康、暴力和/或骚扰等具体问题, 以及这些问题在不同细分群体之间的区别。

展现兴趣和承诺: 在与LGBTIQ+个人或团体的沟通中, 承认眼前的挑战, 并从了解当地情况和需求的角度, 就法律 and 政策的复查过程提出初步想法, 这一过程可能会有所帮助。

邀请参与和融入成功模范: 邀请LGBTIQ+员工参与复查过程, 从而推动形成基于实际经验的审查过程。这对于建立信任以及确保未来的措施能够反映受影响者的需求非常重要。一些LGBTIQ+组织可能欢迎互惠的贡献, 例如主动在其团队中就工作场所政策进行发言, 增进学习机会或支持当地工作。也可以邀请那些愿意讨论自身案例的正面模范, 如LGBTIQ+雇主、雇员或官员。

主持会议和讨论: 面对面会议有助于发展政府部门、工会、雇主组织和社群组织之间的伙伴关系。ta们还可以提供机会, 就LGBTIQ+人士在寻求或从事工作时所面临的挑战提供进一步的信息和背景。在某些情况下, 它将为对话和跨部门学习打开大门。

商定共同目标: 根据当地情况, 你可以探索你可能合作的共同目标。可以采取许多具体步骤, 在没有歧视或骚扰的情况下, 为LGBTIQ+人员实现有意义的工作场所融合。例如:

- 复查现有的国家立法和政策, 包括保护性和/或歧视性法律;
- LGBTIQ+人群的代表出现在政策复查过程和/或讨论中;
- 在复查中, 通过司法保护的法律和/或废除歧视性法律;
- 进行安全、道德和保密的劳动力数据收集, 以更好地了解LGBTIQ+员工的情况;
- 评估部级官员、管理层和/或政府代表对LGBTIQ+问题的理解;
- 为劳工监察等劳工管理官员以及法官就LGBTIQ+议题开展能力建设活动;

- 广泛提高公众对LGBTIQ+议题的认识, 和/或与如政府劳工部雇员、卫生工作者或安全部队等特定利益相关者一起参加意识敏感度提升工作坊;
- 与工作场所盟友, 包括雇主组织和/或工会等工人组织开展外联意识敏感度提升培训;
- 加强投诉和反馈机制。

3.接触非正规经济中的LGBTIQ+人群

非正规经济中的工人特别容易受到剥削, 因为工作常常缺乏劳动力和社会保护, 收入往往不稳定。由于相对容易进入, LGBTIQ+人群在内的污名化人群在非正规经济中的比例相当高。⁸¹ 工作场所歧视往往导致LGBTIQ+人士失业或大材小用。

数字平台经济正在迅速改变劳动世界。⁸² 信息和通信技术的创新促使个人、企业和设备之间的数据和信息交换与经济交易达到了前所未有的水平。

数字劳动力平台的开发有可能为包括LGBTIQ+人群在内的工人提供创收机会。然而, 因国籍和性别而无法获得工作机会或工资偏低的主要原因是缺乏监管框架和网络平台上存在的歧视。⁸³

公约中的基本原则和工作权利与非正规经济和LGBTIQ+员工尤为相关, 这些公约⁸⁴ 禁止强迫劳动、童工与就业和职业歧视, 并承诺成员国尊重和促进结社自由、有效承认集体谈判权, 以及承认与劳动监察、就业政策和三方协商有关的治理公约。各国政府可以与民间社会组织和非正规经济工人协会等各种伙伴合作, 监察非正规经济中的歧视, 并解决与性和性别多样性有关的污名和歧视问题。

81 Reid, 2020a年。

82 国际劳工组织, 2021b年。

83 Lee Badgett等人, 《LGBT融合与经济发展之间的关系》, 2014年。

84 国际劳工组织理事会确定了八项基本公约, 涉及被视为工作中的基本原则和权利的主题: 结社自由和有效承认集体谈判权; 消除一切形式的强迫或强制劳动; 切实废除童工; 以及消除就业和职业歧视。更多信息请访问国际劳工组织网站, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>。

主要收获:

- ▶ 国家政策和劳动法复查将使各国政府能够评估贵国LGBTIQ+人群的工作政策环境, 以确定改善环境的具体方法, 并协助报告遵守国际公约的情况。
- ▶ 与LGBTIQ+社群的咨询以及与雇主和工人组织的社会对话很关键。
- ▶ 各国政府可以与中小企业协会、部门工会、非正规经济工人协会和民间社会组织等各种伙伴合作, 监测非正规经济中的歧视, 并解决与性别和性别多样性有关的污名和歧视问题。

C.3雇主和雇主组织

本章主要为雇主及其代表组织设计, 也特别适用于经理、人力资源工作者和公司培训师。它提供了改善工作场所LGBTIQ+融合的商业实践具体示例。

1.LGBTIQ+融合的商业利益

LGBTIQ+在工作场所的融合有许多好处 (详见B部分), 包括改善经济机会、商业和个人绩效。研究表明, 工作场所包括LGBTIQ+人群的多样性, 对商业更有利,⁸⁵它标志着一个为经济增长创造良好条件的环境。⁸⁶ LGBTIQ+歧视可能会阻碍公司与全球市场的联系, 导致人才流失 (技术工人的流失), 而融合则会带来更大的企业创造力和革新。

性和性别多样性与更高水平的外国直接投资和更强的品牌吸引力有关。⁸⁷ 多元化程度更高的公司能够获得有才华的员工。在开放、多样性和包容性的环境中工作的个人不仅更有可能获得更高的工作满意度, 还经常突破常规的岗位描述, 为公司文化做出创新贡献。

除了LGBTIQ+融合的好处外, 排斥LGBTIQ+人群可能会带来商业风险。根据国家和文化的不同, 这包括违反LGBTIQ+法律、无意中煽动暴力或引起本地强烈反应, 以及可能疏远千禧一代消费者⁸⁸ 和员工, 或违反全球标准和法律义务, 如工作场所安全或与反歧视法律和政策相关的标准与法律义务等。任何工作场所都必须找到最适合其本地和全球情况的融合方式和手段。

85 Cortez, 2021年。

86 Open for Business, 2015年。

87 Open for Business, 2015年。

88 德勤2021年的一项研究将千禧一代定义为出生于1983年1月至1994年12月之间。请参见<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/2021-deloitte-global-millennial-survey-report.pdf>。

2.与LGBTIQ+人群进行对话

改变始于对概念的理解, 和对你的员工、股东和市场的了解。为了确定工作场所的关键问题, 任何提高LGBTIQ+融合度的措施都必须通过与相关人群的安全和建设性对话来实现。根据公司或企业的规模可以采取不同的形式。一些公司有LGBTIQ+资源小组。⁸⁹在许多情况下, 该公司可能已经通过与健康、性别或司法有关的工作与LGBTIQ+社群建立了关系。

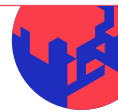
公司还可以与工会进行社会对话。一些工会倡导融合和终止包括以性倾向和性别认同为由的各种歧视。

土耳其: LGBTI+权利是工会权利

在其博客“LGBTI+权利是工会权利”中, Kaos 男女同性恋文化研究与团结协会 (Kaos GL) 为工会成员提供了有关LGBTI+权利的资源, 以增加正面的例子, 并加强工会反对LGBTI+歧视的立场。它指出:

在与异性恋主义和二元性别制度的斗争中, 重要的是从工会的治理结构入手, 制定永久性政策, 定期进行宣传, 对公共知识保持开放, 并展现从自身工会成员开始, 成为催化社会变革的一份力量的意愿。

资料来源: Yiğit E Korkmaz, “LGBT+权利是工会权利”, KAOS (博客), 2020年6月10日。



组织最高层在LGBTIQ+融合中的领导力和与自己员工等人的积极对话, 对了解现状或确立重点关注事项及评估以解决方案为导向的战略至关重要。由于LGBTIQ+社群包括各种各样的人, 展开关于包容性的对话可以成为更广泛讨论工作场所普遍多元化的垫脚石。例如, 许多公司开展其工作场所的性别评估, 尤其关注招聘方式、沟通和/或分配系统。这种评估可以是对公司政策、社会规范和工作场所多样性议题的快速评估。这项评估应该与工人及其组织协商进行。

将关键参与者纳入复查工作可以展现雇主的主动, 建立相互信任并让参与者为复查提供指导。在复查政策和实际做法时, 根据公司和国家立法,⁹⁰ 与LGBTIQ+工人及其工会讨论可能存在的性别多样性问题。例如:

- ▶ 该政策是否使用性别中立语言, 如他/她或ta们作为非指定代词? 注意非性别中立的语言, 例如配偶/伴侣福利是否指丈夫和妻子?
- ▶ 是否有关于贬低性语言的使用和工作场所骚扰的政策?
- ▶ 政策是否规定男女员工的制服或着装不同?
- ▶ 现有政策是否将家庭/伴侣福利扩大到同性伴侣?
- ▶ 该政策是否列出了关于抵达或经过LGBTIQ+人群有被捕或暴力风险的危险地点的工作旅行流程?
- ▶ 健康或社会福利是否考虑性别肯定有关的护理或治疗?

⁸⁹ 更多信息, 见C.4章节关于劳动者和工人组织。

⁹⁰ 如果与LGBTIQ+人有关的方面被定罪, 公司可能被迫以更普遍的方式使工作环境具有包容性。有关明确的LGBTIQ+相关语言的问题可能被证明是困难的。

人权高专办在其2017年出版的《消除对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人的歧视：企业行为标准》中概述了公司可以采取的五个步骤，以使其政策和做法与国际上关于LGBTIQ+人群的人权标准保持一致。

注：关于应对对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人的歧视的总结，见[附录5](#)。

现状评估中的LGBTIQ+员工咨询的注意事项

通过一种性别视角或包括LGBTIQ+在内的多元性别视角评估现有政策环境。如果可能，这应包括咨询LGBTIQ+员工，或通过工会和LGBTIQ+员工资源小组（如果存在的话）进行咨询。快速审查既具有成本效益，又具有战略意义。工会、员工资源小组、经理和人力资源工作者可能已经确定了现有政策中的问题，并可能欢迎企业将这些问题提交给ta们讨论。

做出尊重相关社群的安排，并对个人需求和安全做出回应；例如，讨论形式可能不需要正式，可在办公室外进行。

匿名调查/问卷可以有效地收集员工的观点，并了解公司中LGBTIQ+员工的比例。结果显示，寥寥无几的LGBTIQ+员工能够表达出对更具包容性的招聘策略的需求。这也可能说明人们不愿透露自己的性倾向或性别认同，甚至不愿透露姓名，因为ta们担心在职业上可能受到惩罚。最好是针对与多样性或性别相关的一般问题进行调查，并针对LGBTIQ+人群和情况提出一些具体问题。有关LGBTIQ+员工的数据收集，请参见以下注意事项，以及[附录6](#)中可能需要考虑的问题和语言。

LGBTIQ+员工可能更喜欢已经制定了包容性政策的雇主。制定此类政策可能是吸引更多元化劳动力的初步途径。下一节将讨论LGBTIQ+员工的一般包容性政策。

雇主和工人组织可以为复查过程提供指导、相关工具或对话机会。

3. 创建一个包容和友善的工作场所

包容性的工作环境不仅仅是公开的善意或没有骚扰。下列方面为雇主和工人组织提供了指导，以有意义地接纳和友善对待具有不同性倾向、性别认同、性别表达或性特征的员工。LGBTIQ+人士不应面临任何阻碍其晋升的歧视，这样ta们可以出现在公司从基层员工到最高管理层和董事会级别的所有层级中。至关重要的是，多样性和包容性不仅体现在政策中，而且也应在招聘和晋升的各个阶段实践，让员工队伍真实反映公司所服务的社群人员构成。结社自由、组织权、社会对话和集体谈判对于确保包容和友善的工作场所至关重要。

创建更具LGBTIQ+包容性工作场所的方法

► 包容性政策和组织文化

- 包容性政策包括将个人特征，如性和性别、种族、残障、艾滋病病毒感染状况和其它特征纳入考虑。对暴力和骚扰零容忍，提供专用资源以追求多样性和包容性，以解决员工在性别和性多元方面可能面临的具体问题。通过与员工及其组织协商，制定和发布对多样性接纳和认可的政策，将

包容性的工作场所文化正规化, 并与现有/潜在员工、客户、消费者和合作伙伴沟通公司尊重所有员工的尊严的承诺。

▶ 语言

- ▶ 在公司沟通、工作场所政策、项目和表格中使用性别中立语言, 促进性别平等, 并有助于让非常规性别的员工感到被包容⁹¹ 例如, 在英文中, 使用代词they代替he/she, 或在性别未知的情况下使用(s)he, 避免使用Miss、Mrs、Señora或Mademoiselle等头衔。主动询问人们使用什么代词或头衔, 而不是猜测; 在介绍自己时提供自己期望的首选代词(he、she、they), 并始终在人们面前和人们不在场时尊重别人的首选代词。

▶ 领导力和能见度

- ▶ 随处可见的包容性工作文化可以帮助LGBTIQ+员工在工作场所感到舒适、友善和开放。这包括在6月份展示包容性海报或彩虹旗和/或开放公共或高级职位给LGBTIQ+员工。公司可以参加或支持社群活动, 向当地组织或项目捐款, 和/或在招聘材料中明确做出多样性的说明。重要的是, 高管和管理层要表现出对多样性和包容性的承诺, 提供支持(例如为代表性不足的群体提供建议和创造机会), 并公开声明反对歧视行为。

▶ 预防和解决暴力及骚扰

- ▶ 高比例的LGBTIQ+员工在工作场所经常面临排斥、暴力和骚扰。⁹² 这可能导致工作动机降低或焦虑加剧, 身心健康问题, 甚至增加病假。制定明确的反歧视行为政策, 与工人代表咨询建立报告和争议解决机制, 有效应对暴力和骚扰投诉, 并在员工培训中提高LGBTIQ+意识, 这些都是防止骚扰的一套综合方法。

▶ 认识和适应性别认同或性别表达的多样性

- ▶ 无论性倾向或性特征如何, 员工都有多元的性别表达和性别认同。所有个体都在传统上被认为更男性化或女性化的方式表达其性别的某些要素。⁹³ 在外表或行为上表现出不同于社会期望的性别的员工往往面临更高的歧视率、更多的暴力和骚扰。⁹⁴ 工作场所的注意事项包括:
 - 工作场所着装: 你的工作场所是否对男女员工有单独的制服/着装规定? 适用于所有性别的中性着装规范有利于所有性别的员工, 并帮助非常规性别的员工感到更舒适, 从而提高工作效率。
 - 设施: 雇主应支持员工安全使用性别分隔设施的能力, 如符合其性别认同的厕所和更衣室。对非常规性别和非二元性别的员工来说, 使用性别分隔的设施可能会让ta们感到痛苦, 甚至有风险, 而性别中立的设施可以作为一种替代选择。⁹⁵

▶ 工作场所调整

91 不符合性别要求是指行为或外观不符合与某一特定性别有关的普遍文化期望。该术语可适用于所有个人, 无论其性取向或性别认同。

92 国际劳工组织, 2015年。

93 联合国妇女署, “概念和定义”介绍; 教科文组织, “关键概念和术语的基线定义”, 将性别主流化的执行框架。

94 有关更多信息, 请访问安大略省人权委员会网站, <http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20preventing%20discrimination%20because%20of%20gender%20identity%20and%20gender%20expression.pdf>。

95 许多社会只承认男女两性。这有时被称为性别二元, 因为二元的意思是“有两部分”(这里是男性和女性)。非二元是一个用来描述不属于这两类性别的术语。

- ▶ 在某些情况下, 为残障人士或艾滋病病毒感染者等人群制定的多样性政策可能也和LGBTIQ+人群相关。这些或许包括支持病假和工作场所调整有关的政策。无论工作人员获得授权还是在一般实践中, 都必须尊重LGBTIQ+员工的保密权, 包括ta们的间性人身份和任何相关的诊断信息。

4.收集数据以了解你的员工队伍并跟进LGBTIQ+包容的进展

识别和应对不同员工群体的挑战, 对员工需求安全、可靠和保密地跟进、测量和收集数据是重要的一步。在社会中, 许多与LGBTIQ+融合相关的问题可能会引起争议, 影响对劳动力多样性的充分理解。在许多情况下, 有意或无意的数据收集和关注可能会使LGBTIQ+员工处于暴力和骚扰的风险中。因此, 在整个过程中, 与工会代表和LGBTIQ+员工接洽非常重要。确保你的数据收集过程和打算提出的问题进行过道德评估, 以避免伤害。将保密性、知情同意、匿名性、可接受性和来自别人的潜在压力等因素考虑在内至关重要。例如, 当考虑处理不愿透露个人信息的情况时, 确保有可靠和安全的存储方式。

