

政 策 简 报

性 少 数 群 体 在 中 国 的 职 场 经 历

2018.11



北京同志中心
BEIJING LGBT CENTER



Empowered lives.
Resilient nations.

关于本政策简报

本政策简报提供了关于中国LGBTI(女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人)等性少数人士在工作场所的经历的一系列经验证据。

这份简报使用了迄今为止在中国进行的最大规模的LGBTI人群调查——《中国性少数群体生存状况 - 基于性倾向, 性别认同和性别表达的社会态度调查报告》所产出的定量数据。该调查的成果报告描述了LGBTI受调查者在工作场所被负面对待的程度、这种负面对待所导致的后果, 并评估了相关培训和政策的有效性。

本政策简报的作者是香港中文大学助理教授、性别研究项目研究生部负责人、性研究项目创始负责人及香港中文大学性别研究中心副主任孙耀东博士。

联合国开发计划署通过“亚洲同志”项目提供了对这份政策简报的支持。“亚洲同志”是一项区域性计划, 旨在解决基于性取向、性别认同或间性特质的不平等、暴力和歧视, 并促进健康和社会服务的普遍获得。该项目得到联合国开发计划署、瑞典驻曼谷大使馆、美国国际开发署、澳大利亚外交和贸易部、欧洲事务和平等部(马耳他)和相信爱基金(香港)的支持。

如需了解更多信息可访问:<http://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/programmesandinitiatives/beinglgbt-in-asia.html>

研究问题： 性少数群体的职场经历

此前有研究表明，在多数现代社会中，性取向、性别认同和间性人身份仍然承载着一系列污名，这些社会在象征意义层面、社会层面和法律层面将女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人（LGBTI，性少数群体）定义为不同于并且劣于异性恋、顺性别和非间性人（的一类人）。这种社会和法律约定剥夺了性少数群体在社会中许多方面的基本权利。性少数群体的就业状况一直是此类争论的一个主要焦点。一方面原因是就业被视作为成人生活的一个基本方面，另一方面是因为商业机构越来越关注非包容性 workplaces 对于经营业绩可能产生的影响。

许多关于工作场所中针对性取向和性别认同的歧视的研究文献都来自美国。Badgett在美国的开创性研究（1995年）通过一般性社会调查发现了证据，证明在经历、教育水平、职业、婚姻状况和居住地区都相同的条件下，男同性恋和双性恋男性工人收入比异性恋男性工人低11%至27%。Badgett同时还发现女同性恋和双性恋女性工人的收入也低于异性恋女性工人。

此后，研究人员审视职场对于性取向和性别认同歧视程度的方式有所扩展。研究方法（参见Badgett、Lau、Sears和Ho 2007年的评论）包括对LGBT个体所反映的职场经历的调查、同性恋/双性恋人群与异性恋之间的薪资水平比较、向行政部门提交的歧视投诉的分析以及测试研究与对照实验（Tilcsik 2011）。

根据Pizer、Mallory、Sears和Hunter（2012）对此类研究所做的最新评论，来自美国的研究一致表明，性少数群体在职场受到歧视。从一些全国代表性的调查以及对女同性恋和男同性恋的小规模调查来看，美国大约40%的女同性恋和男同性恋曾在职场遭受歧视。跨性别者在职场遭受歧视的可能性则更大。约20-57%的跨性别者曾在职场遭受过歧视。

据记载, 这种被歧视的经历或预期会带来有害的后果 (Pizer、Mallory、Sears和 Hunter 2012)。现已发现, 与非LGBT员工相比, LGBT (女同性恋、男同性恋、双性恋和跨性别者) 群体的薪酬水平较低, 就业机会也更少。还有人提出, LGBT群体因为担忧, 认为有必要隐藏身份, 从而在工作场所保护自己。这种担忧与数据所示相符, 即在职场出柜的LGBT人群比那些隐藏身份的人更容易遭受歧视。而结果发现, 这种工作中的担忧导致LGBT员工的精神和身体健康状况较差。例如, 有报道显示, 相较于对歧视忧虑较小的人而言, 对歧视更为担忧的LGBT员工更易出现与身体压力相关的症状。

这些后果反过来又对工作单位和雇主产生了负面影响。例如, 现已发现当LGBT工作者觉得工作环境对LGBT群体不友好, 或者在工作单位遭受了或预期会遭受歧视时, 他们的工作满意度更低, 且更有可能计划提前离职 (Badgett、Lau、Sears 和Ho 2007)。

