

The  
Economist

INTELLIGENCE  
UNIT

# 骄傲与偏见

谱写新篇章

金牌赞助商

 Manulife

银牌赞助商

 BARCLAYS  NOMURA



## 内容

- 2 引言:交过接力棒
- 3 困在灰色地带
- 4 高层视角
- 5 金钱衡量
- 6 势不可挡
- 7 坚定的信念
- 8 特写:熟悉孕育赞许
- 9 结论:公司与变革
- 10 附录:调查结果

## 引言:交过接力棒

对许多人来说,美国最高法院2015年做出的全国范围内同性婚姻合法化的决定,是女同性恋、男同性恋、双性恋和跨性别人士(LGBT)走向权利平等的最新里程碑,是数十年斗争的巅峰时刻。近年来政治动荡、贸易战不断,再加上大流行病,全球的焦点已经偏离LGBT群体的平等权利。即便如此,LGBT群体的平权活动还是取得了许多重大胜利,尤其在亚洲。其中最显著的便是台湾同性婚姻合法化。此外,包括中国和印度<sup>1,2</sup>在内的法院重大裁决,虽然是渐进过程,也推动着LGBT群体获得平等权利的进程。

考虑到这一背景,我们最近进行的主题为“骄傲与偏见”的调查(本调查和研究报告为年度项目,本年为第五年)探讨了LGBT群体的权利,主要集中于亚洲。尽管现在西方仍存在歧视,但相较于几年前,更接近于完全平等。另一方面,亚洲仍要经历漫长过程,才能成为这场

持续的LGBT群体权利的全球斗争的下一个战场,真正有所进展。随着亚洲城市年轻人的态度迅速改变,亚洲大陆有望接过接力棒。

我们的研究由宏利金融(Manulife)、巴克莱银行(Barclays)和野村证券(Nomura)赞助,同前几年的骄傲与偏见方法一致,大体上同等关注企业界和整个社会。值得注意的是,今年此项研究比较了企业与员工个人在LGBT群体权利方面的态度;正如更广泛的社会中的普遍态度可能落后于或完全偏离个人的态度和意见,同样,企业也常常默认保守的“群体思维”心态,从而掩盖个体员工态度上潜在的快速变化。2020年8月和9月针对以下七个经济体的359名全职员工进行的调查凸显了个体员工的态度:中国大陆、中国香港、印度、印度尼西亚、日本、新加坡和台湾地区。样本中,44%为董事及以上级别,其中16%为公司最高管理层。男性占77%,LGBT群体成员占8%。包括人口统计数据的完整调查结果,见报告附录。

1 “一位中国变性女性出乎意料地赢得了诉讼”,《经济学人》,2020年8月1日。

2 “印度法院在一场里程碑式的判决中将同性婚姻合法化”,BBC,2018年9月6日。

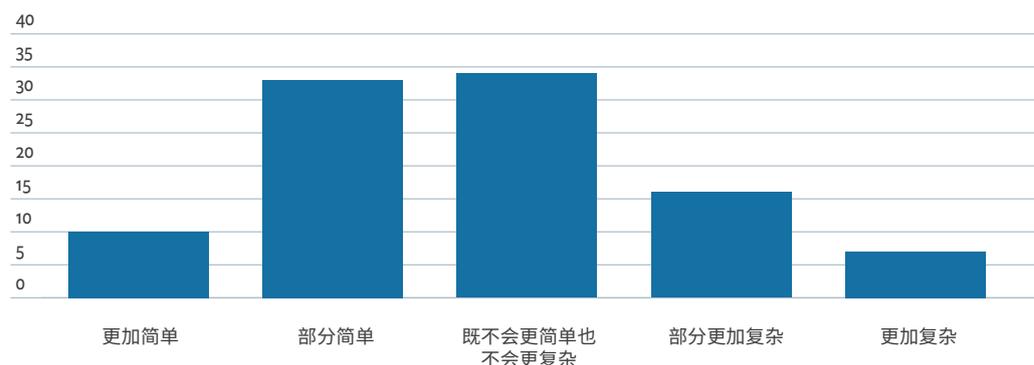
## 困在灰色地带

过去几年来,西方企业在推进性少数群体权利方面发挥了积极作用,并公开宣传自己是性少数群体友好型雇主。相比之下,亚洲企业则相形见绌,很少参与社会问题,尤其是在本国可能具有争议的问题。很多情况下,这会影 响员工之间关系,在社会关系和工作关系之间形成鲜明的界限。工作场所应该是促进个人发展的场所或员工可以畅所欲言的“安全地带”,但在许多亚洲企业是一个非常格格不入的观念。

调查结果显示,40%的受访者认为公开LGBT身份会阻碍个人的职业发展,只有11%的受访者认为这是一种优势。在迅速的社会变革中,企业的前路并不明朗:43%的受访者表示,三年后,LGBT员工向企业其他人公开其性取向或性别认同不再是件难事,而57%的受访者认为这只会变得更加困难或仍和现在一样。60%的受访者希望企业保持或减少在LGBT多元化和包容性方面的投资,充分反映了这种矛盾心态。

**图1:突破**

展望未来三年,您认为LGBT群体员工向您组织中的其他员工披露自身性取向/性别认同会更容易或更困难吗?  
(受访者百分比)



数据来源:经济学人智库

这种犹豫与调查中面向社会的问题所反映的支持LGBT的坚定立场形成了鲜明对比。近五分之四的受访者表示,他们工作之外的社交圈和社会对性取向或性别认同的问题至少部

分持不同看法。三分之二的受访者认为,在已经制定了反LGBT法律的国家,企业必须加大LGBT保护力度,超过一半的受访者表示更愿意在倡导LGBT多元化和包容性的企业工作。

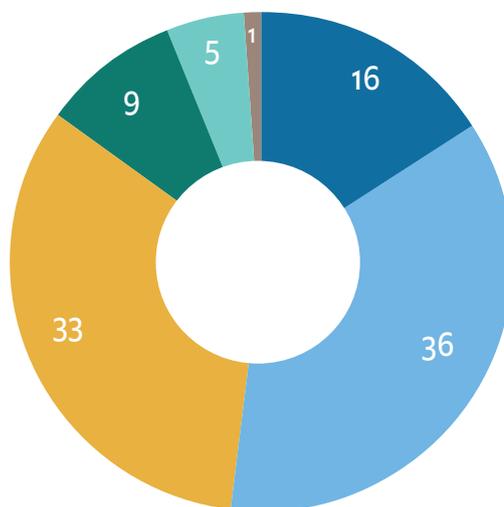
## 高层视角

如何调和以上矛盾?亚洲企业明显不具备的一个因素是企业杰出的高层领导人中没有像苹果蒂姆·库克(Tim Cook)一样,勇于向员工乃至全社会公开自己的性取向的LGBT成员。很难想象,在对西方企业进行调查时,超过一半的受访者认为,如果LGBT像调查中的亚洲受访者一样,不公开自己的性取向或性别认同,更容易取得职业发展。不幸的是,亚洲企业的领导空白是阻碍广泛倡导LGBT的一个突出因素。

图2:攀升?

