



第七十九届会议

临时议程* 项目 71 (b)

促进和保护人权：人权问题，包括增进
人权和基本自由切实享受的各种途径

在工商业活动中保护和尊重男女同性恋、双性恋、跨性别者和
间性者的权利：履行工商企业与人权指导原则规定的义务和
责任

秘书长的说明

秘书长根据人权理事会第 17/4 和 44/15 号决议，谨向大会转递人权与跨国公司和其他商业企业问题工作组的报告。

* A/79/150。



人权与跨国公司和其他商业企业问题工作组的报告

在工商业活动中保护和尊重男女同性恋、双性恋、跨性别者和间性者的权利：履行工商企业与人权指导原则规定的义务和责任

摘要

在根据人权理事会第 17/4 号和 53/3 号决议提交大会的本报告中，人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组审查了在工商业活动中保护和尊重 LGBTI+ 人群权利的做法和政策，以确定主要挑战，根据联合国工商企业与人权指导原则和国际人权法，为国家和企业制定具体建议，包括在获得有效补救方面的建议。

一. 引言

A. 背景和目标

1. 在本报告中，人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组力求向各国和工商企业提供具体指导，支持其维护各自的国际义务和责任，处理 LGBTI+人群¹面临的与工商业有关的侵犯人权行为。在本报告中，工作组借鉴了之前向人权理事会提交的关于联合国工商企业与人权指导原则在实现妇女和女童，包括跨性别妇女和间性妇女，权利方面的性别层面的报告(A/HRC/41/43)，进一步阐明了通过把重点扩大到 LGBTI+人群的权利，以性别视角全面实施指导原则的意义。
2. 工作组在报告中根据指导原则、国际人权法和其他相关标准和指南，审查了在工商业活动背景下保护和尊重 LGBTI+人群权利的做法和政策，确定主要挑战，为国家和企业制定具体建议。
3. 具体而言，报告旨在阐明在指导原则三大支柱下，保护和尊重 LGBTI+人群的权利意味着什么——国家有义务保护 LGBTI+人群免受此类侵犯，企业(包括投资者)有责任尊重 LGBTI+人群的人权，受此类侵犯影响的 LGBTI+人群有机会获得有效补救。报告最后提出了建议，其中，工作组强调国家和企业之间的合作，与维护 LGBTI+人群权利的个人和组织密切接触，对于实现实质性和持久的改善至关重要。
4. LGBTI+人群的人权受到工商业活动不成比例和不同程度的影响，特别是在平等和非歧视方面，导致对其他入权的严重侵犯。LGBTI+人群在工作场合、² 社交媒体、广告和体育活动中面临歧视、暴力、骚扰、攻击和丑化，影响了他们的身心健康。³ 此外，尽管性多样性、性别变异的角色和身份历来在世界各地的许多社会中受到珍视和尊重，但 LGBTI+人群往往面临着充满敌意的文化、社会和法律环境，这对他们在工商业活动中享受人权产生了不利影响。⁴ LGBTI+人群以截然不同的方式体验这些风险。种族、民族、残疾、年龄、移民身份、家庭状况、国籍、宗教、健康状况、阶层等多重因素的交叉歧视⁵ 使 LGBTI+人群面临的挑战进一步复杂化。例如，根据 2018 年的一项调查，大不列颠及北爱尔兰联合王国 3%的白人 LGBTI+人群和 10%的黑人或少数族裔 LGBTI+人群在工作中遭受过身体骚扰或攻击。⁶