了解你的员工队伍有助于聚焦和推进发展包容和友善工作场所的承诺。LGBTIQ+员工在组织中担任什么职位? LGBTIQ+人员是否参与管理? 参与行政或传播? 参与你实施的项目? 它还可以帮助评估现有平等政策和做法的有效性。员工是否了解与工作场所歧视和/或平等相关的现行政策? 员工是否听到同事的歧视性言论或观察到同事的歧视行为? 这些言论或行为来自管理层吗? 这对缺勤、参与或晋升是否有影响? 征求员工的意见是体现关注的重要方式, 表明这些意见和状况对你和你的企业都很重要。

LGBTIQ+融合相关数据收集的好处:

- ▶ 获取员工的准确信息——推进融合需要了解员工的组成、特征和身份, 以及不同细分的具体需求。
- ▶ 生成有效的支持系统——深入了解必要的工作场所调整、政策变更和对现有政策的遵守情况, 并推动透明度以发展融合文化。
- ▶ 鼓励参与——参与过程可以鼓励联络, 建立信任和分享的意愿。参与还容许在困难的文化复杂性中进行对话。

挑战存在于多个层面：社会、数据收集过程、组织和个体工人层面。⁹⁶ 它们包括：

表格2: 数据收集的挑战

社会	过程	组织	员工
<ul style="list-style-type: none"> - 合法性 - 自愿定额/指标 - 术语 - 文化接受度 	<ul style="list-style-type: none"> - 数据收集系统 - 机密性/数据隐私/数据处理 	<ul style="list-style-type: none"> - 未优先考虑性别多样性 - 管理参与度不足 - 资源不足 	<ul style="list-style-type: none"> - 自我认同的意愿 - 不相信其价值 - 对污名的担忧

数据收集和LGBTIQ+融入的注意事项：

- 持续被歧视的生活经历可能意味着不愿分享。员工可以学习理解分享的价值，并对参与式的领导和高级管理层示范感到更自在。
- 就信息的目的和使用进行清晰一致的沟通至关重要。
- 遵守数据隐私法和道德考虑是关键。必须确保数据收集过程中保密和知情同意，且有可靠的数据管理系统。
- 合作和咨询过程很有效。与工人代表进行社会对话对于在整个组织内建立信任至关重要。还可以考虑咨询资源小组、当地组织或政府机构。在公司内部和跨部门进行合作。
- 使用便于理解的包容性语言。⁹⁷ 考虑探索和/或使用本土术语（某些表达可能需要用本土语言解释）。
- 考虑是否一个受信任的第三方最适合收集和分析你所处的环境下的敏感信息。
- 可以检查许多变量，以显示现有政策和实践可以改进的领域，从而更好地确保LGBTIQ+员工的包容性工作场所。有关性别多样性的示例问题，请参见附录6。可以只选择与你的业务或环境相关的内容。

雇主组织对LGBTIQ+融合过程至关重要。凭借其会员资格，它们可以提供一系列交流机制。这些交流可以促进共同学习、展示良好做法，提高雇主对多样性和包容性好处的认识，并为集体制定良好的政策指导作出贡献。通过主办会议、促进关于LGBTIQ+融合的对话、制定标准化模型和相互学习、成长和贡献的激励措施，雇主可以开始与LGBTIQ+社群建立良好的关系。

在世界各地，雇主组织已经表明可以发挥影响，在促进工作场所⁹⁸的性别平等和身心障碍人士的机会，⁹⁹以及在应对灾害¹⁰⁰和包括艾滋病¹⁰¹和新冠肺炎疫情¹⁰²等公共健康危机中发挥关键作用。

⁹⁶ 更多信息请访问商业残疾论坛网站，<https://businessdisabilityforum.org.uk/knowledge-hub/resources/report-collecting-global-employee-disability-data/>，以及IBM网站，<https://www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z>。

⁹⁷ 见B.2章节，以及附录1中的术语。

⁹⁸ 国际劳工组织，2017b年。

⁹⁹ 国际劳工组织，2019d年。

¹⁰⁰ 国际劳工组织，2020b年。

¹⁰¹ 关于国际劳工组织对雇主组织和艾滋病毒/艾滋病的案例研究的更多信息，可在国际劳工组织网站上查阅。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--ilo_aids/documents/publication/wcms_120343.pdf。

¹⁰² 国际劳工组织，2021c年。

南非: LGBT+专业人士网络



2017年, 南非LGBT+管理论坛 (The South African LGBT+ Management Forum) 启动, 以便在全国创建安全和公平的工作场所。该论坛由来自商业部门志愿参与的指导委员会成员领导, 并与融合专家组成的多学科团队合作, 每年发布一次南非工作场所平等指数 (SAWEI), 以衡量和庆祝最佳实践, 同时发现改进机会。

SAWEI专门为南非雇主提供了一个实用的本地化框架和一套为南非雇主定制的目标。2019年SAWEI评估包括了27家员工超过144000人的公司。该论坛还全年提供教育项目和倡导, 以帮助公司改进其包容性做法。几乎所有参与该计划的公司都能够提高其在SAWEI的评级。

资料来源: 南非LGBT+管理论坛, 2019年南非工作场所平等指数; Roberto Igual, “南非企业推出首个LGBT+员工网络”。Mamba Online, 2017年10月11日。

主要收获:

- ▶ 组织最高层对LGBTIQ+融合过程的直接领导, 结合社会对话和协商, 是确定问题和解决方案导向战略的关键步骤。让员工代表在内的关键行动者参与复查, 显示出主动性, 建立信任并提供指导。至关重要的是, 多样性和包容性不仅体现在政策中, 在招聘和晋升的所有阶段都得到实践。员工队伍的组成真实反映了公司所服务的社区构成。
- ▶ 通过数据收集对员工需求进行安全、可靠和保密的跟进和测量, 是识别和应对不同员工群体所面临挑战的重要步骤。
- ▶ 雇主组织可以为集体学习和展示良好做法提供交流机制, 提高对多样性和包容性好处的认识, 并为集体制定良好的政策指导做出贡献。

C.4劳动者和工人组织

本章主要针对工人组织、代表和工会工人。它提供了改善工作环境中LGBTIQ+包容性的具体示例。工人组织本身也是雇主, 因此, 阅读有关雇主的章节可能会有所裨益。

1. 结社自由和与多元员工咨询

长期以来, 工人组织一直与许多国家的LGBTIQ+融合工作结盟。ta们倡导平等、公平、多样性和包容性。虽然我们可能有良好的意愿, 但有时我们的行为会给别人带来不良后果。最好尽可能与对议题最关心的员工交谈。在与人咨询时, 需要考虑到LGBTIQ+在亚群体、地理社区、经济地位和文化背景以及性和性别方面的多样性。

根据工作情况、法律背景和社会歧视程度的不同, 员工咨询过程会有很大的不同。在所有情况下, 它都可以包括以下事情: 与这一领域工作的民间社会代表会面; 采访属于LGBTIQ+社群、乐于谈论自己情况的员工; 组成代表LGBTIQ+多样性的讨论小组; 在可能的情况下, 与LGBTIQ+员工进行小组讨论。这一过程应努力避免将个人置于风险中或无意中披露身份的境地, 尤其是在个人可能因其性倾向或性别认同而成为攻击目标或受到骚扰的情况下。在某些情况下, 如果不让LGBTIQ+人群处在危险境地,

就不可能识别出ta们。此时，依赖可靠的网上信息和有记录的证据可以是一种替代方法。

国际粮食、农业、饭店、餐馆、饮食服务、烟草和同盟工人协会联盟 (IUF) 致力于倡导LGBTI员工的权利。

注: 有关IUF工作和资源的更多信息, 请访问IUF网站, <https://www.iuf.org/what-we-do/lgbti-workers/>。

工人组织可以与LGBTIQ+员工在内的成员进行咨询, 同时考虑安全、保密和匿名等问题。咨询可以通过匿名调查、在其它更大范围调查中设置一些关键问题、小组讨论和/或在工会会议上的专题介绍和讨论等方式开展。

2.LGBTIQ+员工权利的集体谈判

工人组织可以鼓励雇主采取措施, 在创造一个安全、合作和友善的工作空间的集体过程中解决已发现的问题。工作场所合作(员工和管理人员通过咨商和讨论解决共同关心的问题)¹⁰³可以为LGBTIQ+包容性提供机会。工会还可以在工会组织、工会空间和活动中解决这些问题。

集体谈判有可能显著改善LGBTIQ+人群的生活。¹⁰⁴通过影响就业福利和政策的变化, LGBTIQ+员工可以从需求被忽视和边缘化, 转变为更充分地融入, 这一过程不仅存在于职场中, 也发生在更广泛的社会层面。LGBTIQ+与工作相关的议题与社群本身都是多种多样的, 例如采取更好的手段和措施, 以防止和解决暴力和骚扰, 公平承认其伴侣和家庭, 以及在不担心失去工作的情况下安全进行性别过渡的能力。变化的发生——即使是很小的变化——可以减轻员工及其同事的焦虑和压力。

FNV (荷兰工会联合会)

FNV是荷兰最大的工会联合会, 拥有100多万会员和一个为LGBTIQ员工设立的“粉红部门”。它制定了集体谈判清单和组织LGBTIQ员工的指南, 受理歧视案件, 并有专门的投诉电话号码。

注: 更多信息请访问FNV网站, <https://www.netwerkrozeftnv.nl/english/>。

从评估LGBTIQ+员工的真实处境开始。邀请LGBTIQ+员工参与进来, 并探索以下要点: 工作场所非歧视和平等的政策框架是什么? LGBTIQ+人群更广泛地面临哪些议题? 已经制定了哪些与歧视、平等和/或LGBTIQ+员工相关的工作场所政策? 有哪些关于LGBTIQ+社群本土情况的数据? 是否有区域的数据? 谁能告诉你更多或者谁能提供指导和技术援助? 可能的风险是什么? 是否考虑了所有相关人员的安全和安保措施?

103 国际劳工组织, 1999年。

104 Cory Maks Solomon和Josiah Mark Drewry, “为什么公司会参与LGBT维权活动?LGBT员工群体作为内部压力群体”。《商业与政治》第23卷第1期(2021): 124-152。

在评估要解决的优先议题以及LGBTIQ+员工集体谈判的风险和好处时, 这些都是需要问的重要问题。现状分析或快速评估, 应提供足够的信息, 以确定主要关注的领域, 并判断集体谈判中倡导和/或考虑的优先事项。至关重要, LGBTIQ+员工应参与确定优先事项, 并确保这些事项不会破坏正在进行的富有成效的变革。

工人组织/雇主可以在广泛的集体谈判中探讨与LGBTIQ+员工相关的考虑因素:

- ▶ 明确承诺在招聘、培训、晋升和同工同酬方面提供平等机会, 打造包容性和多样性的劳动力队伍。
- ▶ 禁止工作场所暴力和骚扰, 包括基于性倾向、性别认同、性别表达和性特征的暴力和骚扰。
- ▶ 无论身体上或是法律上进行性别过渡, 都尊重跨性别员工自我认同的性别和姓名。
- ▶ 尽可能使用性别中立的语言。
- ▶ 确保福利待遇同等适用于同性关系和异性关系的群体。
- ▶ 确保雇主提供的健康保险福利包含跨性别者的条款, 例如覆盖性别肯定医疗。该条款包括一个跨性别员工的性别过渡流程示例和一个时间表, 包括何时以及如何告知同事, 工作场所沟通中的姓名和代词变更, 以及性别肯定程序所需的病假。考虑将拒绝使用新名字和性别代词列入骚扰和/或保护隐私相关的政策。
- ▶ 为员工提供培训和提升意识敏感度。
- ▶ 提供机制, 解决员工因性别多样性可能面临暴力、逮捕或骚扰的差旅问题。
- ▶ 提供有效投诉机制的程序。
- ▶ 不指定性别化的工作服或制服。
- ▶ 提供中性卫生间和更衣室。允许员工根据自己的性别认同使用这些设施。
- ▶ 支持LGBTIQ+员工资源小组或其它社交的机会。

3. 社交和学习的机会

员工之间的学习和社交机会是LGBTIQ+融入过程的重要组成部分。通常, 中小型企业规模不够大, 无法实现高效的社交。工会等工人组织在许多情况下可以提供社交、参与式分析和学习交流的机会。

支持LGBTIQ+工会成员的会面和组织

工人组织可以在支持LGBTIQ+成员会面、组织和倡导更具包容性的工作条件方面发挥重要作用。许多LGBTIQ+员工, 尤其是那些在较小工作场所的员工, 如果没有明显的LGBTIQ+同伴或盟友, 可能会感到孤立。与面临类似挑战的其它员工合作, 可以培养团结和信心, 相互之间有效和安全地沟通需求。支持LGBTIQ+员工集会和组织是展示团结的重要一步, 理想情况下, 这样做可以帮助工会更好地帮助LGBTIQ+员工倡导自己的权利, 包括通过集体谈判:

- ▶ 创建安全且包容的工会

考虑工会是否有包容性的政策? 是否使用包容性语言? 是否涉及对LGBTIQ+人群的欺凌或歧视? 领导层是否明确表示支持LGBTIQ+包容性? 这些员工的具体问题和需求是否包括在集体谈判中? 如果工会是公开包容的, 它将为对话创造一个安全的空间。

▶ 支持会议

工会可以通过各种方式支持LGBTIQ+成员的会议，这些成员可能彼此不认识或缺乏联系渠道。让工会接触成员可以扩大支持基础。工会还可以提供会议空间和资源。至关重要的是，有关LGBTIQ+员工会议的信息要得到安全保护，信息泄漏可能会使人们面临骚扰、失业或暴力的危险。

▶ 鼓励并遵循LGBTIQ+领导力：没有我们的参与，不能做出和我们有关的决定

LGBTIQ+员工可能为了社交而会面，但ta们更可能会共同解决需要关注的常见工作场所问题。工会是否以及如何解决LGBTIQ+问题，应以与LGBTIQ+成员的会谈和谈判为指导。工会领导层表现出对LGBTIQ+包容性的承诺，可以激励他人做出改变。

▶ 教育成员

一些甚至大多数工会成员可能需要对LGBTIQ+员工面临的问题保持敏感，否则可能不会将这些视为集体行动的优先事项。工会应强调员工面临的交叉问题，无论是年龄、种族、性别、性倾向、性别认同还是性特征。与LGBTIQ+社群组织合作以提高认识并揭开LGBTIQ+的神秘面纱可能会很有帮助。许多电影和视频都有助于意识提升。¹

▶ 参加社群活动

工会在LGBTIQ+社群活动（包括电影节、骄傲游行和区域会议）中有明显的现身，可以表明对包容性的承诺，同时培养与LGBTIQ+组织的良好关系，并招募新的工会成员。一些纪念日，如国际不再恐同跨恐双日（5月17日）、间性人意识日（10月26日）、国际跨性别现身日（3月31日）、跨性别纪念日（11月20日）和世界艾滋病日（12月1日），是通过声明和活动表达团结的机会。

¹ 请看2014年的电影《骄傲》（Pride），这部电影基于1984年LGBT活动家如何支持罢工的英国全国矿工工会的真实故事。无论最终成果如何，它说明了不同运动之间的团结可以如何联结人们进行有效的倡导。

主要收获：

- ▶ 长期以来，工人组织一直是许多国家LGBTIQ+包容性的盟友和多样性的倡导者。
- ▶ 在适当的情况下，工人组织可以与LGBTIQ+人士在内的成员进行咨询，须考虑安全、保密和匿名等因素。
- ▶ 工人组织可以鼓励雇主采取措施，在共同创造一个安全、合作和友善的工作场所的同时，解决公认的问题。
- ▶ 在许多情况下，工人组织提供了社交、参与式分析和学习交流的机会。

转至练习C部分 ▶

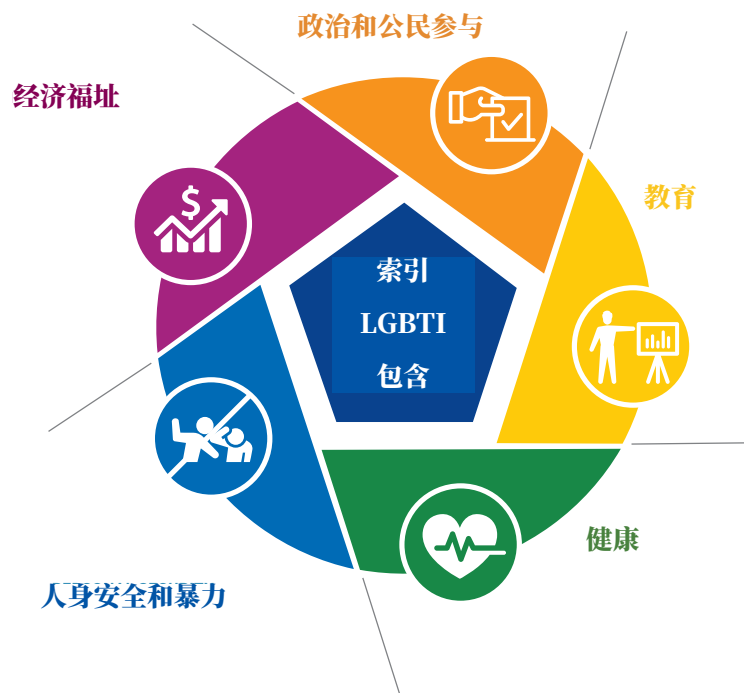
C.5 衡量LGBTIQ+融合度

对LGBTIQ+融合进行衡量是披露所采用的措施、政策和解决方案是否有效的关键。重要的是确定一个基线，以便设定目标并确认在实现将LGBTIQ+人群纳入工作场所方面取得的进展。此外，衡量进展情况将表明哪些地方更需要资源，并有助于重新评估应对措施，以便能够更快地解决阻碍全面包容的问题。雇主和工人组织在此类监测工作中发挥着关键作用。

联合国开发计划署和世界银行制定了衡量LGBTIQ+包容性的指数，提出了衡量人类自由五个最重要维度的指标：健康、经济福祉、教育、政治和公民参与、以及人身安全和暴力。在2016年出版前的一份讨论文件中，联合国开发计划署表示：

“LGBTI 包容指数以及人类发展和其他相关指数（包括针对那些经历多种形式羞辱和歧视的人）所体现的 LGBTI 人士机会获取情况及成果取得情况。LGBTI 包容指数应该测量每个国家内这些机会和成果存在的程度，既包括普遍情况，也包括针对某些特定群体。¹⁰⁵”

图4: LGBTIQ+包容性指数的五个维度



LGBTIQ+包容性指数：人身安全和暴力、经济福祉、政治和公民参与、教育、健康

资料来源：2016年世界银行和联合国开发计划署。

在拟定的五套指标中，经济福祉包括与劳动世界具体相关的指标。可对其进行如下调整，使其与特定工作环境相关：

- **就业和非歧视法律或政策的指标。** 是否存在法律、宪法条文、国家或工作场所政策，或国家公共和私营部门的工作场所内禁止基于SOGIESC歧视的法规。
- **就业和非歧视法律或政策执行情况的指标。** 是否存在国家平等机构或人权机构、或工作场所的机构，负责处理与性倾向、性别认同和性特征有关的就业歧视指控。
- **就业歧视状况的指标。** 报告在过去12个月内遭遇就业歧视的LGBTIQ+人群的百分比。
- **与失业率相关的指标。** LGBTIQ+失业劳动力占总失业劳动力的比例。

¹⁰⁵ Lee Badgett和Sell, 2018年..