在亚洲, LGBT群体保密自己的性取向/性别认同, 则职业发展更容易(受访者百分比)

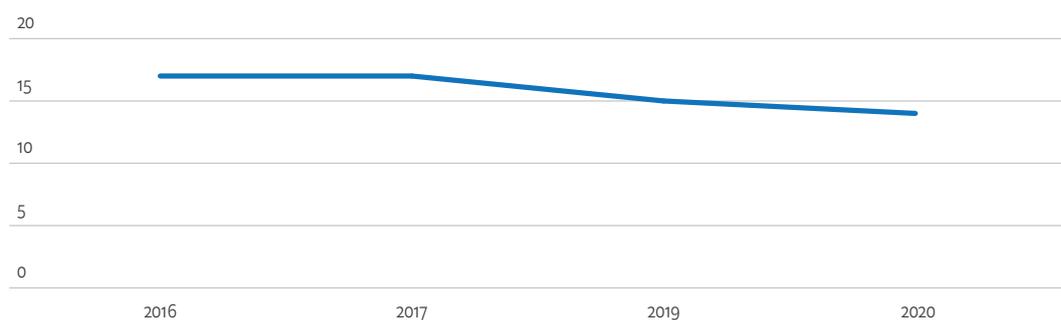
- 非常同意
- 部分同意
- 既不同意也不反对
- 部分不同意
- 非常不同意
- 不知道



数据来源:经济学人智库

**图3:平缓爬升**

认为职场中LGBT群体的多元化和包容性对财务绩效影响最大的亚洲受访者百分比



数据来源: 经济学人智库

## 金钱衡量

强势的企业领导可以为LGBT群体多元化和包容性的商业利益据理力争。如果我们的调查有一定的指导意义,亚洲企业在这个问题上可以使用更有说服力的方法:46%的受访者表示,LGBT友好政策和实践会带来商业利益——相比之下,17%的受访者表示会有商业风险,36%的受访者不同意以上任何一种观点——他们将“财务绩效”列为潜在商业利益的倒数第二位,只有14%的受访者表示支持。相反,42%的受访者认为LGBT友好政策和实践可以吸引并留住最优秀的人才,38%的受访者认为这有助于提高员工生产力。

每次“骄傲与偏见”(首次开展于2015年)调查都会问及“财务绩效”问题(仅一次调查除外),得到的结果大同小异:在高管们对各种潜在利益排名中它总是排在最后或倒数。虽然研究表明,在股票市场上,实施LGBT友好政策的企业总会超越同行<sup>3</sup>,但对大多数人来说,盈亏底线与LGBT的多元化和包容性之间的联系并非如此清晰。

<sup>3</sup> Robin Wigglesworth, “支持LGBT的股票总会领先——瑞士信贷集团”,《金融时报》2020年4月15日。

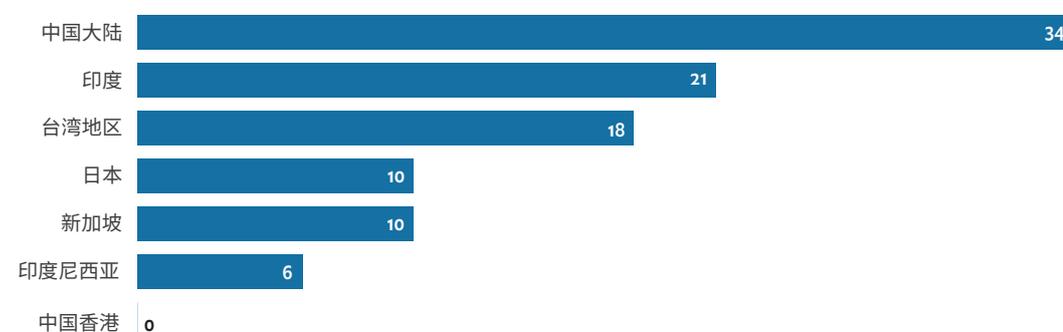
## 势不可挡

根据调查报告，国际关系紧张的中国和印度在企业LGBT权利方面取得了显著进展，远超其他小国。此外，21世纪的地缘政治局势

将由中国和印度主导，让调查结果更加鼓舞人心。

**图4:绝非个例**

表示过去三年，所在企业在LGBT群体的多元化和包容性方面取得了“实质性进展”的受访者百分比



数据来源：经济学人智库

到目前为止，两国受访者更可能观察到关于提高企业LGBT包容性的公开辩论（中国大陆和印度分别为62%和60%，调查平均水平为41%），支持制定LGBT友好的工作场所政策和实践会带来商业利益的观点（62%和69%，平均水平为46%）。他们也更有可能同意，推动LGBT多元化和包容性变革是对企业的基本要求（64%和85%，平均水平为59%）。

尤其是印度受访者个人对LGBT权利表现出高度支持，大部分受访者称与LGBT同事共事，在工作中加入LGBT支持团队或联盟网络，或者在工作中佩戴彩虹旗别针或其他支持LGBT的明显标志，让人“非常自在”。

**图5:大步流星**

表示对以下内容“非常满意”的受访者百分比

- 与公开LGBT身份的经理、同事或下属共事
- 在工作中加入LGBT群体支持或盟友网络
- 工作时佩戴彩虹旗胸或其他明显支持LGBT群体的标志
- 下班后参加支持LGBT群体的集会或游行



