

全国企业 性/别多元友善度 调查报告

A Survey Report
on LGBTI Diversity and Inclusion
in Corporations in China



北同文化
BEIJING LGBT+



Empowered lives.
Resilient nations.

目录

一、 导言	3
(一) 研究目的	4
(二) 主要概念	4
(三) 研究方法	4
二、 调查样本基本情况	6
(一) 员工样本	7
1. 基本社会人口特征	7
2. 性倾向、性别认同及性别表达 (SOGIE)	7
3. 工作相关特征	8
(二) 雇主样本	9
1. 企业的基本特征	9
2. 企业员工的结构特征	9
3. 企业的影响力水平	10

三、主要发现	11
(一) 企业性 / 别多元友善政策措施现状	12
1. 反歧视 / 机会平等的制度建设未成体系	12
2. 对性 / 别多元员工的福利需求重视不够	12
3. 工作场所基础设施的性 / 别多元包容度不高	13
4. 多元培训已出现但远未普及	13
5. 性 / 别多元友善招聘初具规模但力度较弱	14
6. 企业评估指标基本未包括性 / 别多元友善的维度	14
7. 性 / 别多元友善营销策略仍较少见	15
8. 性 / 别多元友善小组数量很少但活力尚可	15
9. 支持性 / 别多元已有基础但仍可提升	15
10. 小结	16
(二) 企业性 / 别多元友善制度对员工的影响	19
1. 反歧视 / 机会平等制度建设的影响	19
2. 工作语言性 / 别多元友善度的影响	20
3. 多元培训的影响	21
4. 性 / 别多元友善的请假制度的影响	24
5. 性 / 别多元友善的商业保险的影响	25
6. 性 / 别多元友善招聘的影响	25
7. 性 / 别多元友善营销的影响	26
8. 企业支持性 / 别多元公益的影响	27
9. 管理层支持性 / 别多元的影响	28
10. 小结	29
(三) 对企业性 / 别多元友善制度的展望	31
1. 员工的评价与期望	31
2. 企业的计划与顾虑	32
3. 小结	32
四、建议	33

1

學言

（一）研究目的

本次调研分别从员工和企业两个视角，了解中国性 / 别多元群体目前面临的企业职场环境，以及不同类型的企业的性 / 别多元（LGBTQ+）友善程度，分析企业性 / 别多元友善度与企业的商业表现、人力资源管理、员工的满意度和职场表现之间的联系，从而为企业开展多元共融（Diversity and Inclusion）工作提供数据支持。

（二）主要概念

性倾向：指个人在性欲上和情感上持久地被某种性别的人所吸引，包括异性恋、同性恋、双性恋、泛性恋、无性恋等不同类型。当个人仅被同性所吸引，或同时被多种性别所吸引，或不确定被哪种性别所吸引时，他 / 她就属于性倾向上的多元群体。

性别认同：指个人在情感上和心理上认为自己属于某个性别。当个人的性别认同与出生时被指派的生理性别不一致时，他 / 她就属于性别认同上的多元群体。

性别表达：指个人通过衣着打扮、言行举止等外显的方式来表达自己的性别。当个人的性别表达不遵从社会的性别规范时，他 / 她就属于性别表达上的多元群体。

跨性别：该群体的性别认同、性别表达有别于其出生时被指派的生理性别。

性别酷儿：指性别认同既不完全属于男性也不完全属于女性的人。

非性别常规者：指个人的性别表达不同于社会常规下男 / 女二元划分的性别角色。

易装者：指爱好穿着典型的异性装束、打扮，却又不希望总是以异性身份生活的人。

性 / 别多元群体：指在性倾向、性别认同或性别表达方面属于非性别二元框架下的群体，如同性恋、双性恋、泛性恋、无性恋、跨性别、性别酷儿、非性别常规者、易装者等不同群体（LGBTQ+）的所有人。

多元培训：指的是企业或其他机构中，为提升员工的多元包容意识而进行的培训，通常涉及性别、种族、文化、残障等议题，包含对多元议题的科普、对多元包容的意识提升培训和相应的职场行动指南。

性 / 别多元友善小组：指的是企业或企业员工组织的性 / 别多元主题内部小组（即 / 通常称为 LGBTQ+ 员工小组），小组成员通常包含性 / 别多元群体及其支持者。性 / 别多元友善小组通常会定期或不定期开展性 / 别多元相关的活动和行动，从而推动该企业环境更加性 / 别多元友善。

（三）研究方法

本研究的问卷调查以线上问卷的形式，调查对象可以通过手机端或电脑端在线填答并提交问卷。发放员工问卷时所用的主要首发渠道包括：分布在全国各地的性 / 别多元社群服务机构、教育机构、媒体的微博微信账号、微信群，两款知名的性 / 别多元社交软件，专业社交平台领英。调查参与者被鼓励在其社交网络中分享问卷，或转发给他们的性 / 别多元员工朋友。发放企业问卷时所用的主要首发渠道包括：分布在全国各地的企业多元共融倡导者的微博微信和领英账号。调查参与者被鼓励在其社交网络中分享问卷，或转发给他们的企业代表朋友。

截至 2020 年 11 月，共收到提交的员工问卷 5640 份和企业问卷 126 份。经过对问卷完成度和填答质量的检查，最终保留有效员工问卷 3445 份，有效问卷率为 61.1%，有效企业问卷 122 份，有效问卷率为 96.8%。筛选有效员工问卷的标准包括：问卷填答者 1) 阅读知情告知书并提供书面知情同意，2) 年满 16 周岁，3) 属于性 / 别多元群体，4) 目前（或过去三年内）供职于中国大陆地区经营的合法企业。同时满足以上 4 项则视为有效员工问卷。筛选有效企业问卷的标准包括：问卷填答者 1) 阅读知情告知书并提供书面知情同意，2) 目前供职于中国大陆地区经营的合法企业，3) 是企业的经营者、人力资源管理者、企业社会责任部门管理者，或熟悉企业的人事制度、社会责任及多元共融状况。同时满足以上 4 项则视为有效企业问卷。



2

调查样本 基本情况

(一) 员工样本

1. 基本社会人口特征

从户籍所在地来看, 3,445 份员工样本来自于全国除香港、澳门和台湾之外的 31 个省 (自治区、直辖市), 其中 49.3% 的户籍位于东部地区。样本中有 30.8% 的男性与 69.2% 的女性, 分别包含 7.4% 和 16.0% 的跨性别者。员工样本的平均年龄为 27 岁, 最低年龄 16 岁, 最大年龄 53 岁。50.4% 的员工样本最终学历为本科, 92.2% 的员工样本为汉族。

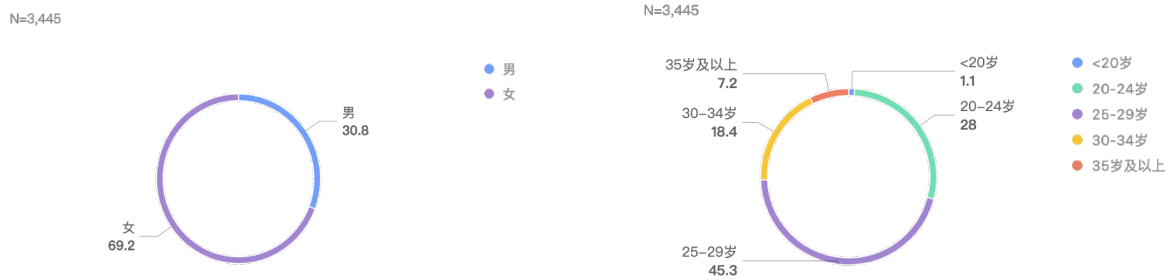


图 1 员工样本身份证性别构成

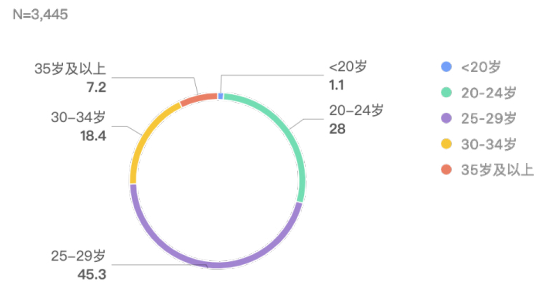


图 2 员工样本年龄构成

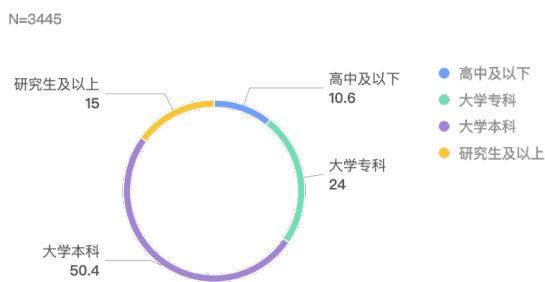


图 3 员工样本教育程度构成

2. 性倾向、性别认同及性别表达 (SOGIE)

员工样本的性倾向、性别认同和性别表达多元: 按性倾向来看, 样本中有 75.1% 的同性恋者, 按性别认同来看, 样本中有 13.3% 的跨性别者, 按性别表达来看, 样本中有 45.5% 的非性别常规者。

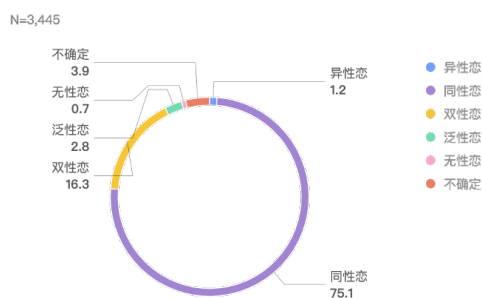


图 4 员工样本性倾向构成

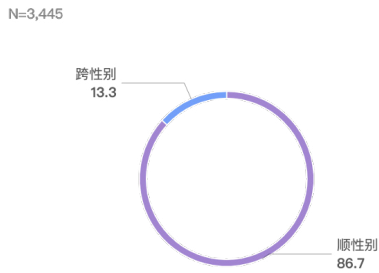


图 5 员工样本性别认同构成

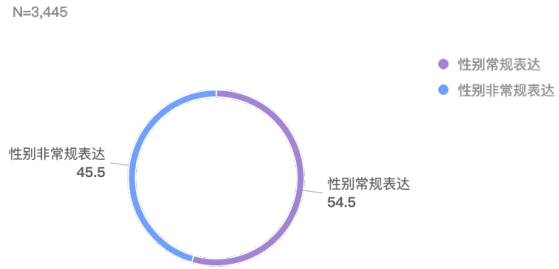


图 6 员工样本性别表达构成

3. 工作相关特征

从工作所在地来看，3,445 份员工样本来自于全国除香港、澳门、台湾、西藏之外的 30 个省（自治区、直辖市），其中 67.0% 在东部地区的企业工作。员工样本的平均工作时长为 3.3 年，最短为 1 年，最长为 34 年。样本中 13.0% 为企业中高层或老板，16.5% 在企业担任团队负责人。

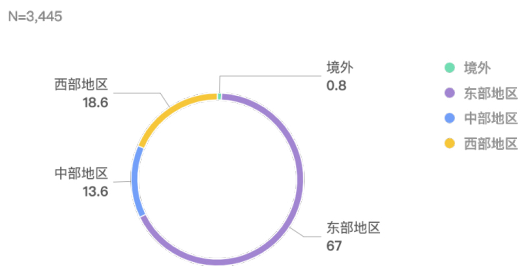


图 7 员工样本工作地区构成

员工样本中，60.9% 的人在私有或民营企业工作，36.9% 的人在规模超过 1000 人的大型企业工作，7.6% 的人在面向性 / 别多元群体的非集团客户为主的企业中工作。员工样本的行业分布广泛，其中较为集中的行业包括科研技术 / 教育 / 卫生行业（17.8%），采矿 / 制造 / 建筑 / 水电热力燃气生产与供应行业（13.9%），互联网行业（12.1%）。在影响力方面，31.8% 的员工样本所在的企业在一年之内得到过媒体的正向报道，26.1% 的员工所在的企业曾进入过各大企业榜单。

