



## 中国性少数群体 (LGBT) 的职场体验报告

➔ 关注中国职场性少数群体 (LGBT)的科学研究报告



职场的彩虹

此报告由职场的彩虹 – 关注中国 LGBT 群体职场体验研究小组 撰写和编辑  
编辑：黄帮主 (Chris Zhang) – 约克大学人力资源管理专业博士生

狐狸

张心

2020 年 6 月



此报告着重分析中国性少数群体 (LGBT) 的职场体验。通过此报告，我们希望可以真实全面的反映中国性少数群体在当下的职场状态，特别是因为性少数身份而遭遇到歧视的特殊现象。同时，我们也希望能为在中国的企业决策方，提供一个详细的参考性报告，能让他们更多的关注性少数群体，并能提供公司层面的政策来减少或者杜绝职场对性少数群体歧视的现象，创建一个和谐的工作氛围。

在中国，大约有几千万的性少数群体，大概占整个就业人数的 12%。在中国的机构应该尽全力拥抱这些性少数群体，这样可以避免他们成为歧视的对象。

**LGBT 是以下的简称**

L = 女同性恋

G = 男同性恋

B = 双性恋

T = 跨性别者





为什么我们需要关注  
中国 LGBT 的职场体验

## ① 关注中国 LGBT 员工职场的体验重要吗？

“是的”！在工作场合，员工不仅仅讨论工作，他们也会讨论私生活，这包括了性取向。不仅如此，很多 LGBT 员工视工作场合和其他的场合不同（家庭、朋友圈）。因为他们的性少数的身份，他们会选择隐藏/公开自己的性取向。

“职场是中国 LGBT 人群最后一个可以自由，舒服，公开生活的地方。”

联合国发展项目报告

## ② 中国 LGBT 员工在职场受到了不公正对待吗？

“是的！”根据 2014 年联合国开发计划署“亚洲同志”项目中的中国特别报告指出“基于性倾向与性认别的职场歧视比比皆是”。因此，在中国只有 5%的人选择公开自己的性取向以避免性取向而带来的种种职场歧视。虽然选择公开性取向的人很少，但是根据另一份报告指出有 20%的 LGBT 员工在职场经历了霸凌，性骚扰和歧视。并且有 9%的受访者表示在职场中“有时候”或“经常”因为性少数身份而被解雇。只有 11.3%的受访者表示他们的职场是“开放和包容的”。

## ③ 创建对性少数群体的包容环境重要吗？

“是的”！企业创建对性少数群体包容的环境，无论是对员工还是对企业都可以产生很多积极作用。



## → 生产力

高满意度的员工生产力（意愿）会更高。尊重个体的差异和多元化可以提升工作满意度和生产力（意愿）。不仅如此，性少数群体（LGBT）不用花费精力去处理关于性少数身份带来的困扰，而会把更多的精力放在本职工作上。

## → 创新

多元化和尊重个体差异是资源。这意味着公司能从多元化中获得更多的商业创新想法。公司的很多创新其实都是来自于对个体差异的洞悉和包容。

## → 企业口碑

多元化会为企业带来更好的口碑，因此更能吸引和保留住优秀的员工。不仅如此，多元化政策可以帮助企业获得更多的消费者。

“在 24 岁以下的消费者中，47% 的消费者表示他们会更倾向那些推行多元化政策的品牌”

Google 消费调研 (2015)

## → 企业竞争性优势

企业推行多元化政策会为企业带来优于其他企业的竞争性优势。这些竞争性优势会帮助到企业在商战中获得更好的资源。例如消费者关系和外部关系。

”

LGBT 人群是非常忠实的消费者，因为他们很厌倦无休无止的“出柜”。我是一个职场公开出柜的销售人员，我发现我们很多顾客都愿意跟着我一起跳槽去另一个公司。

米米，销售经理，中国上海





## 目录

- ① 报告的数据来源以及分析工具
- ② 基本信息汇总（年龄、性别、性取向、职业、区域、行业、企业类别、收入、职场出柜）
- ③ 中国职场现状汇总（多元化政策以及性少数群体歧视现状）
- ④ 多元化政策对 LGBT 群体的影响

→ 数据搜集目的：中国 LGBT 员工的职场体验

Chris Zhang – 约克大学人力资源管理专业博士毕业论文

→ 数据搜集时间

2020 年 2 月- 4 月

→ 数据来源 (排名不分先后)

GS 乐点杂志

中国同性恋亲友会 (PFLAG)