数据来源：经济学人智库

## 坚定的信念

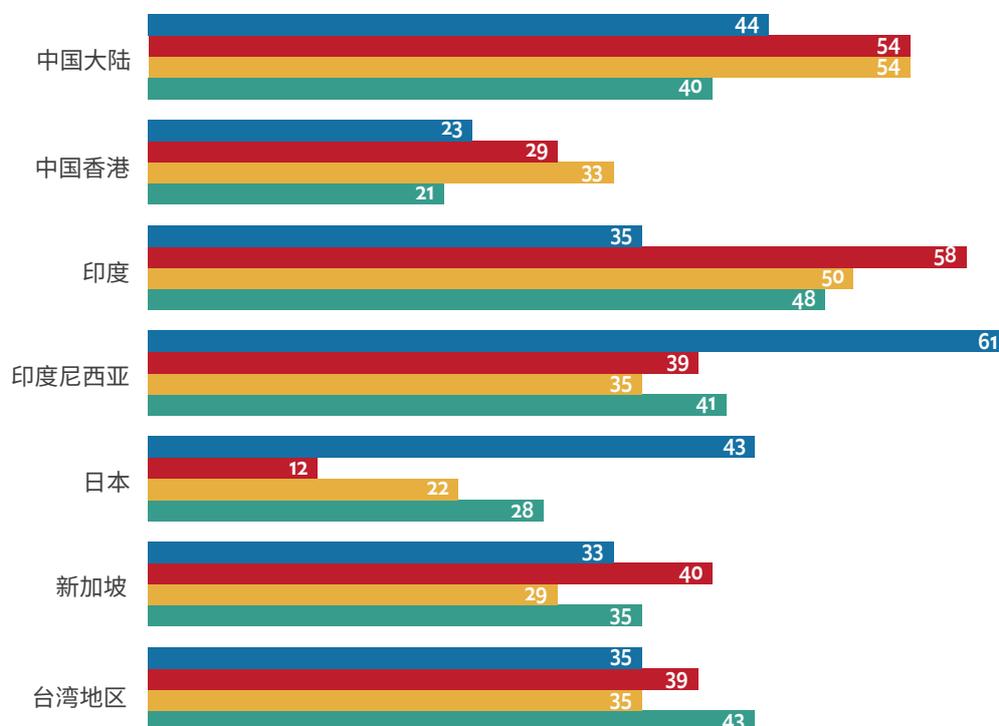
这种积极的态度可能是因为相比其他受访者，中国大陆和印度的受访者更有可能表示，在LGBT权利等社会广泛关注的领域，企业充分反映了员工的价值观。这两个国家的受访者列举了能够反映企业和个人之间这种凝聚力的

各种措施：鼓励员工在工作中讨论与社会关注的问题相关的个人/社会生活，组织内部活动/提高认识的活动，以及围绕社会关注的话题积极组建内部团体/网络等。在本研究中，两国在以上活动的参与度都高于其他国家（印度尼西亚也表现出了很高的参与度，但该国穆斯林文化可能杜绝了包容LGBT的观点）。

**图6:真真假假**

您所在企业在社会广泛关注的领域中, 通过以下哪种方式反映员工的价值?(受访者百分比)

- 制定促进言论自由和辩论文化的职场政策
- 鼓励员工讨论涉及广泛社会关切的工作中个人/社会生活的各个方面
- 组织内部活动/宣传活动
- 促进关注广泛社会关注领域的内部团体/网络



数据来源: 经济学人智库

## 熟悉孕育赞许

在企业和社会中，决定LGBT人士是否被接受的一个最重要的因素是身边是否真实存在LGBT人士。在调查中，朋友、家人或同事是LGBT人士的受访者对一系列话题比其他人士更有可能持积极观点。具体来说，与不知道任何LGBT人士的受访者相比：

- 他们更希望企业加大投资力度支持LGBT人士发展，比例为三倍
- 他们更赞同制定LGBT友好的工作场所政策和实践会带来商业利益，比例为三倍

- 他们表示更乐意在工作中加入男女LGBT支持团队或联盟网络，比例为十四倍
- 他们更愿意在倡导LGBT多元化和包容性的企业工作，比例接近三倍

这凸显出“对未知的恐惧”，在很大程度上导致了比西方更严格要求遵守社会规范的亚洲人对LGBT群体的敌意或冷淡态度。随着对LGBT人士重要社会地位的理解不断加深，在技术的推动下，其他地区陆续取得积极进展，这些担忧会不断减少，这对LGBT人士及其社区而言是有利的。



## 结论：企业与变革

在广阔而多样化的亚洲地区推动LGBT权利并非易事；必定还会遇到其他挫折。从印度尼西亚和印度对LGBT人士生活方式的宗教保守主义，到中国政府对公民社会各个方面的严格管控，亚洲大陆的LGBT群体面临着艰巨的挑战。但西方企业可以证明，进步的车轮一旦转动就难以逆转。

尽管在围绕LGBT问题的辩论中亚洲企业不像西方企业一样有突出表现，但也有一定作为。近年来，中国电商巨头阿里巴巴一直在默默地支持LGBT权利。<sup>4</sup>除了中国香港法院曾做出有利裁决外，中国企业（尽管基本是跨国企业）也出台了LGBT友好政策。<sup>5</sup>越来越多迹象表明，印度企业也更加广泛、公开地接受LGBT群体<sup>6</sup>。

这表明，亚洲企业已经具备一定条件和优势，与员工携手推进LGBT权利，比上一辈更注重促进LGBT权利的年轻人尤其如此。尽管亚洲仍然存在许多政治、社会、技术差异，但世界其他地区期待着它在LGBT问题上取得更大的进展，打开新篇章，全社会坚定地接受LGBT群体。

---

<sup>4</sup> Josh Horwitz, “阿里巴巴承认同性伴侣获中国同性协会嘉奖”，路透社，2020年1月8日；Matt Sheehan, “加州梦：阿里巴巴协助中国LGBT同性伴侣在加利福尼亚结婚”，《赫芬顿邮报》，2017年12月6日。