然而, 世界其它地区关于性取向和性别认同歧视的研究尚在发展过程中。相关研究已在加拿大 (Waite和Denier,2016)、英国 (Drydakis, 2015)、法国 (Laurent和Mihoubi, 2012) 和德国 (Humpert, 2012) 开展, 但在其它非欧美文化和地区中, 关于性取向和性别认同的研究仍然十分有限。Ozturk关于土耳其性取向歧视的研究 (2011)、Drydakis关于塞浦路斯劳动力市场中性取向歧视的研究 (2014) 以及Lau关于香港工作场所中性取向歧视的研究 (2008) 都是一些罕见的例外。

在2013年的中国LGBT社群对话大会中, “职场歧视” 被作为一个关键议题提出。这一点也被记录在《“亚洲同志” 项目: 中国国别报告》(UNDP, USAID, 2014) 中。

研究概况

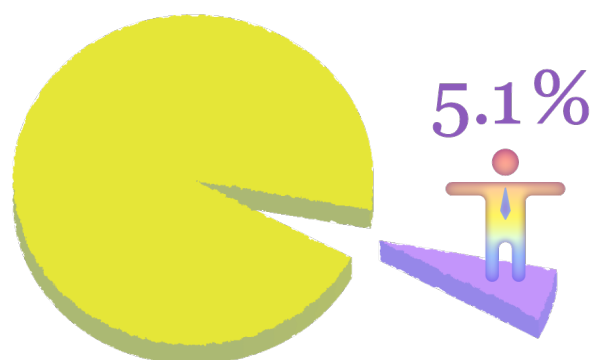
共有18,088名来自中国大陆的女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人参加了本研究。其中约三分之二(67.6%)的参与者出生时指派性别为男性,30.6%出生时指派性别为女性,1.8%是间性人。就性别认同和性别表达而言,91.7%的参与者是顺性别,6.9%认为自己是跨性别者。就性取向而言,超过一半(58.8%)的参与者是男同性恋,13.7%是女同性恋,16.5%是双性恋。该调查的参与者涵盖了中国大陆所有主要省份。

在本政策简报中,来自海外、香港、澳门和台湾的参与者并未纳入分析之中。此外,非工作人群、异性恋、顺性别和非间性人参与者以及低于18岁的参与者也未纳入分析之中。本研究分析样本N=10066。

研究发现

职场出柜

1. 只有5.1%的性少数群体在职场公开了自己的性取向、性别认同和间性人身份。



2. 在国际组织、民间机构、有性少数意识培训和保护政策的工作单位工作的性少数群体在职场公开自己的性取向、性别认同和间性人身份的可能性更大。

国际/地方 (国际>地方)

		职场出柜			总计	
		完全不公开	部分公开	完全公开		
地方	否	数量	601	224	59	884
		% 占比	68.0%	25.3%	6.7%	100.0%
	是	数量	7016	1712	454	9182
		% 占比	76.4%	18.6%	4.9%	100.0%
总计	数量	7617	1936	513	10066	
	% 占比	75.7%	19.2%	5.1%	100.0%	

公立/私营(私营>公立)

			完全不公开	职场出柜 部分公开	完全公开	总计
公立	否	数量	5307	1486	480	7273
		% 占比	73.0%	20.4%	6.6%	100.0%
公立	是	数量	2310	450	33	2793
		% 占比	82.7%	16.1%	1.2%	100.0%
总计		数量	7617	1936	513	10066
		% 占比	75.7%	19.2%	5.1%	100.0%

培训(有培训>没有培训)

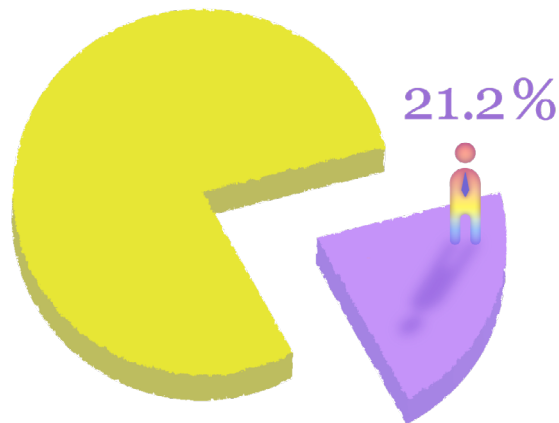
			完全不公开	职场出柜 部分公开	完全公开	总计
培训	没有	数量	6551	1608	349	8508
		% 占比	77.0%	18.9%	4.1%	100.0%
	有	数量	207	120	94	421
		% 占比	49.2%	28.5%	22.3%	100.0%
	不确定	数量	859	208	70	1137
		% 占比	75.5%	18.3%	6.2%	100.0%
总计		数量	7617	1936	513	10066
		% 占比	75.7%	19.2%	5.1%	100.0%