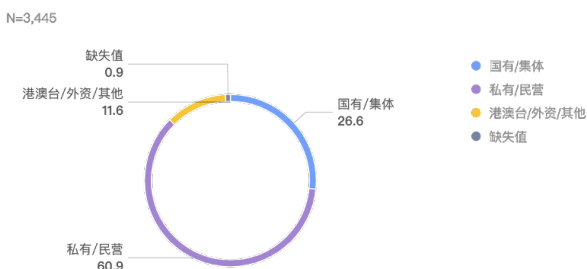


图 8 员工样本企业所有制构成

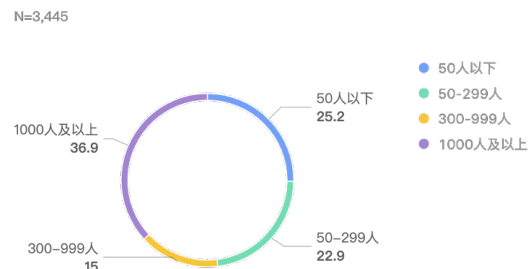


图 9 员工样本企业规模构成

N=3,445

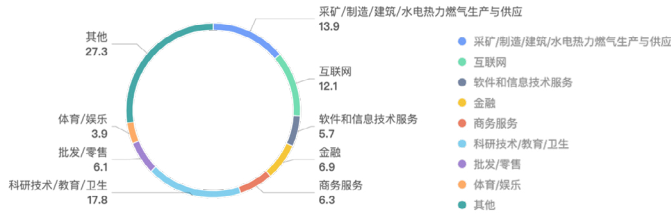


图 10 员工样本行业构成

(二) 雇主样本

1. 企业的基本特征

122 份企业样本中，45.1% 的企业在中国内地拥有 6-20 年的经营历史，61.5% 为私有或民营企业，26.2% 为国有或集体企业，12.3% 为港澳台或外资企业。这些企业的行业分布广泛，较为集中的行业包括：互联网行业（19.7%），科研技术 / 教育 / 卫生行（13.9%），金融行业（11.5%），采矿 / 制造 / 建筑 / 水电热力燃气生产与供应行业（11.5%），软件和信息技术服务行业（9%）。

N=122

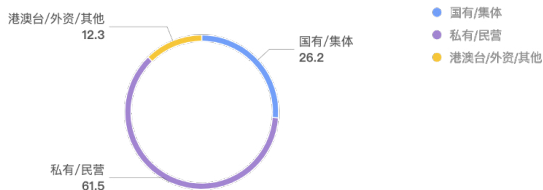


图 11 雇主样本企业所有制构成

N=122

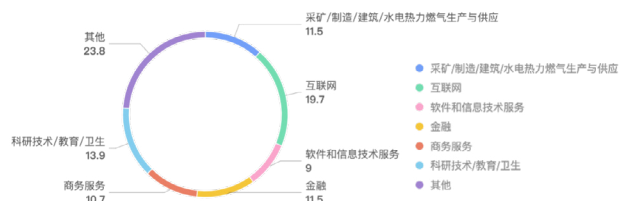


图 12 雇主样本企业所在行业分布

2. 企业员工的结构特征

从企业的员工年龄结构和教育结构来看，这些企业的员工较为年轻，受教育程度较高：33.6% 的企业认为员工主要为 90 后和 80 后，分别有 30.3% 和 26.2% 的企业认为主要员工的最高学历为本科和本科及研究生以上。

N=122

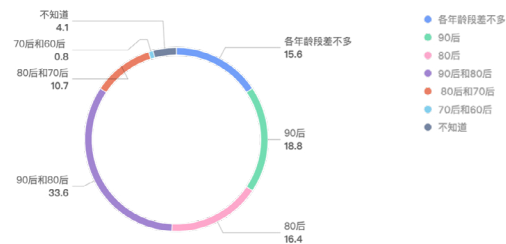


图 13 雇主样本企业员工年龄结构

N=122

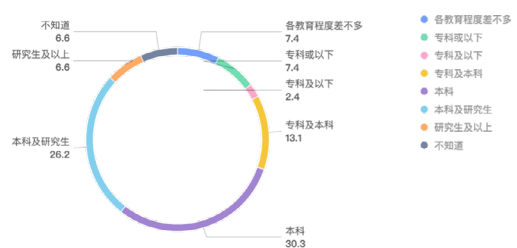


图 14 雇主样本企业员工教育结构

3. 企业的影响力水平

在影响力方面，28.7%的企业曾进入各类企业榜单，50.6%的企业一年之内被媒体正面报道过，26.4%的企业自评地方影响力较大，37.9%的企业自评行业影响力较大。此外，72.1%的企业认为与同行相比离职率居中或较低。

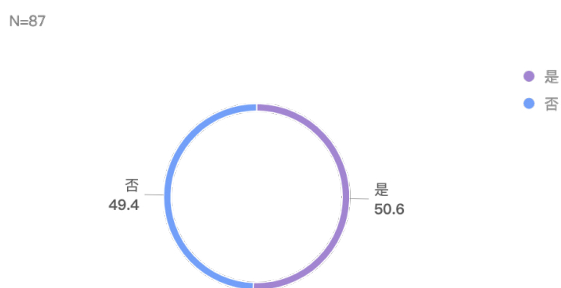


图 15 雇主样本企业影响力（媒体正面报道）

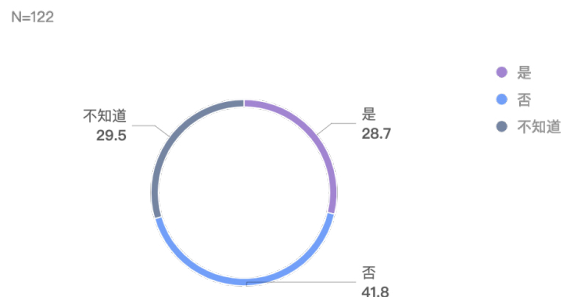


图 16 雇主样本企业影响力（榜单）

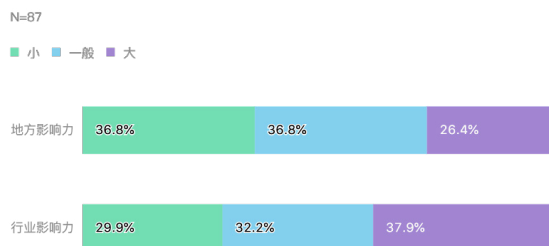


图 17 雇主样本企业影响力（主观评价）

3

主要发现

（一）企业性 / 别多元友善政策措施现状

本节根据企业问卷的数据，描述受访企业制定并实施性 / 别多元友善的政策和具体举措的现状，具体分为以下 9 个维度：反歧视或机会平等的制度建设，是否将性 / 别多元员工纳入企业福利，工作场所基础设施的性 / 别多元包容度，多元培训，性 / 别多元友善招聘，企业评估指标是否包含性 / 别多元友善的要素，性 / 别多元友善营销，企业内部性 / 别多元友善小组，企业支持性 / 别多元的做法。

1. 反歧视 / 机会平等的制度建设未成体系

122 家企业中，仅有 13.9% 的企业明文规定了反歧视或机会平等内容（n=17），4.9% 的企业表示正在制定反歧视或机会平等制度（n=6）。

在 17 家有明确的反歧视或机会平等规定的企业中，大多数规定了“禁止 / 反对基于性别的歧视或区别对待”（n=13，占比 76.5%），接近一半（n=8，占比 47.1%）的企业规定了“禁止 / 反对基于性倾向的歧视或区别对待”或“禁止 / 反对基于性别认同的歧视或区别对待”，7 家企业（41.3%）规定了“禁止 / 反对基于性别表达的歧视或区别对待”。此外，11 家企业（64.7%）制定了落实和执行相关规定的措施，包括投诉机制（n=9）、处罚机制（n=8）、反报复机制（n=6）等举措，8 家企业（47.1%）明文规定了具体负责落实和执行相关规定的部门。

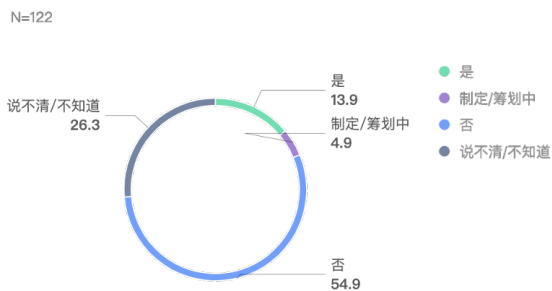


图 18 企业规章制度是否明文规定了反歧视或机会平等的内容

2. 对性 / 别多元员工的福利需求重视不够

122 家企业中，仅有 14.8% 的企业允许员工因与同性伴侣相关的家庭事务而请假，4.1% 的企业正在筹划该项请假政策；虽然 70.5% 的企业为员工购买了商业保险，但其中仅有 10 家企业将性 / 别多元因素纳入其购买的商业保险中。

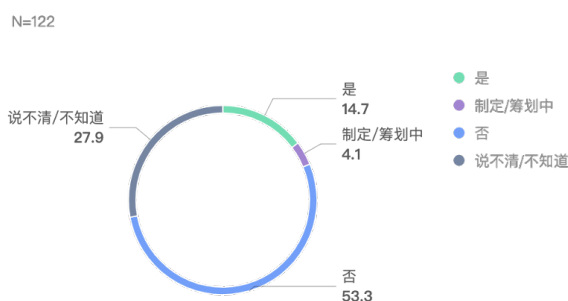


图 19 企业是否规定员工可以因为与同性伴侣的家庭事务而请假

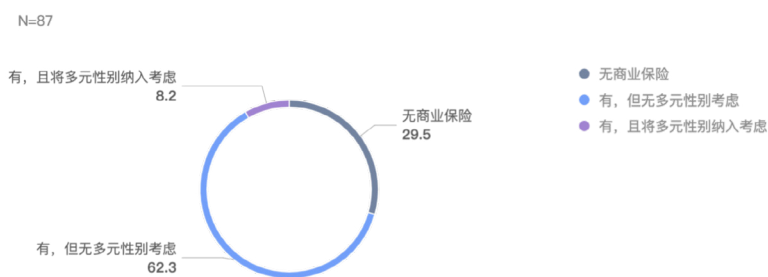


图 20 企业是否为员工购买商业保险以及是否纳入性 / 别多元因素

3. 工作场所基础设施的性 / 别多元包容度不高

122 家企业中，仅有 5.7% 的企业设置了或准备设置无性别或第三性别卫生间。

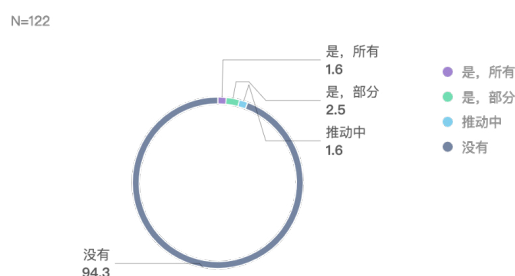


图 21 企业是否设置无性别 / 第三性别卫生间

4. 多元培训已出现但远未普及

122 家企业中，分别只有 7.4% (n=9) 和 2.5% 的企业 (n=3) 已经开展多元培训或性 / 别多元专场培训；另外，有 4.9% (n=6) 和 1.6% (n=2) 的企业表示正在筹划上述两项培训。

在开展多元培训的企业 (n=9) 中，培训对象普遍包括全体员工 (n=9)，部分包括企业管理层 (n=4) 以及企业 HR (n=2)；培训的形式主要有：企业自行举办的不定期培训 (n=7)、新员工入职培训 (n=5) 以及企业自行举办的定期培训 (n=5)。多元培训的内容涉及到性别 (n=4)、民族 (n=7)、种族 (n=4)、残障 (n=6) 和文化 (n=9) 等五项内容。

在开展性 / 别多元专场培训的企业 (n=3) 中，其培训内容比较全面，全部包括性倾向的基本知识 (n=3)、对性 / 别多元的偏见和歧视 (n=3)、企业如何成为性 / 别多元友善的工作场所 (n=3) 以及员工如何成为一名性 / 别多元友善人士 (n=3) 的内容，大部分包括性别认同的基本知识 (n=2)、性别表达的基本知识 (n=2) 以及性 / 别多元身份嘉宾的现场分享。