¹ 本报告视为受基于性取向、性别认同、性别表达和(或)性特征的暴力和歧视影响的所有人。

² A/74/181，第 5 页。

³ 见 A/HRC/53/37。

⁴ 见 A/78/227。

⁵ 交叉性是一个概念和理论框架，它承认重叠的社会身份如何使歧视和同时存在的压迫形式的经历复杂化。

⁶ 见 www.stonewall.org.uk/resources/lgbt-britain-work-report-2018。

5. 因性取向、性别认同、性别表达和性特征，LGBTI+人群更容易陷入贫困，就业困难，很难同工同酬。⁷ 因此，LGBTI+人群在非正规经济中所占比例过高，⁸ 他们被困在低质量的工作岗位上，被迫在某些经济部门以刻板的角色工作。⁹ 此外，LGBTI+人群在建立自己的企业时面临着更多障碍，难以获得信贷、克服潜在客户的偏见。¹⁰ 被认为以不同于社会规范的方式表达性别的人，在工商业方面面临更高的排斥和暴力，被剥夺就业和融资机会，往往成为保健方面暴力行为的受害者，包括被迫进行精神评估和绝育，以及在使用性别隔离的厕所和更衣室或在商业场所穿着男女有别的制服等方面受到羞辱。¹¹ 当在没有任何保护措施的情况下被迫披露姓名和性别细节时，其尤其面临侵犯人权的风险。¹² 从事性工作工作的LGBTI+人群尤其面临暴力风险，包括杀害、殴打、肢解和强奸。¹³ 加拿大的调查报告称，73%的跨性别受访者在工作中遭受过骚扰和暴力，而在顺性别¹⁴ 女性和男性中，这一比例分别为46%和38%。¹⁵

6. LGBTI+人群面临的结构性和交叉性歧视往往被国家和工商业误解或没有得到充分解决。宗教信仰经常被用来攻击LGBTI+人群的权利。然而，宗教自由权意味着一个人拥有和表达信仰的自由，无论信教与否，不能成为在提供商品或服务时对LGBTI+人群的长期歧视的理由。¹⁶ 尽管工商业为促进平等、非歧视和包容采取了积极行动，但这些努力很少以工商业尊重人权的责任为基础。为LGBTI+人群采取行动的跨国企业，在同性性行为被定为犯罪的司法管辖区并不总是采取同样的法，这通常是由于可能的反弹、法律风险或声誉问题。虽然许多国家采取了积极行动来解决工作中基于性别认同和性取向的歧视问题，但在将LGBTI+视角纳入负责任的工商业行为具体行动方面做得较少。

⁷ 见 www.ilo.org/resource/brief/discrimination-work-basis-sexual-orientation-and-gender-identity-results。

⁸ 见 <https://www.ilo.org/meetings-and-events/launch-ilo-document-inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and>。

⁹ 见 www.hrc.org/resources/understanding-poverty-in-the-lgbtq-community。

¹⁰ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-ind-claude-baudoin.pdf 和 <https://lgbtq-economics.org/research/lgbtq-small-businesses-2021/>。

¹¹ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-minha-crianca-trans.pdf。

¹² 见 A/HRC/56/55/Add.1。

¹³ 见 www.nswp.org/sites/default/files/bp_homophobia_transphobia_impact_nswp_-_2018.pdf。

¹⁴ “顺性别”一词系指某人的性别认同与出生时的性别对应，即，非变性人。

¹⁵ 见 www.learningtoendabuse.ca/research/national_survey_on_harassment_and_violence_at_work_in_canada/index.html。

¹⁶ 见 A/HRC/37/49。

7. 在工商业活动中保护和尊重 LGBTI+ 人群的权利，应是国家和工商业的优先事项，这不仅是因为包容 LGBTI+ 人群能促进经济增长和工商业绩效，¹⁷ 还因为所有人都拥有同样的国际公认的人权。LGBTI+ 人群的权利不是一个单独的“特殊权利”类别。确保 LGBTI+ 人群能够充分享受其权利，需要采取行动消除限制他们的结构性障碍，维护 LGBTI+ 人群享有与其他人一样的保护和自由的权利。

B. 方法和范畴

8. 本报告借鉴了 20 多个国家、企业、民间社会行为者和学者为响应工作组发布的公开征求意见而提交的书面意见。¹⁸ 此外，它还依赖于双边访谈以及与国家、民间社会组织、工商业和工会进行的八次区域协商和八次单独的有针对性的协商。