<sup>5</sup> “2021中国香港LGBT+包容索引&奖项”，社区商业。

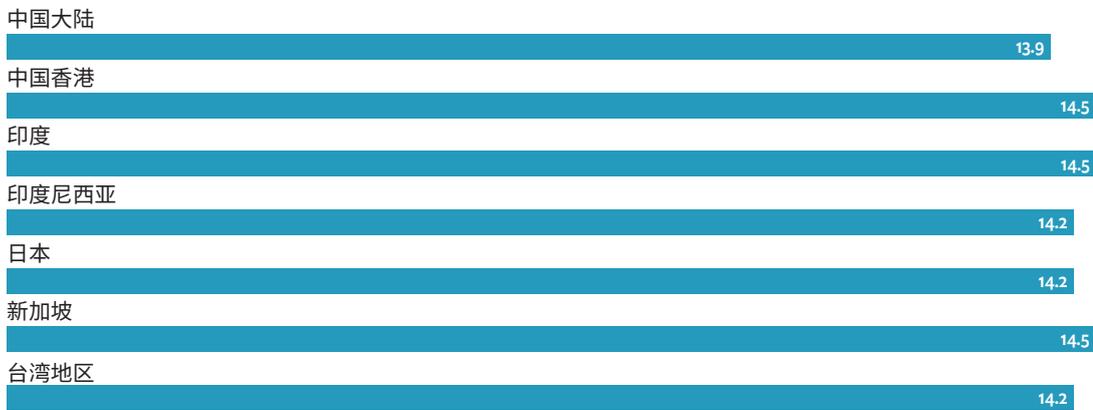
<sup>6</sup> Suvashree Ghosh and Bruce Einhorn, “LGBT合法化一年后，印度企业对LGBT群体越来越敏感”，普林特（The Print）2019年10月15日。

## 附录:调查结果

所有数字都代表调查受访者的百分比。

由于四舍五入的处理方法以及部分多选题的设置,并非所有问题结果加起来都是百分之百。

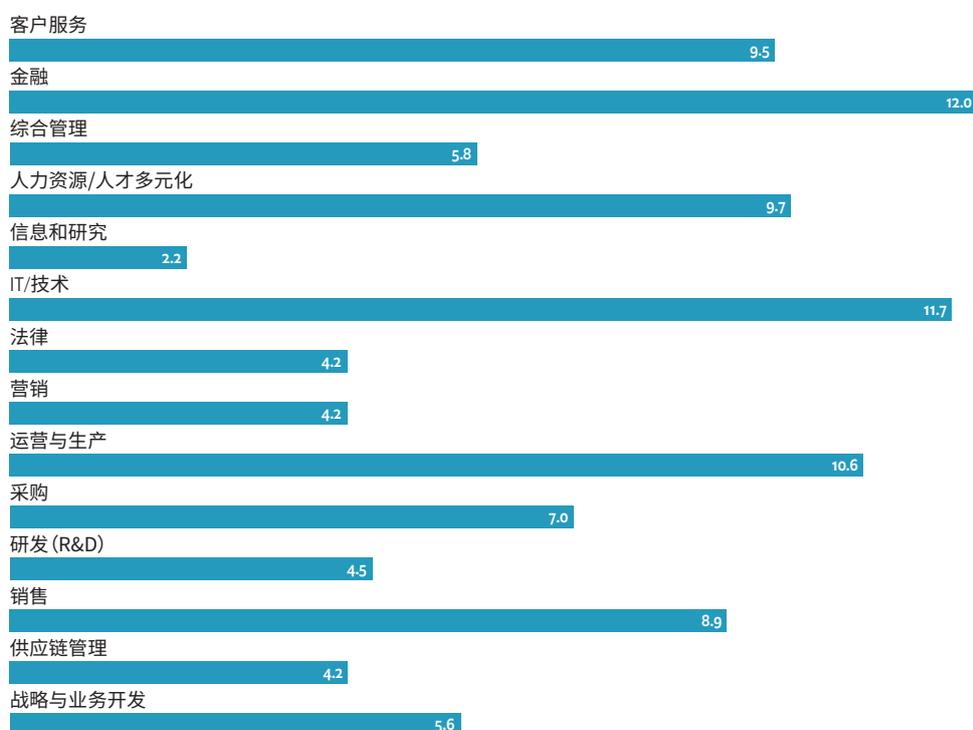
### D1.您的个人位置在哪里?



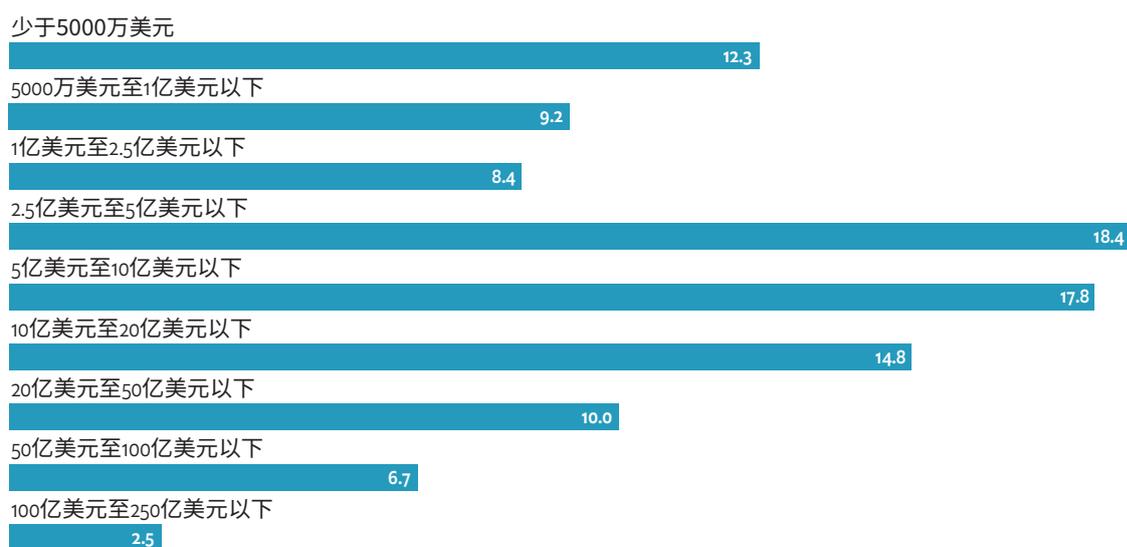
### D2.以下哪项最适合用来描述您的职位?



