

变革工具包 (全球):

评估职场中LGBTQI+
的包容性



导论：不断变化的业务环境

在世界各地，LGBTQI+社群的平等状况正在迅速变化，有的见证了巨大的进步，有的则面临着严重的挫折。对于企业来说，这些变化既带来了机遇，也带来了挑战。

仅在过去五年中：

- 包括世界第二大人口大国印度的六个国家，已经废除了他们的LGBTQI+刑事定罪法规；
- 91%的财富500强企业在其无歧视政策中列举了性别认同保护（2002年这一数字仅为3%）。¹
- 婚姻平等的国家数量已增至31个；²
- 根据社会调查衡量，30年来，全球对LGBTQI+社群的接受度在130多个国家稳步上升。³

在同一时期，对这一群体的攻击，包括以立法、社会歧视和暴力的形式，阻碍了更多的进步。

- 根据记录在案的案件，2021年，全世界有375名跨性别者被杀害，这是自官方记录工作开始以来针对性别多元化人群最多的暴力行为；⁸

全球 LGBTQI+ 进展

法律变更

去罪化

- 有124个联合国成员国（64个联合国成员国的成年人之间双方同意的同性性行为是合法的。69个联合国成员国仍将成年人之间双方同意的同性性行为定为刑事犯罪。⁴
- 伯利兹（2016）、印度（2018）、特立尼达和多巴哥（2018）、博茨瓦纳（2019）、加蓬（2020）和安哥拉（2021）是最近将同性性行为合法化的国家。⁵
- 拉丁美洲的大多数国家已经将成年人之间自愿的同性性关系合法化。有九个国家（主要是加勒比地区）仍然有法律将同性性行为定为刑事犯罪。⁶ 这些法律中的大多数是由英国等国家强加的殖民时代遗物。

婚姻平等

- 31个国家和地区已通过婚姻平权立法：阿根廷、澳大利亚、奥地利、比利时、巴西、加拿大、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、丹麦、厄瓜多尔、芬兰、法国、德国、冰岛、爱尔兰、卢森堡、马耳他、墨西哥、荷兰、新西兰、挪威、葡萄牙、南非、西班牙、瑞典、瑞士、台湾、英国、美利坚合众国，和乌拉圭。⁷

反歧视

- 世界上有12个国家有宪法防止基于性取向的歧视：玻利维亚、古巴、厄瓜多尔、斐济、科索沃、马耳他、墨西哥、尼泊尔、葡萄牙、圣马力诺、瑞典、和南非。¹²

- 在美国, 在州一级引入了数百项反LGBTQI+法案, 2021年的法案数量几乎是2020年的两倍;⁹
- 印度58%的跨性别学生从高中辍学, 大大减少了他们以后的经济机会。¹⁰
- 东欧LGBTQI+权利出现了几次倒退, 例如: 匈牙利立法禁止在被视为促进LGBTQI+平等的学校提供信息, 以及在波兰实施“清除LGBT意识形态区”。¹¹

- 澳大利亚、巴西、加拿大、安哥拉和秘鲁等许多其它国家/地区都拥有针对性取向歧视的广泛保护措施。¹³
- 巴西通过最高法院2019年的裁决将“恐同”和“恐跨”行为定为刑事犯罪。¹⁴

跨性别者权利

- 2012年, 阿根廷是第一个允许跨性别者合法改变姓名和性别标志同时不面临激素治疗、手术或精神病诊断等障碍的国家。¹⁵此后, 澳大利亚、比利时、博茨瓦纳、巴西、加拿大、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、丹麦、法国、希腊、印度、爱尔兰、卢森堡、马耳他、巴基斯坦、葡萄牙、南非等其它国家也通过了类似的法律。¹⁶
- 阿根廷、奥地利、澳大利亚、比利时、加拿大、丹麦、德国、冰岛、印度、荷兰、尼泊尔、新西兰、巴基斯坦、台湾、泰国、英国、美国 (21个州和华盛顿特区) 和乌拉圭规定, 所有国民身份证和护照都可以有性别中立的选项。¹⁷

社会变化

- 自1981年以来, 全球对LGBTQI+人及其权利的平均水平有所提高。¹⁸
- 在阿鲁巴、阿根廷、澳大利亚、奥地利、比利时、玻利维亚、巴西、加拿大、哥伦比亚、哥斯达黎加、古巴、智利、克罗地亚、捷克共和国、丹麦、厄瓜多尔、萨尔瓦多、法罗群岛、芬兰、法国、德国、希腊、关岛、危地马拉、香港、匈牙利, 冰岛、印度、爱尔兰、马恩岛、以色列、意大利、日本、拉脱维亚、立陶宛、卢森堡、澳门、墨西哥、尼泊尔、荷兰、新西兰、挪威、秘鲁、菲律宾、波兰、葡萄牙、塞尔维亚、斯洛伐克、西班牙、斯里兰卡、瑞典、南非、瑞士、台湾、泰国、突尼斯、英国、美国、乌拉圭和委内瑞拉等国, 都有公开的LGBTQI+政治家当选和/或任命为政府官员。¹⁹

全球市场变化

然而, 在世界许多地方, 商界在法律和社会变革之前已经取得了进展。

财富500强: 无歧视政策与福利 (2022) ²⁰

- 93%包括性取向保护
- 91%包括性别认同保护
 - > 68%的企业将这些保护扩展到全球
- 67%提供跨包容性健康保险

2022 标志着连续7年LGBTQI+问题成为达沃斯(世界经济论坛)议程的一部分。

2018年, 32家大公司和非政府组织加入了Out & Equal的“支持巴西职场LGBT +人群多元, 尊重和包容的声明。”²¹

2021年IBM LGBT + Jam 87%的参与者认为, 他们的组织应该在LGBT +包容和归属感方面采取更自信的公开立场。²²

因此, 商界最有能力在LGBTQI+平等发生的时间和地点利用这一势头, 而商界在如何有效应对LGBTQI+平等的广泛挑战方面需要支持。

许多领先的跨国公司已将LGBTQI+包容性工作完全整合到其战略商业模式中, 并且正处于这些努力的第二个甚至第三个十年。他们为超越道德或权利框架的LGBTQI+包容性建立了清晰而令人信服的商业案例。LGBTQI+职场的包容性是吸引和留住顶尖人才和市场份额的核心, 更广泛地说, 它是创新和前进运动的风向标。