政策(有保护政策>没有保护政策)

			完全不公开	职场出柜 部分公开	完全公开	总计
政策	没有	数量	5493	1312	246	7051
		% 占比	77.9%	18.6%	3.5%	100.0%
	有	数量	446	214	173	833
		% 占比	53.5%	25.7%	20.8%	100.0%
	不确定	数量	1678	410	94	2182
		% 占比	76.9%	18.8%	4.3%	100.0%
总计		数量	7617	1936	513	10066
		% 占比	75.7%	19.2%	5.1%	100.0%

职场中的不友善对待

3. 1/5的性少数群体反映在职场遭受过不友善对待。



调查中21.2%的性少数受访者反映曾在职场遭受过不友善对待。

中国性少数受访者在职场经历的3种最常见的不友善对待的形式：

- 被上级/同事/客户/顾客提醒他们注意自己的外表或说话或行为方式 (8.7%)
- 受到上级/同事/客户/顾客的口头攻击, 包括讥讽、嘲笑、辱骂、嘲弄、谩骂、侮辱等 (6.5%)
- 上级/同事/客户/顾客要求他们改变着装、说话或行为方式 (3.6%)



一些性少数群体还反映在职场遭受过更极端形式的经历：

- 性骚扰 (2.1%, N=209)
- 身体暴力(0.4%, N=40)
- 被解雇(8.0%, N=802)
- 拒绝雇用(14.3%, N=1441)



4. 性少数群体中一些子群体在职场更容易受到不友善对待。

跨性别者、间性人、生活在农村地区、受教育程度低、收入水平较低、在公立机构工作、工作岗位级别较低的性少数者以及性别酷儿反映在职场遭受过不友善对待的可能性明显更大。

尽管统计结果上并不明显,但那些在非地方组织机构工作的性少数群体反映在职场遭受过不友善对待的可能性较低。

矛盾的是,那些在职场对自己性少数身份更公开的人反映遭受不友善对待的可能性却较低,这意味着性少数群体很可能在出柜之前就评估过其工作单位对性少数群体态度是否友好。



职场不友善对待的后果

5. 在职场遭受过不友善对待的性少数群体更有可能反映他们曾经经历过与自身性取向、性别认同和性别表达相关的心理困扰。

职场不友善对待与心理压力交叉表

		心理压力		总计	
		无	有		
职场不友善对待	无	数量	2567	5361	7928
		% 占比	32.4%	67.6%	100.0%
	有	数量	454	1684	2138
		% 占比	21.2%	78.8%	100.0%
总计	数量	3021	7045	10066	
	% 占比	30.0%	70.0%	100.0%	

培训与政策

6. 缺乏性少数意识培训与保护政策。

只有4.2%的性少数受访者表示,他们目前的工作单位提供了关于性少数问题意识培训,只有8.3%的受访者表示,他们目前的工作单位明确指出性少数员工应该受到平等对待。

培训

		频次	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	否	8508	84.5	84.5	84.5
	是	421	4.2	4.2	88.7
	不确定	1137	11.3	11.3	100.0
	总计	10066	100.0	100.0	

政策

		频次	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	否	7051	70.0	70.0	70.0
	是	833	8.3	8.3	78.3
	不确定	2182	21.7	21.7	100.0
	总计	10066	100.0	100.0	

7. 国际组织和私营机构具备性少数意识培训和保护政策的可能性更大。

相较于在地方组织和公立机构工作的性少数群体而言,在国际组织和私营机构工作的性少数群体中有更多的员工表示,他们目前的工作单位提供关于性少数问题意识的培训,以及他们目前的单位明确指出性少数员工应受到平等对待。

			培训			总计
			无	有	不确定	
地方	否	数量	695	90	99	884
		% 占比	78.6%	10.2%	11.2%	100.0%
	是	数量	7813	331	1038	9182
		% 占比	85.1%	3.6%	11.3%	100.0%
总计	数量	8508	421	1137	10066	
	% 占比	84.5%	4.2%	11.3%	100.0%	

			培训			总计
			无	有	不确定	
公立	否	数量	6043	326	904	7273
		% 占比	83.1%	4.5%	12.4%	100.0%
	是	数量	2465	95	233	2793
		% 占比	88.3%	3.4%	8.3%	100.0%
总计	数量	8508	421	1137	10066	
	% 占比	84.5%	4.2%	11.3%	100.0%	