上海骄傲节

北京拉拉沙龙 (bjlescenter)

悸花网

热拉 App (Lessubs)

李澈学长公众号 (LiChe2019)

七色棒棒糖公众号 (xiaogongxiaoshou520)

→ 样本量

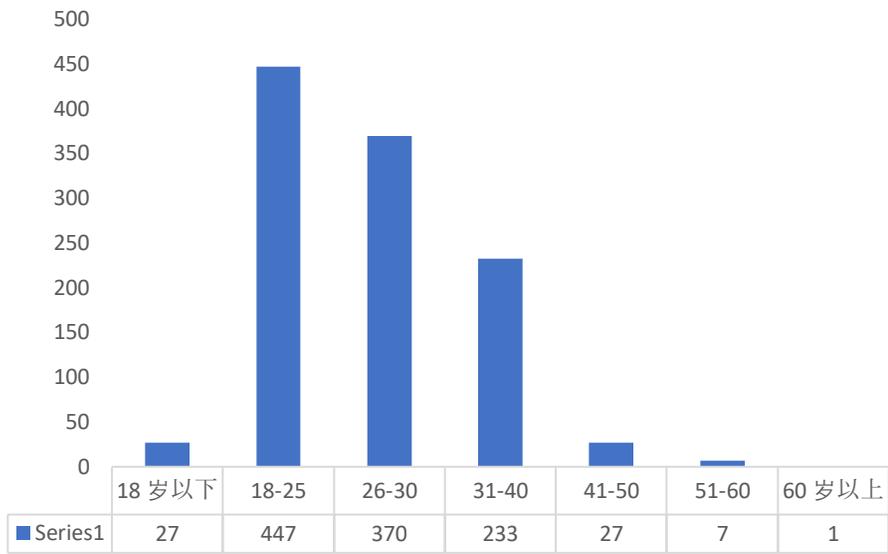
$N = 1,112$

→ 分析工具和方法

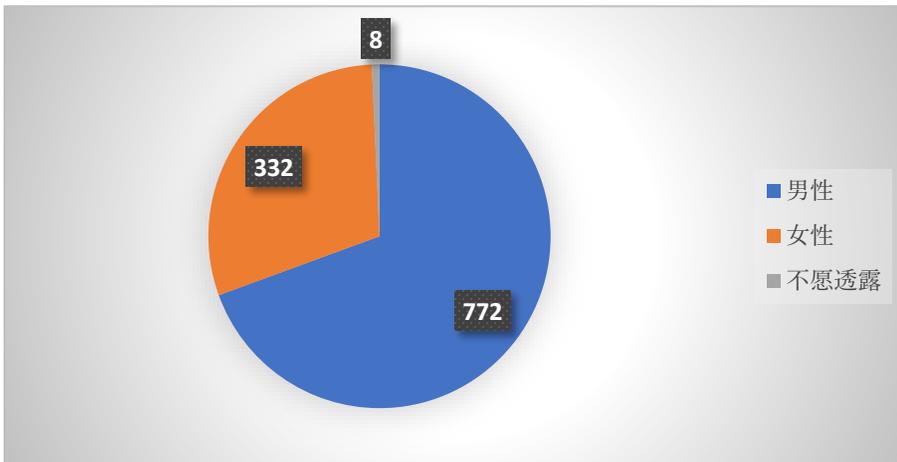
SPSS 23 (T test, ANOVA test, Regression)