从小型到中型和大型企业, 认识到LGBTQI+社群的雇主将更有利可图, 更有可能吸引和留住有才华的员工, 并且随着市场的变化和LGBTQI+及其朋友和家人开始期待包容性产品和广告而更具创新性。²³

近年来, 越来越多的人和公司正在加大对更大开放性和包容性的真正努力, 但实现多元化、公平和包容的道路有时并不明确。在本指南中, 我们将从数十年来与全球雇主的合作中了解到的知识, 并将这些经验教训应用于一系列企业的灵活自我评估工具中。

启动



在这个工具包中，我们提供了来自全球和区域主要雇主在LGBTQI+包容性方面经过验证的最佳实践，以及为企业提供新兴的经验。通过合作，我们不只是列一个清单，而是发展出一套灵活的个人赋权和组织变革的工具。最后，我们支持雇主评估政策与文化之间的差距。

企业可以制定支持性政策，但仍然会因为外部文化与与纸面上政

策不一致而失去人才和客户。另一方面，一些企业拥有非常包容的文化，但发现自己需要将这些价值观落实到政策中。变化很少是线性的，对于今天的企业来说，在LGBTQI+包容的道路上导航需要多维的视角来理解路线的整体性，避免可能的障碍，甚至找到一些捷径。欢迎来到推进包容性和评估职场的下一个级别！

在使用本指南时需要注意的事项：

1. 仔细阅读、妥善考虑本指南中所有三个部分的内容；
2. 根据指示把您在每道题中的得分写下来，并用红色、黄色、或者绿色标注出来；
3. 尽量花一些时间来理解您所得的总分，思考这一分数对您下一步的工作而言有什么意义；
4. 将您的结果与我们的团队分享，我们将会对您的结果严格保密，并帮助您LGBTQI+共融方面更进一步。

工具包组件

此工具包有三个关键组件：

- 1 平等政策：**这一部分将概述基本政策、福利和协议，这些政策、福利和协议需要作为确保职场包容性的基准，可以将其用作针对公司当前政策的衡量标准。
- 2 建立和维持包容性文化：**对支持公司内部文化变革的实践进行解释，可用作公司内部实践的参考和基准工具。本节包括两类实践：内部实践和外部实践。
- 3 实践包容的日常经验：**这些是反思性问题，用于评估文化和“多元性，公平性，和包容性”（DEIB）实践和政策对员工的影响。在这里，可以了解政策和文化实践与员工日常现实之间的任何现有差距。

此工具包不用于建立公开共享的包容性分数。相反，它旨在作为持续学习、评估、和改进的工具。事实上，由于该工具第三部分“实践包容性的日常影响”的个性化性质，结果可能会因谁完成评估而异——这是该工具价值的一部分。此功能允许您识别整个企业中经历和认知的潜在差异。

每个部分的末尾都包含有关如何评估每个组件的分数的说明，有关如何评估累积分数的详细信息以及后续步骤的建议包含在此工具包的最后一部分。

我们鼓励您与我们分享结果，并把我们将视为推进贵公司DEIB计划的资源。我们还鼓励您在各个部门和资历级别使用此工具，以获得全面的视角，并通过持续衡量一段时间内的成功来把握进度。

组件1:

平等政策

尽管文化在组织内很重要,但包容性文化本身不能对包容性和无歧视提供明确、切实的期望,包容性文化也不是支付医疗保健或退休费用的真金白银。例如:这就是为什么大多数财富500强企业实施了明确的无歧视政策和扩大福利计划,以确保LGBTQI+和非LGBTQI+工人之间的平等。

潜在和现有员工需要知道,他们不会因为性取向或性别认同而被解雇或拒绝工作或晋升。所有员工都需要了解职场在平等待遇方面的承诺,并了解如果违反这些政策,则有问责制和追索权。

“是什么”及其要点

1. 无歧视保护

a. 是什么？

- i. 编入雇主政策的无歧视保护措施向求职者和雇员保证，他们将得到平等对待，他们作为LGBTQI+人的身份不会被视为对工作的负面因素。一些国家不承认对LGBTQI+人群的保护，但即使国家或地方法律禁止职场的歧视，让公司自己的政策反映其对无歧视的承诺仍然很重要。这种清晰度有助于人才的招聘和保留，并可以帮助员工管理期望。雇主不应假设雇员熟悉法律，需要采取自己的步骤来传达他们的政策和流程，以解决违反无歧视政策的行为。

b. 有什么要点？

- i. **术语:** 应该明确表示员工不会因为“性别”、“性取向”和“性别认同”等受到歧视。间性人应在“性别”这一无歧视条款之下涵盖。(有关间性人职场包容性的更多信息, 请点击[此处](#)。)一些企业还选择了加上“性别表达”这一表述。
- ii. **传播:** 该政策既公开传达(例如: 在网站上, 工作申请等上), 也可以在内部传播(例如: 在内部网上, 张贴在职场的董事会上, 并在员工手册中找到)。
- iii. **培训和教育:** 雇主为所有新员工和经理提供有关该政策的特定培训, 并为全体员工提供定期更新的机会。
- iv. **举报违规行为:** 雇主有明确的程序来调查和处理任何违反该政策的行为, 包括反报复政策。