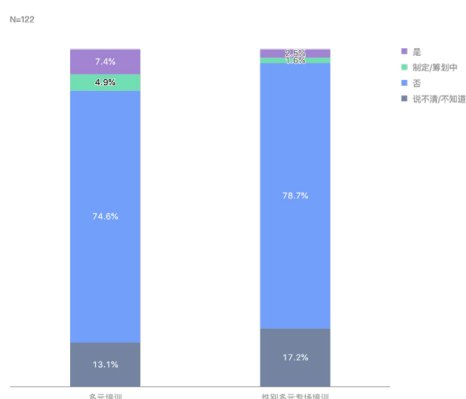


图 22 企业是否进行过多元培训 / 性别多元专场培训

5. 性 / 别多元友善招聘初具规模但力度较弱

122 家企业中，21.3% 的企业 (N=26) 表示其在招聘时对性 / 别多元人士友善。这些企业采取的友善招聘举措主要包括：在招聘资料上呈现公平对待和反对歧视性 / 别多元人士的政策内容 (n=10)，指派性 / 别多元友善的面试官进行招聘 (n=5)，在招聘启事上明确表示欢迎性 / 别多元人士加入 (n=4)。

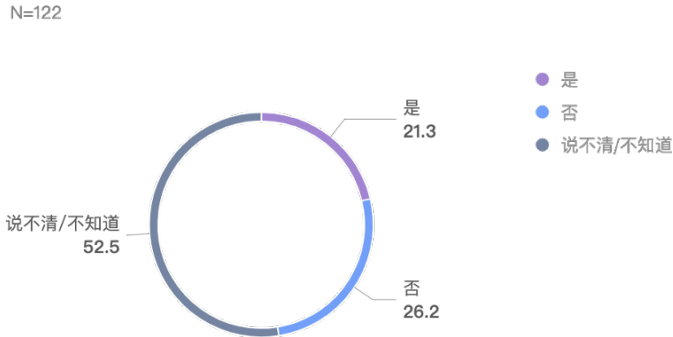


图 23 企业招聘时是否对性 / 别多元人士友善

6. 企业评估指标基本未包括性 / 别多元友善的维度

122 家企业中，59.9% 的企业会开展员工满意度或尽职度调查，但仅有 4 家企业在此类调查中包含了性 / 别多元相关问题，约占总企业数的 3.3%。

此外，仅有 1.6% 的企业对供应商在性 / 别多元友善方面提出要求。

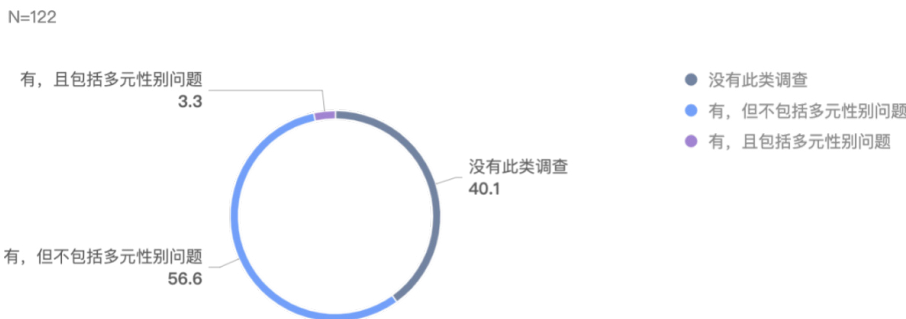


图 24 企业是否开展员工满意度 / 尽职度调查

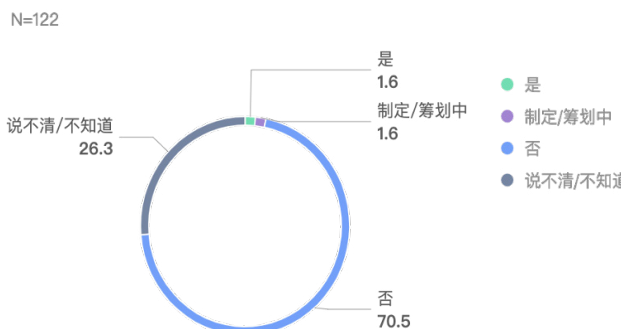


图 25 企业是否对供应商有性 / 别多元友善的要求

7. 性 / 别多元友善营销策略仍较少见

122 家企业中, 有 15 家企业采取过 1 项 (n=11) 或 2-4 项 (n=4) 性 / 别多元友善营销策略, 约占总企业数的 12.3%。它们主要采取的策略为: 塑造性 / 别多元友善品牌形象 (n=9) 和广告中出现性 / 别多元形象 (n=7)。

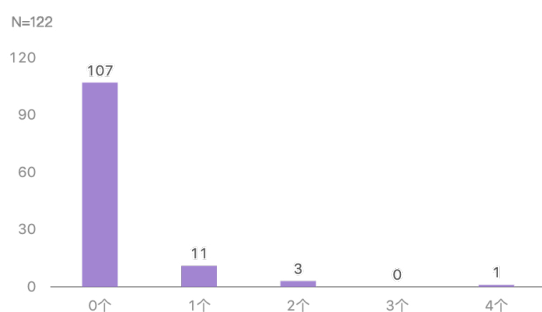


图 26 企业性 / 别多元友善营销策略组合数分布

8. 性 / 别多元友善小组数量很少但活力尚可

122 家企业中, 仅 4.1% 的企业 (n=5) 有性 / 别多元友善小组, 另有 3.3% 的企业 (n=4) 正在筹备相关小组。在 5 个已有的性 / 别多元友善小组中, 3 个小组是由企业牵头发起的, 2 个小组是由企业直接提供经费, 3 个小组会定期举办活动。

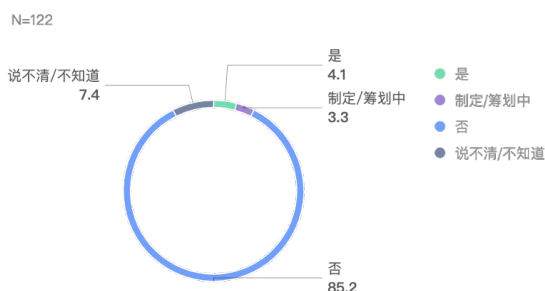


图 27 企业是否有性 / 别多元友善小组

9. 支持性 / 别多元已有基础但仍可提升

(1) 企业对性 / 别多元公益活动的支持

122 家企业中, 有 14 家企业支持过 1-4 项性 / 别多元公益活动, 约占总企业数的 11.5%。主要公益形式包括: 鼓励或支持员工到性 / 别多元公益机构担任志愿者 (n=7)、鼓励或支持员工参与性 / 别多元公益机构组织的活动 (n=5) 和邀请性 / 别多元公益机构来企业一起展开活动 (n=5)。

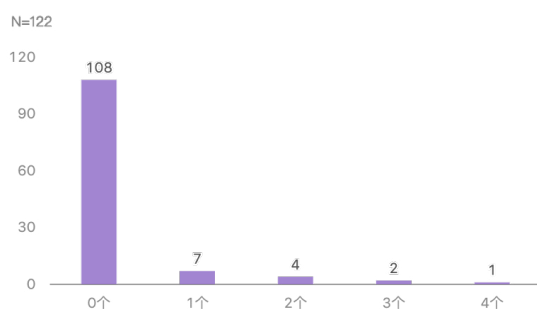


图 28 企业支持性 / 别多元公益形式组合数

(2) 企业支持性 / 别多元的做法

122 家企业中，有 14 家企业（11.5%）通过一项或多项做法表达对性 / 别多元的支持。主要形式包括：在企业内部通过电子邮件、宣传册、内网等渠道发布倡导性 / 别多元的相关资讯（n=8）、在企业公共空间“悬挂”彩虹旗等倡导性 / 别多元的标志（n=5）、在企业内部举办“5·17 国际不再恐同恐双恐跨日”、“骄傲月”等宣传纪念活动（n=4）等。

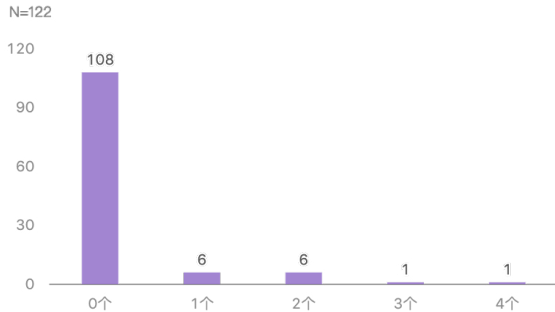


图 29 企业支持性 / 别多元的做法组合数

(3) 企业管理层支持性 / 别多元的做法

122 家企业中，17 家企业的管理层有过 1-6 项对性 / 别多元表示支持的做法，约占总企业数的 13.9%。这些做法主要有：在企业公众号、网页或在媒体上表态支持性 / 别多元（n=6）、公开表明自己的性 / 别多元身份（n=6）、向员工发布支持性 / 别多元权益的公开信（n=4）、出席企业内部举办的性 / 别多元培训（n=4）等。

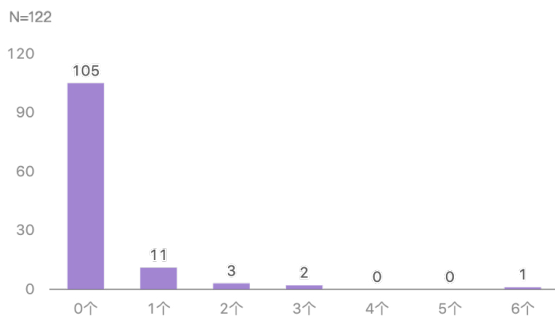


图 30 企业管理层支持性 / 别多元的做法组合数

10. 小结

综上，根据企业样本报告的情况，企业性 / 别多元友善政策措施现状在多个维度上都处于萌芽或初级的状态，仍有很大的提升和改善空间。相对而言，目前企业在性 / 别多元友善方面表现出较大的主动性，超过五分之一的企业采取了性 / 别多元友善的招聘措施。超过十分之一的企业在员工福利、制度建设、多元培训、招聘、友善营销、支持性 / 别多元及其公益这些方面都有所举措或正在制定和筹备相关工作。企业目前力度最弱的三个领域是：支持企业内部的性 / 别多元友善小组，工作场所设置无性别或第三性别卫生间，以及将性 / 别多元友善纳入企业对内对外的评估体系中。

在所调查的 122 家企业中，虽然有 48 家企业在性 / 别多元友善方面几乎没有采取任何举措，占比为 39.3%，但还有超过 60% 的企业采取或计划采取至少一项性 / 别多元友善的措施，包括 31 家只有 1 项举措的企业，23 家有 2-3 项举措的企业，17 家有 4-9 项举措的企业，还有 3 家企业采取或计划采取 11 项措施（本调查共涉及 15 项性 / 别多元友善的政策措施）。

N=122

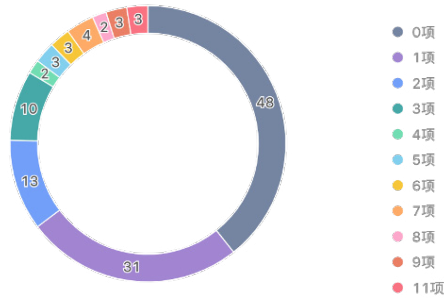
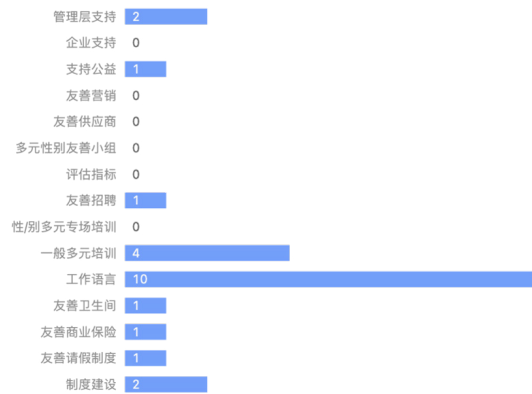