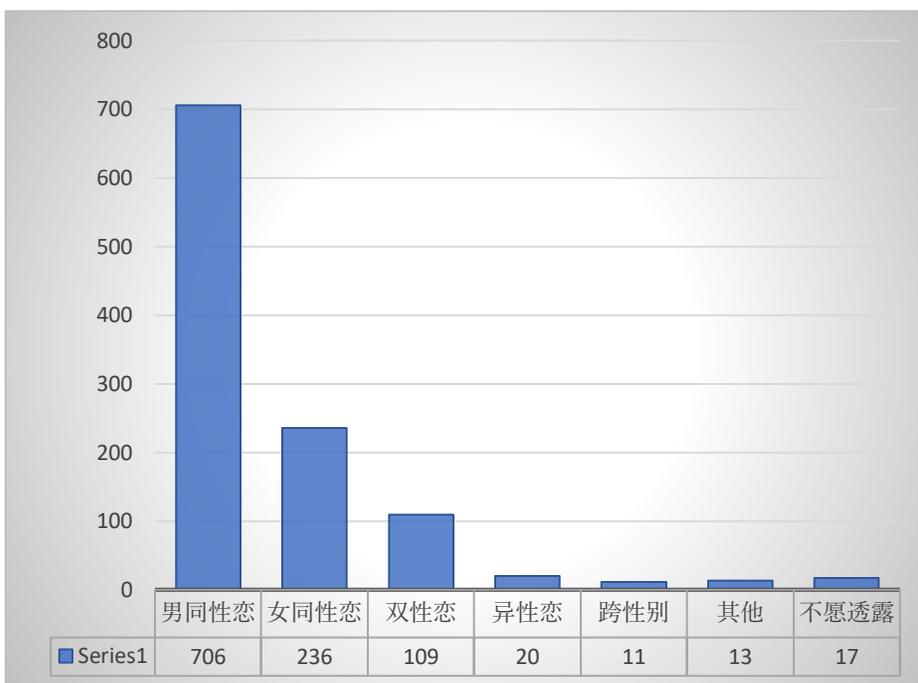
→ 年龄



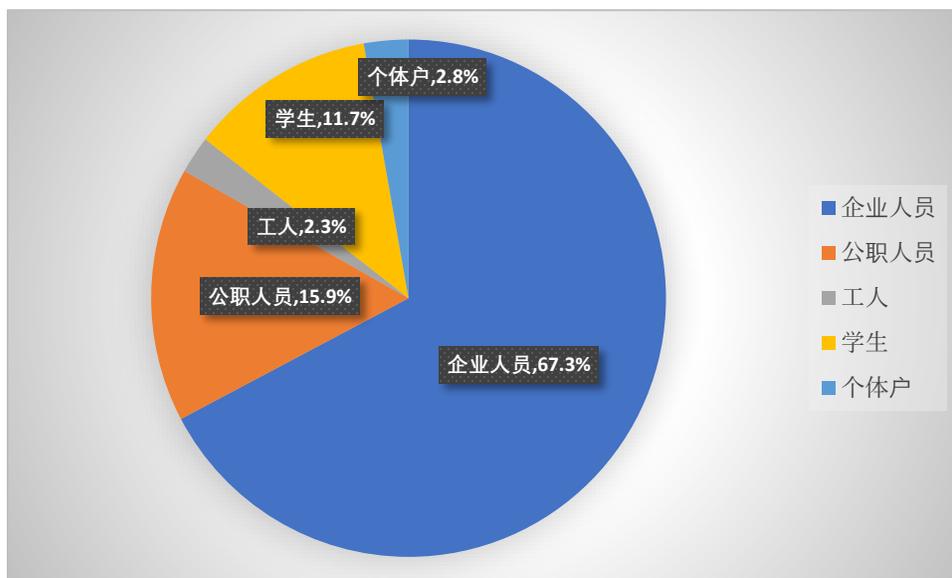
→ 性别



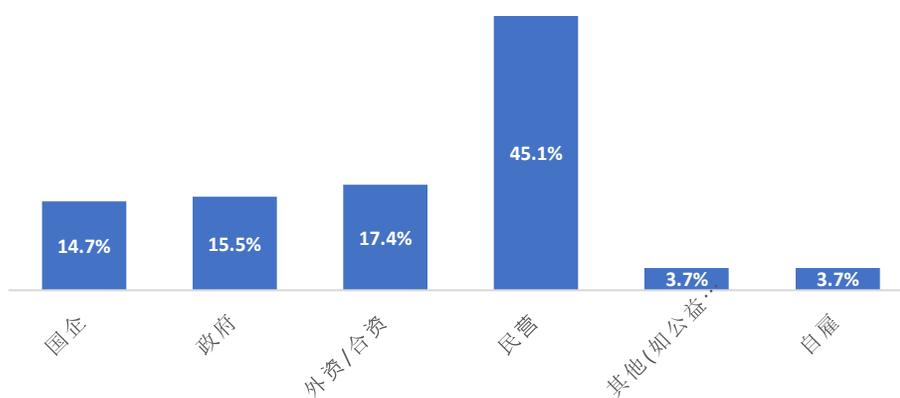
→ 性取向



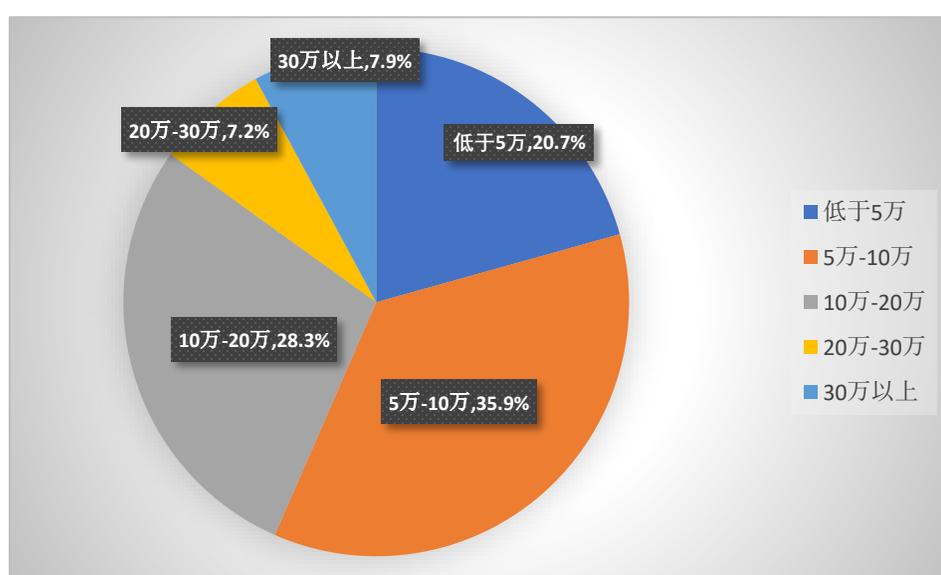