9. 报告中工作组借鉴以前的报告，以及联合国条约机构、特别程序任务负责人、¹⁹ 联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)²⁰ 和区域人权机制、²¹ 联合国开发计划署、²² 经济合作与发展组织(经合组织)、²³ 国际劳工组织(劳工组织)²⁴ (包括劳工组织实施公约与建议书专家委员会)、²⁵ 世界银行、²⁶ 来自民间社会和工商协会的相关工作。

10. 工作组在与民间社会协商后，决定将间性者纳入本报告的范围，因其面临由占主导地位的社会性别和性别规范产生的类似影响。然而，它指出间性者也有非常特殊和不同的需求；特别是，间性者关注的问题包括强迫和胁迫的医疗干预、获得医疗保健和体育比赛的机会不平等，以及性别身份缺乏法律承认。²⁷

¹⁷ 见 www.morganstanley.com/ideas/sustainable-investing-lgbtq-opportunities-demand; www.forbes.com/sites/debtfreeguys/2018/08/14/the-1-trillion-marketing-executives-are-ignoring/?sh=144bd615a97f; www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/SAR/economic-costs-homophobia-lgbt-exclusion-india.pdf; <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-inclusion-economic-dev/>; 和 www.worldbank.org/en/region/eca/publication/economic-cost-of-exclusion-lgbti。

¹⁸ 见 www.ohchr.org/en/calls-for-input/2024/call-input-working-groups-report-respecting-rights-lgbti-people-context。

¹⁹ 见 <https://uhri.ohchr.org/en/search-human-rights-recommendations?affectedPersons=8d3aac99-4e87-42fc-b334-a945e1dc4fb3>。

²⁰ <https://www.ohchr.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity>。

²¹ In particular, the Rapporteurship on the Rights of LGBTI Persons of the Inter-American Commission on Human Rights, and cases of the Inter-American Court of Human Rights and the European Court of Human Rights.

²² 见 www.undp.org/tag/lgbti。

²³ 见 www.oecd.org/en/publications/over-the-rainbow-the-road-to-lgbti-inclusion_8d2fd1a8-en.html。

²⁴ 见 www.ilo.org/publications/inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and-queer-lgbtiq。

²⁵ 见 www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-regular-supervision/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-experts-application-conventions-and-recommendations-ceacr。

²⁶ 见 www.worldbank.org/en/topic/sexual-orientation-and-gender-identity。

²⁷ 见 A/HRC/55/L.9 和 www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/ohchr-technical-note-human-rights-intersex-people-human-rights。

二. 执行指导原则中的进展和差距

A. 国家的保护义务

11. 在国际人权法中，各国义务保护其管辖范围内 LGBTI+ 人群的人权。每个人，无论其性倾向、性别认同、性别表达或性特征如何，都有权享受国际人权法提供的保护。

12. 根据指导原则，各国必须采取适当步骤，确保在其领土和(或)管辖范围内经营的所有工商企业尊重 LGBTI+ 人群的权利。这些义务延伸到不干涉权利的享受；防止国家机构和官员以及工商企业滥用职权；调查、向受害者提供补救，并在发生这种虐待行为时予以打击。国家义务还包括制定国家政策、立法、法规和裁决机制，以防止、调查、惩罚和纠正针对 LGBTI+ 人群的一切形式的歧视、骚扰和暴力。此外，各国应确保其他法律和政策不限制工商企业尊重人权，而是使其能尊重人权，从而确保政策连贯。后者要求所有政府部门和国家机构，包括国家以下各级，都意识到 LGBTI+ 人群的权利，以符合国家人权义务的方式行事。²⁸ 此外，各国应为工商企业提供有效指导，包括在其他司法管辖区开展业务时，²⁹ 尊重 LGBTI+ 人群的权利，并采取额外措施，保护 LGBTI+ 人群免受其拥有或控制的工商企业的虐待，让其从国家获得大量支持和服务，³⁰ 与其进行工商交易。³¹