图 30-a 企业 (n=122) 性 / 别多元友善举措组合数量的频次分布

仅有1项性/别多元友善措施的企业所采取的举措分布情况 n=31



有2-3项性/别多元友善措施的企业所采取的举措分布情况 n=23

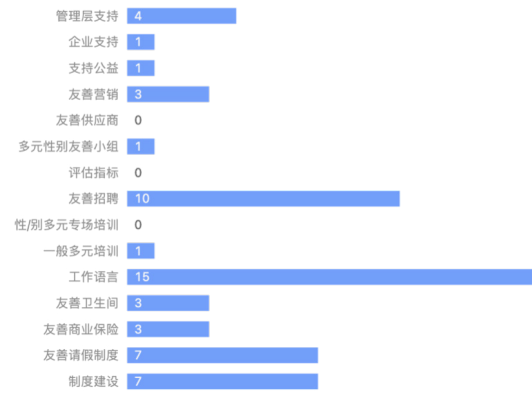
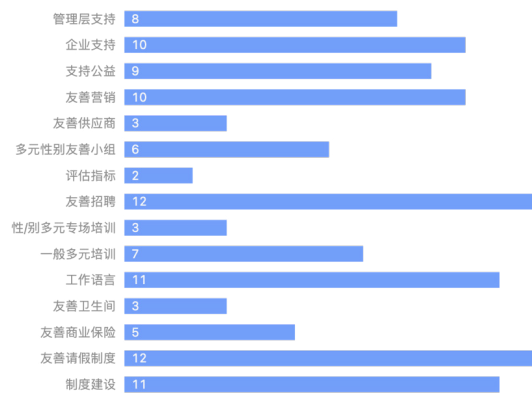


图 30-b 仅有 1 项性 / 别多元友善措施的企业所采取的举措分布情况 (n=31)

图 30-c 有 2-3 项性 / 别多元友善措施的企业所采取的举措分布情况 (n=23)

有4-9项性/别多元友善措施的企业所采取的举措分布情况 n=17



有11项性/别多元友善措施的企业所采取的举措分布情况 n=3

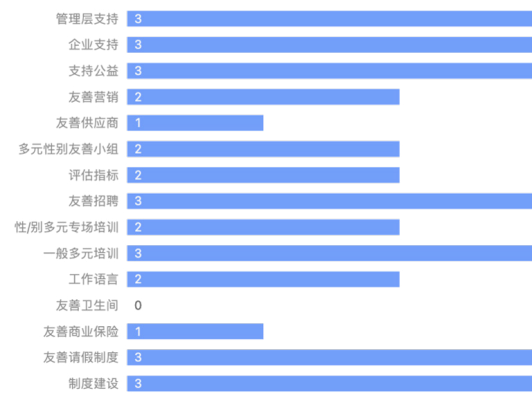


图 30-d 有 4-9 项性 / 别多元友善措施的企业所采取的举措分布情况 (n=17)

图 30-e 有 11 项性 / 别多元友善措施的企业所采取的举措分布情况 (n=3)

当企业只有 1 项性 / 别多元友善的措施时，多元友善的工作语言和一般性的多元培训是相对最为常见的（图 30-b），而企业在工作语言方面的好表现可能和中文的特点有一定关系；当企业采取 2-3 项举措时，除了工作语言之外，性 / 别多元友善的招聘和请假制度以及反歧视的规章制度是常见的措施（图 30-c）；

这四个方面的举措在企业采取 4 项及以上的性 / 别多元友善的政策措施时也依然最为常见（图 30-d）；企业支持性 / 别多元的公益活动、企业以及本地管理层通过各种形式表达对性 / 别多元群体的支持则在采取 11 项政策措施的企业中也变得常见（图 30-e）。这说明，在现阶段，企业在采取性 / 别多元友善的举措时，往往从制度建设（包括反歧视的规章制度和具体的请假制度）和招聘环节入手，企业以及管理层通过参与公益或其他形式表达对性 / 别多元群体的支持则是更进一步的举措。

虽然总体上企业的性 / 别多元友善制度发展不充分，但值得注意的是，外资企业在多个维度上的现状要优于私有 / 民营企业以及国有 / 集体企业。同时，私有 / 民营企业改善现状的积极性最高，它们在多个维度上正在制定相关政策或推进相关举措，比例高于外资 / 港澳台资企业和国有 / 集体企业。

此外，虽然总体状况欠佳，仍有企业已经形成了相对系统和完善的性 / 别多元友善制度，其良好实践值得肯定和借鉴。

企业 1:
所有制：外企
行业：科技
规模：大于 1000 人

企业 1 是一家在华外企，主要基于人才吸引和发展的动力，非常重视多元共融，其中也包括性 / 别多元友善政策和实践。外企 1 不但在海外总部的办公室积极推进性 / 别多元友善政策和实践，在中国大陆也积极推广。

该企业在中国大陆的性 / 别多元友善政策和实践较为全面和广泛，包含反歧视 / 机会平等政策、对性 / 别多元员工福利政策、部分基础设施建设、针对员工的多元培训、性 / 别多元友善招聘措施、包括性 / 别多元友善的职场评估指标、正式的性 / 别多元友善小组，并且具有直接支持性 / 别多元公益组织的经验。可以说，该企业中国办公室在性 / 别多元友善政策和实践方面已经达到了非常高的水平。

例如，该企业对管理层的评价中多元化是一个非常重要的指标，不具有多元化意识的潜在管理层候选人无法成为管理层：

“因为成为管理层的评价中 D&I（多元共融）占了很大一部分，你没有这种意识和 kpi 是不能当管理层的。”

企业 2:
所有制：民企
行业：咨询
规模：50-99 人

企业 2 是一家位于一线城市的中小型市场营销咨询的民营企业，由于企业员工的相对年轻化的年龄构成、相对较高的性 / 别多元身份构成（20% 以上）以及管理层的大力支持，形成了性 / 别多元友善的政策和实践。

该企业的性 / 别多元友善政策和实践有许多亮点，包含书面的反歧视 / 机会平等政策、性 / 别多元友善招聘措施、无性别卫生间、同性伴侣平等请假制度、性别中立的企业文化、性 / 别多元员工小组、举办面向性 / 别多元社群的营销活动，并且具有直接参与性 / 别多元公益组织活动的经验等。企业 2 展现出了在中国大陆的民企中，在多元共融的理念共识和管理层的大力推进下，是有可能出现在性 / 别多元友善方面表现非常好的案例的。

例如，该企业在招聘到跨性别员工后，改造基础设施，设置了无性别厕所：

“然后还有厕所是无性别厕所，是因为会方便到我司有一个 Trans（跨性别者），所以就设置了无性别厕所。”

（二）企业性 / 别多元友善制度对员工的影响

本节根据员工问卷的数据，分析企业的性 / 别多元友善制度是否对员工带来积极影响。具体而言，按照员工报告的所在企业的制度状况，从不同维度比较相关制度的有无是否影响性 / 别多元群体的员工在企业的状态（出柜情况）、经历（因性 / 别多元身份遭受歧视、与同事的非正式社交）、感受（领导和同事对性 / 别多元群体的接受度）、对企业的忠诚度（情感维度）以及对工作和企业的评价（工作满意度、向多元性 / 别社群推荐所在企业）。

在按照制度差异进行分组比较时，对组间差异进行了统计检验（卡方检验或 F 检验），下面报告在统计上具有显著组间差异（卡方检验的 p 值或 F 检验的 F 值小于 0.05）的结果。

1. 反歧视 / 机会平等制度建设的影响

在“企业总部的规章制度中是否明文规定了反歧视或机会平等的内容”方面，选择“是”、“制订 / 筹划中”、“否”、“说不清 / 不知道”的四组员工在多个层面存在显著差异。选择“是”的员工，更有可能将所在企业作为性 / 别多元友善企业向朋友推荐，更倾向于在职场内公开自己的性 / 别多元身份，认为企业高层、直接领导、其他同事对性 / 别多元群体持更接受的态度，更少经历基于性 / 别多元的歧视，在情感维度对所在企业的承诺度更高，与同事的非正式交往更多。但是，所在公司相关政策处于“制订 / 筹划中”的员工，更有可能报告曾遭遇歧视。

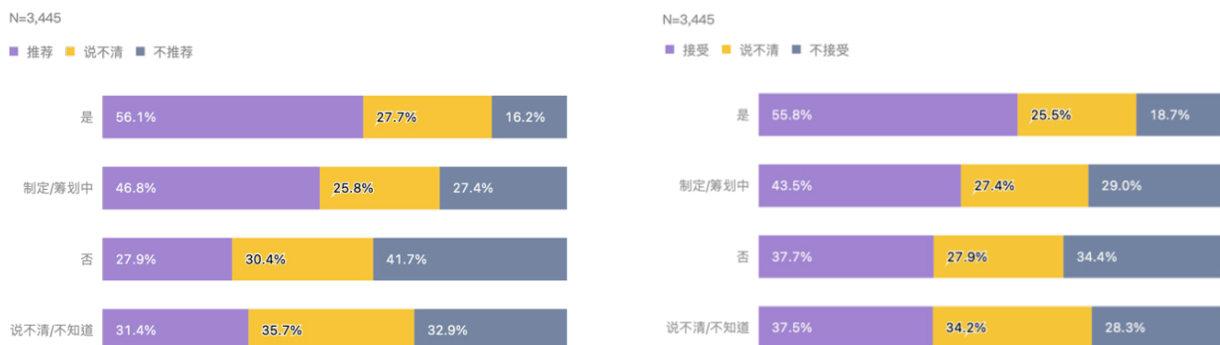


图 31 反歧视 / 机会平等制度建设对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响

图 32 反歧视 / 机会平等制度建设对员工认为同事态度的影响

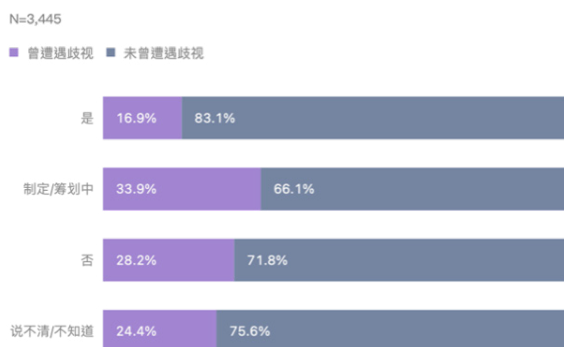


图 33 反歧视 / 机会平等制度建设对员工遭受歧视的影响

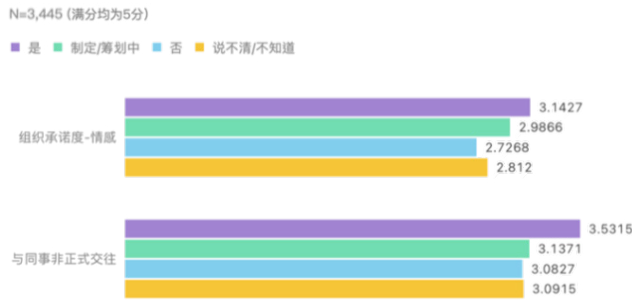


图 34 反歧视 / 机会平等制度建设对员工情感维度组织承诺度和与同事非正式交往情况的影响

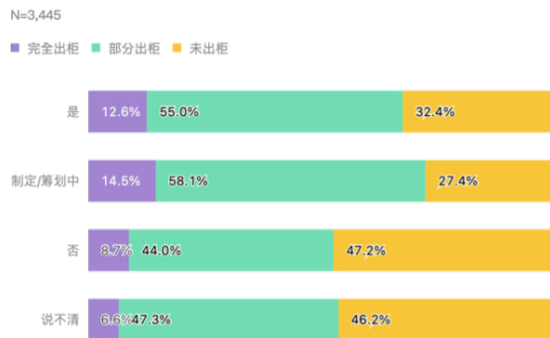


图 35 反歧视 / 机会平等制度建设对员工在企业公开身份的影响

2. 工作语言性 / 别多元友善度的影响

在企业工作语言是否能在称谓上做到性 / 别多元友善方面，本问卷设计了基于工作用语友善程度的 0-5 分量表，并根据量表得分将员工分为“0 分”、“1-3 分”、“4-5 分”和“说不清”四组。这四组员工在多个层面存在显著差异。工作用语友善度得分更高一组的员工，更有可能将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐，更倾向于在职场内公开自己的性 / 别多元身份，认为企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体持更接受的态度，更少经历基于多元性别的歧视，与同事的非正式交往更多。