“是什么”及其要点

2. 伴侣和家庭福利

a. 是什么？

- i. 伴侣和家庭福利是指一种雇主提供的福利，包括医疗保险、育儿假、生育福利（包括收养，代孕和生育治疗）、退休、产品折扣等给员工或员工未婚伴侣的福利政策，包括在法律上不承认婚姻平等的地方。这些可以包括处于相同或不同性别关系中的员工。在查看任何员工的总薪酬方案时，福利可能占20%至30%以上，因为员工可以选择医疗保健、带薪休假、财务退休。如果企业将这些福利扩大到已婚夫妇，而不是未婚伴侣，则该雇主可能被视为违反了其员工群中同工同酬的核心原则。世界上许多国家的结婚人口比例正在下降，只有31个国家承认婚姻平等。因此，企业满足这一现实以确保他们不会失去人才更为重要。

b. 有什么要点？

- i. **平等利益:** LGBTQI+员工在生育方面经常面临独特的障碍。应向已婚配偶，LGBTQI+夫妇、单亲父母、和未婚伴侣提供平等和包容性的福利。
- ii. **记录:** 为记录员工的伴侣状态制定公平和平等的标准。换句话说，不强迫同性伴侣提供混合财务证明、关系期限或其他不要求已婚夫妇提供的文件。雇主提供的保证书可以防止欺诈，这对已婚和未婚夫妇来说都是可能的。

“是什么”及其要点

3. 包容性医疗保障

a. 是什么？

- i. 跨性别和间性人包容性医疗保险是指企业自己的保险和带薪病假，这是员工和（如适用）其家属作为跨性别者或间性人接受重置疗程或持续护理的方式。许多医疗保险计划仍然包括歧视性免责条款，这些条款并非基于合理的医疗意见，拒绝跨性别者和间性人的重要医疗保险。雇主有责任与他们的保险提供商或行政人员合作，以确保其跨性别与间性员工的福利不被排除在外。

b. 有什么要点？

- i. **检查当前材料:** 检查保险材料，即希望接受性别重置手术个人的承保选择，以及间性人的后续护理，如早期手术的修订或激素替代疗法。此外，检查可能不符合承保或报销资格的承保范围的除外责任 – 有些人甚至可能将跨性别者或间性人列为某些承保选项的例外情况。
- ii. **倡导:** 与保险提供商或行政人员合作，采用医疗支持的与性别重置相关的护理和持续治疗（如激素治疗、外科手术等）的承保指南。

注意: 如果雇主没有将医疗保险扩展到员工或其家庭成员，则不要将此部分计入最终分数。

“是什么”及其要点

4. LGBTQI+纳入供应商多元化计划

a. 是什么？

- i. 各种规模的企业在决定自己的供应链时都享有很大的选择和权力—从选择食品供应商的家族餐厅到与会计师事务所签订合同的大型跨国公司。许多大型企业将选定的百分比和财务支出分配给由传统上被边缘化的商业群体（如妇女、残障人群等）拥有的供应商和承包商。越来越多的企业将LGBTQI+拥有的企业添加到其多元化的供应链计划中。对于所有参与者来说，这是个成功的策略—企业寻找多元化、有才华的供应商，LGBTQI+企业主继续扩大他们的财务影响力。这些关系也使签约企业与当地LGBTQI+商业社群建立了真正的联系，这反过来又增强了他们对市场的开放性以及未来有利可图的商业服务和产品。

b. 有什么要点？

- i. **交叉性:** 将LGBTQI+拥有的企业与其他边缘化身份群体（即少数族裔，女性，残障人群等）一起纳入供应商多元化计划。
- ii. **建立基线和未来目标:** 既定的基线决定了供应商之间的当前多元性，以及向每个供应商支付的金额。从这里，可以设置聚焦目标，并把握进度。
- iii. **识别和承包不同供应商的机制和资源** 可能是这些计划中的一个重要部分。找到LGBTQI+个人所拥有的或对LGBTQI+友好的供应商可能具有挑战性，但使用正确的工具，如强大的供应商数据库和社群合作伙伴关系，您将有更广泛的影响力，并可以和不同的供应商建立合作伙伴关系。
- iv. **另一个好处是为供应商提供管道，激励或发展计划。** 公司可能会向LGBTQI+供应商提供激励或发展计划，以便他们能够继续取得成功并保持公司链条中有价值的一部分，并为自己发展和开发新的商机。

“是什么”及其要点

5. 职场性别重置指南

a. 是什么？

- i. 这些准则适用于公司的跨性别和性别非二元的员工和/或客户、他们的同事、经理、人力资源主管以及参与员工性别重置过程的任何其他人。这是一套指导方针和政策，旨在建立最佳实践，以在整个重置期间为跨性别员工提供最佳支持和保护。
- ii. 重置不只有一种方法。一些变化可能包括性别表达，性别确认手术，在官方身份证明文件上改变一个人的性别、姓名改变、代词改变等。重要的是需要注意，一些跨性别和非二元员工会选择从不进行任何这些更改，而其他人可能会等到他们认为这样做更安全。在任何情况下，都应该制定尊重的文化和政策。

b. 有什么要点？

- i. **保密性:** 个人的跨性别身份被认为是保密的，只有在个人同意的情况下，才应根据需要披露。
- ii. **内部文件:** 如果雇主的政策要求所有雇员在所有内部文件上使用其法定全名和性别，则应考虑修改政策，以容纳使用其所选姓名的雇员。
- iii. **名称和法定性别更改协议:** 无论员工是合法地更改其姓名还是选择使用其法定姓名以外的姓名，每种情况都有合规性注意事项。税务和税务机构通常要求员工的法定姓名必须出现在官方文件上；但是，公司应拥有自己的内部系统，用于在内部服务器，电子邮件地址和工资单记录中识别和使用个人选择的姓名。内部附录也可以附在任何需要列出法定名称的官方文件中。
- iv. **平等待遇:** 任何人都可以合法地更改名字 - 可以使用昵称或首选姓名，或者在离婚后或结婚后更改姓名。然而，跨性别者在改变他们的名字和性别方面在世界各地面临巨大的法律障碍。通过更名协议，公司可以确保员工之间的平等待遇。这包括在电子邮件地址、名片、铭牌、身份徽章、内部网和公司目录等中使用他们选择的名称。
- v. **雇主不应要求任何文件或证据** 来支持跨性别或非二元员工在公司内部系统中更改姓名或更改其性别标记的请求。