表格3: LGBTIQ+包容性指标

指标	评论(理由、解释或议题)	潜在数据来源	女同性恋	同性恋者	双性恋	跨性别者	间性人	酷儿
是否存在法律、宪法条文、国家或工作场所政策, 或国家公共和私营部门的工作场所内禁止基于SOGIESC歧视的法规。	非歧视法增加了LGBTIQ+人群在工作场所的机会, 涵盖了包括私营和公共部门在内的所有就业领域。	复查确定该政策存在所需的国家法律、判例法、其它政策, 包括从ILGA和世界政策中心得到的数据。						
	可包括州/省/地方政策情况, 以创建覆盖百分比的变量。							
	如果允许例外, 该措施还应考虑数据扣减(如宗教豁免)或覆盖范围不完整的情况。							
是否存在国家平等机构或人权机构(或工作场所的机构), 负责处理与性倾向、性别认同和性特征有关的就业歧视指控。	指定执法责任是迈向执法的第一步。	复查确定本政策存在所需的国家法律和现实。欧盟基本权利署为欧盟国家收集了一些关于这些问题的数据。欧洲平等机构网络Equinet也为欧洲国家收集了一些数据。						
	应考虑次国家机构。该指标应与就业非歧视法指标的地理覆盖范围一致。							
报告在过去12个月内遭遇就业歧视的LGBTIQ+人群的百分比。	提供有关歧视状况的更直接信息, 特别是在歧视经历被过少报道或无法向国家平等机构报告的情况下。	有一些LGBT数据可以使用。欧盟基本权利署针对欧盟国家的跨国调研。在加拿大和美国的一些调查。						
LGBTIQ+失业劳动力占总失业劳动力的比例。	失业率用来衡量劳动力中希望工作但找不到工作的人的百分比。衡量标准是1减去就业率(以劳动力百分比衡量)。	没有已知的数据源。这将需要基于包含SOGIESC问题和/或LGBTI特定样本的人口调查。						
	相关指标评估LGBTI人群的失业率是否高于平均水平。							

资料来源: 根据2016年世界银行和联合国开发计划署的文件调整。

然而, 所有五个维度都与劳动世界相关。在任何维度下提到的指标都可以根据特定的工作环境进行调整, 以衡量LGBTIQ+员工在以下方面的进展: (i) 参与工作场所的决策; (ii) 获得培训和职业发展的机会; (iii) 社会保护计划的覆盖范围和可获得性; (iv) 安全水平以及暴力、污名和歧视的消除。

数据收集是衡量LGBTIQ+融合进展的关键。正如关于雇主和雇主组织的第C.3节所述, 必须考虑到信息类型、收集过程和信息存储等因素。

结论

- ▶ LGBTIQ+人群在全球社会和劳动世界经常面临歧视和人权侵犯。
- ▶ LGBTIQ+人群的融合是促进平等和多样性、推动创新、为所有人提供体面劳动和实现可持续发展目标的关键。
- ▶ 将LGBTIQ+人群纳入劳动世界是国际劳工组织促进社会公正和促进人人享有体面劳动的任务的核心。这对于落实“不让任何人掉队”的可持续发展目标承诺也至关重要。
- ▶ 工作场所的平等、多样性和包容性具有良好的商业意义。必须终止基于一切理由的歧视，包括基于性倾向和性别认同的歧视。
- ▶ 基于社会对话的合作，包括与LGBTIQ+员工及其代表的合作，以及政府、雇主和工人组织的三方行动，对于实现一个包容各方的劳动世界至关重要。
- ▶ 各国政府可以提供法律、政策和社会框架，以便采取行动，创造一个LGBTIQ+人群免于歧视、实现融合的劳动世界。
- ▶ 雇主组织有能力确保并将受益于一个安全和对LGBTIQ+员工友善的工作环境，这一环境应体现出其组织的多样性。
- ▶ 工人组织可以帮助维护LGBTIQ+工人组织和行使其结社自由的权利，并确保LGBTIQ+人群问题体现在与雇主的集体谈判协议、工作场所政策和其它工具中。

员工、雇主和政府可以共同实现社会和经济变革。

从...

LGBTIQ+人群工作环境周期中的潜在问题



...至

LGBTIQ+融入劳动世界的潜在切入点

求职

识别并解决无意识偏见
法律或国家政策审查 (性别、多元和/或LGBTIQ+)
展示领导力和开放性
接触边缘化群体

上岗

公众致力于为不同员工营造欢迎的环境
政策和实践评估
确保LGBTIQ+自由结社和对话
集体谈判中包含LGBTIQ+

发展

解决工作中的骚扰问题 提高认识
在职的学习机会
工作场所保护和补偿制度
中立语言和公平参与

留任

确保多元家庭的福利
晋升和提升机会
工作满意度评估
考虑LGBTIQ+员工的最低标准、支持系统和激励措施

离职

养老金计划和社会责任
社会保护制度和机会的平等
非正规经济和平台经济中的LGBTIQ+劳动者保护
督导、鼓励和指导

附录

附录1: 语言、概念和术语.....	
附录2: 章节练习.....	
指南目标	
练习A:	
LGBTIQ+人士与劳动世界.....	
练习B:	
多样性和包容性.....	
练习C:	
政府和政府雇员练习	
雇主和雇主组织练习	
劳动者和工人组织练习.....	
附录3: 给管理人员、教育工作者、人力资源工作者和决策者的说明	
附录4: 工作场所的暴力和骚扰形式.....	
附录5: 减少LGBTIQ+相关歧视的商业行为标准.....	
附录6: 数据收集问题示例.....	
附录7: 学习指南评估.....	
附录8: 鸣谢实地测试参与者	
附录9: 更多信息来源.....	
附录10: 消除对LGBTIQ+人群歧视的学习、培训和行动工具.....	
附录11: 主要参考文献.....	

附录1: 语言、概念和术语

世界各地用于描述SOGIESC (性倾向、性别认同、性别表达和性特征) 的语言差异很大, 这取决于地理位置、语言、年龄和文化背景等因素。

重要的是要认识到, 包括女同性恋、男同性恋、双性恋和跨性别者在内, 代表个人身份概念的术语并不是通用的。人们可能会使用其它术语, 或者根本不使用任何术语, 因为多元的性别和性行为在ta们居住的地方被认为是无法用语言描述的。有时人们更喜欢没有标签或社会分类。有些术语可能会让人感到不适。在定义个人身份时, 尽量使用尊重个人自主性的语言是至关重要的。

LGBTIQ+: 女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和酷儿的首字母缩写。后面的加号代表那些用其它术语称呼自己的, 具有其它不同性倾向、性别认同、性别表达和性特征的人。在某些情况下, LGB、LGBT或LGBTI被用来指代特定人群。还可以添加其它字母, 如A代表无性恋、无性别者或同盟, 2S代表双灵人, P代表泛性恋。字母可以按照不同的顺序排列, 例如LGBTQI+或GBLTQI+。

女同性恋 (LESBIAN): 持久地受到女性浪漫、情感和/或身体吸引的女性。

男同性恋 (GAY): 持久地受到男性浪漫、情感和/或身体吸引的男性; 有时该词也包括被其他女性吸引的女性 (女同性恋)。

双性恋者 (BISEXUAL): 受到不止一种性别的浪漫、情感和/或身体吸引的人。

跨性别者 (TRANS/TRANGENDER): 该术语用于一些性别认同不同于其指派性别的人。跨儿、跨性别者和非二元性别者 (non-binary) 是代表各种词语的伞状术语, 它们描述了不同于指派性别和/或社会赋予的个人性别的内在性别意识, 无论个人认同是男性、女性还是处于过渡期, 有另一种性别或者无性别, 都可以简单称作“跨儿”或“跨性别者”。

间性人 (INTERSEX): 出生时具有与男性和女性身体典型定义不符的性特征的人。间性人是一个伞状术语, 用于描述多种自然的身体差异表现。有40多个间性人种类; 专家估计, 0.5%至1.7%的人口生来具有间性人特征。

酷儿 (QUEER): 传统上, 它是一个消极术语, 但一些人重新使用它, 并用它包含了广泛的多元性倾向、性别认同和性别表达。它可以用作具有不同性倾向、性别认同、性别表达和性特征 (SOGIESC) 的人群的伞状术语, 也可以作为具有多元SOGIESC或首字母缩略词LGBT的替代词。酷儿被许多人使用, ta们觉得自己不符合特定社会里基于性倾向、性别认同和性别表达的经济、社会和政治规范。

本附录分为九个部分:

1. 首字母缩略词和伞状术语
2. 性别
3. 性别认同
4. 性别表达

5. 性倾向
6. 性特征
7. 说明世界各地性别和性多样性的不同术语
8. 其它健康、法律和研究术语
9. 有用资源

我们鼓励你在自己的背景下学习相关术语，如有疑问，请询问同事或联系当地支持性别和性多元权利的组织。

英语中应避免的负面含义和术语

以下是在许多英语国家被视为不尊重的词语的例子。当与具有多元性别和性表达的人交谈或谈论ta们时，应该避免使用这些词语。有时，一个社群或一群人可能会接受并重新使用一个曾经被认为是负面的术语，作为一种赋权和掌控自我定义的方式。例如，“酷儿”原本是一个贬义词，如今在许多情况下已成为骄傲的表达。

如果某人使用了一个术语，并指明你在提及ta们时也可以使用，你可以考虑使用该术语。

此清单侧重于应该慎重使用的英语术语，但并非详尽无遗，并且会因其它语言和文化不同而有所不同。在一种语言中不合适的东西在另一种语言中可能是合适的。要了解更多有关你所在地的适当术语，请咨询多元SOGIESC的同事以及支持多元SOGIESC人群权利的当地组织，在你的语言、社会和文化背景中应该使用和避免哪些术语。示例包括：

- Homosexual同性恋：在英语中，这个词被许多人视为具有医学性质；当个人使用这些术语进行身份识别时，通常会优先选择gay(男同性恋)和lesbian(女同性恋)。
- Sexual preference性偏好：暗示性倾向 (Sexual orientation) 是一种选择。
- Lifestyle生活方式：暗示性别和性多元是一种选择，或者行为可以改变。
- Abnormal异常或Condition状况：暗示多元SOGIESC是一种病态或一种疾病。
- Faggot, fag, homo, dyke和ladyboy(英语中的一些蔑称)：通常用作对具有不同性倾向、性别认同和/或性别表达的人的侮辱性诽谤。
- 将多元SOGIESC人群与恋童癖或其它形式的虐待联系在一起的术语。
- Special rights特殊权利：现行国际法已规定了多元SOGIESC人群的权利。联合国并不寻求为多元SOGIESC人群提供新的或特殊的权利：我们都寻求尊重所有人的权利和体面劳动。

1. 首字母缩略词和伞状术语

SOGIESC: 性倾向、性别认同、性别表达和性特征。

SOGI: 性倾向和性别认同。

GSM: 性别和性少数群体。其性倾向、性别认同、性别表达和/或性特征将其置于主流文化类别之外的人。此表达偶尔用作LGBTI或SOGIESC的同义词。

2. 性别

性别 (gender): 在特定社会里，根据由社会建构的指派性别，认为适合个人的角色、行为、活动和属性。性别是流动的，随着时间和文化的变化而变化；例如，被认为具有男性气质和女性气质的事物

会逐渐演变。

性别角色 (gender role) : 一套社会规范基于一个人的实际或被认为的性或性别, 规定什么类型的行为通常被认为是可接受、适当或期望的。性别角色通常集中在男性气质和女性气质的观念上, 尽管在不同文化中男性气质、女性气质或中性气质的界定有所不同。

性别规范 (gender norms) : 由文化定义的与女性或男性相关的一系列角色、责任、权利、资格和义务, 以及女人和男人、男孩和女孩之间的权力关系。性别规范是性别认同通常遵循的标准和期望, 其范围界定了特定时期的特定社会、文化和社群。与男性气质和女性气质相关的文化期望相一致的行为、活动和属性被称为性别规范 (gender normative)。

性别多样性 (gender diversity) : 不同性别的人具有平等的代表性。这包括顺性别者 (见下文), 跨性别男性和跨性别女性, 以及非二元性别者和其ta具有多元性别认同的人。

3. 性别认同

性别认同 (gender identity) : 关于性别, 每个人内心深处的感受和个人体验, 可能与指派性别或社会赋予ta们的性别相一致, 也可能不一致。这包括个人对身体的感觉, 可能涉及也可能不涉及通过医疗、手术或其它手段改变外表或身体功能的愿望。一个人的性别认同与其性倾向无关。

顺性别者 (cis/cisgender) : 性别认同与其指派性别一致的人。

跨性别者 (trans/transgender) : 该术语用于一些性别认同不同于其指派性别的人。跨儿、跨性别者和非二元性别者 (non-binary) 是代表各种词语的伞状术语, 它们描述了不同于指派性别和/或社会赋予的个人性别的内在性别意识, 无论个人认同是男性、女性还是处于过渡, 有另一种性别或者无性别, 都可以简单称作“跨儿”或“跨性别者”。

易性者 (transsexual) : 一个主要在美洲使用的较古老的术语, 一些性别认同与指派性别不同的人更喜欢这个术语。对一些人来说, 这表示那些经历过医学或外科手术改造的人。与跨性别者不同, 跨性者不是一个伞状术语。许多跨性别者并不认为自己是跨性者, 并且更喜欢跨性别这个词。最好先询问一个人偏好哪个词。如果愿意, transsexual可用作形容词, 如易性女性或易性男性。

第三性别/第三性 (third gender/third sex) : 许多文化中的共同概念, 这些术语指的是不认同男性或女性的个人, 或其性别不被认为是男性或女性的个人, 和/或其性别认同与其指派性别不匹配的个人。这个词在南亚很常用。另见词汇表类别中**对性别认同的法律承认**。

非二元 (non-binary) : 形容词, 描述性别认同不属于男女二元性别的人。生命可以被视为比非此即彼的男性或女性更复杂。非二元是一个伞状术语, 包含各种各样的性别经历, 包括具有除男性或女性以外的特定性别认同的人、具有两种或以上性别认同的人【双性别者 (bigender) 或泛性别者/多元性别者 (pan/polygender)】和不具有任何性别认同的人【无性别 (agender)】。

性别流动 (gender-fluid) : 形容词, 描述性别不固定的人。

人称代词 (personal pronouns) : 在包括英语在内的许多语言中, 代词用来描述或谈论我们自己【我 (I)、我 (me)、我们 (we)】、某人【你 (you)】或其它人【她 (she)、他 (he)、他们 (they) 等】。在英