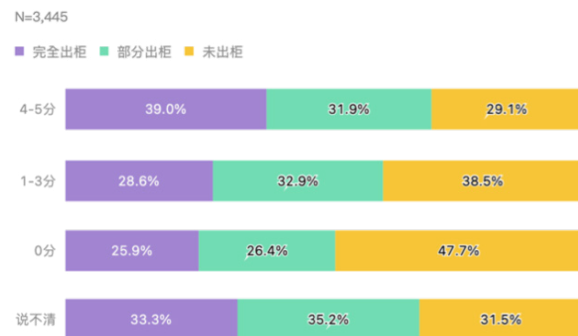
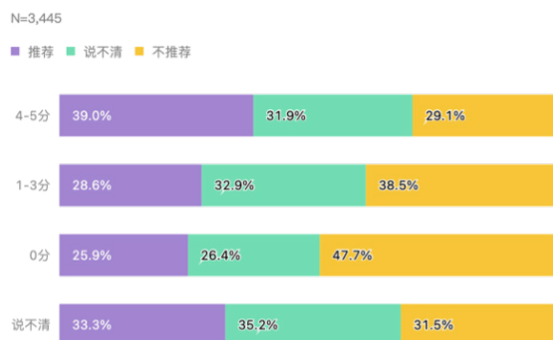


图 36 企业工作语言友善度对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响

图 37 企业工作语言友善度对员工在企业公开身份的影响

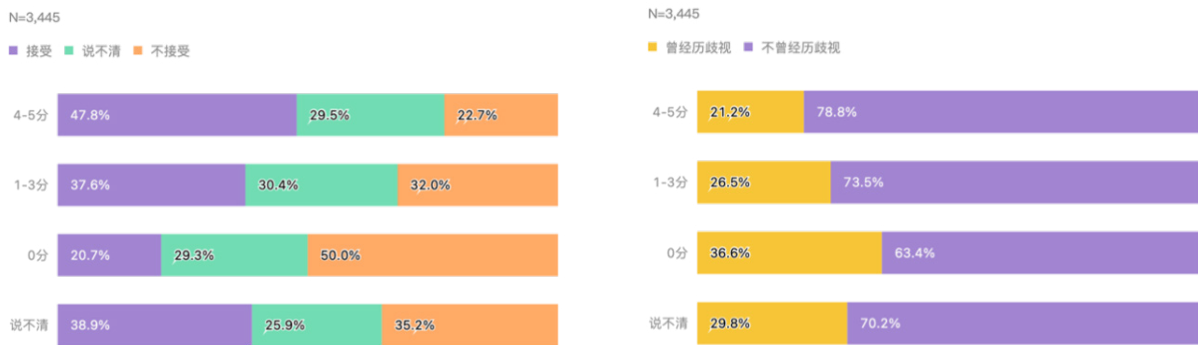


图 38 企业工作语言友善度对员工认为同事态度的影响
图 39 企业工作语言友善度对员工遭受歧视的影响

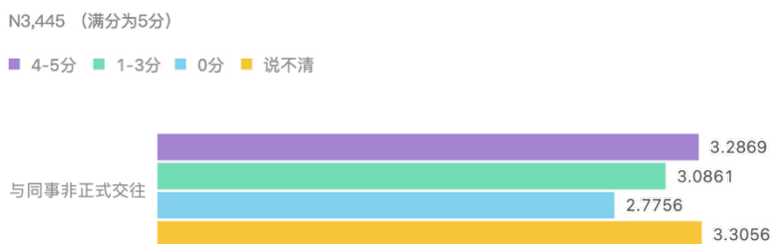


图 40 企业工作语言友善度对员工与同事非正式交往情况的影响

3. 多元培训的影响

在多元培训方面，本研究衡量了“所在企业进行多元培训”、“所在企业进行多元性 / 别专场培训”、“员工参与所在企业进行多元性 / 别主题的相关培训”三个层面，对员工的影响。

(1) 一般性多元培训的影响

当所在企业曾进行、或“制定 / 筹划中”一般性的多元培训（话题可能包含文化、种族、年龄、性别等）时，其员工存在下列显著差异：更有可能将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐，更倾向于在职场内公开自己的性 / 别多元身份，认为企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体持更接受的态度，与同事的非正式交往更多。

需要注意的是，当所在企业曾进行多元培训时，其员工更少报告歧视性经历；但所在公司多元培训处于“制订 / 筹划中”的员工，更有可能报告曾遭遇歧视。

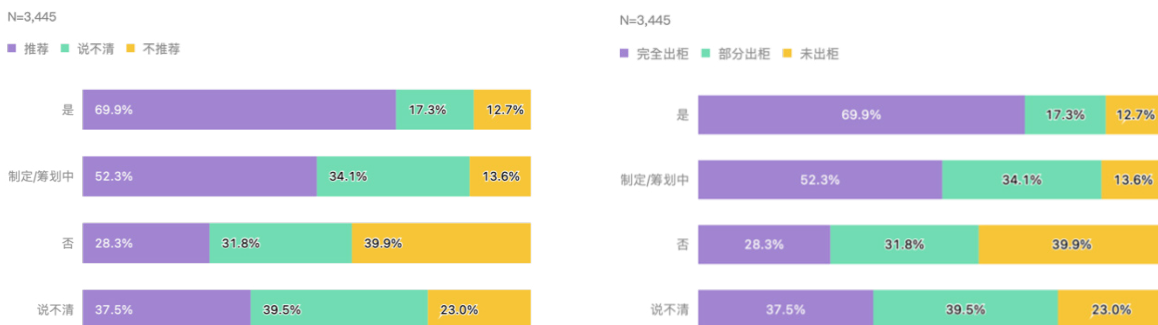


图 41 一般性多元培训对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响
图 42 一般性多元培训对员工在企业公开身份的影响

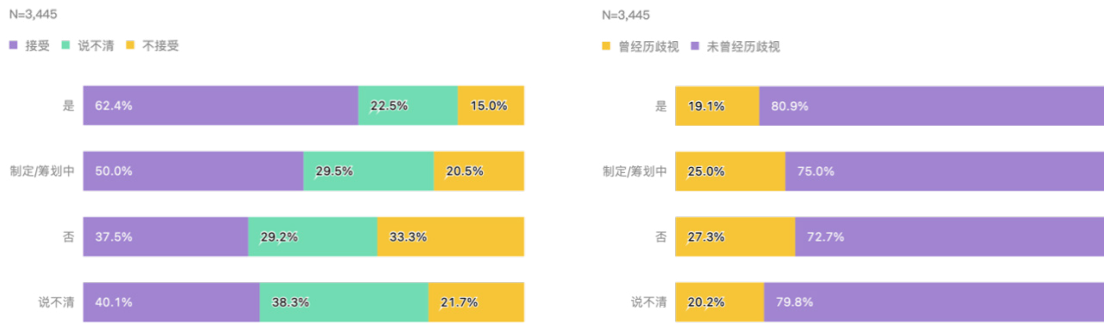


图 43 一般性多元培训对员工认为同事态度的影响
图 44 一般性多元培训对员工遭受歧视的影响

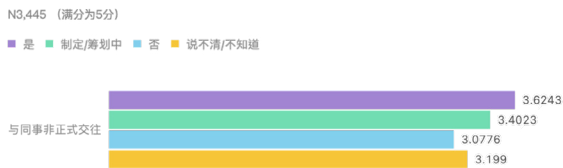


图 45 一般性多元培训对员工与同事非正式交往情况的影响

(2) 性 / 别多元专场培训的影响

就性 / 别多元专场培训而言，所在企业进行过这种培训的员工总人数较少（n=32），但与所在企业无此类培训的员工相比，进行过此类培训的企业的员工在以下方面呈现出显著差异：他们更有可能将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐，更倾向于在职场内公开自己的性 / 别多元身份，认为企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体持更接受的态度，更少经历基于多元性别的歧视，与同事的非正式交往更多。

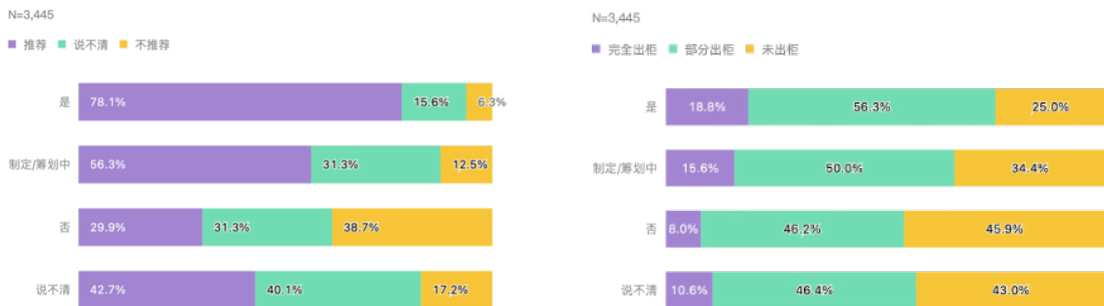


图 46 性 / 别多元专场培训对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响
图 47 性 / 别多元专场培训对员工在企业公开身份的影响

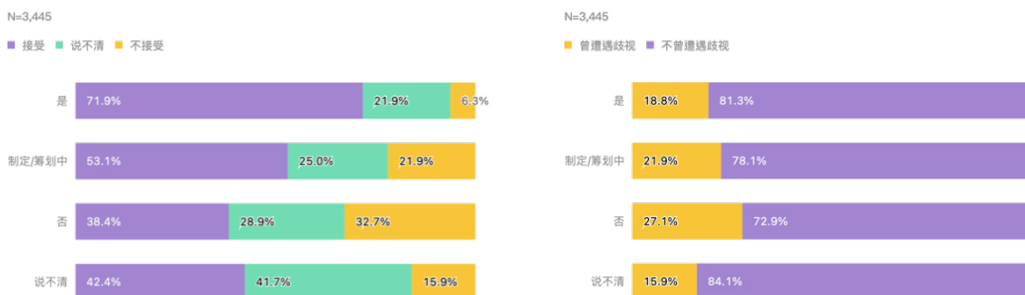


图 48 性 / 别多元专场培训对员工认为同事态度的影响
图 49 性 / 别多元专场培训对员工遭受歧视的影响

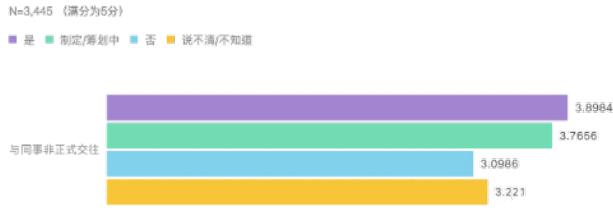


图 50 性 / 别多元专场培训对员工与同事非正式交往情况的影响

(3) 员工接受相关培训的影响

当员工作为受训对象参与包含多元性 / 别主题的培训时，这些员工对企业的认可度亦有显著提升。与其他员工相比，这些员工存在下列显著差异：更有可能将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐，认为企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体持更接受的态度，对企业性 / 别多元环境的感受更好，对目前工作的整体感受更佳，在情感维度对所在企业的承诺度更高，与同事的非正式交往更多。

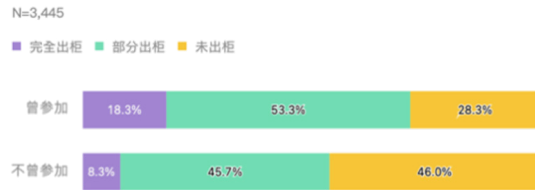
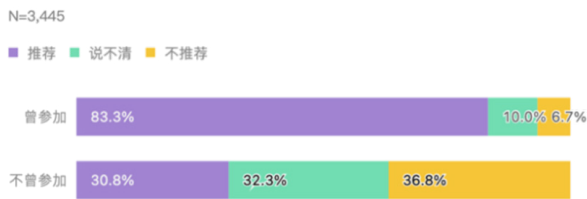