“是什么”及其要点

6. 包容的着装要求

a. 是什么？

- i. 着装要求是一套职场外观准则。公司着装政策的目的是不是强制要求员工穿着性别服装，而是确保他们穿着公司认为的专业和功能性服装。
- ii. 所有员工都应该感到舒适，无论性别认同、种族、宗教、文化或残障。

b. 有什么要点？

- i. **明确** 明确规定每位员工都可以穿着他们觉得最舒适的着装，只要安全、实用且适合职场。
- ii. **包容性语言是关键**。语言的简单改变可以确保某些着装是合适的，而不使用性别语言（为男性和女性规定不同的服装）或其它偏见（例如：不允许宗教或文化表达服装和头发）。中立和包容性语言的一个例子是：“与客户或潜在客户进行外部会议需要商务休闲装。员工应在其它场合使用自由裁量权，并应表现出良好的判断力。可以添加其它条款以确保包容性，并且不留任何误解的余地，例如：澄清着装规范，“不会基于性别认同、性取向、性别、种族、民族、宗教、残障或个人身份的任何其它方面歧视任何员工。”

“是什么”及其要点

7. 性别中立设施

a. 是什么？

- i. 中性设施, 如: 洗手间或更衣室, 为跨性别和非二元员工创造更安全、更舒适的环境。通过消除男性和女性的设施, 跨性别和非二元员工不必做出不反映其内部自我意识的性别认同决定。性别中立的设施也有助于保护这些员工免受歧视或骚扰。

b. 有什么要点？

- i. **洗手间:** 组织应确定是否有机会在办公楼中创建性别中立的洗手间。例如: 如果办公室有单人男性和女性洗手间, 则可以将其转换为所有性别的洗手间。
- ii. **更衣室:** 根据工作性质, 员工可能需要在工作日进入更衣室。组织应该寻找机会, 创建单人更衣室或性别中立的更衣室, 这些更衣室仍然保持适当的隐私, 同时也优先考虑所有员工的安全性和舒适性。

组件1的评估：平等作为一项政策



公司满足上述七项政策中的三项或更少的情况下。

需要更具包容性的政策来保证LGBTQI+员工的职场安全,因为他们可能缺少一些基本保护。



公司满足上述七项政策中的四到六项。

在确保为所有人提供安全和热情的职场方面,仍有改进的空间。基本级别的保护措施可能已经到位,但需要更多的政策来完全维持职场LGBTQI+员工的包容性。



贵公司拥有上述所有七项政策。

所有基本和更进步的策略都已到位,以创建一个所有LGBTQI+员工都有归属感并茁壮成长。继续保持最佳实践和策略的运行。

组件2

建立和维持包容性文化

除了在实施包容性职场政策时明文规定之外,完全包容的另一个关键因素是建立和维持包容性和归属感文化的内部和外部实践。LGBTQI+和盟友员工需要感觉到他们可以把真实的自我带到工作中,而不必担心歧视或被社会孤立。这不仅是培养更具生产力和创新能力的员工队伍的关键,也是员工精神和情感健康的关键。

衡量一种文化的包容性可能是项艰巨的任务。以下做法概述了在创造包容性文化方面的一些最佳和最新的做法。

注意:与公司拥有员工的每个国家/地区的当地领导人和LGBTQI+领导的组织合作伙伴合作非常重要。在一些对LGBTQI+人群有惩罚性立法的国家,或者在充满敌意的社会环境中,以下一些做法,如:自我认同运动,实施起来要复杂得多。在这种情况下,可以在最终分数中省略该部分。

“是什么”及其要点

第1部分: 内部实践

1. 员工资源小组、亲和小组、和/或业务资源小组

a. 是什么?

- i. 员工资源小组 (ERG), 亲和小组, 和业务资源小组 (BRG) 是员工自愿组成和领导的小组, 其最终目标是在公司内培养社群意识、多元性、和包容性。ERG通常由具有共同身份, 特殊兴趣或生活经历 (即LGBTQI+、种族和/或民族、退伍军人身份、妇女、残障人群、父母等) 的员工来领导和组成。
- ii. 这些正式结构提供了一个支持性社群、安全空间、以及旨在提高职场包容性的举措。盟友也可以被邀请加入LGBTQI+的 ERG

b. 有什么要点?

- i. 公司官方认可为正式的职场组织。
- ii. 与公司领导层或执行发起人直接联系是ERG结构的一个有用方面, 可确保获得领导权。
- iii. 预算, 通常由D&I或人力资源部门确定, 以开展活动和计划。
- iv. ERG的使命宣言和目标对于保持重点和跟踪进度是必要的。
- v. 内部结构。例如: 小组可能有轮流主席、分会负责人等。
- vi. 各种城市、国家和/或地区分会, 具体取决于公司的规模和ERG的年龄。全球或区域联合领导可以帮助跟踪进度, 保持跨区域联系, 并实施“全球本地化”或全球到本地的计划和倡议。