## 职业类别



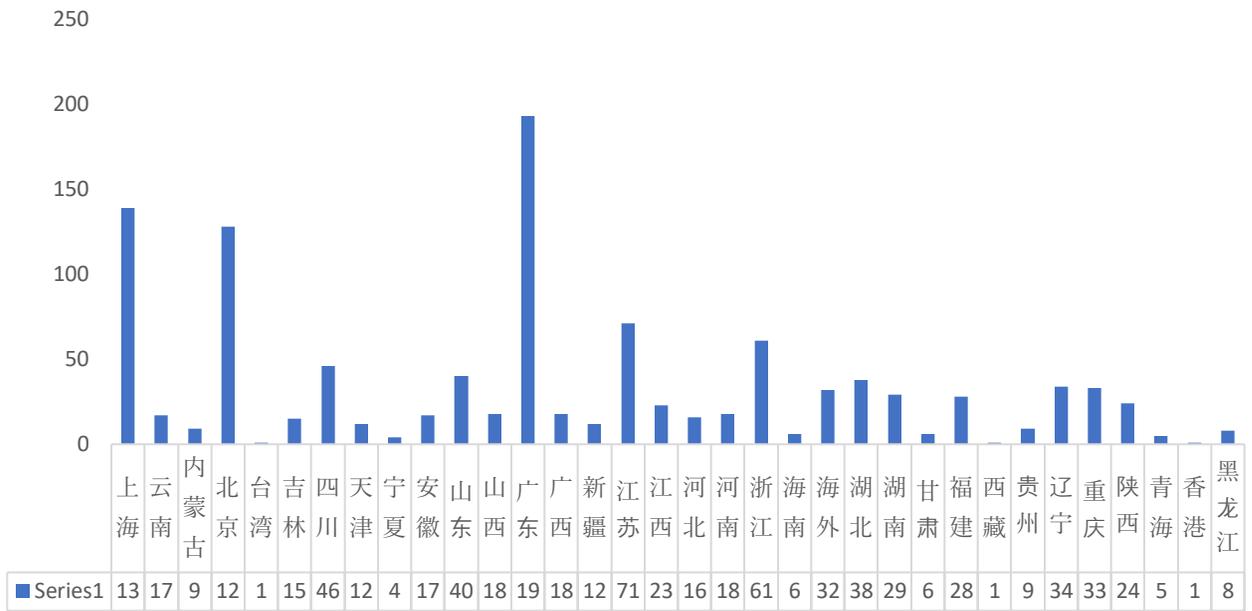
## 企业类别



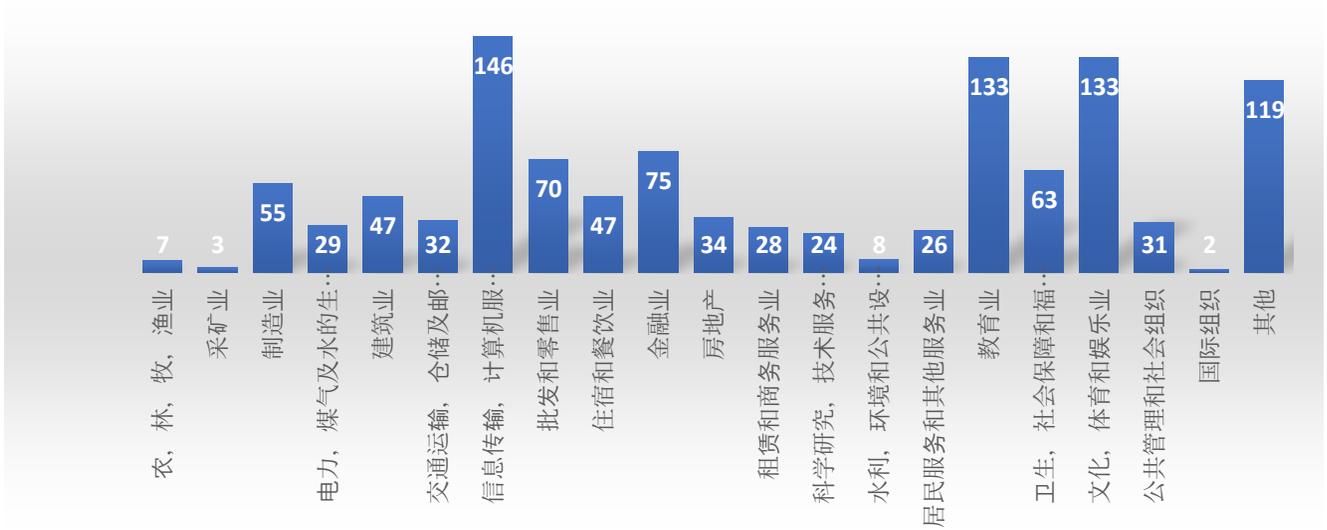
## 年收入



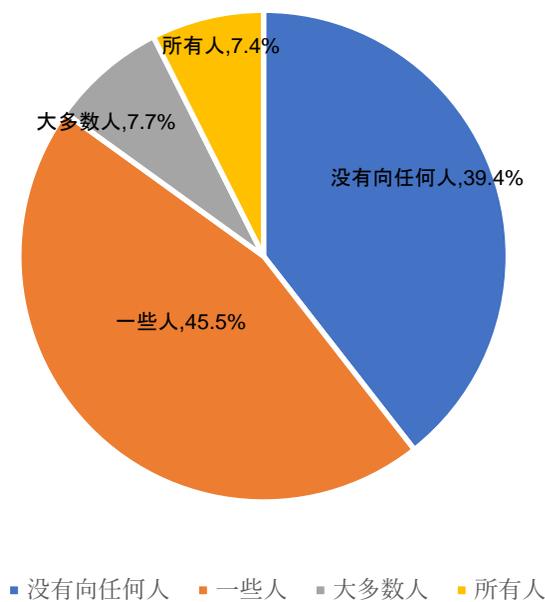
## 工作区域



## 行业分布