图 51 员工接受相关培训对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响

图 52 员工接受相关培训对员工在企业公开身份的影响

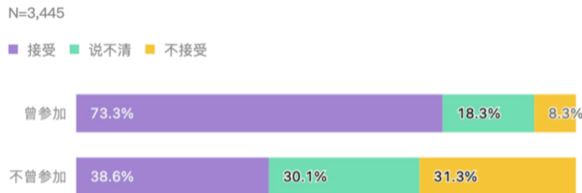


图 53 员工接受相关培训对员工认为同事态度的影响

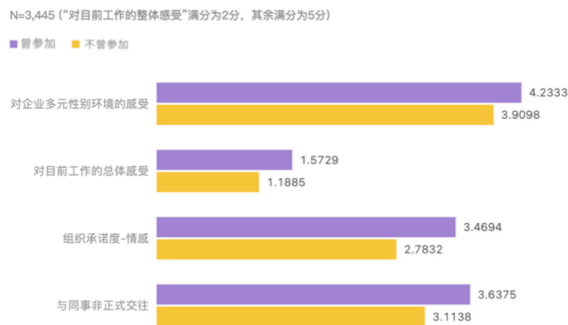


图 54 员工接受相关培训对员工对企业多元性别环境的感受、对目前工作的总体感受、情感维度组织承诺度和与同事非正式交往情况的影响

4. 性 / 别多元友善的请假制度的影响

当企业规定员工可以因为与同性伴侣的家庭事务而请假（如：婚假、产假、陪产假、探亲假、事假、丧假等）时，这些企业的员工在下述方面有显著差异：他们更有可能将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐，更倾向于在职场内公开自己的性 / 别多元身份，认为企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体持更接受的态度，更少经历基于多元性别的歧视，对目前工作的整体感受更好，在情感维度对所在企业的承诺度更高，与同事的非正式交往更多。

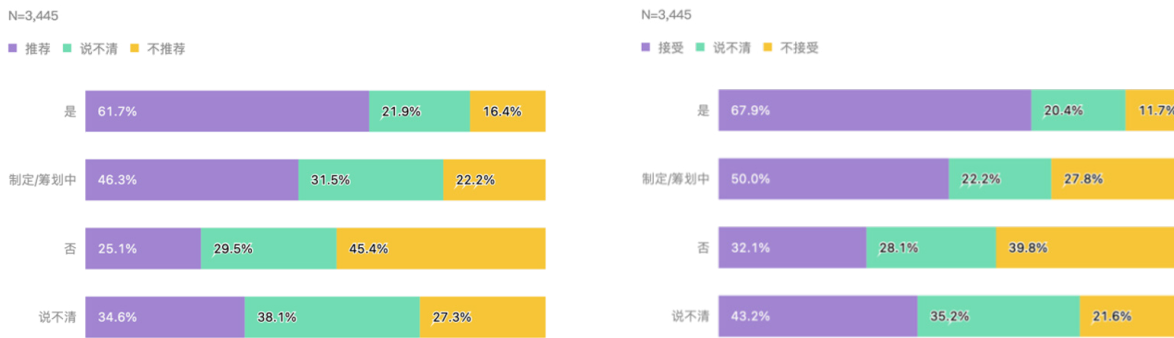


图 55 友善请假制度对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响

图 56 友善请假制度对员工认为同事态度的影响

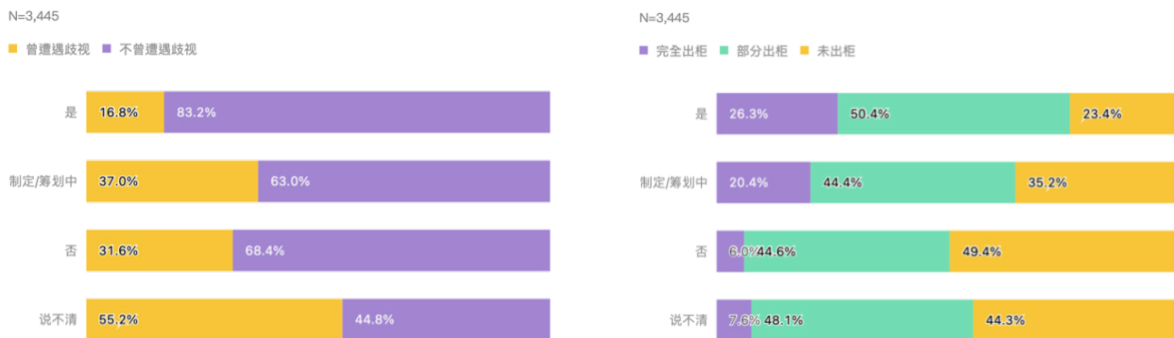


图 57 友善请假制度对员工遭受歧视的影响

图 58 友善请假制度对员工在企业公开身份的影响

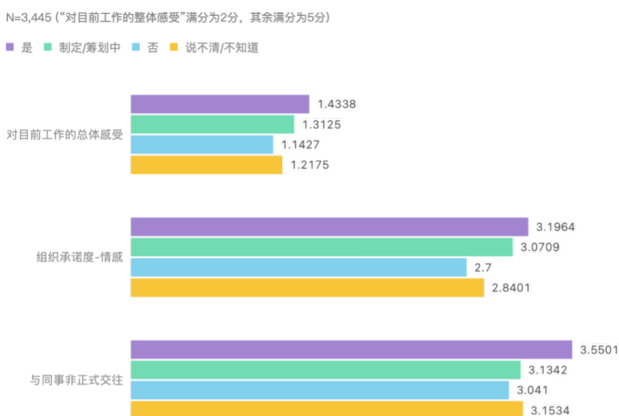


图 59 友善请假制度对员工对目前工作整体感受、情感维度组织承诺度和与同事非正式交往情况的影响

5. 性 / 别多元友善的商业保险的影响

当企业向员工提供商业保险时考虑到性 / 别多元群体的需求，如：将同性伴侣纳入受益对象，将跨性别员工特有的医疗需求纳入医疗保险范围，其员工在下述方面有显著差异：他们更有可能将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐，更倾向于在职场内公开自己的性 / 别多元身份，认为企业高层、直接领导、其他同事对性 / 别多元群体持更接受的态度，对目前工作的整体感受更好，在情感维度上对所在企业的承诺度更高，与同事的非正式交往更多，对企业的性 / 别多元环境的感受更好。

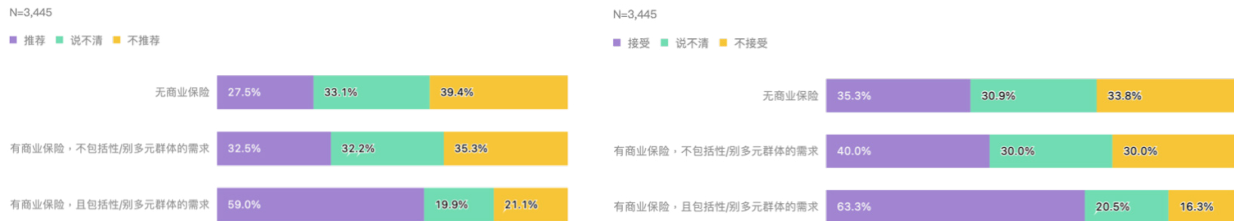


图 60 友善的商业保险对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响

图 61 友善的商业保险对员工认为同事态度的影响

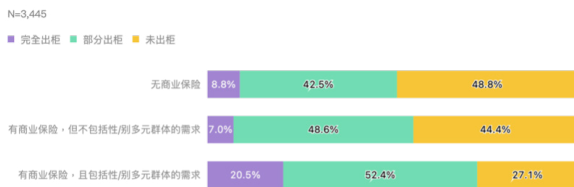


图 62 友善的商业保险对员工在企业公开身份的影响

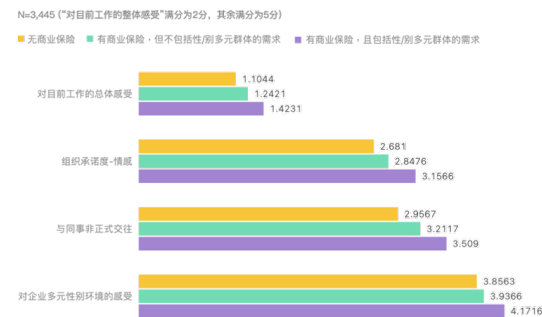


图 63 友善的商业保险对员工对目前工作的整体感受、情感维度组织承诺度、与同事非正式交往情况和对企业性别多元环境的感受的影响

6. 性 / 别多元友善招聘的影响

在招聘层面，当企业在招聘中采取对性 / 别多元群体友善的做法时，这些企业的员工在下述方面表现出显著差异：更有可能将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐，更倾向于在职场内公开自己的性 / 别多元身份，认为企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体持更接受的态度，更少经历基于多元性别的歧视，在情感维度对所在企业的承诺度更高，与同事的非正式交往更多。

最为突出的差异表现在“企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体的态度”这一方面：在友善招聘的企业，员工认为态度为接受的比例（81.4%），是非友善招聘企业员工认为持接受态度的比例（20.4%）的 4 倍。

除此以外，在“与同事的非正式交往”一项中，友善招聘企业的员工的量表平均得分，比非友善招聘企业高 32%；在“情感维度对所在企业的承诺度”一项中，友善招聘企业的员工的量表平均得分，比非友善招聘企业高 28.6%。

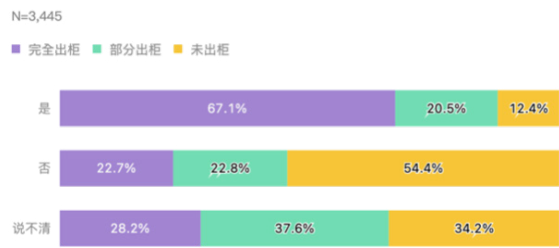
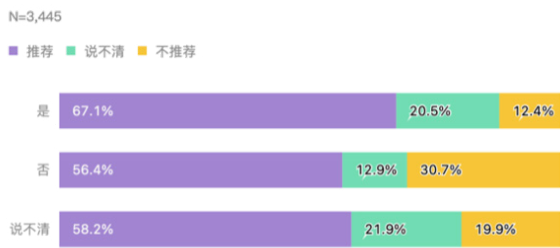


图 64 友善招聘对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响

图 65 友善招聘对员工在企业公开身份的影响

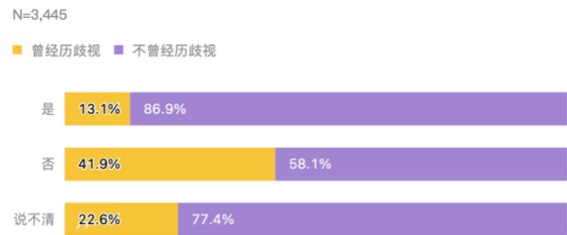
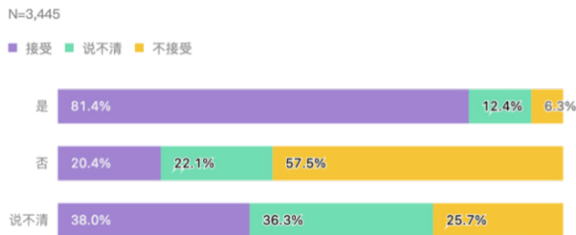


图 66 友善招聘对员工认为同事态度的影响

图 67 友善招聘对员工遭受歧视的影响

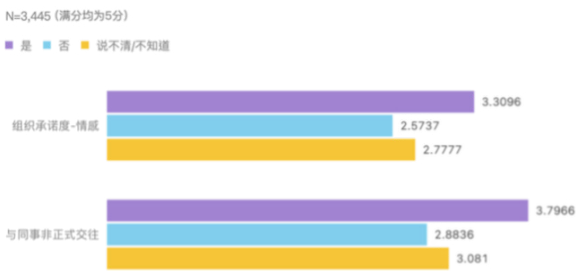


图 68 友善招聘对员工情感维度组织承诺度和与同事非正式交往情况的影响

7. 性 / 别多元友善营销的影响

当企业在营销策略上表现出对性 / 别多元群体的友善态度时，这些企业的员工在下述层面存在显著差异：更有可能将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐，更倾向于在职场内公开自己的性 / 别多元身份，认为企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体持更接受的态度，更少经历基于多元性别的歧视，对目前工作的整体感受更好，在情感维度对所在企业的承诺度更高，与同事的非正式交往更多。

最为突出的差异表现在“是否将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐”这一方面：在友善营销的企业，员工向朋友推荐本公司的比例（63.1%），是非友善营销企业（27.7%）的 2.3 倍。

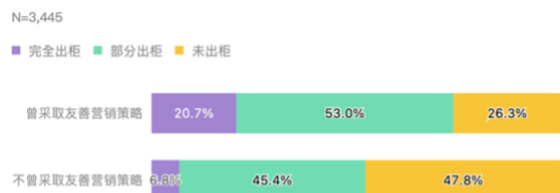
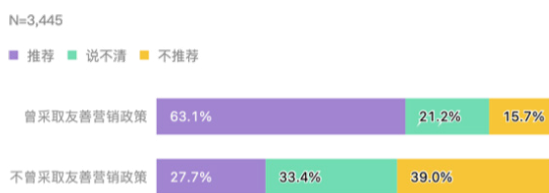