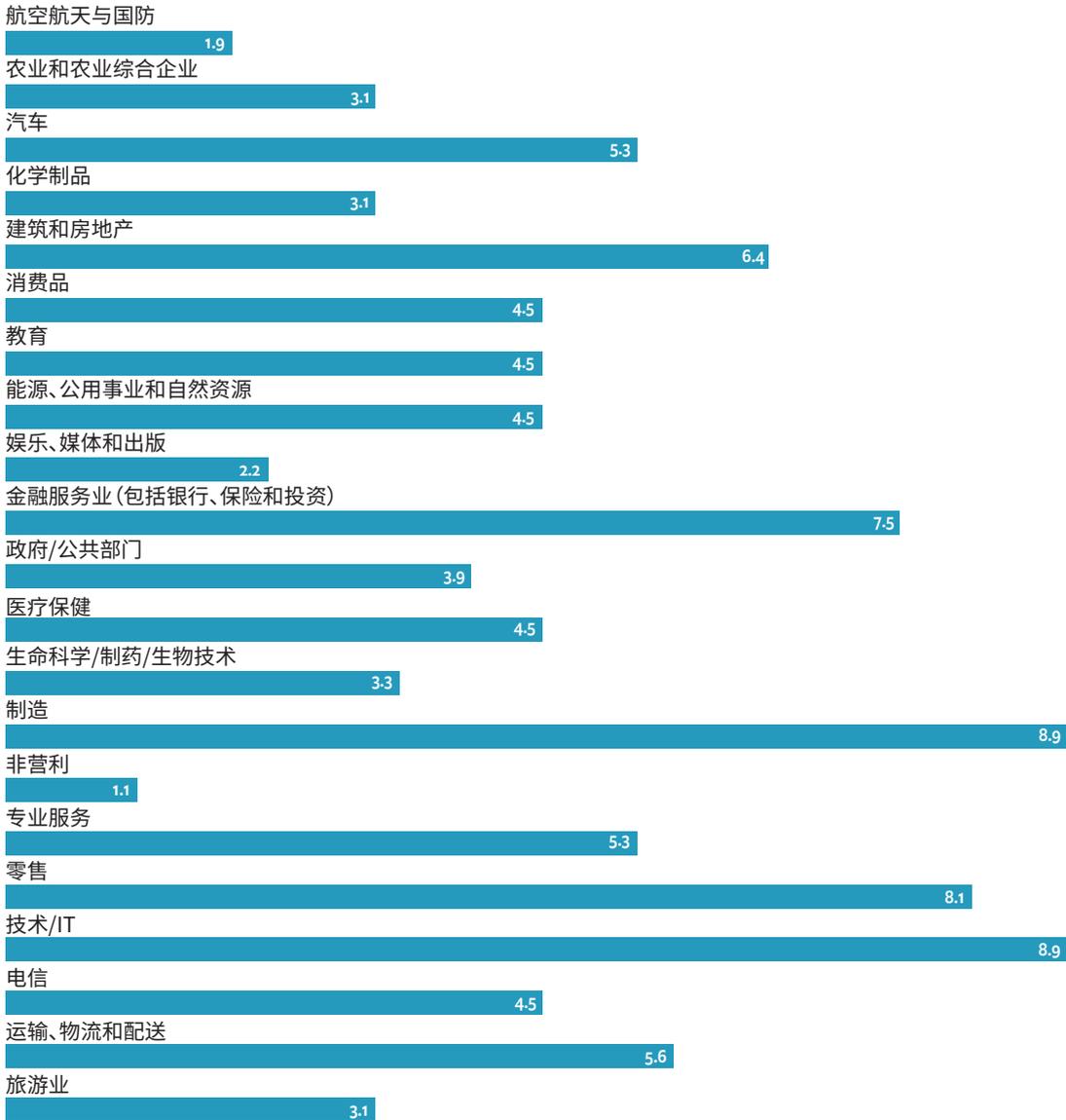
### D3.您主要的岗位职能是什么？



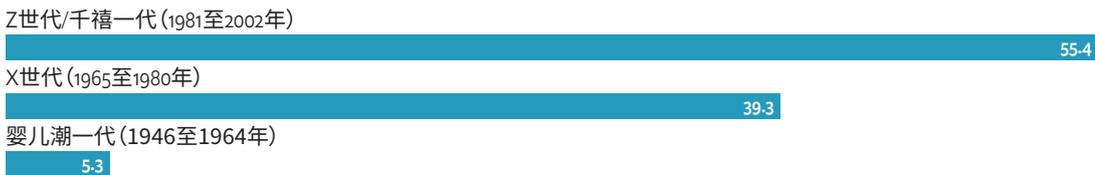
### D4.您所在组织的全球年收入有多少(以美元计算)? (如果是政府部门,则预算监督是多少)?