语中，他 (he) 和她 (she) (第三人称代词) 表示被描述人的性别，而ta们 (they) /ta们的 (their) 可以作为性别中立的代词来描述一个或多个个人；例如，“我们公司今天雇了一个新人，但不知道ta (their) 的名字”。

在阿拉伯语和科罗纳语 (Korana) 等其它语言中，第二人称代词 (you) 和第一人称代词 (I) 也可能表示性别。有些语言不需要代词来表示性别，或有性别中立的选择，包括日语、斯瓦希里语、瑞典语和土耳其语。瑞典语中添加了中性代词hen，以补充han (他) 和hon (她)。其它语言根本不标记性别，包括亚美尼亚语、芬兰语、匈牙利语、波斯语和约鲁巴语。

在汉语中，代词他 (发音为tā) 最初是中性的，但在十九世纪被理解为男性。代词她 (也发音为tā) 被用来识别女性。今天，当一个人的性别未知或无关紧要时，许多人现在使用tā这个词作为一种包容性的选择。2015年，一些间性人活动家引入了“X也”代表非二元性别者。一些跨性别者和非二元性别者使用粤语第三人称代词佢 (发音为kui)。

在某些文化中，字母X表示性别中立 (例如，Latinx而非Latina或Latino，Mx而非Ms或Mr)，或包括间性人、跨性别者和其ta具有多元性别的个人 (例如，womxn而非women)。

你不能总是通过看一个人来辨别其代词。询问某人希望如何被称呼以及ta们喜欢什么代词是尊重一个人身份的一种方式。研究表明，尊重一个人的代词可以降低抑郁情绪，提高自尊。一开始谈论代词可能会感到尴尬。询问某人代词的一种方法是首先介绍自己并分享自己的代词。如果你用错了代词，道歉并重述正确的代词，如“对不起，我是指她”。不要老是想着自己的错误。最好的道歉是在将来使用正确的代词。分享和询问代词的做法的常规化是为所有人建立支持和包容环境的一种方式。

4. 性别表达

性别表达 (gender expression) : 一个人表达性别的方式。这可能包括行为和外表，如衣服、头发、化妆品、肢体语言和声音。一个人所选择的名字和代词也可以表达ta们的性别。其ta人通过这些表达来感知一个人的性别。就像一个人的性别认同一样，一个人如何表达自己的性别与ta们的性倾向无关。

非常规性别 (gender non-conforming) : 与特定性别的主流文化期望不一致的行为或外表。该术语可适用于所有个人，不分性别和性多元 (SOGIESC)。

过渡 (transition) : 改变一个人的外部性别表现，使其更符合自己性别认同的过程。这种过渡通常会持续很长一段时间，可能包括告诉家人、朋友和同事。过渡也包括使用不同的名字、代词和/或称谓，穿着不同，在法律文件上更改姓名和/或性别，以及接受激素治疗和/或其它治疗。一些国家要求人们必须接受手术才能获得与ta们指派性别不同的性别的法律承认。这一手术要求违反了联合国人权准则。

性别肯定医疗 (gender-affirming treatment) : 性别肯定，或性别肯定医疗，是一种医疗干预，可作为过渡的一部分。性别肯定是一场个人的旅程。并非所有人都能负担得起医疗干预。有些人觉得没有必要接受医疗来表达ta们的性别认同。性别重置手术 (sex reassignment surgery) 和变性手术 (sex change operation) 的术语已经过时，应该避免使用。

5. 性倾向

性倾向 (sexual orientation) : 每个人对ta人产生深刻的浪漫、情感和/或身体感受，或受到ta人吸引的持久能力。该术语包括异性、同性、双性、泛性和无性，以及广泛的其它表达。当描述个人对ta人

的感受时,这个词比性偏好、性行为、生活方式和生活路径更受欢迎。

同性恋 (homosexual) : 受到同性的浪漫、情感和/或身体吸引的人。在英语中,同性恋可能被认为是一个过时的医学术语,而像男同和拉拉 (gay and lesbian) 这样的术语可能更受欢迎。同性恋一词在许多非英语环境中仍然使用。

异性恋者/直人 (heterosexual/straight) : 受到不同性别者的浪漫、情感和/或身体吸引的人。

女同性恋 (lesbian) : 受到女性的持久的浪漫、情感和/或身体吸引的女性。

男同性恋 (gay) : 受到男性持久的浪漫、情感和/或身体吸引的男性;有时该词也包括被其ta女性吸引的女性 (女同性恋)。

双性恋者 (bisexual) : 受到不止一种性别的浪漫、情感和/或身体吸引的人。

泛性恋者 (pansexual) : 能够受到任何性别的浪漫、情感和/或身体吸引的人。

无性恋者 (asexual) : 可能经历浪漫或情感吸引,但通常不会经历性吸引的人。半性恋 (demisexual) 和灰色性向者 (greysexual) / 灰色无性恋 (grey-asexual) 描述的是具有不同程度性吸引的人。无性恋 (asexual) 可以作为一个伞状术语,包括半性恋、灰色性向者和其它术语。

酷儿 (queer) : 传统上,它是一个消极术语,但一些人重新使用它,并用它包含了广泛的多元性取向、性别认同和性别表达。它可以用作具有不同性倾向、性别认同、性别表达和性特征 (SOGIESC) 的人群的伞状术语,也可以作为具有多元SOGIESC或首字母缩略词LGBT的替代词。酷儿被许多人使用,ta们觉得自己不符合特定社会里基于性倾向、性别认同和性别表达的经济、社会和政治规范。

盟友 (ally) : 公开倡导LGBTIQ+人权的人。虽然盟友通常被归类为非LGBTIQ+的个人,但LGBTIQ+人士也可以是盟友 (例如,同性恋、顺性别者或者具有典型“男性”身体解剖结构的男性等愿意主张间性人权利的人,可以被视为间性人盟友)。

6. 性特征

性特征 (sex characteristics) : 每个人与性有关的身体特征,包括染色体、性腺、性激素、生殖器和青春期二次发育身体特征。

生理性别 (sex) : 将一个人分类为具有女性、男性和/或间性特征的归类。虽然婴儿出生时通常根据其外部解剖结构的外观来确定性别,但一个人的生理性别是一系列身体性特征的组合。

指派性别 (assigned sex at birth) : 指出生时指派给一个人的性别,也称为出生性别 (birth sex) 或原生性别 (natal sex)。它通常是根据婴儿解剖结构的外观来指派的,但也可以根据人的激素和染色体组成来指派的。“出生被指派为女性者” (AFAB) 和“出生被指派为男性者” (AMAB) 指的是具有典型男性或女性性特征的人,无论其性别认同或性别表达如何。“出生被强制指派为女性/男性者” (CAFAB/CAMAB) 一词指的是通常通过非自愿手术被指派性别的间性人。

间性人 (intersex) : 出生时具有与男性和女性身体典型定义不符的性特征的人。间性人是一个伞状术语,用于描述多种自然的身体差异的表现。有40多个间性人种类;专家估计,0.5%至1.7%的人口生

来具有间性人特征。

间性人的多样性 (intersex diversity) : 间性人会使用许多不同的术语, 有时对不同的人使用不同的术语, 以避免污名、误解、歧视和暴力。共同语言包括作为间性人; 拥有间性的特性或特征; 临床诊断术语; 性发展差异; 性特征的先天差异。如今, 尽管有些人选择重新使用它, 间性人普遍拒绝使用过时的、带有污名的术语“雌雄同体”(hermaphrodite)。间性人可能有任何性倾向、性别认同或性别表达。

7. 世界各地性别和性多样性的不同术语

以下内容是数千个术语中的一些例子, 用来描述世界各地的性多元 (SOGIESC) 人士。一些地区使用的术语在另一些地区可能具有负面含义。一些曾经具有负面含义或被用作诽谤的词, 已经演变并被它们曾经负面描述的个体所接受。尽管一个词可能会被一些人接受, 但也不可能被所有人接受。读者可能会对其中一些多元术语感到不适。重要的是要认识到, 个人有权根据自己的选择确定自己的身份。我们鼓励你识别与你的语言和特定情境相关的术语。与代词一样, 询问一个人希望如何被识别是表示尊重的一种方式。

acaaults: 缅甸俚语中的一个术语, 指指派性别为男性, 并穿着女性服饰和承担女性社会角色的人。

akava' ine: 来自库克群岛的毛利语, 用于描述跨性别者或跨性女性。

bakla: 菲律宾塔加洛语中的一个术语, 包括一系列的性和性别认同, 但特别指代指派性别为男性, 并采用女性的穿着、举止和社会角色的人。

burnesha: 特别用于阿尔巴尼亚北部, 这个术语描述指派性别为女性, 承担或被指派给男性的性别身份, 并宣誓独身的人。这种做法也被称为vajzë e betuar, 即父母在孩子出生时或幼儿时期指派孩子的性别。

calabai/calalai/bissu: 印度尼西亚苏拉威西南部的布吉斯人承认三种生理性别 (男性、女性、间性) 和五种社会性别 (男性、女性、calabai、calalai、bissu) calabai是指派性别为男性, 性别认同为女性。calalai是指派性别为女性, 性别认同为男性。bissu被认为是一个超越的性别, 包括所有性别或没有性别。ta们担任仪式的角色, 有时等同于牧师。

dee/tom: 在印度尼西亚、菲律宾和泰国使用, 这些术语描述被其ta女性所吸引, 具有女性性别表达 (dees) 和男性性别表达 (toms) 的女性。

fa' afafine: 萨摩亚人和萨摩亚侨民的第三性别人士, 和fakaleiti与māhū意思相似。

fakaleiti: 在汤加具有女性性别表达, 指派性别为男性的人。该术语的含义与fa' afafine和māhū相似。

guevedoche: 多米尼加共和国使用的一个术语, 指的是一些间性、不认同为男性或女性的人。

hamjensgara: 在伊朗主要用于描述受吸引对象为同性的男性。这个词是为不愿被当作西方LGBTIQ+活动家的男性使用, 以替代同性恋 (gay) 这个词, 并强调了一种归属伊朗传统家庭结构的

方式。

hijra: 南亚, 尤其是印度使用的广义术语。有时指的是不认同为男性或女性的人, 在其它情况下指的是指派性别为男性的女性。在巴基斯坦和印度北部也称为khawaja sara和zenana。

khanith: 来自阿曼的术语, 指指派性别为男性、具有女性性别表达的人。传统上, 这是一个贬义和/或不准确的术语, 一些人已经接受它的使用。

kuchu: 乌干达对同性恋的俚语, 传统上是负面的, 但已经被一些人接受使用。

Māhū: 意思是在中间。在卡纳卡毛利语(夏威夷语)、马奥利语(新西兰)、马奥希语(塔希提语)和其它法属波利尼西亚文化中, 它描述了在该文化中具有传统精神和社会角色的第三性别者, 类似于汤加的fakaleit和萨摩亚的fa'afafine。

mashoga: 肯尼亚斯瓦希里语, 指一系列性别认同。虽然通常用于男同性恋, 但许多被称为mashoga的人指派性别为男性, 并具有女性或非二元性别表达。

metis: 在尼泊尔, 指派性别为男性、并具有女性身份认同和/或性别表达的人。

mithli: mithli al-jins的缩写, 是一个阿拉伯语术语的英文音译, 用来描述主要受同性吸引的人。它被认为是一个非贬义词。

motsoalle: 来自莱索托的巴索托语, 描述一名女性与另一名女性处于社会可接受的长期关系中, 这可能包括身体上的亲密关系, 并与各自的异性伴侣同时发生关系。

muxe: 在墨西哥瓦哈坎半岛的Zapotec人中, muxe (或muxhe) 一词传统上用于描述指派性别为男性, 并具有女性化的性别表达的人。近几十年来, 它也适用于男同性恋。

shuga/bujaina: 在坦桑尼亚, 描述男同性恋(shuga)和女同性恋(bujaina)的首选术语。

sistergirl/brotherboy: 用于描述澳大利亚昆士兰和托雷斯海峡岛民社区中的土著跨性别者的术语。sistergirl (或sistagirl) 是指指派性别为男性但自我认同为女性的个体, brotherboy是指指派性别为女性但自我认同为男性的个体。Sistergirl会经常在社群中扮演女性角色, brotherboy则会扮演男性角色。

skesana: 南非和津巴布韦讲班图语的人所使用的IsiNgqumo术语, 用于描述指派性别为男性并具有女性性别认同或女性性别表达的人。在同一种语言中, injonga指的是具有男性气质的男同性恋。

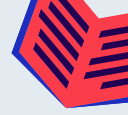
takatāpui (takataapui): 传统上指同性伴侣的毛利语术语。最近, 这个术语成为一个伞状术语以一种包含土著身份的方式描述了多元性倾向和性别认同。新西兰用于描述性别认同的其它毛利语和太平洋地区的术语包括aikāne, akava'ine, fa'afafine, faafatama, fakafifine, fakaleiti, māhū, palopa, tangatairatāne, vakasalewalewa和whakawahine。

tida wena: 委内瑞拉玻利瓦尔共和国的土著文化中, 瓦劳人(Warao)有两种灵魂的认同。这个词描述的是既不认同为男性也不认同为女性的个体。ta们被认为拥有两种灵魂, 经常扮演萨满的角色。

travesti: 复杂的西班牙语术语, 根据情境和地区的不同而有所不同。在南美洲, 尤其是阿根廷、巴西和秘鲁, 常用于描述为指派性别为男性并具有女性性别表达和性别认同的人。最初这个词指的是易装

行为。它已扩展到指派性别为男性、在日常生活中打扮成女性的人。一些travesti使用女性代词和名字，并可能进行整容以使其身体女性化。

Travesti就是一个例子，说明术语如何不具有普遍性，在不同的文化中，无论语言如何，都可能被拒绝。尽管travesti在拉丁美洲被广泛接受，但应视情境而定。在西班牙和其它地方的一些人认为这是一种恐惧跨性别者的蔑称。当翻译成英语时，travesti通常被写成transvestite，这一术语被许多说英语的人拒绝。然而，与英语中的“酷儿”一词一样，在阿根廷和其它地方，travesti也被一些人视为一种政治身份，重申了在性别二元之外定义自己的权利。



two-spirit: 这一术语汇聚了北美土著文化特有的性别认同，包括不同国家的独特术语。根据丹佛Two Spirit协会：“Two spirit指的是另一种性别角色，这种角色即便不是全部，但在大多数龟岛民族中也都很常见，ta们在土著社会中有一个恰当且被接受的位置。这种接受植根于精神层面的教诲，即所有生命都是神圣的。”例如，winkte是一个拉科塔语术语，意思是作为女性，而nadleehi是Dine（纳瓦霍语），意思是“那些改变的人”，指的是四种性别认同之一，即男性气质-女性、男性气质-男性、女性气质-男性或女性气质-女性。

x-jenda: 一个日语术语，描述性别认同不属于二元性别的人。它包括原始单一性别（endosex）和间性个体，通常缩写为FTX、MTX和XTX。

8. 其它健康、法律和研究术语

性别认同的法律承认 (legal recognition of gender identity): 多个国家承认跨性别者有权在国家身份证或护照等官方文件上更正其性别。一些国家，包括澳大利亚、孟加拉国、德国、冰岛、印度、尼泊尔、新西兰和巴基斯坦，在官方文件中还承认第三种性别或性分类，即O、T或X。许多国家因跨性别者和其它多元性别认同的人无法获得这些法律承认而受到批评。

民事结合(civil union): 正式承认两个人之间的关系。在一些国家，民事结合赋予一些（尽管不是全部）与婚姻相同的包括在税收、社会保障福利、遗产规划以及医疗决策方面的权利、福利和特权。在一些地方，建立民事结合是因为性别身份而在法律上不允许结婚的伴侣的另一种选择。各国对民事结合有不同的描述方式，包括但不限于同居伴侣关系、注册伙伴关系和民事结合协定（civil solidarity pacts）。

伴侣(partner): 中性词，指与之发生浪漫和/或性关系的人。

男男性行为者 (Men who have sex with men): 无论个人性别认同如何，该术语用于泛指指派性别为男性、与同样指派性别为男性者进行性活动的人。这一类别包括与跨性别女性发生性关系或与指派性别为男性的非二元性别者发生性关系的男性，反之亦然。它不包括与顺性别男性或跨性别女性发生性关系的跨性别男性。

与女性发生性关系的女性 (Women who have sex with women): 无论个人性别认同如何，该术语用于泛指指派性别为女性、与同样指派性别为女性者进行性活动的人。这一类别包括与跨性别男性发生性关系或与指派性别为女性的非二元性别者发生性关系的女性，反之亦然。它不包括与顺性别女