“是什么”及其要点

2. 包容和有针对性的招聘工作

a. 是什么？

- i. 包容性招聘是指雇主如何采取措施，在其工作机会发布，工作或招聘会上的存在和材料以及所有人才招聘工作中传达其LGBTQI+包容性政策和计划。对于寻求确保多元化，有才华的员工队伍的企业来说，有针对性的招聘工作非常普遍。这些努力包括在LGBTQI+招聘服务或网站上发布职业机会，在LGBTQI+专业会议上设有展位或其它存在。

b. 有什么要点？

- i. **包容性职位描述**: 明确定义的角色、透明的期望、可获得的好处以及使用包容性语言（或中性语言，如果适用，如：[西班牙语](#)和[葡萄牙语](#)等语言）。
- ii. **多元化的申请人群体**: 吸引顶尖人才意味着雇主发布招聘信息的多元化方法，即针对LGBTQI+人群、女性、残障人群等的邮件列表和媒体渠道。使用领英等网站，招聘启事可以包含语言或象征意义，以广泛反映他们对多元性和包容性的承诺，并特别提及LGBTQI+多元性。
- iii. **包容的申请流程**: 这里的一些关键组成部分是简单透明的工作申请，有明确的指示，包容性的面试流程，如：跨部门面试，以及针对残障人群或神经发散的个人的灵活和支持措施。此外，申请材料应允许可选的代词，任何先前的名称和选择的名称，以发出明确的信号，即欢迎多元性，并且LGBTQI+人群不会被不公平地阻碍申请。

“是什么”及其要点

3. 身份证明

a. 是什么？

- i. **LGBTQI+数据收集工作** - 通常被称为“身份证明” - 揭示了在职场可能看不见的各种身份。由于性取向和性别认同在职场通常不是可见的特征，因此身份证明对LGBTQI+员工尤为重要。
- ii. 身份证明使雇主能够了解其LGBTQI+员工的规模，观察整个组织中LGBTQI+代表性的模式，并有意义地跟踪关键包容性目标的进展情况。它还可以提高雇主分析和反应员工需求的能力，确定可能需要更多投资或关注的地方，将LGBTQI+员工与职业发展机会联系起来等等。
- iii. 组织的自我识别程序向员工发送两条消息
 - 1) LGBTQI+包容性是公司的首要任务。
 - 2) LGBTQI+身份与内部调查和记录中已经捕获的人口群体在同一水平上得到认可。

b. 有什么要点？

- i. **确定数据收集方法**: 实现自我识别程序的第一步是确定数据收集的方法。收集LGBTQI+身份证明数据的两种主要方法是通过匿名参与调查和/或员工秘密记录。组织参与调查通常是匿名的，可以包括有关性取向和性别认同（SOGI）的可选人口统计问题，作为更多人口统计问题的一部分。现有的人力资源信息系统（HRIS）为员工提供了自愿报告性取向和性别认同人口统计信息的机会。
- ii. **沟通策略**: LGBTQI+身份证明数据特别敏感，因此，自我识别计划应伴有强大的沟通策略，清楚地解释为什么收集数据，在哪里存储和保护，谁将有权访问，以及如何使用信息。

- iii. **提出适当的问题:** 在起草问题时, 重要的是要使用谨慎和清晰的措辞来收集身份证明数据, 并在适用的情况下解释关键术语。身份证明问题的措辞对所收集数据的价值有重大影响, 因为不敏感或不明确的语言可能会阻止某人披露其身份或可能导致员工错误地自我识别。为确保信任并鼓励披露, 雇主应主动传达身份证明问题的目的, 并强调数据的机密性, 以解决任何恐惧或疑虑。收集这些人口统计信息的问题应该完全是可选的, 雇主应该通过告知员工问题的目的以及如何使用数据来保持透明度。



“是什么”及其要点

4. LGBTQI+包容性和教育培训

a. 是什么？

- i. 职场包容性培训是在工作中创造归属感文化的关键组成部分。他们建立了对无歧视性政策和文化的期望。他们还提供有关多元性和包容性的教育信息，以加强员工对DEI的理解并培养同理心。在LGBTQI+包容的情况下，性取向、性别认同以及与社群相关的语言的整体快速演变等概念，使其配得上独特的内容。许多员工希望保持尊重和包容，但缺乏这样做的基础知识。

b. 有什么要点？

- i. **所有职场包容性培训**，如一般职场行为培训，DEIB员工培训和经理培训，都应该是LGBTQI+包容性的，最好是与值得信赖的社群合作伙伴合作开发的。
- ii. **免费资源**：雇主应提供和推广免费的教育计划，如信息资源、包容性指南和工具包、教育网络研讨会、研讨会、会议等。
- iii. **激励措施**：一些“盟友”（即支持LGBTQI+的人士）教育和意识计划通过为员工提供不同级别的徽章，在内部网或办公桌上显示作为盟友关系的可见标记，为员工提供激励，以超过基线水平继续学习。
- iv. **安全的空间** 安全的空间是学习和社群互相连接的重要基础。教育计划可以通过制定参与指南，尊重他人的学习之旅以及可以介入解决可能出现的任何问题的主持人或导师来营造安全的学习空间。

“是什么”及其要点

5. 以DEI为重点的导师计划或反向指导计划

a. 是什么？

- i. 导师制或反向导师制计划是工作环境中的一种结构化的、通常是一对一的关系，旨在为被排斥的群体（如：LGBTQI+人群）创造机会，以获得职业教育，专业支持系统，行业领导者的实践指导以及网络发展。
- ii. 反向导师制将年轻员工与高管配对，以指导他们对各种主题的新观点，包括DEI计划的价值，推动文化变革，包容性领导力以及交换数字技能，如：社交媒体营销。
- iii. 根据设计，这两种类型的计划都旨在为职业发展创造公平的机会，并促进职场的归属感。

b. 有什么要点？

- i. **战略规划和组织**：这包括对该计划的深思熟虑和战略性使命声明以及具体的、有形的DEI目标（即“在3年内将LGBTQI+在管理职位中的代表性增加15%”）。
- ii. **有意识地招聘和培训** 有意识地招聘和培训导师和学员，为双方提供期望，结构和目标。
- iii. 应从计划中收集**数据和指标**，以衡量有效性。