13. 本节强调了在保护 LGBTI+ 人群权利方面的重大差距，重点关注歧视性法律和政策，例如将双方同意的同性性行为定为刑事犯罪或否认合法的自我认同权利。这些框架损害了 LGBTI+ 人群的权利，包括在工商环境中。各国可以通过《工商企业与人权国家行动计划》、人权尽职调查法、商业激励措施和经济外交来促进 LGBTI+ 人群的权利。工作组将探讨这些挑战和机遇，以指导各国根据指导原则履行保护 LGBTI+ 群体权利的义务。

1. 针对 LGBTI+ 人群的歧视性和非包容性法律和政策

14. 许多宪法包含广泛的不歧视条款或列举某些保护措施，但只有少数宪法明确保护不受基于性取向(12 个国家)、性别认同(5 个国家)或性别表达(1 个国家)的歧视。没有一个国家在宪法上保护不受基于性别特征的歧视，³² 尽管有 18 个国家提供某种形式的法律保护，防止未经同意的医疗干预。³³

²⁸ 原则 8。

²⁹ 原则 2 和 3。

³⁰ 原则 4。

³¹ 原则 6。

³² 见 <https://database.ilga.org/constitutional-protection-lgbti>。

³³ 见 https://ilga.org/wp-content/uploads/2024/02/ILGA_World_Intersex_Legal_Mapping_Report_2023.pdf。

15. 在许多国家，缺乏防止就业歧视的法律保护；只有 77 个国家有禁止基于性取向的就业歧视的规定。在这些国家和其他一些国家中，46 个国家有反对基于性别认同的歧视的规定，20 个国家有反对基于性别表达的歧视的规定，17 个国家有反对基于性别特征的歧视的规定。³⁴ 同性关系中的人在获得异性伴侣享有的福利方面不受歧视的保护，往往只有通过承认他们的结合才能得到满足；³⁵ 然而，大约 85% 的联合国会员国没有对其给予任何法律承认。³⁶

2. LGBTI+人群与犯罪化

16. 双方自愿的同性性行为在 61 个国家定为犯罪。LGBT 人群经常成为其他模糊刑法的目标，如反对“放荡”、“色情”、“不道德”或“卖淫”的法律，尽管没有明确的禁令。³⁷ 根据将性工作或“流浪”定为犯罪的法律，跨性别妇女也经常成为攻击目标并受到起诉。这样的法律不仅增加了男女同性恋、双性恋、跨性别者自身的风险，还使工商业承担法律责任，削弱了其尊重他们权利的能力。

17. 各国在承认 LGBTI+人群权利方面的差异，给在不同司法管辖区开展业务的工商业带来了挑战。此外，在 LGBTI 成为刑事制裁对象的国家，工商业可能不愿在实施本国的政策和法规。

18. 虽然非犯罪化本身并不能保护人们免受暴力和歧视，但旨在消除歧视性立法，特别是刑法的法律改革传达了一种有力的肯定，有可能为更广泛的体制变革和社会观点的转变铺平道路，促进对 LGBTI+人群的更多接受和对其权利的尊重。³⁸

3. 防止 LGBTI+人群遭受就业歧视

19. 一些国家已经采取了一些行动，在工商活动中保护 LGBTI+人群的权利，尽管这些努力主要局限于打击就业歧视或减少排斥。例如，印度 2019 年的《跨性别者(权利保护)法案》禁止在私营部门歧视跨性别者和间性者。澳大利亚实施了反歧视立法，保护间性者在就业和其他公共生活领域不受歧视。³⁹ 2013 年，法

³⁴ 同上。

³⁵ 见 CCPR/C/78/D/941/2000, para. 10.4; CCPR/C/MUS/CO/5, para. 10; CCPR/C/BGR/CO/4, para. 12(a); CCPR/C/HUN/CO/6, para. 20(a); CEDAW/C/VEN/CO/9, para. 54; CEDAW/C/LTU/CO/6, para. 45(a); CEDAW/C/MCO/CO/1-3, para. 46(b); A/73/152, para. 77; A/HRC/41/33/Add.1, para. 24。另见《关于将国际人权法应用于性倾向和性别认同相关事务的日惹原则》，原则 24。