性或跨性别男性发生性关系的跨性别女性。

性别歧视(sexism): 基于一个人性与性别的偏见或歧视。性别歧视态度可能源于对性别角色的传统刻板印象, 包括认为一种性别的人天生比另一种性别的人优越。

同性恋、双性恋、跨性别者和间性人恐惧症(homo-, bi-, trans- and intersexphobia): 分别对同性恋者、双性恋者、跨性别者或间性人的恐惧, 可能表现为排斥行为、污名、骚扰、歧视和/或暴力。这通常基于刻板印象, 可能是以无意识的方式进行的。

异性恋主义/异性恋正统主义(heterosexism/heteronormativity): 视异性恋为更优越的, 并假设所有人都是异性恋。

仇恨犯罪(hate crime): 根据刑法构成犯罪的行为, 其动机是对特定群体的偏见或成见。仇恨犯罪包括威胁、财产损毁、袭击和谋杀。

仇恨言论(hate speech): 在言论交流、文字或行为中攻击或使用基于个人或群体身份的贬义或歧视性语言。换言之, 仇恨言论基于人们的宗教、种族、国籍、种族、肤色、血统、性别或其它身份因素。这往往根植植根于不容忍和仇恨, 在某些情况下可能造成屈辱和分裂。

9. 有用的资源

联合国, 资料清单, <https://www.unfe.org/learn-more/>。

联合国自由与平等运动, 庆祝跨性别可见性, <https://youtu.be/67yTgaibIaw>; 以及历史上的性倾向和性别认同, <https://www.unfe.org/sexual-orientation-gender-identity-nothing-new/>。

作为亚洲的LGBTI, 区域计划, <https://medium.com/being-lgbti-in-asia>。

Amaze, 性倾向、行为和身份, <https://youtu.be/LvJETydN8Vc>。

Amaze, 性别认同: 女性, 男性, 跨性别者, 或非二元性别, <https://www.youtube.com/watch?v=ucDWpGtfHlk>。

参考文献

本词汇表中的定义来源于以下内容或由以下内容提供信息:

国际移民组织SOGIESC术语表; 国际法学家委员会 (ICJ) 《日惹原则十周年》(YP+10), www.yogyakartaprinciples.org; GLAAD媒体参考指南-第9版, <http://www.glaad.org/reference>; 联合国自由平等运动概况, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTFactSheets.aspx>; interACT间性人青年倡导者, <https://interactadvocates.org>; 和数字跨性别档案全球术语, <https://www.digitaltransgenderarchive.net/learn/terms>。

联合国, 2019年。关于仇恨言论的战略和行动计划。 <https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/UN%20Strategy%20and%20Plan%20of%20Action%20on%20Hate%20Speech%2018%20June%20SYNOPSIS.pdf>。

第19条, 2015年。工具箱: 仇恨言论的解释。 <https://www.article19.org/data/files/medialibrary/38231/'Hate-Speech'-Explained---A-Toolkit-%282015-Edition%29.pdf>。

Cathy Lai, 2020年。“X也”和“Ta”: 汉语中性代词的逐渐崛起。Ariana, 7月10日。 <https://www.arianalife.com/topics/gender-equality/x%E4%B9%A5and-ta-the-gradual-rise-of-gender-neutral-pronouns-in-chinese/>。

Charlie McNabb, 2017年。非二元性别认同。华盛顿特区: Rowman和Littlefield。

Vincent Cheng, 2016年。激进平等: 台湾三年级社会科学教材中汉语第三人称代词使用的个案研究。跨文化交流研究25 (3): 99-111。

Chautabú, 布宜诺斯艾利斯市政府。日期不详。做一个跨性别者、易装者、跨性者或间性人是否也是一样? <https://chautabu.buenosaires.gob.ar/salud/info.php?id=63>。2021年11月9日查阅。

Juliana Martinez。2021年。Travesti, 一个简要定义。Sentiido, 2020年1月29日。

附录2: 每章练习

学习指南目标

完成本指南中的练习后, 学员应达到以下目标:

1. 增强对性和性别多样性相关概念、LGBTIQ+群体成员面临的状况以及LGBTIQ+工作场所融合政策和实践的了解。
2. 提高对LGBTIQ+权利对于实现人人享有体面劳动这一目标重要性的认识。
3. 更好地了解LGBTIQ+人士在其工作和社会环境中的情况。
4. 了解到国际劳工组织的成员机构在LGBTIQ+融入劳动世界过程中的角色和作用。
5. 增进能力以确定在自己的工作环境中可以支持和/或采取的至少三项具体行动。

练习A部分: LGBTIQ+人士与劳动世界

练习A.1

在情境中理解性别多样性

以下是性别术语的定义示例, 这些定义对于理解工作场所的LGBTIQ+非常重要:

- ▶ 性别指在特定社会里, 根据指派性别由社会建构的, 认为适合个人的角色、行为、活动和属性。性别可以随着时间和文化的变化而变化。
- ▶ 性别表达指一个人通过外表表现自己的性别。个人使用一系列线索, 如姓名、代词、行为、衣着、声音、举止和/或身体特征来解释一个人的性别。具有多元性倾向、性别认同或性特征的人可能有多元的性别表达。性别表达可能符合也可能不符合一个人的性别认同。
- ▶ 性别认同是指每个人关于性别内心深处的感受和和个人体验, 这可能与指派性别或社会赋予他们的性别相一致, 也可能不一致。
- ▶ 性别多样性是指不同性别平等的代表性, 包括具有多元性别认同的人。

翻到[附录1中的术语部分](#), 查看术语。它们对你来是否陌生, 你有没有不明白的地方? LGBTIQ+包容性经常涉及对使用者来说陌生的概念。在许多文化和社会中, 这些术语指的是被视为高度敏感、无法宣之于口的话题。在一些社会中, 女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、间性人和同性恋等术语被认为是外来的, 尽管有证据表明, 即使没有得到官方承认, 性和性别多样性在自然界和所有文化中都存在。

选择LGBTIQ+社群中的一个子社群:

- i. 选择一个你认识但不太了解的群体; 例如, 男同性恋、女同性恋或跨性别者。
- ii. 对于被认为是男同性恋、女同性恋或跨性别者的人, 列出至少五个适合你文化和背景的本土词汇。

现在回顾词汇并思考:

- ▶ 你注意到这些词的什么方面?
- ▶ 问问自己, 如果你经常被别人用这些词称呼, 你对这种互动的感受如何?
- ▶ 如果你的本土语言中没有这样的表达, 这意味着什么?

练习A.2

返回B部分继续学习 ▶

在空白纸的一侧, 绘制一个大矩阵, 如下所示:

我受到歧视或污蔑	
情况描述	这让我感觉如何?
我的反应如何?	什么人或事物帮助了我?

现在填写以下内容: 我受到歧视或污蔑。

- ▶ 情况。描述一种你感到受到污蔑或歧视的情况。试着回忆那一刻、当时的情况、涉及的人。写下几个关键词来描述它。
- ▶ 这让我感觉如何? 用几个关键词/形容词描述你的感受。
- ▶ 我的反应如何? 描述你在这种情况下反应或你做了什么。
- ▶ 谁或什么帮助了我? 描述什么人或事物帮助了你, 以及这是如何帮助你的。

现在把纸翻过来, 画一个如下所示的矩阵:

我歧视或污蔑	
情况	这让我感觉如何?
此人的反应如何?	What changed as a result? How?

现在, 填写以下内容: 我歧视或污蔑某人。

- ▶ 情况。描述你歧视或污蔑ta人的情况。
- ▶ 这让我感觉如何? 用几个关键词/形容词描述你的感受。
- ▶ 此人的反应如何? 描述当你以贬低或不认同的方式对待ta们时, ta们做了什么。
- ▶ 结果发生了什么变化? 变化是怎样发生的? 描述由于那次经历而发生的任何变化, 例如发生了什么, 这是如何发生的?

我们从这个练习中学到了什么? 这是个人的探索, 你不需要向别人展示你的内容。如果你喜欢的话, 做一个小小的仪式; 例如, 找一个安全的地方烧掉这张纸, 想想你在做出改变、为工作场所带来开放和多元方面所扮演的角色。

注: 像这样简单的练习可能会带来痛苦的记忆。以防你需要支持或安慰, 请朋友、同事或家人在场。

回到B部分继续学习 ▶

练习B部分: 多样性和包容性

返回C部分继续学习 ▶

练习B.1

为LGBTIQ+议题确定至少两个本土信息来源(根据你的情况,它们可能是国家甚至是区域性的来源);例如,在与LGBTIQ+和工作场所相关的问题上具有丰富知识和开放态度的顾问、资源库、网站、LGBTIQ+组织或致力于性别多样性的人权组织。找到它们的联系信息并保存详细信息,以备将来使用。

访问国际劳工组织性别、平等、多样性和包容处(GEDI)网站, <https://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>。

审阅以下三份国际劳工组织文件中的至少一份。如果时间有限,请浏览索引、摘要和结论:

[“新冠肺炎与劳动世界: 关注艾滋病感染者”](#)

[《国际劳工组织暴力和骚扰公约》, 2019年\(第190号\): 12种支持响应新冠肺炎和生活恢复的方法”](#)

[性别平等的巨大飞跃: 为所有人的工作创造更美好的未来](#)

现在问问自己:

- ▶ 关于性别平等和劳动世界,你学到了什么关于寻找工作场所多样性的信息?
- ▶ 为什么LGBTIQ+议题是性别议题,在什么层面上是?

练习B.2

找到一位朋友、同事或LGBTIQ+社群的成员(如有必要),并邀请见面(面对面、线上或电话交流)。告诉ta们你正在学习这门课程,并想问几个问题。提前准备五个问题,并:

- ▶ 向ta们保证,你不会记录、发表或报道任何言论——遵守你的承诺——这只是你们之间的对话,以帮助你了解本土的情况。
- ▶ 问几个关于社会歧视的简单问题:例如,在工作中受歧视的情况如何?受歧视会如何影响ta们的工作?如何提升工作环境中的多样性?根据具体情况,准备一些一般性问题,以便继续对话。
- ▶ 要有礼貌,并意识到有些问题对你来说可能很简单,但对相关人员来说却不简单。提问结束后,反思你在询问这些问题时的感受,以及你从中学到了什么。

[返回C部分继续学习 ▶](#)

练习C部分:

练习C.1-政府和政府雇员

贵国批准了哪些国际劳工标准

按国家/地区:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::>

按公约:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001::NO::>

C190 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

C111 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256:NO

CO87 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232:NO

找到一份你所在国家已批准的公约, 并查找你所在国家开放获取的最新年度报告。例如, 考虑其中是否有关于工作场所歧视, 多样性, 工作场所包容性, 性别包容性或者LGBTIQ+包容性的信息?

定期报告:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11002::NO::>

国际劳工组织实施报告:

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/results-based-management/reporting/lang--en/index.htm>

练习C.2-政府和政府雇员

找到一份在过去五年中与你当地情况相关的国家或城市政策复查; 例如, 考虑是否有LGBTIQ+政策复查, 法律地图, 政府方案的性别评估, 多样性评估, 歧视政策复查, 或者暴力或骚扰评估政策评估? 根据你的工作岗位, 你可能需要查看国家甚至区域性的政策复查与评估。

一旦你找到了一个政策, 请考虑:

- ▶ 该审议或评估是否考虑了工作场所的多样性, 性别多样性, 或者LGBTIQ+员工?
- ▶ 从过程和结论来看, 你学到了什么?
- ▶ 你是否找到了与贵国LGBTIQ+在劳动力中的融合相关的具体建议? 针对你所在的政府部门, 或者你的部门呢?

练习C.3-政府和政府雇员

确定贵国与劳动力包容性相关的政策或实践变化的三个例子（部门、城市、国家或地区?）。这可能是在性别、身心障碍、歧视、暴力、骚扰或HIV与艾滋等领域，也可能是在非正式经济或数字经济、移民或少数群体中的特定人群。尽量确保至少有一个例子与性别有关。考虑是否有与性倾向和性别认同特别相关的例子。

现在列出该示例可能产生的至少三个积极方面的影响：

- ▶ 政策变化针对的员工亚群体；
- ▶ ta们的同事；
- ▶ 在更广泛的劳动力层面。

对于网络搜索和链接，请尝试关键字组合，例如工作场所的包容性政策、性别、国家、性别多样性、LGBT或LGBTI。

根据本指南中的想法和示例，根据你当前的职位、个人兴趣和人脉，选择你可以参与或开展的三项具体活动。如果你将此学习作为小组合作的一部分，请尝试确保至少有一项活动与小组中的其余人进行分享：

- ▶ 活动不需要很复杂。从小处做起。根据你的所在地和个人情况，活动开展有无限可能。
- ▶ 想法可能包括很多内容，但尽量做到明确：
 - 咨商。可以咨询工会中的LGBTIQ+人士，可以在你所处的政府部门里开始。
 - 展示介绍。例如，部长、管理人员、工作人员、LGBTIQ+组织、雇主和工人组织都可以进行展示。
 - 政策审议。例如，对有关工作场所性与性别多样性的国家政策进行审议，对你所处的部门进行性别分析。
 - 分享现有歧视或性别平等政策的创造性方式，并在现有政策的背景下讨论工作场所的LGBTIQ+包容性。
- ▶ 思考优先事项如何也有利于女性或其它边缘化或被排斥的社群，如艾滋病病毒携带者、土著或流动员工。
- ▶ 确定你可能与之合作的合作伙伴，并确定合作规划会议的关键议程。尝试将此作为三方活动。让员工和雇主组织以及其它部门参与进来。

LGBTIQ+包容性工作场所政策评估样本清单

LGBTIQ+包容性工作场所政策评估清单

是否存在如下政策：

- ▶ 明确承诺通过在招聘、培训、晋升和回报方面的平等机会，打造一支包容性和多元化的劳动力队伍

- ▶ 禁止工作场所骚扰, 包括基于性倾向、性别认同、性别表达和性特征的骚扰
- ▶ 尽可能使用中性语言
- ▶ 确保福利平等适用于处于同性关系中的人和处于异性关系中的人
- ▶ 确保健康保险福利不排除跨性别者的医疗照护, 涵盖性别肯定医疗过程
- ▶ 不指定性别化的工作场所着装或制服
- ▶ 提供性别中立的洗手间和更衣室, 和/或允许员工根据自己的性别认同使用这些设施
- ▶ 提供一种机制, 解决员工因性倾向、性别认同、性别表达和/或性特征而可能面临暴力、逮捕或骚扰的差旅问题
- ▶ 提供有效处理投诉的程序
- ▶ 包括希望公开性别过渡的跨性别员工的工作场所性别过渡的流程示例, 该流程应概述过渡流程的时间表(何时和如何通知同事、工作场所沟通中的姓名和代词变更、性别肯定医疗程序所需的病假)、对同事的培训或宣传, 拒绝使用新的姓名/性别代词将被视为骚扰, 及对相关隐私保密

雇主和雇主组织练习

练习C.1-雇主和雇主组织

想象一下, 在你的工作场所/公司/部门/组织中进行LGBTIQ+性别分析:

- ▶ 更好的LGBTIQ+包容性可以如何影响你的业务?
- ▶ 关于工作场所的性别和/或多样性问题, 你可能会向你的员工提出哪五个与你的职位和所在国家背景相关的问题?
- ▶ 再考虑五个与性倾向和性别认同相关的关键问题, 这些问题在你的国家和工作环境中是否合适?
- ▶ 你将如何进行此分析? 概述你可以实施此评估的三种方法: 浏览、讨论、还是线上交流? 小组讨论? 匿名问卷? 作为其它主题更广泛调查的一部分? 考虑以下几点:
- ▶ 确定与个人安全相关的风险? 会感觉不舒服吗?
- ▶ 每种方法的优点是什么? 信息质量如何? 可靠性如何?
- ▶ 你如何使用多种方法进行组合?
- ▶ 你将如何使用此信息? 为了什么目的?

方法	价值、优势、信息质量?	缺点?涉及的风险	实施和分析的难易
#1			
#2			
#3			

同样, 请记住, 你不想无意中将员工置于危险之中。因此, 你可能会对身份标识三思而后行。

快速性别评估工具

联合国妇女署开发了一种工具, 用于评估在人道主义背景下实现性别平等和女性赋权方面取得的进展。这一快速评估侧重于领导力和参与、保护和安全以及经济福祉三个领域。

为了找出项目规划中的性别差距, Iris Group与美国国际开发署性别平等和妇女赋权办公室合作, 创建了一个称为性别分析和整合矩阵的工具。作为一个框架, 它将性别评估的结果反映到适当的项目干预措施中, 帮助实现预期的结果。

资料来源: 联合国妇女组织, “联合国妇女组织快速评估工具: 评估人道主义背景下性别平等和妇女赋权的成果”。指导说明, 2020年。

练习C.2-雇主和雇主组织

找到一份过去五年中与你的工作场所/公司/当地环境相关的工作场所政策审议; 例如, 考虑是否有基于性别的评估, 基于多样性的评估, 基于骚扰的评估, 基于歧视政策复查的评估, 或者是对非正式部门或数字部门的评估。根据你的工作场所, 你可能需要查看公司、国家甚至区域性的政策评估。

分析此审议/评估。思考它是否考虑到了LGBTIQ+员工? 从过程和结论来看, 你学到了什么? 你是否找到了与工作场所LGBTIQ+包容性相关的具体建议?