			政策			总计
			无	有	不确定	
公立	否	数量	4916	701	1656	7273
		% 占比	67.6%	9.6%	22.8%	100.0%
	是	数量	2135	132	526	2793
		% 占比	76.4%	4.7%	18.8%	100.0%
总计		数量	7051	833	2182	10066
		% 占比	70.0%	8.3%	21.7%	100.0%

			政策			总计
			无	有	不确定	
地方	否	数量	492	194	198	884
		% 占比	55.7%	21.9%	22.4%	100.0%
	是	数量	6559	639	1984	9182
		% 占比	71.4%	7.0%	21.6%	100.0%
总计		数量	7051	833	2182	10066
		% 占比	70.0%	8.3%	21.7%	100.0%

8. 组织培训与性少数群体较少反映不友善对待经历并无统计相关性,但是,相关政策的制定与性少数群体较少反映不友善对待经历有关。

组织关于性少数问题意识培训与性少数群体较少反映不友善对待经历并无统计相关性。但是,制定相关政策明确指出性少数员工应得到平等对待与性少数群体较少反映不友善对待经历有关。

			职场不友善对待		统计
			无	有	
培训	没有	数量	6682	1826	8508
		% 占比	78.5%	21.5%	100.0%
	有	数量	326	95	421
		% 占比	77.4%	22.6%	100.0%
	不确定	数量	920	217	1137
		% 占比	80.9%	19.1%	100.0%
总计	数量	7928	2138	10066	
	% 占比	78.8%	21.2%	100.0%	

			职场不友善对待		统计
			无	有	
政策	没有	数量	5437	1614	7051
		% 占比	77.1%	22.9%	100.0%
	有	数量	688	145	833
		% 占比	82.6%	17.4%	100.0%
	不确定	数量	1803	379	2182
		% 占比	82.6%	17.4%	100.0%
总计	数量	7928	2138	10066	
	% 占比	78.8%	21.2%	100.0%	

政策* 职场不友善对待 * 培训交叉表

培训			职场不友善对待		统计	
			无	有		
无	没有	数量	5185	1524	6709	
		% 占比	77.3%	22.7%	100.0%	
	政策	有	数量	412	81	493
			% 占比	83.6%	16.4%	100.0%
	不确定		数量	1085	221	1306
			% 占比	83.1%	16.9%	100.0%
总计		数量	6682	1826	8508	
		% 占比	78.5%	21.5%	100.0%	
有	没有	数量	75	33	108	
		% 占比	69.4%	30.6%	100.0%	
	政策	有	数量	201	47	248
			% 占比	81.0%	19.0%	100.0%
	不确定		数量	50	15	65
			% 占比	76.9%	23.1%	100.0%
总计		数量	326	95	421	
		% 占比	77.4%	22.6%	100.0%	
不确定	没有	数量	177	57	234	
		% 占比	75.6%	24.4%	100.0%	
	政策	有	数量	75	17	92
			% 占比	81.5%	18.5%	100.0%
	不确定		数量	668	143	811
			% 占比	82.4%	17.6%	100.0%
总计		数量	920	217	1137	
		% 占比	80.9%	19.1%	100.0%	
总计	没有	数量	5437	1614	7051	
		% 占比	77.1%	22.9%	100.0%	
	政策	有	数量	688	145	833
			% 占比	82.6%	17.4%	100.0%
	不确定		数量	1803	379	2182
			% 占比	82.6%	17.4%	100.0%
总计		数量	7928	2138	10066	
		% 占比	78.8%	21.2%	100.0%	

对政策和实践的启示

只有5.1%的性少数受访者在职场公开了他们的性取向、性别认同和间性人身份。这表明在中国接受调查的许多性少数人士在职场仍然感受到巨大的压力,因此无法坦诚表明自己的身份。这为性少数群体和同事之间建立真正的关系构成了阻碍,并且使得性少数群体不得不花费精力以隐藏自己的身份,例如编织关于个人生活的谎言。

与其他地区类似,中国的性少数群体在亚洲的工作场所中常常面临着敌意,充斥着骚扰、欺凌和歧视。超过五分之一的性少数受访者反映,由于自身的性取向、性别认同、性别表达和性特征,他们在职场遭受了不友善对待。跨性别者、间性人、生活在农村地区、受教育程度低、收入水平较低、在公立机构工作、工作岗位级别较低的性少数者以及性别酷儿反映在职场遭受过不友善对待的可能性明显更大。在职场遭受过不友善对待的性少数群体更有可能反映他们曾经经历过与自身性取向、性别认同和性别表达相关的心理困扰。