³⁶ 见 https://ilga.org/wp-content/uploads/2023/11/ILGA_World_State_Sponsored_Homophobia_report_global_legislation_overview_update_December_2020.pdf 和 <https://database.ilga.org/same-sex-marriage-civil-unions>。

³⁷ 见 <https://database.ilga.org/criminalisation-consensual-same-sex-sexual-acts>。

³⁸ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf。

³⁹ Sex Discrimination Amendment (Sexual Orientation, Gender Identity and Intersex Status) Act 2013。

国通过了第 2013-404 号法，在《劳动法》中增加了第 1132-3-2 条，防止任何雇员因拒绝调任到一个因性取向将同性恋定为犯罪的国家而受到惩罚或歧视。

20. 一些国家采取了平权行动，目的是打破排斥的循环，尤其是跨性别者所遭受的排斥。⁴⁰ 在阿根廷，第 27.636/2021 号法律规定，跨性别者应至少占国家公共部门的 1%。⁴¹ 乌拉圭同样采用劳动力配额来促进跨性别者在劳动力中的权利。⁴²

21. 美国证券交易委员会要求在纳斯达克(Nasdaq)上市的公司至少要有两名不同类型的董事会成员，或者解释为什么没有，其中包括一名自认为是女性的董事，以及至少一名自认为是少数族裔或 LGBTQ+ 的董事。⁴³

22. 各国促进性别平等和不歧视的倡议要求雇主报告工作场所与性别有关的数据，其应始终尊重隐私和保密、自决、“不伤害”、参与、公正、透明和问责等原则。

4. 《工商企业与人权国家行动计划》

23. 《工商企业与人权国家行动计划》应优先考虑纳入风险最大和最边缘化的群体，包括 LGBTI+ 人群。迄今为止，许多国家行动计划未能充分解决 LGBTI+ 人群的权利问题。然而，阿根廷⁴⁴ 和秘鲁⁴⁵ 等国家已将对 LGBTI+ 人群权利的明确承诺纳入其国家行动计划。意大利的国家行动计划还突出指出，将在 2021 年至 2026 年期间采取有针对性的措施，鼓励意大利公司采取防止歧视 LGBTI+ 人群的政策。⁴⁶

5. 关于人权尽责的立法

24. 各国政府和区域组织正越来越多地引入立法机制，鼓励或要求工商业开展人权尽职调查。这代表了一个重要的机会，可以明确地规范性别视角，将 LGBTI+ 人群纳入其中。荷兰王国的《负责任和可持续国际商业行为法案》将歧视和其他伤害包括在内，当它发生在供应链中时，会对人权和劳工权利产生不利影响。⁴⁷ 德国《公司供应链尽职义务法案》规定，当有足够的可能违反禁止

⁴⁰ 见 www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/transdesca-en.pdf。

⁴¹ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-argentina.docx。

⁴² 见 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-international-commission-jurists.pdf。

⁴³ 见 www.sec.gov/files/rules/sro/nasdaq/2021/34-92590.pdf。

⁴⁴ 见 www.dpn.gob.ar/documentos/LNB_informe_final_2023.pdf。

⁴⁵ 见 <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Peru-2021-2025-English.pdf>。

⁴⁶ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-italy.pdf。

⁴⁷ 见 www.mvoplatfom.nl/en/wp-content/uploads/sites/6/2021/03/Bill-for-Responsible-and-Sustainable-International-Business-Conduct-unofficial-translation-MVO-Platform.pdf。

在就业中不平等待遇的规定，例如基于性取向、年龄和性别的禁令，以及其他禁令，就会产生对人权的不利影响(第 2(2)(7)条)。⁴⁸ 同时，《欧洲联盟企业可持续发展尽职调查指令》规定，公司可能需要考虑额外的标准，以考虑包括性别在内的交叉因素，并特别关注由于边缘化、脆弱性或其他情况而可能面临更高风险的个人的任何特定不利影响。⁴⁹