“是什么”及其要点

第2部分：外部实践

1. 外部社群伙伴关系和参与

a. 是什么？

- i. 外部社群伙伴关系和参与是与特殊利益或问题所关联的LGBTQI+组织（非营利组织和非政府组织）建立合作关系的過程。社群伙伴关系是结合和调动资源以影响变革和实现预期目标的重要工具。
- ii. 能够认识到其影响力的组织能够战略性地识别特定问题（即LGBTQI+、妇女问题、种族正义等）与他们自己的商业利益相交的方式。

b. 有什么要点？

- i. **培养关系:** 组织应专注于与外部社群合作伙伴组织和社群成员建立牢固的合作关系，以便他们能够更好地了解其市场并更有效地满足其需求。
- ii. **定义目的:** 确定伙伴关系的目的是建立战略目标，可以带来更成功的外部参与，并取得切实、积极的成果。重要的是要确定伙伴关系中的关键利益相关者，并为参与工作的每个人创建特定的角色。
- iii. **制定预算:** 进入社群伙伴关系的一个关键方面是确定合作伙伴关系的年度预算，分别取决于组织的总体预算。许多社群伙伴关系需要一定数额的年度捐款，具体取决于伙伴关系的水平以及伙伴关系在一年中努力实现的目标。

“是什么”及其要点

2. 慈善事业和公共宣传

a. 是什么？

- i. 组织慈善事业是指一个组织将其时间、资源和/或金钱捐赠给慈善事业，这将有助于改善社群并支持组织或团体所关注的宣传工作。
- ii. 该组织对一系列利益相关者（其员工、股东、客户、他们经营所在的当地社群等）负有责任，要不断创新并提高其价值，这在组织自身的运营中是无法实现的。正如企业影响政治、经济、社会和环境趋势一样，这些力量也会直接影响企业。正是在这个交叉点上，组织培养了他们的公共倡导立场。

b. 有什么要点？

- i. **确定目的:** 确定组织倡导LGBTQI+问题的原因。公司应该考虑这如何与他们的商业价值观相交，以及它如何影响他们的员工、利益相关者、供应商和整个社群。
- ii. **评估内部职位:** 在开始组织慈善事业和公共倡导之旅时，请评估组织的往绩记录和以前对LGBTQI+问题的立场，并确定是否有内部工作需要首先关注或与外部倡导同时进行。在外部促进LGBTQI+平等之前，该组织是如何确立自己的立场的？

“是什么”及其要点

3. 包容性营销工作

a. 是什么？

- i. 包容性营销涉及创建与特定不同社群对话的内容，并反映社群的价值观、独特需求和兴趣。营销工作包括多媒体广告、社交媒体促销、活动、筹款活动等。
- ii. 以LGBTQI+为重点的包容性营销工作试图消除LGBTQI+社群历来经历过的排斥，并帮助社群成员感到被视为消费者并被重视。

b. 有什么要点？

- i. **目标受众:** 在制定包容性营销策略时，组织将重点放在目标受众上至关重要。确定营销活动的适当受众，这会确保消息能够传达给所需的消费者群体。
- ii. **设定目标:** 确定组织通过营销工作实现的目标，是创建包容性营销活动过程中的关键。目标是吸引更多的LGBTQI+客户吗？招募LGBTQI+员工？认识社群？确定活动的目标将有助于指导消息传递和内容。
- iii. **制定预算:** 成功的营销工作将需要组织的投资。组织应在适当的渠道内工作，根据总体目标为活动创建预算。

组件2的评估：建立和维持包容性文化



红色

公司在有助于包容性文化的八项内部和外部实践中，满足**三项或更少**。

需要更具包容性的文化实践和协议来保证LGBTQI+员工的安全。一些基本的内部和/或外部实践可能不起作用。



黄色

公司在有助于包容性文化的八项内部和外部实践中，满足**四到七项**。

在确保包容性的职场文化方面，仍有改进的空间。根据结果，基本的做法可能已经到位，但内部和/或外部需要更多的实践来培养健康的归属感文化。



绿色

公司拥有有助于包容性文化的**所有八项**内部实践和外部实践。

所有基本和更高阶的内部和外部实践都已到位，以创建一种职场文化，其中所有的LGBTQI+员工都有归属感并茁壮成长。继续保持最佳实践和策略的运行。

组件 3



实践包容的日常经验

本节旨在对完成此小型调查的每位员工进行反思和个性化设置。在这一点上, 让各种各样的员工完成本节以确定政策、计划、和包容性文化实践与员工日常现实之间可能存在的差距。包含员工的数据集将允许全面概述不同身份、角色和/或地理位置的经验和趋势。从高级管理人员到中层管理人员再到入门级员工, 这些问题可以转化为具体指标, 表明如何实践LGBTQI+包容性以及如何取得成功, 以及哪些方面仍有很大的改进空间。

为了最好地支持您的组织分发此调查并轻松量化反应, 我们很高兴为您提供此[可下载模板](#)。将此模板与自动公式一起使用不仅可以更轻松地计算此部分的分数, 更重要的是, 它可以确保公司对调查的机密所有权, 以及如果您希望收集该数据, 还可以添加可选的人口统计问题。

组件3 调查

1. 在职场中, 每个人都知道什么是无歧视政策, 以及它对LGBTQI+员工意味着什么。
 - 1 不, 很少有人知道
 - 2 很多人, 但不是所有人都知道
 - 3 几乎每个人都知道
2. 我知道, 如果我经历或目睹歧视, 我的担忧将得到认真对待并得到妥善解决。
 - 1 我对此表示怀疑
 - 2 可能有人了解到我的想法, 但我不相信问题会得到解决
 - 3 有人会了解到我的想法, 而且问题会得到妥善解决
3. 关于LGBTQI+人的笑话或负面评论在这个职场很常见。
 - 1 是
 - 2 有时
 - 3 从不或很少
4. 我听到我们的企业领导者自豪地谈论LGBTQI+员工和/或公司为这个社群的包容性作出了努力。
 - 1 从不或很少
 - 2 有时, 但不经常
 - 3 频繁