练习C.3-雇主和雇主组织

找到三个与工作场所(组织、国家、地区)包容性相关的公司政策或实践变化的例子。要寻找的政策或做法类型可能与性别、歧视、暴力或骚扰有关, 或与特定人群(如身心障碍人士或艾滋病毒携带者)和/或流动员工有关。

尽量确保至少有一个例子与性别有关。考虑是否有与性倾向和性别认同(SOGI)相关的例子?

现在列出该示例可能产生的至少三个积极影响:

- ▶ 在公司层面(例如, 组织绩效、创新、人才招聘);
- ▶ 它试图包容的员工群体(例如, 福利和动机);
- ▶ 同事层面。

对于网络搜索和链接, 请尝试关键字组合, 例如工作场所包容性政策、性别、性别多样性、LGBT或LGBTI。

根据本指南中的想法和示例, 根据公司的总体情况和需求, 你当前的职位、个人兴趣和人脉, 选择你可以参与或开展的三项具体活动。如果你将此学习作为小组合作的一部分, 请尝试确保至少有一项活动与小组中的其余人进行分享:

- ▶ 活动不需要很复杂。从小处做起。根据你的所在地和个人情况, 活动开展有无限可能。
- ▶ 想法可能包括很多内容, 但尽量做到明确:
 - 咨商。可以咨询工作场所中的LGBTIQ+人士, 可以在你所在的社群里开始。
 - 展示介绍。管理层、董事会、员工LGBTIQ+组织和工人组织都可以进行展示。

- 政策复查。例如，对工作场所进行性别分析，快速分析工作场所的多样性，分析工会中或劳动力中的LGBTIQ+成员。
 - 分享和讨论现有歧视政策的创造性方式。
- ▶ 思考优先事项如何也能造福于女性或其它边缘化或被排斥的社群，如艾滋病病毒携带者、土著或流动员工。
 - ▶ 确定你可能与之合作的合作伙伴，并确定合作规划会议或联合活动的关键议程。考虑与雇主组织就与志同道合的公司的潜在合作进行咨商。

劳动者和工人组织练习

练习C.1-劳动者和工人组织

从以下链接或指南中的其它链接中，至少选择一个网站，查看你所在国家或地区LGBTIQ+员工的最新信息。从中能看出你所在地的情况如何？

<https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>

<https://www.ohchr.org/en/issues/sexualorientationgender/pages/index.aspx>

你的工会是否有与LGBTIQ+包容性相关的信息或政策？

花点时间看看你的社群和工作场所。你可能无法实际观察，但可以从过去的观察中考虑：

- ▶ 人们如何谈论与性倾向和性别多样性相关的问题？如何运用幽默感，使用什么语言？看起来像笑话或玩笑的事情会对别人产生怎样的影响，还是有时只是对未知或不熟悉的事物感到不适。
- ▶ 你会怎样做一个小小的改变，让你的工会更具包容性和多样性，尤其针对LGBTIQ+人士或其ta人？
- ▶ 你需要解决LGBTIQ+包容性的哪些方面？
- ▶ 社区中是否有特定人群（移民、非正式经济、数字平台经济？）在LGBTIQ+包容性方面面临特殊障碍？

练习C.2-劳动者和工人组织

你的工会或工人组织是否进行过性别评估、多样性评估或政策审议？它是否解决了LGBTIQ+包容性问题？

想象一下，在你的工会/组织中进行LGBTIQ+性别分析：

- ▶ 关于工作场所的性别和/或多样性问题，你可能会向员工提出哪五个与你的职位和所在国家背景相关的问题？
- ▶ 再考虑五个与性倾向和性别认同相关的关键问题，这些问题在你的国家和工作环境中是否合适？
- ▶ 你将如何进行此分析？概述你可以实施此评估的三种方法：浏览、讨论、线上、小组讨论、匿名问卷？作为其它主题更广泛调查的一部分？考虑以下几点：
 - 确定与个人安全相关的风险？是否感觉不舒服？

- 每种方法的优点是什么? 信息质量如何? 可靠性如何?
- 你如何使用多种方法进行组合?

▶ 你将如何使用此信息? 为了什么目的?

方法	价值、优势、信息质量?	缺点?涉及的风险	实施和分析的难易
#1			
#2			
#3			

同样, 请记住, 你不想无意中将员工置于危险之中。因此, 你可能会对身份标识三思而后行。

确定你所在的工会/城市/国家中谁在处理与暴力相关的问题, 尤其是暴力对工作场所和谐和效率的影响。谁:

- ▶ 为法律变革/集体谈判游说?
- ▶ 研究暴力和劳动世界?
- ▶ 处理对女性的暴力行为的问题, 暴力和移民人口的问题, 暴力和多样性的问题, 暴力和多元性别的问题? 什么组织、部门、机构?

保留这些参考资料, 以备将来使用。

练习C.3-劳动者和工人组织

根据本指南的工作, 为可能与同事进行的认识提升会议准备要点(例如, 三张幻灯片(PPT), 每张有三到五个要点, 最后一张介绍贵国LGBTIQ+人群的情况)。例如:

- ▶ 哪些关键的国家政策与工作场所的歧视和/或多样性有关?
- ▶ LGBTIQ+融入职场有什么好处? 这会如何影响你的工作以及你的工会?
- ▶ 从本指南中, 你会推荐哪三个改善工作场所包容性的关键但可行的想法?
- ▶ 其它工会在做什么?

根据本指南中的想法和示例, 根据你当前的职位、个人兴趣和人脉, 选择你可以参与或开展的三项具体活动。如果你将此学习作为小组合作的一部分, 请尝试确保至少有一项活动与小组中的其他人进行分享:

- ▶ 活动不需要很复杂。从小处做起。根据你的当地和个人情况, 活动开展有无限可能。
- ▶ 想法可能包括很多内容, 但尽量做到明确:
 - 咨询。可以咨询工作中的LGBTIQ+人士, 可以在你所在的社群里开始。
 - 展示介绍。工会管理层、员工、LGBTIQ+组织、雇主都可以进行演讲。
 - 政策复查。例如, 对工作场所进行性别分析, 快速分析工作场所的多样性, 分析你所在工会或劳动力中的LGBTIQ+成员。
 - 分享和讨论现有歧视政策的创造性方式。

- ▶ 思考优先事项如何也能造福于女性或其它边缘化或被排斥的社群，如艾滋病毒携带者、土著或流动员工。
- ▶ 确定你可能与之合作的合作伙伴，并确定合作规划会议或联合活动的关键议程。尝试将其作为三方合作活动。让其它工人组织和/或雇主组织及相关政府部门参与进来。

附录3: 给管理人员、教育工作者、人力资源工作者和决策者的说明

本附录为教育工作者、人力资源工作者、管理人员、店铺管理者或小组学习的协作者提供建议。该指南旨在作为自学指南，学习还包括将想法应用于实际并与别人互动。你可能希望在使用时为人们提供互动的机会。练习中给出了一些建议（另请参见引言）。

你在联合学习过程中可能会考虑的一些方面：

- ▶ 将潜在参与者组成小组（最好每组不超过五人），以便他们可以一起学习，至少在讨论主题和在每节结束时集体完成练习。团队可以由来自不同背景的人组成，但最好确保大家的工作生活有一些交集，例如属于同一家公司/工会，在各自的工作场所担任类似的职位，或者最近加入了组织。
- ▶ 集体学习过程的关键包括规划共同的工作计划，为与所有人相关的任务设定具体关注的问题，以及确保在简单的研究任务和报告会的讨论中进行分工。有些事情将取决于当地情况或小组状态。例如，小组可以决定是否希望分享个人目标。
- ▶ 如果可能，回顾指南内容、练习和重要链接。你可以通过国家、地方或公司层面的链接和其它参考资料来扩充练习，使其易于获取。
- ▶ 确定当地资源，包括重要网站、资源库、当地资源提供者或组织、当地LGBTIQ+附属组织和/或在你所在城市、国家或地区从事多样性和包容性工作的机构或部门。
- ▶ 与参与者确认进度、可能存在的任何问题和完成练习时遇到的麻烦。小组可以自行决定是否分享作业，以促进更广泛的学习。虽然总体而言，学习的目的是不言自明的，但可能需要外部协作者。有些练习是针对个人的，但可以为讨论提供一个良好的开端。比如，做这份练习让你感觉如何？你从中学到了什么？你会给别人哪些建议呢？你的理解增进会如何影响你自己的工作？

附录4: 工作场所的暴力和骚扰形式

暴力和骚扰有多种形式。国际劳工组织第190号公约承认,人人有权享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界,这种暴力和骚扰“影响到人的心理、生理和性健康,人的尊严以及家庭和社会环境”。国际劳工组织在《与工作有关的暴力及其纳入现有调查》¹⁰⁶中描述了针对LGBTIQ+人士或其ta人的不同形式的暴力:

身体暴力:

对另一个人或群体使用武力,导致身体伤害。它包括对某人造成人身伤害或攻击的任何意图。

心理暴力:

包括骚扰、威胁、辱骂和欺凌。例如,LGBTI人士经常受到敲诈勒索和言语轻蔑的威胁。

性暴力:

任何性行为、性行为的尝试、不受欢迎的性评论或性暗示,或针对某人的性行为的胁迫行为。

基于性别的暴力和骚扰:

任何因性或性别而针对ta人的暴力和骚扰,或对特定性或性别的人造成过大的影响,包括性骚扰。¹⁰⁷
基于性别的暴力包括情感、性、身体和经济虐待或歧视。

有人指出,“因人们的性倾向或性别认同而对ta们进行攻击,往往是为了惩罚那些被视为违反性别规范的人,这被视为一种基于性别的暴力”。¹⁰⁸

见国际劳工组织关于暴力的资源,包括:

- 国际劳工组织C190指南及其随附的建议206条,其中解释了这些指南所包含的定义、核心原则和措施, https://www.ilo.org/global/topics/violenceharassment/resources/WCMS_814507/lang--en/index.htm。
- 国际劳工组织关于促进残障融合以解决工作中暴力和骚扰问题的方案的情况说明, https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_830386/lang--en/index.htm。
- 国际劳工组织关于安全和健康工作环境的全球报告, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751832/lang--en/index.htm。
- 国际劳工组织关于与工作有关的暴力及其纳入现有调查的文件, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf。

¹⁰⁶ 国际劳工组织,《与工作有关的暴力及其纳入现有调查》(国际劳工组织,2013年)。

¹⁰⁷ 国际劳工组织,“C190-暴力和骚扰公约,2019年(第190号)”,国际劳工标准NORMLEX信息系统。



¹⁰⁸ 国际劳工组织,《与工作有关的暴力及其纳入现有调查》(国际劳工组织,2013年)。

附录5: 减少LGBTIQ+相关歧视的商业行为标准


在2017年出版的《消除对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人的歧视》中概述了人权高专办的行为标准, 该标准有助于公司将其人权承诺转化为实际行动。

<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>

公司应该...

 <p>尊重人权 尊重LGBTI员工, 顾客和社群成员的人权</p>	 <p>消除歧视 消除针对职场中的LGBTI雇员的歧视</p>	 <p>支持LGBTI员工 在工作中支持LGBTI员工</p>	 <p>非歧视 针对LGBTI顾客, 供应商和经销商实现非歧视, 并且要求商业伙伴同样坚持非歧视</p>	 <p>捍卫人权 在LGBTI人士开展业务的社群里捍卫其人权</p>
--	---	---	---	--



 UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER
 联合国人权高专办

 联合国主张自由和平等运动
 FREE & EQUAL

五大标准

在任何时候

1. 尊重人权

所有企业都有责任在其运营和业务关系中尊重包括LGBTI人士的人权。它们应制定政策, 尽职尽责, 并在其决定或活动对人权实现产生不利影响的情况下, 纠正这些影响。企业还应建立机制, 监测和沟通人权标准的遵守情况。在记录有对LGBTI人士更严重的侵犯人权行为的地方, 包括在有歧视性法律和做法的国家, 公司将需要进行广泛的尽职调查, 以确保ta们尊重自己的权利。

在工作场所

2. 消除歧视

员工和其ta与企业合作的人有权免受歧视。企业应确保在招聘、雇佣、工作条件、福利、尊重隐私以及处理暴力和骚扰方面无歧视存在。

3. 提供支持

LGBTIQ+人士扮演着员工、管理人员、企业负责人、客户和社区成员等身份,但许多人在职场接纳和融合方面面临着巨大障碍。企业应提供一个积极和正面的环境,使LGBTI员工能够有尊严地工作,不受侮辱。该标准要求企业不仅追求平等福利,更要采取措施确保包容性,包括满足LGBTI人士的特定工作场所需求。

在商业上

4. 防止其它侵犯人权行为

企业应确保LGBTI供应商、经销商或客户不遭受歧视。在商业关系中,它们应该阻止合作伙伴的歧视行为。如果合作伙伴歧视LGBTI人士,企业应利用其影响力阻止这种情况发生。这意味着不仅要避免对LGBTI人士的歧视,还要解决公司可能通过其产品、服务或业务关系卷入的暴力、欺凌、恐吓、虐待和煽动暴力或其它虐待行为。企业还应确保向LGBTI客户提供产品和服务。

在社群中

5. 在公共领域行动

鼓励企业利用其影响力,在其经营所在国家阻止侵犯人权行为。在这样做时,它们应与当地社群和组织协商,确定在法律框架和做法侵犯LGBTI人士人权的情况下可以采取的建设性做法。这些步骤可以包括公共宣传、集体行动、社会对话,以及为促进LGBTI权利、质疑政府权力滥用的有效性及其实施的组织提供财政和实物支持。企业需要进行更广泛的尽职调查,以确保在记录有严重的侵权行为的地方,包括在有歧视性法律和做法的国家,尊重LGBTI人士的权利。

附录6: 数据收集问题示例

请参见C章节“数据收集”，了解你的员工队伍并跟踪LGBTIQ+包容性的进展。以下是可以包含在调查中的问题。选择与你的情况、工作场所、工会或员工队伍相关的问题。确保按照第C.1节所述处理伦理问题。根据需要，与LGBTIQ+员工和/或当地组织咨询，调整以下问题。有许多经过测试的问题来源可以选择。这篇文章改编自澳大利亚间性人人权组织 (Intersex Human Rights Australia)。

性倾向

性倾向是指每个人对ta人产生深刻的浪漫、情感和/或身体感受，或受到ta人吸引的持久能力。

1. 请选择相关项。我的性倾向是：

- a. 异性恋者
- b. 男同性恋者
- c. 女同性恋者
- d. 双性恋
- e. 其它未列出的性倾向
- f. 不确定
- g. 不愿回应

2. 请选择相关选项：

- a. 我对自己在工作场所的性倾向持开放态度
- b. 只有值得信赖的同事才知道我的性倾向
- c. 我更愿在工作场所对自己的性倾向保持低调
- d. 其它
- e. 愿回应

3. 请选择相关选项：

- a. 我的工作场所知道我的同性伴侣
- b. 我的工作场所为同性伴侣提供同等福利
- c. 我的工作场所没有为同性伴侣提供同等的福利
- d. 其它
- e. 不愿回应

性别认同

性别认同是指每个人关于性别内心深处的感受和个人体验,可能与指派性别相一致,也可能不一致。这种体验包括身体的个人感觉(如果自由选择,可能涉及通过医疗、外科手术或其它手段改变身体外观或身体功能)和其它性别表达,包括着装、言语和举止。

4.请选择相关项。我体验到自己的性别是:

- a. 男性
- b. 女性
- c. 非二元性别者
- d. 未列出的其它性别认同
- e. 不确定
- f. 不愿回应

5. 请选择相关选项:

- a. 我的性别认同与出生时指派给我的性别一致
- b. 我的性别认同与出生时指派给我的性别不一致
- c. 不确定
- d. 不愿回应

5. 请选择相关选项:

- a. 我的法定性别与我的性别认同一致
- b. 我的法定性别与我的性别认同不同
- c. 不确定
- d. 不愿回应

7. 如果你的性别认同与出生时指派给你的性别不一致,请回答以下问题:

7.1.请选择相关选项:

- a. 我对自己在工作场所的性别认同持开放态度
- b. 只有值得信任的同事才知道我的性别认同
- c. 我更愿在工作场所隐瞒自己的性别认同
- d. 其它
- e. 不愿回应

7.2.请选择相关项。

我正处于社会或身体性别过渡的过程中:

- a. 是
- b. 不是
- c. 不确定
- d. 不愿回应

7.3.1 请选择相关内容。我在就业过程中采取了社会或身体过渡的步骤:

- a. 是
- b. 不是
- c. 不确定
- d. 不愿回应

7.3.2 请选择相关内容。我在就业过程中采取了社会或身体过渡的步骤:

- a. 非常支持
- b. 支持
- c. 中立的
- d. 不支持
- e. 完全不支持

7.3.3. 在你的性别过渡/确认期间, 你的管理人员可以采取哪些不同的措施来提供更多的支持?