### D5.您所在的组织主要从事哪个行业？



### D6.您的出生年份是？



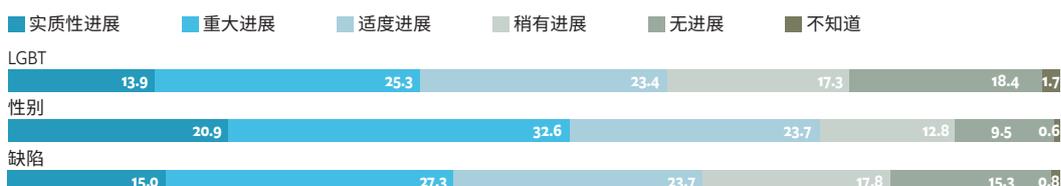
### D7.哪项最适合用来描述您的性别？



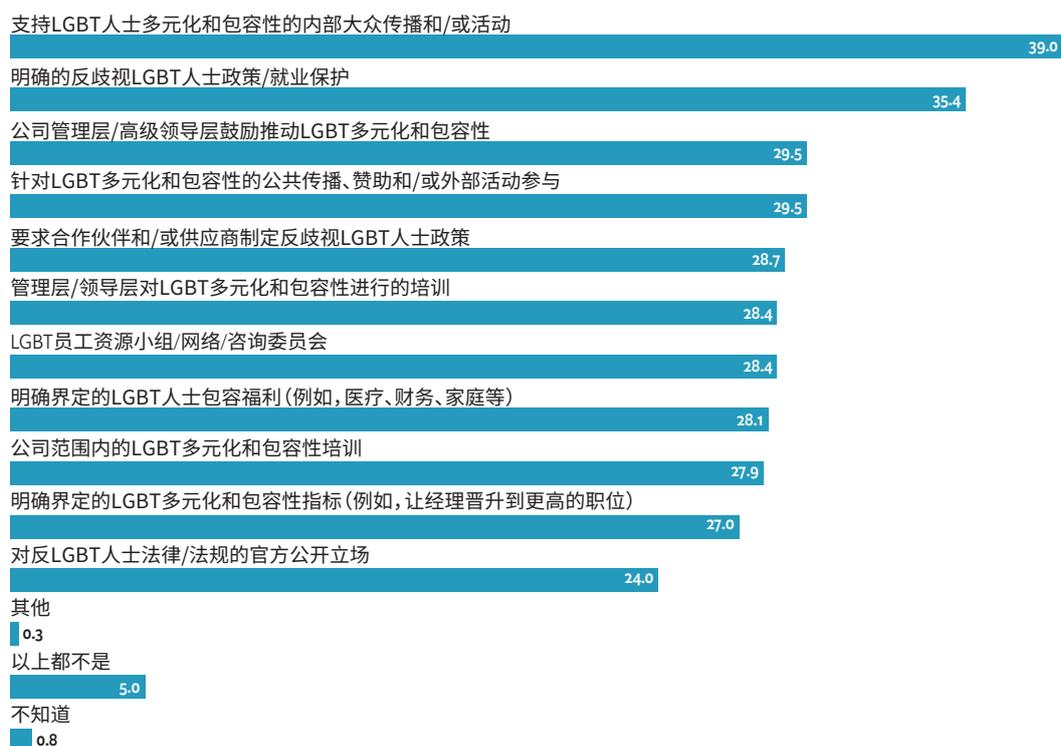
### D8.以下哪项(如有)适用于您?