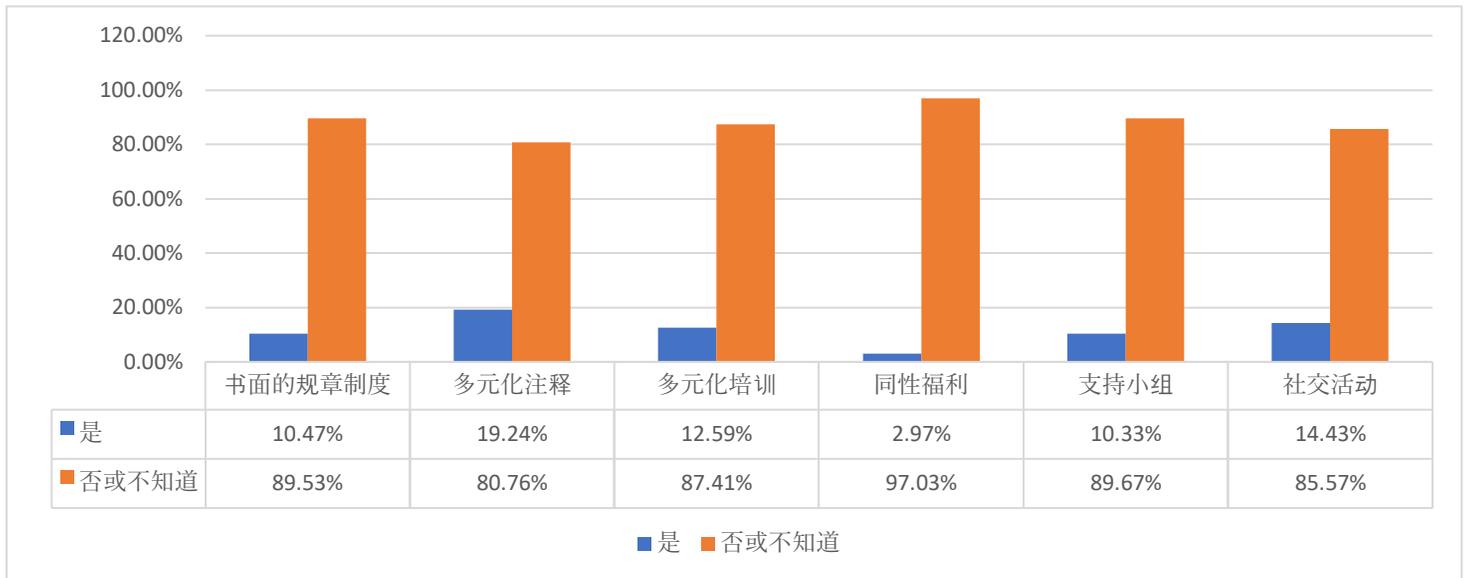


## 职场出柜情况



## → 企业针对多元化的政策

研究人员运用 (Ragins, 2001) 机构政策和行为中的六项指标进行了调研



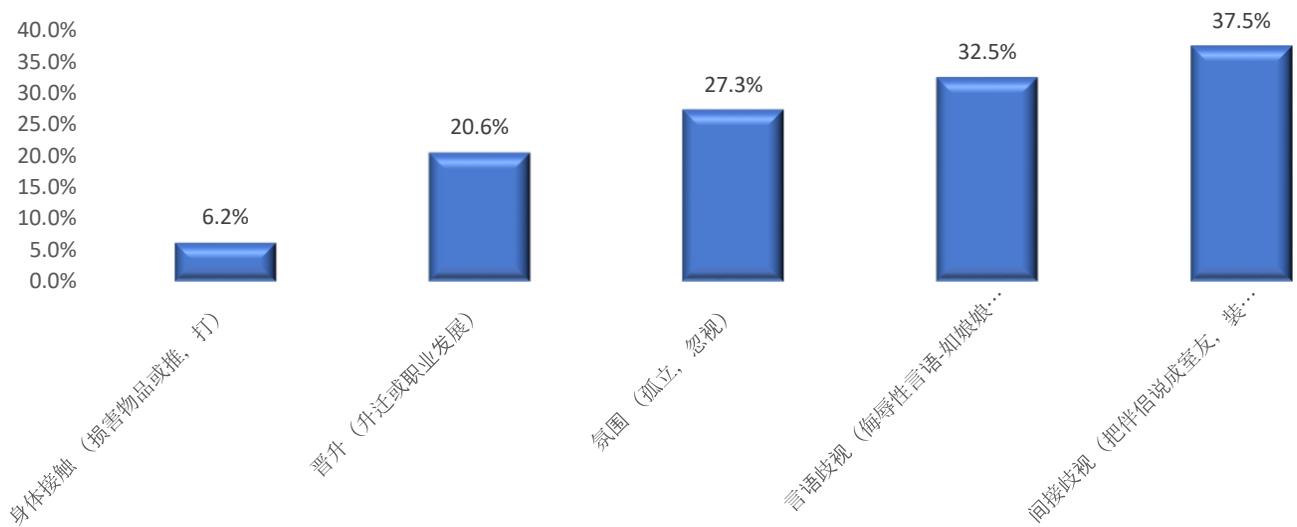
从 1,112 个调研样本中发现

- 中国职场提供性少数包容政策企业还是非常少的 (**10%**左右), 而西方国家在 2001 年的时候这个比例是 **53.8%** (Ragins, 2001), 2020 年这个数字达到了 **93%** (CEI Report, 2020)
- 中国提供同性福利的企业更少 (**2.97%**), 西方国家则达到了 **53%** (CEI Report, 2020)
- 中国职场多元化政策还有比较长的一条路要走