图 69 友善营销政策对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响

图 70 友善营销政策对员工在企业公开身份的影响

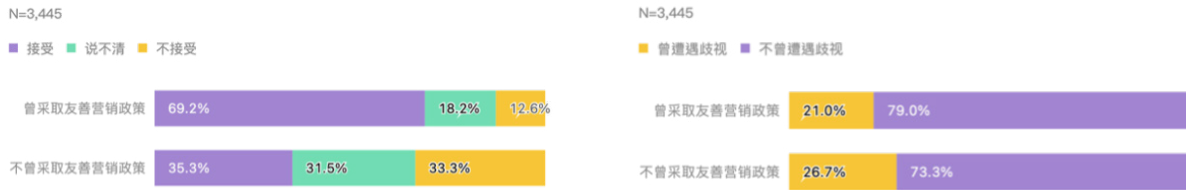


图 71 友善营销政策对员工认为同事态度的影响

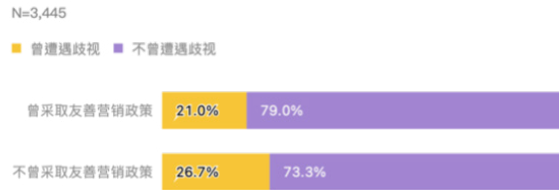


图 72 友善营销政策对员工遭受歧视的影响

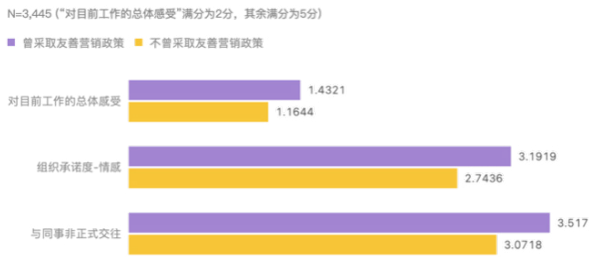


图 73 友善营销政策对员工对目前工作的总体感受、情感维度组织承诺度和与同事非正式交往情况的影响

8. 企业支持性 / 别多元公益的影响

在企业支持性 / 别多元公益层面，曾支持公益的企业的员工在下列层面存在显著差异：更有可能将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐，更倾向于在职场内公开自己的性 / 别多元身份，认为企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体持更接受的态度，更少经历基于多元性别的歧视，对企业多元性别环境的整体感受更好，在情感维度对所在企业的承诺度更高，与同事的非正式交往更多。

支持性 / 别多元公益的企业，其员工向朋友推荐本公司的比例（71.8%），是不曾支持公益企业（29.4%）的 2.4 倍；其员工认为企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体持更接受的态度比例（78.3%），是不曾支持公益企业（37.1%）的 2.1 倍。

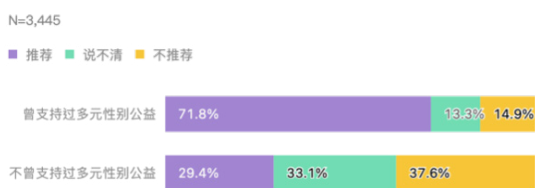


图 74 支持多元性别公益对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响

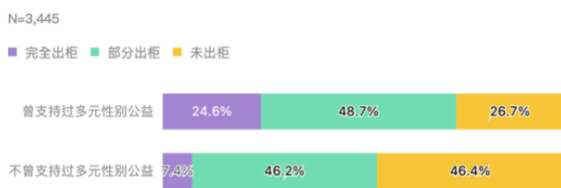


图 75 支持多元性别公益对员工在企业公开身份的影响

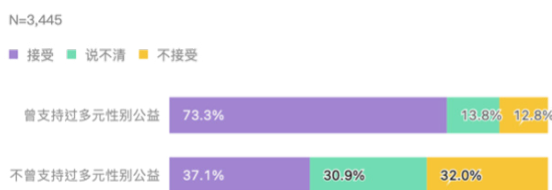


图 76 支持多元性别公益对员工认为同事态度的影响

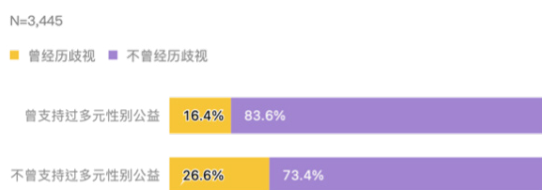


图 77 支持多元性别公益对员工遭受歧视的影响

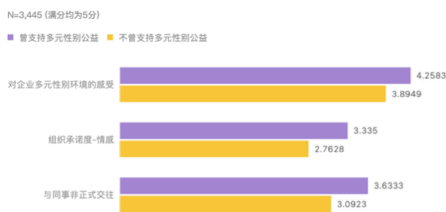


图 78 支持多元性别公益对员工对企业多元性别环境的感受、情感维度组织承诺度和与同事非正式交往情况的影响

9. 管理层支持性 / 别多元的影响

当管理层有过支持性 / 别多元社群的做法时，这些公司的员工在下述方面有显著差异：他们更有可能将所在企业作为性别友善企业向朋友推荐，认为企业高层、直接领导、其他同事对性别多元群体持更接受的态度，更少经历基于多元性别的歧视，在情感维度对所在企业的承诺度更高。当管理层有过支持性 / 别多元社群的做法时，其员工向朋友推荐本公司的比例（73.8%），是管理层不曾有过此类做法的企业员工（28.6%）的 2.6 倍。

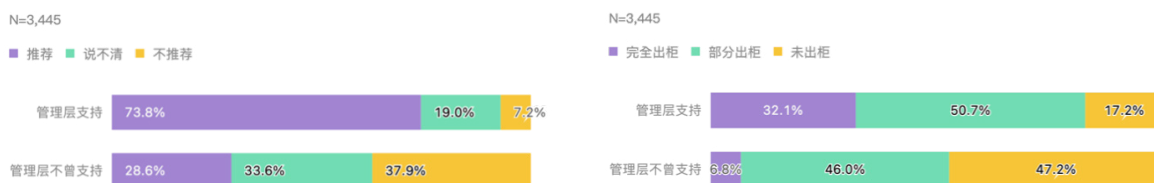


图 79 管理层支持对员工将所在企业作为性 / 别友善企业推荐的影响

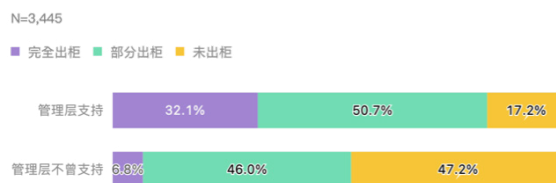


图 80 管理层支持对员工在企业公开身份的影响

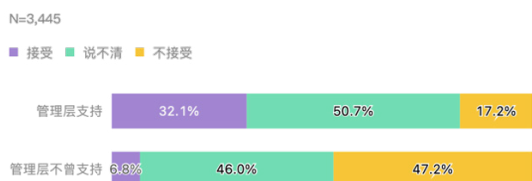


图 81 管理层支持对员工认为同事态度的影响

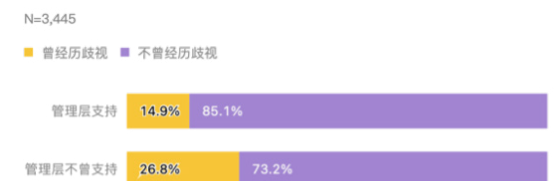


图 82 管理层支持对员工遭受歧视的影响



图 83 管理层支持对员工情感维度组织承诺度的影响

以上结果表明，企业的反歧视 / 机会平等制度建设、性 / 别多元友善的工作用语、性 / 别多元友善的请假制度和商业保险、性 / 别多元友善的招聘、多元培训、性 / 别多元友善的营销、企业支持性 / 别多元公益，及管理者对支持多元性别的做法等友善的政策和举措，均对于性 / 别多元群体的正向职场体验、工作满意度、公司认可度等有显著的积极影响。

10. 小结

表 1 企业性 / 别多元友善制度对员工的影响

	更推荐本公司	更愿意公开身份	同事更接纳	更少遭受歧视	与同事交往多	工作总体感受好	对公司承诺度高
制度建设	✓	✓	✓	✓	✓		✓
工作语言	✓	✓	✓	✓	✓		
一般多元培训	✓	✓	✓	✓	✓		
性别专场培训	✓	✓	✓	✓	✓		
参与性别培训	✓	✓	✓		✓	✓	✓
友善请假制度	✓	✓	✓		✓	✓	✓
友善商业保险	✓	✓	✓		✓	✓	✓
友善招聘	✓	✓	✓	✓	✓		✓
友善营销	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
支持公益	✓	✓	✓	✓	✓		✓
管理层支持	✓	✓	✓	✓			✓

注：对勾表示具有统计学显著差异

若所在企业采取了表 1 中任何一种多元性 / 别友善的制度和实践，员工所报告的企业管理层、直接领导和一般同事对性 / 别多元员工的接纳度都显著更高。这体现了友善的制度和实践不仅能直接保护性 / 别多元员工在福利、就业等方面的平等权利，更能改变公司内包括管理层、直接领导和一般同事等非性 / 别多元员工的观念，减少误解和歧视，提高企业整体环境的友善度。

除此以外，绝大多数多元性 / 别友善的制度和实践，都能促进性 / 别多元员工与其他员工的非正式交往，也为性 / 别多元员工在企业公开自己的性 / 别多元身份创造了支持性的环境。这再次印证了友善的制度和实践能促进企业形成良好的环境，鼓励员工表达自我，并切实支持员工的工作和个人发展。性 / 别多元友善的政策，也间接促进了企业的商誉提升。

表 1 显示，企业采取任何性 / 别多元友善的制度和实践，都会促进性 / 别多元员工向朋友推荐本企业。而且，存在性 / 别友善政策措施的企业，性 / 别多元员工在情感上对公司的组织承诺度更高。这说明相关政策在吸引和保有人才方面，都发挥了积极的作用。

多变量分析的结果表明（表 2），当多种制度措施并存的时候，多元性别友善的工作语言与招聘举措对性 / 别多元员工以及企业具有普遍的积极效果：这两项措施不仅对提升性 / 别多元员工对工作的总体感受以及对企业的承诺度、增进他们与其他员工的非正式交往、降低他们在工作中遭受歧视的可能性有显著效果，而且还有助于促进企业管理层、直接领导和一般同事对性 / 别多元员工的接纳度以及性 / 别多元身份的员工在企业公开自己的身份，性 / 别多元身份的员工也有更大可能将企业推荐给朋友。

在其他制度措施水平相当的情况下，本地管理层对多元性别的支持、多元性别友善的请假制度和营销策略对性 / 别多元员工以及企业在多数维度上也具有显著的积极效果，而制定反歧视的规章制度、设立多元性别友善卫生间、开展一般性的多元培训以及员工接受多元性别培训所起的作用则比较有限，多元性别包容的商业保险、多元性别友善小组、对供应商的多元性别友善要求以及企业支持多元性别公益则没有任何显著效果。上述没有任何显著效果的情况主要集中在企业较少采取的几项举措上，实施这些措施的企业样本量太小可能是其缺乏显著性的原因之一。

表 2 企业性/别多元友善制度对员工的影响 (n=3,445)