### Q1.您认为您所在企业在过去三年中在以下多元化和包容性方面取得了什么进展?

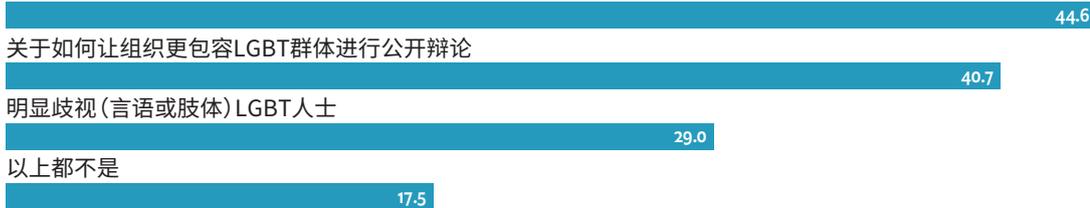


### Q2.您所在企业通过以下哪种方式支持LGBT人士在职场的多元化和包容性?



### Q3.您在所在的组织中观察到以下哪项？

隐性歧视LGBT人士（也称为无意识偏见，没有可见或明显的证据证明发生歧视）



### Q4.在您看来，在您所在的组织中，公开LGBT身份对员工的职业前景产生怎样的影响？

带来很大障碍



带来较小障碍

无弊也无利

带来较小利处

带来很大利处

### Q5.您认为未来三年，以下情况变得更加简单还是更加复杂？

■ 更加简单 ■ 部分更加简单 ■ 既不会更简单也不会更复杂 ■ 部分更加复杂 ■ 更加复杂 ■ 不知道

LGBT员工向我所在组织的其他员工透露自己的性取向/性别身份



我所在的组织公开宣传支持LGBT员工的权利

我所在的组织中，公开LGBT身份的员工作为高级管理职位

### Q6.你认为以下群体在性取向和性别认同方面有多大差异？

■ 差异极大 ■ 差异很大 ■ 稍有差异 ■ 差异不大 ■ 完全没有多样性 ■ 不知道

我的主要同事



我工作之外的社交圈

我更广泛的社交群体

### Q7.您希望所在企业如何加大或减少投资力度，促进职场在以下各方面的多元化和包容性方面取得进展？

■ 增加投资 ■ 部分增加投资 ■ 既不增加也不减少投资 ■ 部分减少投资 ■ 减少投资 ■ 不知道

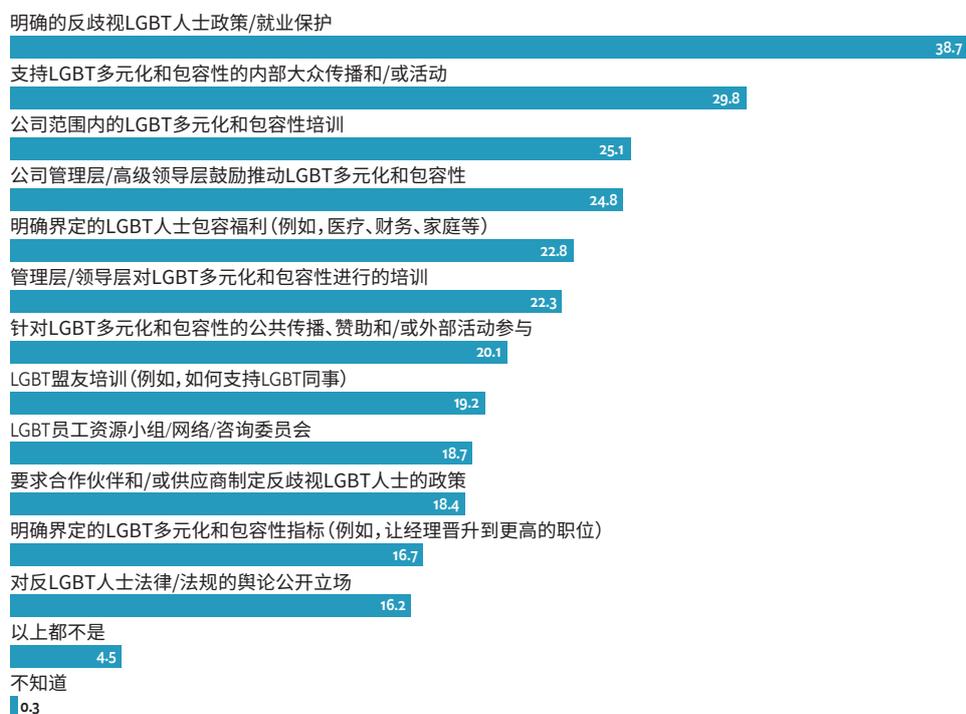
LGBT



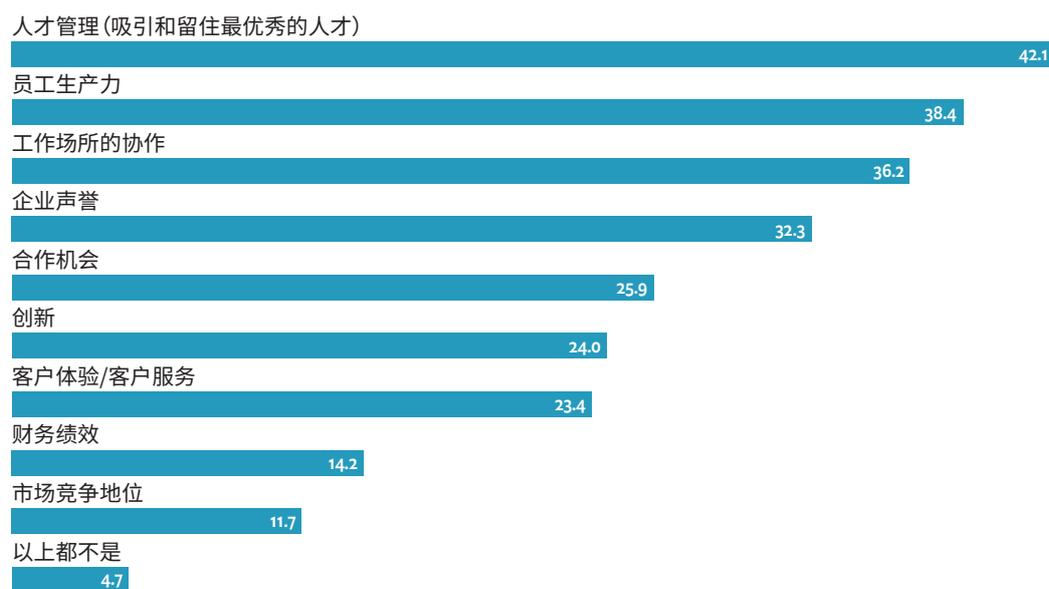
性别

缺陷

### Q8.您希望所在组织通过以下哪种方式支持LGBTrenshi 在职场的多元化和包容性?



### Q9.以下哪一个业务方面最容易受到职场LGBT多元化和包容性的影响?

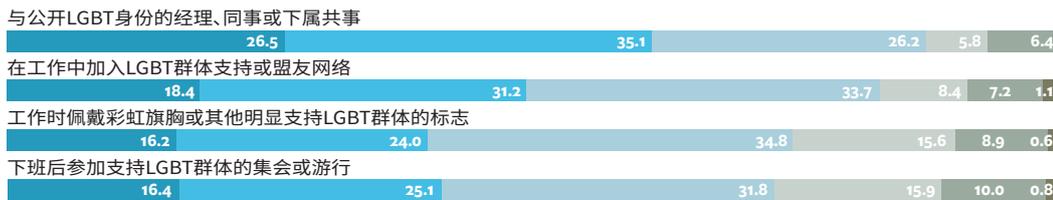


### Q10. 考虑到您所在国家目前的商业环境, 您认为制定有利于LGBT群体的职场政策和做法会带来更多商机还是更多商业风险?

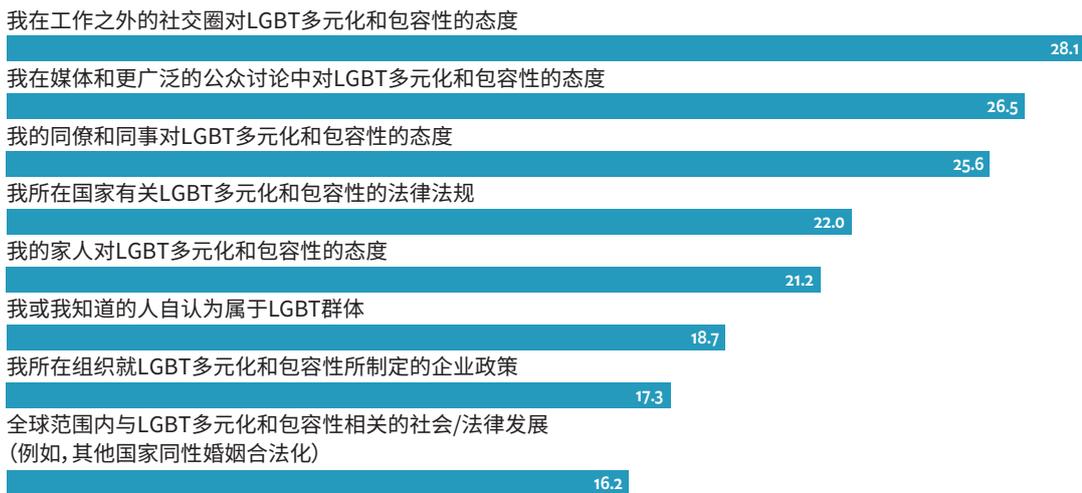


### Q11. 您对以下内容感到满意或不满意的程度如何?

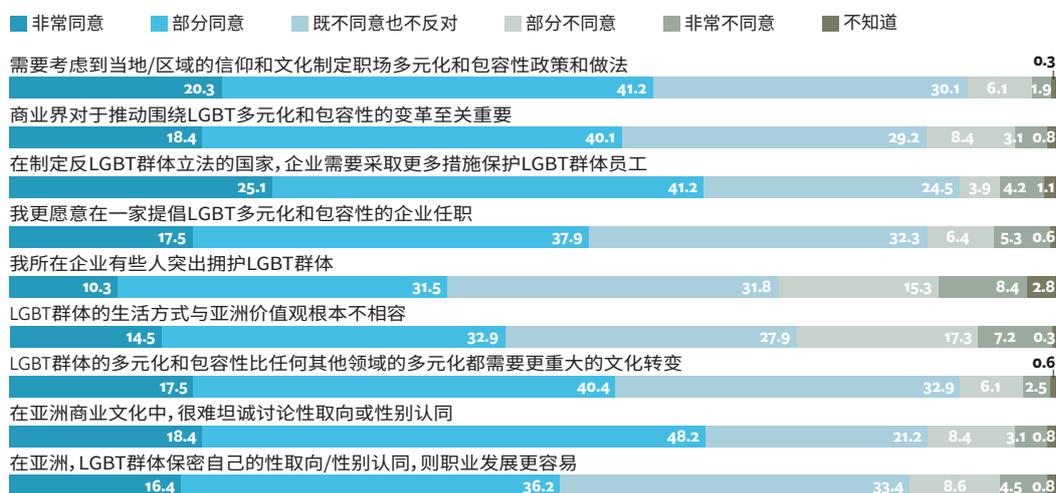
■ 非常满意 ■ 部分满意 ■ 无感 ■ 部分不满意 ■ 很不满意 ■ 不知道



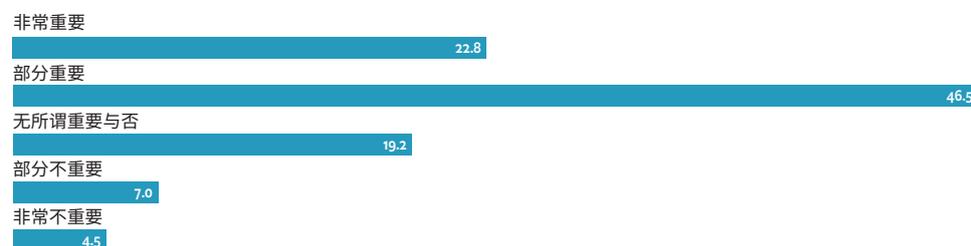
### Q12. 以下哪项最能影响您个人对职场LGBT多元化和包容性的态度?



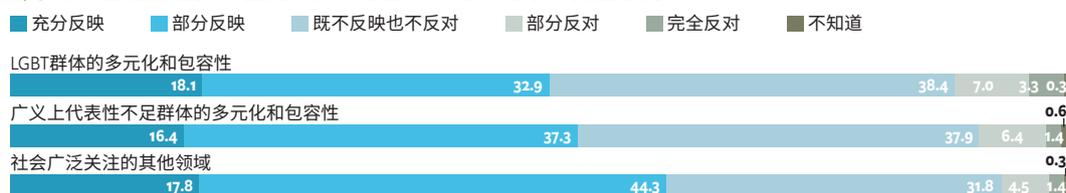