## → 职场对少数群体的歧视现象 (WHEQ)

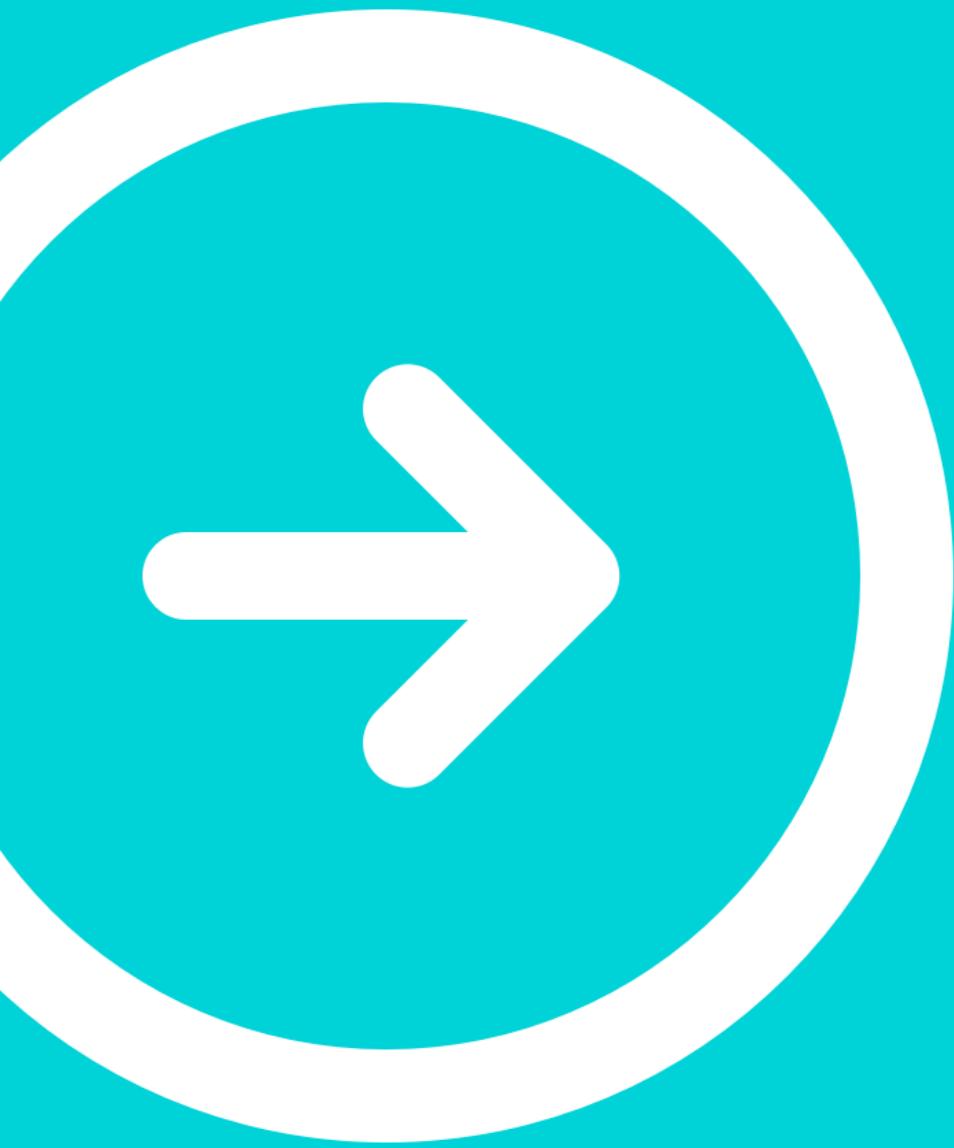
研究人员运用了 (Waldo, 1999) 的工作场合针对性少数群体的歧视中的 22 项指标进行了调研。这个量表用多个维度 (身体接触; 语言; 氛围; 晋升; 间接歧视) 来全面评估性少数群体在职场的体验。



从 1,112 个调研样本中发现

- 对性少数群体的直接歧视 (如身体伤害) 依然存在于中国的职场, 不过比例很低 (6.2%)
- 有大概 20% 的性少数群体在晋升或者职业发展上, 因为性少数身份而受阻
- 隐形歧视 (孤立或者忽视) 和言语歧视仍普遍的存在于中国的职场
- 间接歧视 (异性恋至上的体制) 还是广泛的存在于中国职场