5. 我不必在职场中隐瞒我作为LGBTQI+人士或盟友的身份。

- 1 我通常必须隐藏自己的那一部分
- 2 有时我必须隐藏自己的身份才能在工作中生存
- 3 我通常不觉得我需要在工作中隐藏我的身份

6. 在这家公司, LGBTQI+员工通常:

A. 受到尊重

- 1 从不或很少
- 2 有时
- 3 经常

B. 有可见度

- 1 从不或很少
- 2 有时
- 3 经常

C. 担任不同级别的岗位

- 1 从不或很少
- 2 有点, 但倾向于在特定岗位中
- 3 经常在所有岗位中找到, 包括领导岗位

注意: 在列出您的累积分数时, 请将A、B和C部分的平均分数计为问题6的最终分数。
如果使用的是[可下载模板](#), 则会自动正确计算。

-
7. 您多久一次听到同事分享他们的性别代词? 例如: 在会议中用代词介绍自己, 并将代词添加到电子邮件签名中。
- 1 从不或很少
 - 2 有时, 但不经常
 - 3 频繁
8. 任何申请工作或在招聘过程中的人都会知道我们是LGBTQI+包容性的。
- 1 从不或很少
 - 2 有时, 比如如果申请人问的话
 - 3 极有可能 - 我们的包容性价值观将被具体传达
9. 您是否觉得自己在公司的公开形象和品牌 (包括营销和广告) 中得到了体现?
- 1 从不或很少
 - 2 有时, 但不经常
 - 3 频繁
10. 我会推荐并鼓励LGBTQI+社群的成员或强大的盟友加入公司。
- 1 否
 - 2 可能, 取决于他们的角色或他们加入的团队
 - 3 当然
11. 跨性别和非二元性别的员工和/或客户可以安全和尊重地使用适当的设施。
- 1 从不或很少
 - 2 有时, 但不经常
 - 3 频繁

12. 该公司的领导者明确表示, LGBTQI+包容性是我们成功业务战略的一部分。

- 1 从不或很少
- 2 有时, 但不经常
- 3 频繁

13. 这里的LGBTQI+员工可以像其他人一样获得专业发展机会和导师。

- 1 从不或很少
- 2 有时, 但不经常
- 3 频繁

14. 我鼓励与当地的LGBTQI+组织联系, 以获得合作伙伴关系, 建议或活动。

- 1 从不或很少
- 2 有时, 但不经常
- 3 频繁

15. 该业务重视并优先考虑在我们的供应链和合同计划中与LGBTQI+拥有的企业的关系。

- 1 从不或很少
- 2 有时, 但不经常
- 3 频繁

对组件3的评价: 包容性工作的日常影响

在调查结束时, 完成调查的每位员工都会将每个回复的数值相加, 以获得总和。这个分值的范围应介于 15-45 之间。



总分是15-24。

员工在工作中的生活现实并无归属感文化。职场可能会感到敌意、不安全、不受欢迎、和被限制。



总分为25-35。

员工在理解和体现LGBTQI+多元性和包容性方式上可能存在一些抵制和/或不一致的地方。



总分是36-45。

员工的工作经历通常是积极正面的, 他们能够做自己, LGBTQI+包容性在公司及其领导层的许多层面会得到反映和接受。

评估累积分数，以全面了解LGBTQI+职场的包容性

现在您已完成本 的每个部分 LGBTQI+包容性工具包, 需要比较所有三个组成部分的分数。您在“平等政策”、“建立和维持包容性文化”和“实践包容性的日常经验”等每个组件的得分如何？

红色分数表示更迫切需要解决包容性工作中的明显差距, 而黄色分数表示更微妙的现实。黄色分数可能表明一家公司仍处于变得更加 LGBTQI+包容、或者可能是政策或文化实践没有完全解决包容性所有方面的状态下。

我们可以定量地衡量政策和文化实践, 但可能很难全面地其转化为各个级别和部门的每位员工的实际经验。例如: 如果公司拥有跨性别包容性医疗保健和福利, 但跨性别员工的日常环境并不是他们愿意全身心地投入工作的环境, 该怎么办? 该工具包最有价值的实际用途之一是比较各组件之间的分数, 以便识别此类差距并探索可能的解决方案。以下页面介绍了一些方案:

平等政策:

绿色

建立和维持包容性文化:

绿色

实践包容性的日常经验:

黄色

公司制定了包容性的政策和保护措施, 包括许多最佳实践, 旨在为LGBTQI+员工创造健康的归属感文化。然而, 可能需要努力加强这些措施的有效性, 或者公司领导层给予更多的重视。黄色评分反映了这一情况。

下一步将是超越现有政策, 加强和发展内部和外部的包容性文化实践, 以确保员工在工作中感受到真正的归属感。

平等政策:

绿色

建立和维持包容性文化:

黄色

实践包容性的日常经验:

红色

公司已制定所有包容性政策和保护措施, 但仍缺乏一些最佳实践, 无法为LGBTQI+员工创造持续的归属感文化。与缺乏文化支持实践有关, 员工的日常经验表明, 政策的意图与日常职场文化之间存在巨大差距。

下一步是在公司政策的基础上, 围绕创造包容性文化实施更多内部和外部最佳实践, 同时继续发展和发展已经存在的文化。LGBTQI+社群合作伙伴如果尚未成为公司生态系统的一部分, 他们在这里会很有帮助。这应该有助于改善员工的日常体验。

平等政策:



建立和维持包容性文化:



实践包容性的日常经验:



尽管贵公司没有足够的LGBTQI+包容性政策和更全面的包容性实践的需求, 员工在包容性和归属感方面的日常体验非常积极。

下一步是通过巩固保护的政策来保护和加强这些经验。LGBTQI+员工免受歧视, 提供包容性福利, 并继续围绕文化变革制定最佳实践。

无论企业在本次自我评估中获得多少分, 您都可以将Out & Equal作为未来一步包容性旅程的合作伙伴。除了公布评级外, 我们鼓励所有企业, 无论大小, 都将参与此自我评估的情况提交至 toolkitforchange@outandequal.org。Out & Equal可以协助解释累积分数, 并就下一步和未来的合作和合作机会提供量身定制的咨询。感谢您花时间完成此自我评估, 并感谢您为创建每个人都可以归属并茁壮成长的职场所做的一切。