### Q13.您对于以下陈述的赞同或不赞同的程度有多高?



### Q14.您所任职的组织在广泛的社会关注领域(例如LGBT群体多元化和包容性)中反映员工的价值取向对您来说有多重要?

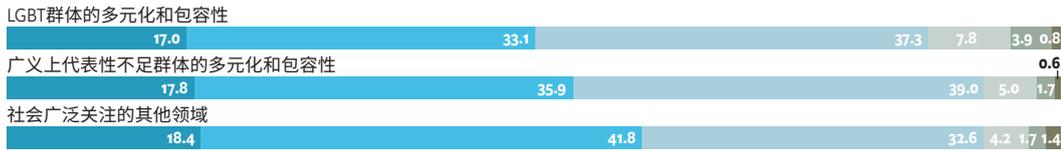


### Q15.您所在组织在多大程度上反映您在以下方面的个人价值取向?

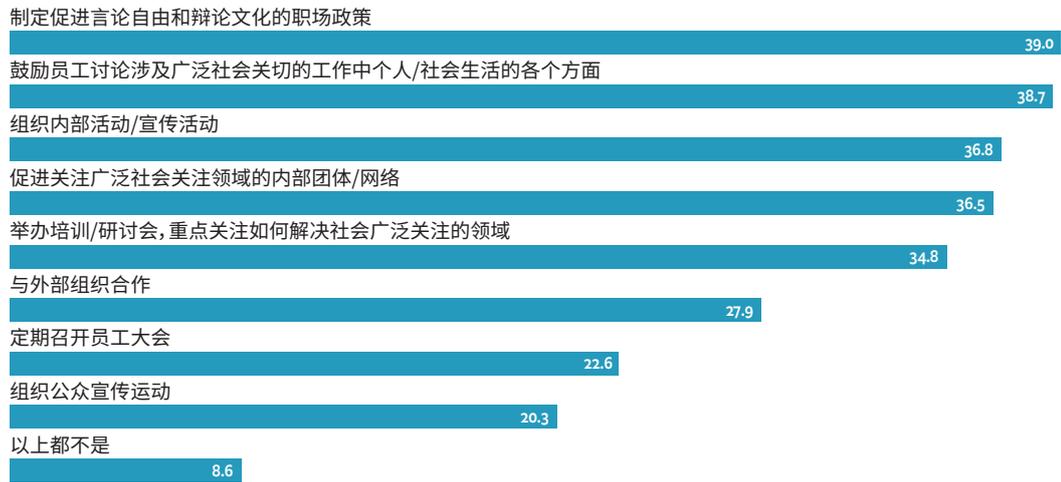


### Q16.您所在组织在多大程度上反映了员工在以下方面的整体价值取向?

■ 充分反映 ■ 部分反映 ■ 既不反映也不反对 ■ 部分反对 ■ 完全反对 ■ 不知道



### Q17.您所在企业在社会广泛关注的领域中, 通过以下哪种方式反映员工的价值取向?



本报告经审慎编订, 务求提供准确的资料。对于任何人因依据本报告或本报告所述的任何信息、观点或结论行事而造成的损失, 经济学人智库 (The Economist Intelligence Unit Ltd.) 概不负责。

## 伦敦

20 Cabot Square  
London, E14 4QW  
英国  
电话: (44.20) 7576 8000  
传真: (44.20) 7576 8500  
电子邮箱: london@eiu.com

## 日内瓦

Rue de l' Athénée 32  
1206 Geneva  
瑞士  
电话: (41) 22 566 2470  
传真: (41) 22 346 9347  
电子邮箱: geneva@eiu.com

## 纽约

750 Third Avenue  
5th Floor  
New York, NY 10017  
美国  
电话: (1.212) 554 0600  
传真: (1.212) 586 1181/2  
电子邮箱: americas@eiu.com

## 迪拜

Office 1301a  
Aurora Tower  
Dubai Media City  
迪拜  
电话: (971) 4 433 4202  
传真: (971) 4 438 0224  
电子邮箱: dubai@eiu.com

## 香港

1301  
太古湾道12号  
太古城  
中国香港  
电话: (852) 2585 3888  
传真: (852) 2802 7638  
电子邮箱: asia@eiu.com

## 新加坡

8 Cross Street  
#23-01 Manulife Tower  
新加坡  
048424  
电话: (65) 6534 5177  
传真: (65) 6534 5077  
电子邮箱: asia@eiu.com