	推荐本公司 (odds ratio)	愿意公开身份 (odds ratio)	同事接纳 (odds ratio)	遭受歧视 (odds ratio)	与同事交往 (Coefficient)	工作总体感受 (Coefficient)	组织承诺度 (Coefficient)
制度建设	1.37*	1.37*	0.93	0.83	0.05	0.11**	0.09
友善请假制度	1.69***	1.38*	1.52**	0.85	0.04	0.07**	0.13**
友善商业保险	1.30	1.28	1.18	1.49	0.01	0.00	-0.01
友善卫生间	1.34	1.14	1.42	1.14	0.14	0.14**	0.17*
工作语言	1.11***	1.09**	1.23***	0.89***	0.09***	0.04***	0.06***
一般多元培训	1.68**	1.26	0.82	0.89	0.06	0.06	0.19**
性/别专场培训	0.51	0.57	0.40*	1.18	0.10	-0.03	0.02
友善招聘	2.77***	3.13***	4.69***	0.41***	0.53***	0.22***	0.35***
多元性别友善小组	1.07	0.80	0.84	1.57	-0.08	0.04	0.10
友善供应商	1.03	1.24	1.30	1.40	0.14	0.10	0.02
友善营销	1.95***	1.52**	1.76***	1.18	0.07	0.06	0.15**
支持公益	1.47	0.85	1.11	0.83	-0.11	0.01	0.02
管理层支持	1.78**	1.74**	4.19***	0.82	0.41***	0.15***	0.18**
参与性别培训	3.44**	0.89	1.92	1.13	-1.12	-0.01	0.03

注 1：表内呈现的是多元回归分析结果，控制变量包括：指派性别、年龄、民族、教育程度、工作所在地、户籍所在地、性倾向、是否跨性别、是否性别非常规表达、企业所有制。“推荐本公司”、“愿意公开身份”、“同事接纳”、“遭受歧视”等四个因变量为二分变量，故表内呈现的是似然比（odds ratio）；“与同事交往”、“工作总体感受”、“组织承诺度”等三个因变量为连续变量，故表内呈现的是回归系数（coefficient）。

注 2：统计显著性水平：*** $p < 0.001$ ，** $p < 0.01$ ，* $p < 0.05$

(三) 对企业性 / 别多元友善制度的展望

1. 员工的评价与期望

本研究设计了0-4分的“员工对企业在多元性 / 别倡导方面的满意度”量表。回收的3,445份问卷中，平均分仅为1.22 (± 1.01) 分。75%的受访员工对企业的满意度在2分以下，超过90%的受访员工对企业的满意度不及格（评分小于满分的60%，即2.4分）。

具体而言，绝大多数员工对所在企业在制度上的多元性 / 别友善度“不太满意”或“很不满意”。对所在企业某一方面的性 / 别多元友善举措“非常”或“比较”满意的员工，除“性 / 别多元友善的企业文化”外均小于10%。

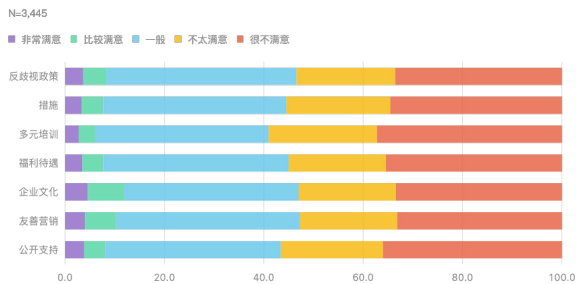


图 84 员工对所在企业在多元性 / 别倡导方面的满意度

与员工对于企业性 / 别多元举措极低的满意度相对应的，是性 / 别多元员工所报告的，如果企业落实相关举措将对员工工作生活带来的积极影响。如果企业在多元性别倡导上更积极，91%的员工报告了1项或以上的潜在积极影响。

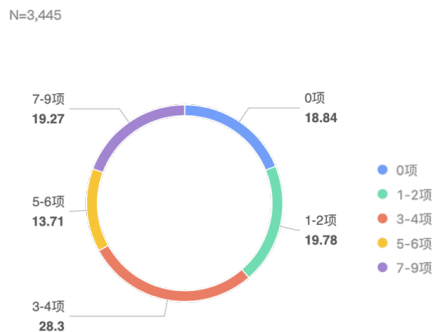


图 85 企业落实相关举措将对员工工作生活带来的积极影响组合数

其中，超过半数性 / 别多元员工报告将在工作环境更加放松、更加投入，对企业有更强的归属感。四成左右员工会更愿意与同事分享工作中的思考和想法，加强与同事各种形式的联系，大胆分享与众不同的想法，及更愿意留在所在企业工作。



图 86 企业落实相关举措将对员工工作生活带来的积极影响

2. 企业的计划与顾虑

然而，从企业问卷的填答情况分析，大多数企业对于性 / 别多元友善政策和制度的积极作用的认知不强，意愿也不高。仅有 5 家企业明确表示愿意在未来一年内在中国大陆地区建立或扩展性 / 别多元友善的政策和制度，约占总企业数的 4.1%。这些企业主要出于提升企业形象 (n=5)、提高企业在社会责任指标上的表现 (n=4) 等原因的考量。

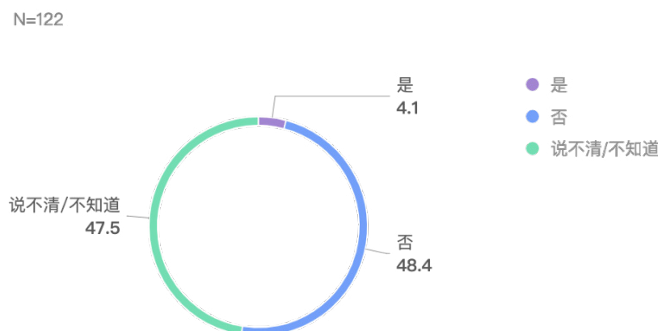


图 87 在未来一年内，企业是否有意愿在中国大陆地区建立或扩展性 / 别多元友善的政策和制度？

在明确表示不愿建立或扩展相关政策和制度的 59 家企业中，最主要的原因是担心议题敏感或有风险 (n=28)、担心引起社会大众反感 (n=28) 和担心造成企业负面形象 (n=28)。值得注意的是，这三个原因都指向企业的外部，而非企业内部。

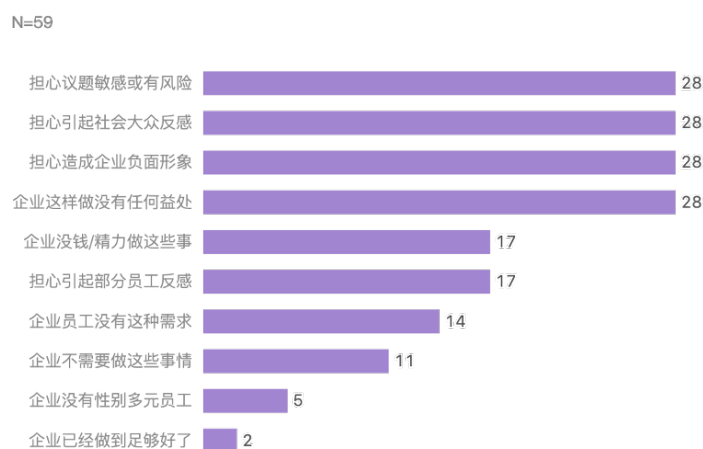


图 88 企业一年内不愿建立或扩展性 / 别多元友善制度或政策原因

3. 小结

从上面的结果可以看到，绝大多数性 / 别多元身份的员工对所在企业的性 / 别多元友善政策措施的低评价与仅有少量企业近期有建立或扩展相关政策措施的计划之间有较大差距。无论是否在近期有相关计划，根据企业报告的影响因素，似乎企业相对更为看重外部的激励或阻碍因素，而没有把自己员工的需求放到优先考虑的位置上。而且，不少企业未能意识到性 / 别多元友善的政策措施对企业和员工的正面影响，而根据性 / 别多元身份的员工的自我报告，更为友善的企业环境会让他们在工作中有更好的状态，会更积极与同事沟通交流，也能更好地发挥他们的潜力。



4

建议

依照我国宪法“中华人民共和国公民在法律面前一律平等”的条款，以及《中华人民共和国劳动法》第三条和第五条，建议中国政府继续在人权保护方面发挥引领和主导作用，推动全社会关注企业多元议题，创造更为多元与融合的职场环境，让每个人都能够充分发挥潜力，创造更多经济价值，从而奉献社会，参与推动中国社会的可持续发展。

针对目前现状，我们有以下建议：

（一）政府应加强对性多元群体就业权的法律保护

1. 建议加快反就业歧视相关法律法规的立法进程

建议立法部门将反就业歧视法律纳入立法工作计划，尽快通过一部反就业歧视法律，保障所有公民平等地享有就业权，明确反对就业中广泛存在的基于性别、性倾向、性别认同、性别表达、残障以及其他差异的歧视行为，并对就业歧视行为进行有效监督和惩处。

2. 建议立法和司法机关针对“性别”进行扩展化解释

我国应该与国际通行的多元化立法接轨，对现行已有的包含禁止就业歧视规定的法律法规中的性别做多元化扩展解释，应将性别认同、性倾向和性别表达包含在内。

3. 建议司法机关完善反就业歧视法裁判实践

司法机关需要进一步积极受理性 / 别多元相关歧视案件，明确将“就业歧视纠纷”作为独立案由，利用立案登记制改革的时机，积极受理性 / 别多元群体就业歧视案件。

（二）企业应建立性 / 别多元友善的内部政策，并推动性 / 别多元友善的实践

1. **反歧视政策：**企业应建立内部制度，明确反对基于性别认同、性别表达和性倾向的歧视，从招聘到离职，保障性 / 别多元人士不受到区别对待。

2. **福利：**企业应建立性 / 别多元友善的福利政策，包括包含同性伴侣的平等企业伴侣福利、跨性别相关的健康福利等。

3. **基础设施：**企业应在基础设施建设方面保障性 / 别多元友善，例如设置无性别或第三性别卫生间。

4. **多元培训：**企业应在各环节的职场培训中纳入有性 / 别多元视角的多元化培训。

5. **职场评估：**企业应针对高层和其他员工的职场评估和信息统计中，包括性 / 别多元友善的维度。

6. **产品与销售：**企业应开展性 / 别多元友善的营销策略，并支持和采用对 LGBT 友好的供应商。

7. **企业文化：**企业应建立多元共融的企业文化，并通过建立性 / 别多元友善网络或小组等方式推动职场环境更加多元。

8. **公益参与：**企业应支持性 / 别多元公益组织，并邀请性 / 别多元公益组织参与到企业建设性 / 别多元友善政策和实践的推动工作中。

（三）职场人士应积极参与推动职场多元与共融

企业管理者

1. **公开支持：**企业应管理者公开表态支持性 / 别多元和其他多元共融议题。

2. **战略布局：**企业应管理者站在战略的高度布局性 / 别多元友善工作，并积极支持企业性 / 别多元政策和实践的推动。

员工

1. **发起网络：**建议员工在企业内部发起非正式的性 / 别多元人群网络，为性 / 别多元员工和盟友提供内部支持网络。
2. **友善设计：**建议员工将公司的核心业务目标与发展企业多元共融的目标协同一致，在产品和服务上加入性 / 别多元社群友好的视角。
3. **参与公益：**建议员工积极参与性 / 别多元公益活动，支持性 / 别多元公益机构的发展，与性 / 别多元公益机构协同推动企业多元与共融事业的发展。
4. **尊重他人：**建议员工在职场和日常生活当中，秉承非歧视的原则，不因任何人的性别、性别认同、性别表达、性倾向、身体状况等差异而歧视他人。

(四) 多元共融机构应在推动职场多元与共融时注重多元性别视角和交织性

1. **多元性别视角：**多元共融机构应在开展多元共融工作时保障多元性别视角，将性 / 别多元人群的权益考虑其中。
2. **交织性：**多元共融机构应加强跨议题之间的合作，在推动多元共融工作时保障交织性，如性别认同、种族、年龄、残障、性取向、性别表达等议题之间的交织。

综上，我国政府和社会各界，应该积极面对和回应性 / 别多元群体的就业需求与发展需求，从而消除社会大众对性 / 别多元群体的错误认识，改善性 / 别多元群体的就业环境，保障我国公民不论其性别认同、性别表达和性倾向，都能够享有平等就业权，能够为建设社会主义事业添砖加瓦，共建美好中国。

全国企业性 / 别多元友善度调查

项目发起：辛颖，任娜瑛，申强

项目负责人：任娜瑛，Ivan Zhang

学术顾问：吴利娟

问卷设计：任娜瑛，辛颖，申强，Ivan Zhang，惠茹，向阳

数据和制图：吴利娟，Ivan Zhang，韩旭，翁惠玲，徐嘉翼，向阳，张子欣

报告撰写：吴利娟，Ivan Zhang，徐嘉翼，任娜瑛，辛颖

排版：丁宝祺

设计：胡骄娜