参考文献：

- ¹ Human Rights Campaign. Corporate Equality Index, 2022. <https://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index>
- ² Human Rights Campaign. Marriage Equality Around the World. 2022. <https://www.hrc.org/resources/marriage-equality-around-the-world>
- ³ Flores, Andrew R. Social Acceptance of LGBT People in 174 Countries. Williams Institute. October 2019.
- ⁴ ILGA World: Lucas Ramon Mendos, Kellyn Botha, Rafael Carrano Lelis, Enrique López de la Peña, Ilia Savelev and Daron Tan, State-Sponsored Homophobia 2020: Global Legislation Overview Update (Dec 2020). <https://ilga.org/ilga-world-releases-state-sponsored-homophobia-December-2020-update>
- ⁵ 同上。
- ⁶ Farrell, Gabriella, The State of LGBTIQ++ Rights in Latin America. 25 June 2021. <https://www.wilsoncenter.org/blog-post/state-lgbtq-rights-latin-america-0>
- ⁷ Human Rights Campaign. Marriage Equality Around the World. 2022. <https://www.hrc.org/resources/marriage-equality-around-the-world>
- ⁸ Wareham, J. 375 Transgender People Murdered In 2021 - 'Deadliest Year' Since Records Began. Forbes. 2021, December 10. <https://www.forbes.com/sites/jamiewareham/2021/11/11/375-transgender-people-murdered-in-2021-deadliest-year-since-records-began/?sh=66541aba321c>
- ⁹ Bailey, P. Exclusive: 2022 could be most anti-trans legislative years in history, report says. USA Today. 20 Jan 2022. <https://www.usatoday.com/story/news/2022/01/20/2022-anti-trans-legislation/6571819001>
- ¹⁰ TNN. Kerala: 58% Transgenders Are School Dropouts. The Times of India. 29 Dec. 2020. <https://timesofindia.indiatimes.com/city/thiruvananthapuram/kerala-58-transgenders-are-school-dropouts/articleshow/80005423.cms>
- ¹¹ Wesolowsky, T. The worrying regression of LGBT rights in Eastern Europe. Radio Free Europe/ Radio Liberty. 23 December 2021. <https://www.rferl.org/a/lgbt-rights-eastern-europe-backsliding/31622890.html>
- ¹² ILGA World: Ramon Mendos, Botha, Carrano Lelis, López de la Peña, Savelev and Tan. State-Sponsored Homophobia. 2020. https://ilga.org/downloads/ILGA_World_State_Sponsored_Homophobia_report_global_legislation_overview_update_December_2020.pdf
- ¹³ 同上。
- ¹⁴ Teixeira, Fabio, Brazil's top court rules to make homophobia a crime. Reuters. 24 May 2019. <https://www.reuters.com/article/us-brazil-lgbt-court/brazils-top-court-rules-to-make-homophobia-a-crime-idUSKCN1SV009>
- ¹⁵ Farrell, Gabriella, The State of LGBTIQ++ Rights in Latin America. 25 June 2021. <https://www.wilsoncenter.org/blog-post/state-lgbtq-rights-latin-america-0>
- ¹⁶ ILGA. Trans Human Rights: ILGA World Releases Global Research Into Legal Gender Recognition and Criminalisation. 2019. <https://ilga.org/ilga-world-releases-trans-legal-mapping-report-3rd-edition>
- ¹⁷ https://en.wikipedia.org/wiki/Legal_recognition_of_non-binary_gender
- ¹⁸ Flores, Andrew. Social Acceptance of LGBTI People in 175 Countries and Locations, 1981-2020. Williams Institute. Nov, 2021. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Global-Acceptance-Index-LGBTI-Nov-2021.pdf>
- ¹⁹ https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_the_first_LGBT_holders_of_political_offices
- ²⁰ Human Rights Campaign. Corporate Equality Index, 2022. <https://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index>
- ²¹ 32 Major Corporations and NGOs Join Out & Equal in Urging Brazil's Presidential Candidates to Recognize the Importance of Inclusion for LGBTIQ+ People in the Workplace in Brazil. 5 Sep 2018. <https://outandequal.org/press-release-32-corporations-and-ngos-advocate-for-lgbtq-inclusion-in-brazil/>
- ²² Striving for Authenticity: LGBT+ views on enduring discrimination and expanding inclusion. Out & Equal and IBM. 2021. <https://outandequal.org/striving-for-authenticity-lgbt-views-on-enduring-discrimination-and-expanding-inclusion/>
- ²³ Cox, Josie. Pride Pays: LGBT-Friendly Businesses Are More Profitable, Research Shows. Forbes, Forbes Magazine. 25 May 2021. <https://www.forbes.com/sites/josiecox/2021/05/24/pride-pays-lgbt-friendly-businesses-are-more-profitable-research-shows/?sh=1bef2dac3d07>
- ²⁴ Our world in Data. Esteban Ortiz – Espinoza and Max Roser. Marriages and Divorces. 2020. <https://ourworldindata.org/marriages-and-divorces#in-many-countries-marriage-rates-are-declining>

该资源由 Out & Equal 开发, 主要贡献者如下:

Deena Fidas, Out & Equal 董事总经理兼首席计划和合作伙伴官

CV Viverito, Out & Equal 全球计划和利益相关者参与副总监

Gabriel de la Cruz Soler, Out & Equal 全球利益相关者参与经理

Madeline Perrou, Out & Equal 公关经理

Corina Hendren, Out & Equal 全球利益相关者参与高级助理

杨绪源, Kaen O, DNIC – 翻译员

Raymond Phang, DNIC – 编辑