目前尚未有法律保护性少数群体在职场免受歧视。政府应当牵头通过国家法律与政策为所有员工提供法律保护,使其避免因性取向、性别认同、性别表达和/或性特征而受歧视。可以对劳动法进行修订,明确将保护员工免受因性取向、性别认同和间性人身份而导致的歧视纳入其中,或者引入全面的立法,禁止在教育 and 就业在内的各个生活领域中基于性取向、性别认同和间性人身份的歧视。

除法律外,还需要在机构层面实施政策和组织培训。本研究发现,仅仅进行培训与性少数群体减少反映不友善对待经历并无统计相关性,但是制定相关政策与性少数群体减少反映不友善对待经历相关。因此,各组织机构需要就LGBT员工非歧视和平等待遇制定并实施正式的政策和争端解决机制。要确保这些政策和机制的合理实施还需要进行培训和提高意识。

但是,中国现在缺少这样的政策和培训。只有4.2%的性少数受访者表示,他们目前的工作单位提供关于性少数问题意识培训,只有8.3%的受访者表示,他们目前的工作单位明确指出性少数员工应得到平等对待。

除了法律与政策的改变,政府还应该带头进行宣传教育,提高公众对性少数群体平等和非歧视权利的认识。政府应与性少数群体、私营部门、雇主和工人组织、媒体以及其他利益相关方进行对话,促进持续合作,从而推动并确保性少数群体的劳动权益得到保护。

私营部门应加紧采取措施,预防并消除在工作场所基于性取向、性别认同和间性人身份的歧视。私营部门应认识到,包容性少数群体不仅是做好事,而且对自身的商业运营也有益。

私营部门应该制定并实施明确的行为准则和正式的反歧视与包容性政策,包括关于招聘、晋升和评估标准、薪资、解雇和可行的争端解决机制的透明流程与做法。应在工作单位各级员工中开展培训,提高人们的非歧视意识。尤其重要的是,领导和管理者应带头促进工作场所的平等与多样性。

私营部门应在企业和行业间提倡并分享良好实践,应积极参与并为公民社会提供支持,以促进积极的社会变革。

参考文献

- Badgett, M. L. (1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(4), 726-739.
- Badgett, M. V., Lau, H., Sears, B., & Ho, D. (2007). *Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination*. The Williams Institute.
- Drydakis, N. (2014). Sexual orientation discrimination in the Cypriot labour market. Distastes or uncertainty?. *International Journal of Manpower*, 35(5), 720-744.
- Drydakis, N. (2015). Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*, 68(11), 1769-1796.
- Humpert, S. (2012). Somewhere over the rainbow: Sexual orientation discrimination in Germany (. 245). University of Lüneburg Working Paper Series in Economics.
- Lau, H. (2008). Sexual Orientation & (and) Gender Identity: American Law in Light of East Asian Developments. *Harvard Journal of Law and Gender*, 31, 67-100.
- Laurent, T., & Mihoubi, F. (2012). Sexual orientation and wage discrimination in France: The hidden side of the rainbow. *Journal of Labor Research*, 33(4), 487-527.
- Ozturk, M. B. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099-1118.
- Pizer, J. C., Mallory, C., Sears, B., & Hunter, N. D. (2012). Evidence of persistent and pervasive workplace discrimination against LGBT People: The need for federal legislation prohibiting discrimination and providing for equal employment benefits. *Loyola of Los Angeles Law Review*, 45, 715-799.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626.
- Waite, S., & Denier, N. (2016). Self - Employment among Same - Sex and Opposite - Sex Couples in Canada. *Canadian Review of Sociology*, 53(2), 143-175.
- UNDP, Peking University and Being LGBT Center (2016). *Being LGBTI in China: A National Survey on Social Attitudes towards Sexual Orientation, Gender Identity and Gender Expression*. UNDP China.
- UNDP, USAID (2014). *Being LGBT in Asia: China Country Report*. UNDP China



北京同志中心
BEIJING LGBT CENTER

北京同志中心
中国, 北京市朝阳区
西坝河南路新天地大厦B座2606室
网站: <http://www.bjlgbtcenter.org.cn>
Facebook: 北京同志中心
新浪微博: @北京同志中心

北京同志中心是一家在北京地区开展心理咨询、法律咨询、跨性别热线、社工服务及其他相关社区服务，并在全国开展同志去病理化倡导、跨性别反歧视倡导、青年领导力培训和多元性别教育的公益机构。北京同志中心通过创造多元、包容的社会环境，使得同志社群享受平等权益并获得健康、自主，有尊严的生活。