- ④ 年龄、性别、性取向、职业、区域、行业以及企业类别对于出柜和遭遇歧视的影响

## ① 年龄的差异

与各个年龄段相比，**26-30**岁的人群明显比其他年龄段的人**更不容易**出柜

可能原因：因为**26-30**这个年龄段的人正是处在职场的上升期，以及社会家庭的压力。因此更不容易选择出柜。

与各个年龄段相比，只有**18-25**岁的人会遭遇更少的歧视

可能原因：**18-25**岁的人更能彰显自己的个性，更能活出自我

## ② 性别

**女性**比男性更容易在职场出柜

在职场经历的歧视方面，男女性无显著差异

## ③ 职业

**公职人员**明显和其他职业相比较少出柜

同样，**公职人员**比其他职业明显遭遇**更多**的职场歧视

## ④ 地区

和其他所有地区相比，**北京，上海**的出柜比例最高

和其他所有地区相比，**北京，上海，四川**和**广东**对性少数群体更加包容，性少数经历的歧视显著少于其他地区

## ⑤ 行业

**住宿和餐饮业；文化，体育和娱乐业**这三个行业的出柜比例最高

**制造；信息传输，计算机服务和软件业；批发和零售业；住宿和餐饮业**这几个行业对性少数群体更加包容，性少数群体遭受到的歧视相对少很多

## ⑥ 企业类别

从出柜和职场歧视二个维度上：外资/合资 > 民营 > 政府 = 国企

**外资/合资**企业无论是在出柜还是在经历歧视方面都显著好于其他企业类别

## ⑦ 收入

只有年收入5-10万的人群，和年收入30万相比，**更不容易**出柜（其他年龄段出柜无明显差异）

在经历歧视方面，随着**收入的增高**，经历的歧视也**显著减少**





- ④ 企业推行多元化政策和性少数群体经历歧视之间的关系

① 企业推行多元化对出柜有影响吗？

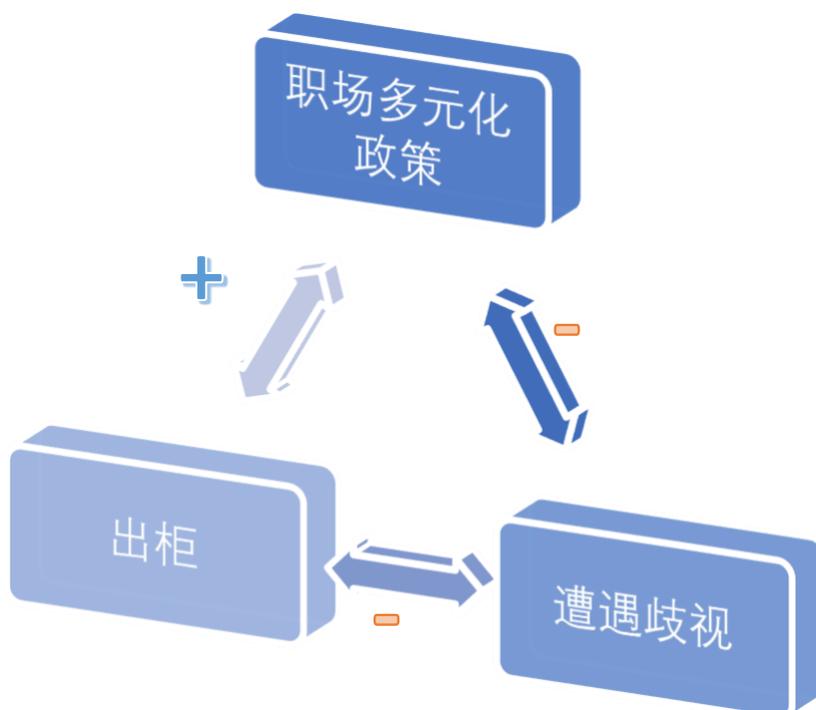
是的！**非常强烈的正相关**。企业推行多元化政策会大大增加性少数群体在职场的出柜！

② 企业推行多元化可以降低性少数群体经历的歧视吗？

是的！**非常强烈的负相关**。企业推行多元化政策会大大减少性少数群体所经历的歧视！

③ 出柜对遭受歧视有影响吗？

是的！**非常强烈负相关**。在当前中国的职场环境中，越少出柜，遭受到的歧视越小。



通过以上的回归分析，我们发现**职场的多元化政策**是一个关键因素！

我们呼吁更多中国的企业能推行包容性少数群体的政策和福利。

因为只有这样，才会让歧视减少，这样性少数群体能够自由的做自己。

中国的职场多元化任重而道远！



# 感谢以下机构的鼓励和帮助 (排名不分先后)



邮箱: [Rainbowworkplace@gmail.com](mailto:Rainbowworkplace@gmail.com)

微信公众号: 职场的彩虹 (workplaceraibow)