.....

.....

.....

.....

7.3.4. 请选择相关项。在过渡期间, 你觉得同事对你的支持程度如何?

- a. 非常支持
- b. 支持
- c. 中立的
- d. 不支持
- e. 完全不支持

7.3.5. 在你的性别过渡/确认期间, 你的同事可以采取哪些不同的措施来提供更多的支持?

.....

.....

.....

.....

8. 请选择相关项。如果你让同事用不同的名字、性别或人称代词称呼你, ta们遵守的频率如何?

- a. 总是
- b. 大多数时候
- c. 有时
- d. 很少地
- e. 从不



9. 请选择相关项。你的健康保险是否足以支付与任何性别肯定医疗相关的费用？

- a. 它涵盖了所有性别肯定医疗
- b. 它包括一些性别肯定医疗
- c. 它不包括性别肯定医疗
- d. 我不知道
- e. 不愿回应

性特征

间性人天生具有不符合男性或女性身体的典型二元概念的生理或生物性特征, 包括性解剖、生殖器官、激素模式和/或染色体模式。这些特征可能在出生时明显, 或在以后的生活中出现 (通常在青春期)。

10. 请选择相关项。你有间性特征吗

- a. 有
- b. 没有
- c. 我不知道
- d. 不愿回应

11. 如果你对问题10回答“有”：

- a. 我在工作场所公开我的间性特征
- b. 只有值得信赖的同事才知道我的间性特征
- c. 我更愿对我的间性特征在工作场所的保持低调
- d. 其它
- e. 不愿回应

12. 如果你对问题10回答“有”。你是否需要调整你的工作环境或安排？

- a. 需要
- b. 不需要
- c. 我不知道
- d. 不愿回应

13. 如果你对问题12回答“需要”。你是否已经要求调整工作场所？

- a. 是
- b. 否

14. 如果你对问题13回答“是”。如果要求进行工作场所调整, 是否已进行？

- a. 是
- b. 否

15. 如果你对问题14回答“是”。如果进行, 是否令人满意？

- a. 是
- b. 否

工作场所骚扰

16. 请选择相关项。你是否无意中听到过关于职场LGBTIQ+人群的侮辱性言论或笑话？

- a. 是
- b. 否
- c. 我不确定
- d. 不愿回应

17. 请选择相关项。你是否经历过基于（真实或感知的）性倾向、性别认同、性别表达或性特征的身体骚扰？

- a. 是
- b. 否
- c. 我不确定
- d. 不愿回应

18. 请选择相关项。你是否经历过基于（真实或感知的）性倾向、性别认同、性别表达或性特征的言语骚扰？

- a. 是
- b. 否
- c. 我不确定
- d. 不愿回应

19. 请选择相关项。你是否利用了现有的工作场所骚扰投诉机制？

- a. 是
- b. 否
- c. 我不确定
- d. 我不知道有这样的机制
- e. 不愿回应

20. 请选择相关项。你的投诉是否得到满意的解决？

- a. 是
- b. 否
- c. 我不确定
- d. 不愿回应

其它资源：

澳大利亚间性人人权组织Intersex Human Rights Australia, “表格和数据收集”, <https://ihra.org.au/forms/>。

Unison, “LGBT劳动力监督”, 概况介绍, 2019年。

附录7: 学习指南评估

该评估在学习过程结束时进行。这不是强制性的, 可用于分享和使用指南后的额外思考。

1. 我阅读并完成了指南中的大部分练习:

- a. 是
- b. 否
- c. 我更愿意不回答

2. 在1-5分制中, 1是最小的, 5是最大的, 你如何评价指南与你当前工作量的相关性?

1 2 3 4 5

3. 在1-5的范围内, 1是最小的, 5是最大的, 你如何评价指南与你工作场所的相关性?

1 2 3 4 5

4. 在1-5分制中, 1是最小的, 5是最大的, 你如何评价指南与你所在国家的相关性?

1 2 3 4 5

5. 在1-5分制中, 1是最小的, 5是最大的, 你如何评价指南的易理解性?

1 2 3 4 5

6. 在1-5分制中, 1是最小的, 5是最大的, 你如何评价练习和任务的有用性?

1 2 3 4 5

7. 在1-5分制中, 1是最小的, 5是最大的, 你如何评价练习和任务的适当性?

1 2 3 4 5

8. 在使用本指南期间或之后, 你是否参与了任何后续LGBTIQ+包容性活动?

是 否

如果是, 什么活动.....
.....

9. 一般性意见:

.....
.....
.....
.....

10. 与学习指南相关的建议:

.....
.....
.....
.....

附录8: 鸣谢实地测试参与者

该指南在三个国家中就一系列的利益相关者进行了测试, 其中包括政府机构和雇主/工人组织, 它们提供了宝贵的投入。武汝廉 (国际劳工组织中国办事处) 和杨震 (联合国开发计划署中国办事处) 在中国协调指南的测试, Simphiwe Mabhele (国际劳工组织南非办事处) 在博茨瓦纳和南非协调指南的测试。

以下合作伙伴参加了三个国家的指南测试。它们的投入和意见极大地促进了这一工具的改进和相关性的提升。

国际劳工组织感谢它们的贡献:

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. 北京同志中心 | 中国 |
| 2. Brenda Modise | 南非工会联合会 |
| 3. Botsalano Chamo | 博茨瓦纳总统办公室-残障办公室 |
| 4. Bradley Fortuin | 博茨瓦纳女同性恋、男同性恋和双性恋者组织 |
| 5. Carol Kgomotso | 博茨瓦纳听障者协会 (BSD) |
| 6. Cindy Keleme | 博茨瓦纳道德、法律和艾滋病网络 (BONELA) |
| 7. David Dorkenoo | 国际劳工组织南非办事处 |
| 8. Diana Meswele | 博茨瓦纳国家艾滋病和健康促进机构 (NAHPA) |
| 9. Dumisho Gatsha | 博茨瓦纳Success Capital组织 |
| 10. 融易咨询 | 中国 |
| 11. Gaorutwe Mooeketsi | 博茨瓦纳Sisonke组织 |
| 12. Gertrude Motsweni | 南非工会大会 (COSATU) |
| 13. Gloria Loeto | 博茨瓦纳Sisonke组织 |
| 14. Jahni de Villiers | 南非业务部门 (BUSA) |
| 15. Jason Fiddler | LGBTI+商业网络: 另一个基金会 |
| 16. Kago Mosea | 博茨瓦纳护士工会 (BONU) |
| 17. Kebalepile Francis | Nkaikela青年团 (NYG) |
| 18. Kgoreletso Molosiwa | 博茨瓦纳艾滋病毒感染者网络 (BONEPWA) |
| 19. Kgosana Masaseng | 博茨瓦纳足球运动员联盟 (FUB) |
| 20. Liphho Mandoro | 国际劳工组织 (南非) |
| 21. Mandla PULE | 博茨瓦纳Sisonke组织 |
| 22. Maria Machailo-Molebatsi | 国际劳工组织 (南非) |
| 23. Monica Legwale | 博茨瓦纳教育工作者部门工会 (BOSETU) |
| 24. Nana Gleeson | 博茨瓦纳道德、法律和艾滋病网络 (BONELA) |
| 25. Nonhlanhla Mkhize | SANAC法律和与人权技术工作组 |
| 26. Nosipho Thwala | 劳工部门研究服务 |
| 27. Olerato Keegope | 博茨瓦纳Sentebale青年团 |
| 28. Pholokgolo Ramothwala | 南非国家艾滋病委员会 |
| 29. Ratang Baleseng | 博茨瓦纳教师联合会 (BTU) |
| 30. Sanelisiwe Jantjies | 南非商业联合会 (和协会) |
| 31. GBDN-China秘书处 | 全球商业和残障网络中国分支 |
| 32. Shandukani Hlabano | 劳工和就业研究所 (ILES) |
| 33. Shirley Keoagile | 博茨瓦纳听障者协会/
博茨瓦纳残障人士联合会 (BAOD/BOFOD) |
| 34. Sino Moabalobelo | 南非商业联合会 (和协会) |
| 35. Sipho Ndhlovu | 南非全国工会理事会 |
| 36. Siyabonga Jikwana | 南非健康与艾滋病商业联盟 |
| 37. Skipper Mogapi | 彩虹身份协会 (RIA) |
| 38. Tambona Jopi | 博茨瓦纳公共雇员工会 (BOPEU) |
| 39. Thapelo Moshia Moalusi | 博茨瓦纳总统办公室 (残障办公室) |
| 40. Thatayotle Junior Molefe | 男士健康与性别公正 |
| 41. Thusang Butale | 博茨瓦纳工会联合会 |

附录9: 更多信息来源

性别、平等、多样性和包容处 (GEDI) 是国际劳工组织工作条件与平等司 (WORKQUALITY) 的一部分, 致力于消除包括基于性别、种族、族裔、土著身份、身心障碍和艾滋病的歧视。它负责促进性别平等、包容和尊重多样性, 并管理国际劳工组织关于艾滋病以及劳动世界的项目。它向成员提供咨询、工具、指导和技术援助, 促进更具包容性的工作场所, 并解决多种歧视问题。国际劳工组织以多种方式解决了工作场所的多样性问题。2016年, 它发布了《通过工作场所调整促进多样性和包容性: 实用指南》。¹⁰⁹ 该指南特别向雇主展示了如何为身心障碍员工、艾滋病毒携带者或受其影响者、怀孕员工和有家人的员工以及持有特定宗教或信仰的员工提供合理的工作场所调整。2009年, 国际劳工组织出版了《老龄化: 管理工作场所的多样性和平等》¹¹⁰ 的培训指南。这表明留住和招聘年长员工是企业管理中竞争和效率的一个组成部分。

有关更多信息, 请参阅[GEDI网站](#)。

有关GEDI全球团队的更多信息, 请访问<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/TeamatHeadquarters/lang--en/index.htm>。

你所在国家/地区的外地办事处团队可访问<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/Teaminfieldoffices/lang--en/index.htm>。

¹⁰⁹ 更多信息请访问国际劳工组织网站, https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_536630/lang--en/index.htm。

¹¹⁰ 更多信息请访问国际劳工组织网站, http://www.oit.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/multimedia/WCMS_104758/lang--en/index.htm。

附录10: 消除对LGBTIQ+人群歧视的学习、培训和行动工具

根据2018年多个联合国实体的工作概况改编: [《联合国在打击对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人的歧视和暴力方面的作用: 项目概述》](#)。

- ▶ 国际劳工组织性别认同和性倾向项目: 促进工作领域的权利、多样性和平等 (PRIDE) 旨在明确 LGBT 人士在国际劳工组织体面劳动议程四大支柱下的良好做法和 LGBT 人群面临的歧视。
- ▶ 012年人权高专办出版物《生而自由平等: 国际人权法中的性倾向和性别认同》概述了各国根据国际法保护 LGBTI 人权利的关键义务。更新版本于2019年发布。
- ▶ 联合国人权高专办在2016年出版的《生活自由与平等》中, 以65个国家的200多个例子为基础, 就世界各国政府、法院、议会、国家人权机构和其它机构正在采取哪些行动来应对对 LGBTI 人的暴力和歧视, 为各国提供了明确的指导。
- ▶ 联合国人权高专办与联合国妇女署和联合国艾滋病规划署共同完成了一个关于 LGBTIQ+ 人群人权的模块, 作为网上学习课程“我知道性别”的一部分。
- ▶ 联合国人权高专办2017年出版物《解决对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人的歧视: 商业行为标准》就尊重和支持 LGBTI 人群的平等和人权为私营部门提供指导。该标准是与民间社会和商业界合作制定的, 于2017年和2018年在世界各地的商业中心推出。截至2018年4月, 全球超过122家最大的公司, 代表着600多万名员工和2.5万亿美元的年收入, 已作为早期支持者签署该标准。
- ▶ 2009年《有特殊需要的囚犯手册》。有特殊需要的囚犯中有 LGBTI 人士, 在联合国毒品和犯罪问题办事处 (UNODC) 的该出版物的特别章节中有介绍。
- ▶ 2013年, 联合国毒品和犯罪问题办公室、国际劳工组织、联合国开发计划署、世界卫生组织和联合国艾滋病规划署推出了《监狱和其它封闭场所艾滋病预防、治疗和护理》的政策简报。包括避孕套项目和暴力预防在内的15项关键干预措施, 针对拘留中的弱势群体, 包括因性倾向而成为目标的弱势群体。
- ▶ 联合国毒品和犯罪问题办公室在撒哈拉以南非洲监狱艾滋病毒预防、治疗、护理和支持项目下, 制定了一套准则和标准操作程序, 以支持专业人士和工作同伴。为了支持在监狱环境中提供的艾滋病健康服务, 它采取了针对特定群体包括男男性行为者的办法。该项目评估于2017年发布。
- ▶ 联合国开发计划署和世界银行于2018年发布了一套 LGBTI 包容性指数的拟议指标。
- ▶ 联合国开发计划署和议员全球行动联盟 (PGA), 《促进人权和 LGBTI 人士的融入: 议员手册》, 2017年。
- ▶ 联合国开发计划署, 世界银行, 《投资于 LGBTI 融合的研究革命》, 2016年。
- ▶ 联合国开发计划署协助制定了2016年针对跨性别者实施全面的艾滋病和性病项目: 与联合国艾滋病规划署、联合国人口基金 (UNFPA)、美国总统艾滋病紧急救援计划 (PEPFAR)、全球跨性别妇女和艾滋病网络 (IRGT)、世界卫生组织和美国国际开发署 (USAID) 合作干预 (TRANSIT) 的实用指南。

- ▶ 联合国开发计划署与联合国人口基金、男男性行为者和艾滋病全球论坛 (MSMGF)、世界卫生组织和美国总统艾滋病紧急救援计划 (PEPFAR) 一起, 为制定针对男男性行为者的全面艾滋病和性病项目: 协作干预实践指南 (MSMIT) 做出了贡献。
- ▶ 2021年联合国难民署 (UNHCR) 《需要知道指南: 帮助被迫流离失所的女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人》, 为服务LGBTI人士的工作人员提供了实际帮助, 以确保ta们的权利得到不受歧视的实现。
- ▶ 2013年联合国难民署《移民安置评估工具: 女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性难民》, 于2019年更新。协助联合国难民署工作人员和其ta利益相关者处理和评估LGBTI难民的要求和重新安置需求。
- ▶ 世界银行和联合国开发计划署, 《投资于LGBTI融合的研究革命》, 2016年。

附录11: 主要参考文献

Ali M. Ahmed, Lina Andersson和Mats Hammarstedt。2013年。男同性恋和女同性恋在招聘过程中是否受到歧视?《南方经济杂志》第79卷,第3期:565-85。

Juliet Bourke。2020年。哪两个脑袋比一个好?多元化团队如何创造突破性的想法并做出更明智的决策。澳大利亚公司总监协会。

商业残疾论坛。2021年。收集全球员工残疾数据,全球工具包。2021年9月15日查阅。

Burns Crosby。2012年。歧视的代价高昂:歧视的经济代价以及工作场所同性恋和跨性别者平等的经济利益。Center for American Progress。<https://www.americanprogress.org/issues/lgbtq-rights/reports/2012/03/22/11234/the-costly-business-of-discrimination/>。

Catalyst, 2020年。为什么多样性和包容性很重要。<https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/>。

Clifton Cortez, John Arzinos和Christian De la Medina Soto。2021年。性和性别少数群体的机会平等。世界银行。<https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/>。

Gena Cox, Bre Wexler和Fred Macoukji。2017年。“在员工调查中的LGBT+融合”。IBM思想领导力白皮书。<https://www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z>。

欧盟委员会。2016年。工作场所多样性的商业案例:性倾向和性别认同。

M. Esther Garcia-Buades, Jose M. Peiro, Maria Isabel Montanez-Juan, Malgorzata W. Kozusznik和Silvia Ortiz-Bonnín。2020年。“快乐高产的团队和工作单位:对“快乐高产的工人理论”的系统评估”。《国际环境研究与公共卫生杂志》第17卷,第1期:69。

Great Place to Work, 和加拿大Pride at Work等。超越多样性:雇主LGBT最佳实践指南。<https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2017/09/Beyond-Diversity-LGBT-Guide.pdf>。

Mark L. Hatzenbuehler。2016年。结构性污名:研究证据和对心理科学的影响。美国心理学家71:742。健康政策项目。2015年。公共卫生和艾滋病项目协作者指南:性和性别多样性培训。美国国际开发署(USAID)和美国总统艾滋病紧急救援计划(PEPFAR)。<http://www.healthpolicyplus.com/archive/browseHPP.cfm?get=398>。

ILGA World (国际女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人协会)。2020a年。国家支持的同性恋恐惧症2020:全球立法概览更新。ILGA世界。<https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>。

——。2020b年。2019年跨性别者反映报告:法律面前的承认。<https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>。

国际劳工组织。1948年。《1948年结社自由和保护组织权利公约》(第87号),国际劳工标准NORMLEX信息系统。https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232。

——。1958年。《1958年就业和职业歧视公约》(第111号),国际劳工标准NORMLEX信息系统。https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111。

国际劳工组织。1948年。《1948年结社自由和保护组织权利公约》(第87号),国际劳工标准NORMLEX信息系统。https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232。

——。1958年。《1958年就业和职业歧视公约》(第111号),国际劳工标准NORMLEX信息系统。https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111。

[O::P12100_ILO_CODE:C111](#)。

——。1944年。国际劳工组织《费城宣言》。国际劳工组织大会，第二十六届会议。<https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>。

——。1998年。国际劳工组织《关于基本原则和工作权利宣言》。第86届国际劳工大会。<https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>。

——。1999年。工作场所合作：实用指南。

——。2002年。体面劳动和非正规经济。国际劳工大会，第90届会议。<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>。

——。2007年。总干事关于工作平等的报告：应对挑战。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf。

——。2008a年。关于老龄化的培训资料包。

https://www.ilo.org/travail/info/instructionmaterials/WCMS_145599/lang-en/index.htm。

——。2008b年。国际劳工组织关于社会公正促进公平全球化的宣言。国际劳工大会，第97届会议。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf。

——。2012年。性别平等和体面劳动：截至2012年，国际劳工组织促进性别平等的选定的公约和建议。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088023.pdf。

——。2013年。与工作有关的暴力及其纳入现有调查。日内瓦：国际劳工组织。https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/8s7mv9/alma994835343402676。

——。2015年。基于性倾向和性别认同的工作歧视：国际劳工组织骄傲项目的结果，简报。

——。2015a年。工作自豪感：关于阿根廷工作中基于性倾向和性别认同的歧视的研究。工作文件2015年2月。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf。

——。2015b年。基于性倾向和性别认同的工作歧视：国际劳工组织骄傲项目的结果。简报。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_368962.pdf。

——。2015c年。性别认同和性倾向：促进工作领域的权利、多样性和平等：国际劳工组织PRIDE项目的结果。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_481575.pdf。

——。2015d年。工作自豪感：关于泰国工作中基于性倾向和性别认同的歧视的研究。工作文件2015年3月。https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_368644/lang-en/index.htm。

——。2015e年。基于性倾向和性别认同的工作歧视：劳工组织骄傲项目的结果，简报。

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_368962.pdf。

——。2015f年。2015年从非正规经济向正规经济过渡的建议（第204号）。国际劳工标准NORMLEX信息系统。https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204。

——。2016a年。工作自豪感：印度尼西亚基于性倾向和性别认同的工作歧视研究。工作文件2016年3月。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481580.pdf。

——。2016b年。工作自豪感：关于南非工作中基于性倾向和性别认同的歧视的研究。工作文件2016年4月。https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_481581/

[lang-en/index.htm](#)。

——。2016c年。通过工作场所调整促进多样性和包容性: 实用指南。https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_536630/lang-en/index.htm。

——。2017a年。打破障碍: 工作场所无意识性别偏见, ACT/EMP研究报告。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf。

——。2017b年。雇主组织带头推动性别平等, 2015年, 促进女性参与商业和管理: 国家雇主组织手册。

——。2018a年。国际劳工组织2018-2021年性别平等行动计划。https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_645402/lang-en/index.htm。

——。2018b年。结束职场中对男女的暴力和骚扰。国际劳工大会, 第107届会议。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf。

——。2019a年。解决有罪不罚问题: 复查三个监测机制。https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_713337/lang-en/index.htm。

——。2019b年。未来工作百年宣言。<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-en/index.htm>。

——。2019c年。2019年暴力和骚扰公约(第190号), 国际劳工标准NORMLEX信息系统。https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO。

——。2019d年。残障人士就业良好做法指南。

——。2020a年。“解决新冠肺炎应对措施中的污名和歧视问题: 应对艾滋病的关键经验教训”, 国际劳工组织简报。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744799.pdf。

——。2020b年。管理冲突和灾难: 探索雇主和工人组织之间的合作。

——。2021a年。劳动世界中的暴力和骚扰: 关于第190号公约和第206号建议的指南。

——。2021b年。世界就业和社会展望: 数字劳动力平台在改变劳动世界中的作用。

——。2021c年。新冠肺炎疫情爆发一年后的社会对话”, 研究简报。

——。日期不详。“监管框架和非正规经济”。简报。https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210445.pdf。

国际劳工组织和联合国妇女署。2019年。“手册: 解决职场中对妇女的暴力和骚扰问题”。https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_731370/lang-en/index.htm。

澳大利亚间性者人权组织。2021年。“表格和数据收集”。<https://ihra.org.au/forms/>。

Erik Lamontagne, Marc d' Elbée, Michael W. Ross, Aengus Carroll, André du Plessis 和 Luiz Loures。2018年。“所有国家恐同症及其公共健康影响的社会生态学衡量”。《欧洲公共卫生杂志》第28卷第5期: 967-972。

Badgett Lee, M.V.和Randall Sell。2018年。LGBTI包容性指数的一套拟议指标。联合国开发计划署。<https://documents1.worldbank.org/curated/en/608921536847788293/pdf/129913-WP-UNDP-Indicators-for-the-LGBT-IInclusion-Index.pdf>。

Badgett Lee, M.V。2014年。“污名的经济代价和对LGBT人群的排斥: 印度案例研究”。世界银行工作文件。<http://documents.worldbank.org/curated/en/527261468035379692/The-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-LGBT-people-a-case-study-of-India>。

Badgett Lee, M.V., Sheila Nezhad, Kees Waaldijk McDonald和Yana van der Meulen。2014年。LGBT融合与经济发展之间的关系: 新兴经济体。威廉姆斯研究所。<https://williamsinstitute>。

law.ucla.edu/publications/lgbt-inclusion-economic-dev/university。

Badgett Lee, M.V.、Laura E.Durso、Angeliki Kastanis和Christy Mallory。2013年。LGBT支持性工作场所政策的商业影响。威廉姆斯研究所。

Rocío Lorenzo、Nicole Voigt、Karin Schetelig、Annika Zawadzki、Isabelle Welpé和Prisca Brosi。2017年。“重要的组合：通过多样性实现创新”，BCG（博客），4月26日。

Linda Mayoux和Grania Mackie。2007年。“创建最强链接：价值链发展中性别分析主流化的实用指南”。国际劳工组织。<http://www.focusintl.com/GD236-%20Making%20the%20Strongest%20Links%20-%20A%20practical%20guide%20to%20mainstreaming%20gender%20analysis%20in%20value%20chain%20development.pdf>。

Tom McGivan、Ceren Altincekic和Emma Chatenay。2020年。“全球工作：为什么LGBT+包容性是竞争力的关键”。Open for Business。<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/about-deloitte/deloitte-uk-working-globally-open-for-business.pdf>。

Lauren B McInroy。2016年。“在线调查研究的陷阱、潜力和道德：LGBTQ和其ta边缘化和难以接触的青年”。社会工作研究第40卷第2期：83-94。

Jon Miller和Lucy Parker。2015年。“全球LGB&T包容性的经济和商业案例”。Open for Business。https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/studien/Brunswick_Open_for_Business.pdf。

Eddy S.W. Ng、Linda Schweitzer和Sean T.Lyons。2012年。“非营利组织的歧视预期和职业选择：对早期职业女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者（LGBT）求职者的研究”。《公共人事管理评论》第32卷第4期：332-52。

经济合作与发展组织和国际劳工组织。2019年。应对非正规经济中的脆弱性。巴黎：经合组织出版。

——。2020年。越过彩虹？LGBTI融合之路。巴黎：经合组织出版。

联合国人权高专办（联合国人权事务高级专员办事处）。2017年。解决对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人的歧视：商业行为标准。<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>。

——。2011年。商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架。https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf。

——。2019年。生而自由平等：国际人权法中的性倾向、性别认同和性特征。第二版。https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf。

——。2020年。关于新冠肺炎疫情对LGBT人士人权影响的报告。<https://www.ohchr.org/EN/Issues/SexualOrientationGender/Pages/COVID19Report.aspx>。

——。日期不详。“同性恋恐惧和跨性别恐惧的暴力”，概况介绍。<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Homophobic-and-Transphobic-Violence.pdf>。

Jeffrey O' Malley和Andreas Holzinger。2018年。可持续发展目标：性和性别少数群体。联合国开发计划署。<https://www.undp.org/publications/sexual-and-gender-minorities>。

Elaine Panter、Tanya Primiani、Tazeen Hasan和Eduardo Calderon Pontaza。2017。“反歧视法与共同繁荣：分析六个经济体的法律框架及其对族裔、宗教和性少数群体机会平等的影响”。世界银行政策研究工作文件WPS 7992。

José M. Peiró、Malgorzata Kozusznik、Isabel Rodríguez和Nuria Tordera。2019。快乐高产的工人模型及更多：福利和工作表现模式。《国际环境研究与公共卫生杂志》第16卷，第3期。

George Perlov和Ceren Altincekic等。“中欧和东欧的LGBT+包容的经济案例：匈牙利、波兰、罗马尼亚和乌克兰”。Open for Business。

<https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/6085c5a9833eae5a86c674c0/1619379629514/The+Economic+Case+for+LGBT%2B+Inclusion+in+CEE+-+ENGLISH>。

[pdf](#)。

Graeme Reid。2020a年。“LGBTQ不平等和流行病中的脆弱性”，外交政策聚焦 (FPIF)，6月17日。

——。2020b年。IDAHOBIT的LGBTQ+权利全球报告卡。《倡导者》，2020年5月17日。

G. Shapiro, 2020年。“实践、机遇和挑战的研究”，国际劳工组织多样性和包容性《工作场所背景文件》中的。

Romero Scott, 2019年。“CAPRI认为：反同性恋歧视每年花费110亿美元。”。《拾荒者》，10月30日。

Benjalux Sakunaingha, Pornsit Jiraporn和Ali Uyar。2018年。“哪些CSR活动更重要？大衰退的证据”。《金融研究快报》第27卷：161-168。

Brad Sears和Christy Mallory。2014年。“对LGBT人群的就业歧视：存在和影响。”在工作场所的性别认同和性取向歧视方面：实用指南。威廉姆斯研究所。

Janet M. Turan, Melissa A. Elafros, Carmen H. Logie, Swagata Banik, Bulent Turan, Kaylee B. Crockett, Bernice Pescosolido 和 Sarah M. Murray。2019年。“评估和解决跨部门污名和健康方面的挑战和机遇”。BMC Medicine 17, art. 1: 1-15。

联合国。1948年。大会第217 A号决议，《世界人权宣言》。<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>。

——。2015年。大会第70/1号决议，“改变我们的世界：2030年可持续发展议程”，A/RES/70/1。

——。2016年。大会第32/2号决议，防止基于性倾向和性别认同的暴力和歧视，A/HRC/RES/32/2。

联合国，性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室。2001a年。“性别主流化：概述”。<https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>。

——。2001b年。“性别主流化：促进性别平等战略”。<https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>。

联合国艾滋病规划署。2020a年。“联合国艾滋病规划署2020年数据”。https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2020_aids-data-book_en.pdf。

——。2020b年。“解决新冠肺炎应对措施中的污名和歧视问题”。简报。https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/covid19-stigma-brief_en.pdf。

——。2020c年。抓住时机：解决根深蒂固的不平等现象以结束流行病。全球艾滋病最新情况。https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2020_global-aids-report_en.pdf。

联合国开发计划署和国际劳工组织。2018年。LGBTI人员和就业：中国、菲律宾和泰国基于性倾向、性别认同和表达以及性特征的歧视。https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/democratic_governance/hiv_aids/lgbti-people-and-employment-discrimination-based-on-sexual-orie.html。

联合国开发计划署。2019年。“容忍但不融合：泰国对LGBT人群的歧视经历和社会态度的全国调查”。<https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/tolerance-but-not-inclusion.html>。

联合国难民署（联合国难民事务高级专员）。2012年。“国际保护准则第9号：基于性倾向和/或性别认同的难民情况声明”。<https://www.unhcr.org/509136ca9.pdf>。

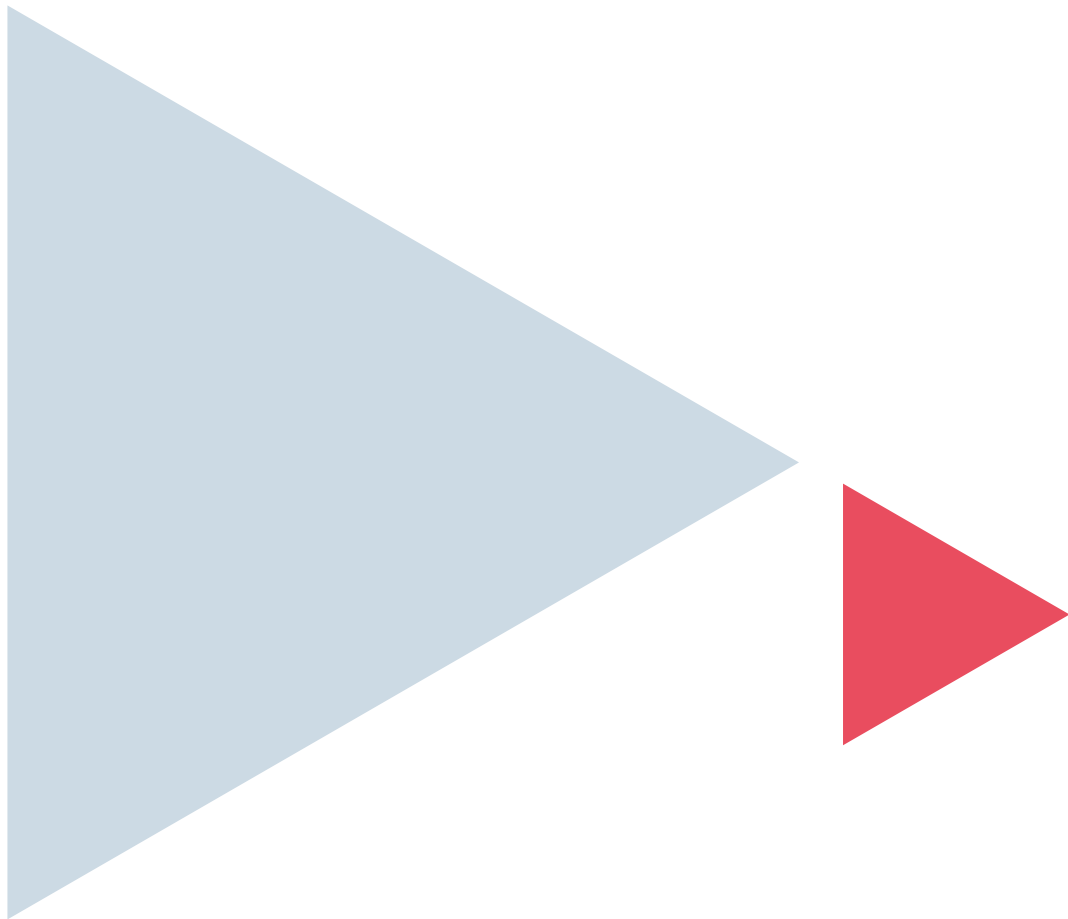
联合国妇女署。日期不详。“性别平等词汇”，联合国妇女署培训中心线上学习校园。<https://training-centre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=&fullsearch=0&page=1>。

Sam Winter, Catriona Davis-McCabe, Cianán B. Russell, Dorian Wilde, Chu Thanh Ha, Ami Peeranee Suparak 和 Joe Wong。2018年。拒绝的工作：东南亚基于性别认同的就业歧视评估。亚太跨性别网络、澳大利亚科廷大学和联合国开发计划署。<https://www.asia-pacific.undp>。

org/content/rbap/en/home/library/democratic_governance/hiv_aids/denied-work.html。

世界银行。2018年。“泰国LGBTI群体的经济融合”。工作文件。<http://documents.worldbank.org/curated/en/269041521819512465/main-report>。

世界银行和联合国开发计划署。2016年。投资于LGBTI融合的研究革命。<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25376/110035-WP-InvestinginaResearchRevolutionforLGBTIInclusion-PUBLIC-ABSTRACT-SENT.pdf;jsessionid=586A699FBBEA39DE2B2F3AAED199E743?sequence=1>。



International Labour Organization 国际劳工组织
2022

Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland 瑞士

性别平等多元包容处
工作条件与平等司
www.ilo.org/gedi

ISBN 978-92-2-036727-8



9 789220 367278