6. 对工商业的指导和激励

25. 各国还应指导工商业如何尊重人权，包括在歧视性背景下开展业务时。作为对乌干达反同性恋法的回应，美国发布了一份商业咨询，警告在乌干达做生意的法律和营业风险，强调美国在联邦合同中的反歧视法。⁵⁰ 在日本，东京都政府和札幌政府最近的进展是，地方政府积极与私营部门合作，鼓励同性伴侣使用伴侣证书。⁵¹

26. 鼓励各国激励工商企业履行其尊重 LGBTI+ 人群权利的责任。墨西哥劳动和社会福利部颁发了包容性工商业奖，以表彰那些为“弱势群体”提供平等就业机会、包容和不歧视的工作场所。⁵²

7. 经济外交

27. 贸易代表团是促进出口和商业外交的重要工具，使潜在出口商能够深入了解外国市场，将其与海外买家联系起来。一些国家力求将 LGBTI+ 工商业推广纳入官方贸易代表团。例如，加拿大在贸易委员会的支持下，双灵者、⁵³ 男女同性恋、双性恋、跨性别者、性别奇异者和间性者拥有的工商业正在通过供应商多元化计划和贸易代表团寻找机会。⁵⁴ 2019 年，联合国外交、联邦发展事务部组织了“LGBT 创始人贸易工商代表团”，将英国公司带到美国，促进 LGBT 创始人的业务增长。⁵⁵

8. 国家-工商业关系

28. 当作为经济行为者，包括通过公共采购，在国有和国家控制的企业中，或在向工商企业提供实质支持和服务时，国家应采取额外步骤，确保 LGBTI+ 人群

⁴⁸ 见 www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-duc-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile。

⁴⁹ 见 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>。

⁵⁰ 见 www.state.gov/uganda-business-advisory。

⁵¹ 见 www.ohchr.org/en/documents/country-reports/ahrc5655add1-visit-japan-report-working-group-issue-human-rights-and。

⁵² 见 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-international-commission-jurists.pdf。

⁵³ 一些原住民用“双灵者”一词来指一人在性别、精神或性别认同上同时体现男性和女性的精神。

⁵⁴ 见 www.international.gc.ca/world-monde/stories-histoires/2018/diversification-success.aspx?lang=eng。

⁵⁵ 见 www.gov.uk/government/news/uks-first-lgbtq-founders-trade-mission-kicks-off-americas-wide-love-is-great-campaign。

的权利得到保护和尊重，包括要求这些企业进行人权尽职调查。阿根廷第 27.636 号法律规定，国家优先从雇用跨性别者的企业购买投入和用品。在美国，加利福尼亚州通过了一项公共命令，要求在与加州公用事业委员会签订合同时，特意将经过认证的 LGBT 工商企业纳入其中。⁵⁶ 马萨诸塞州为州政府机构设定了一个全州范围目标，即从 LGBTI+ 拥有的工商业中购买 1 800 万美元，⁵⁷ 同时还开发了一个交互式在线地图，以方便州政府机构、城市、城镇、主要投标人和承包商识别经过认证的不同工商伙伴。⁵⁸

B. 企业的尊重责任

29. 在其直接活动或业务关系中，工商业应避免导致、促成或直接与对 LGBTI+ 人群的人权侵犯有关。⁵⁹ 以下例子展示工商业参与侵犯 LGBTI+ 人群人权的情况：

- (a) 要求 LGBTI+ 工人在其权利不被承认，或暴力和(或)歧视可能加剧的地方工作，包括他们想要获得晋升时；
- (b) 在确定足够的育儿假和福利时没有考虑同性家庭的情况；
- (c) 收集和存储超出法律要求的敏感或个人信息，或采用可能使 LGBTI+ 人群受到政府迫害的方式；
- (d) 在没有法律依据的情况下与执法部门和政府共享数据；
- (e) 与对 LGBTI+ 人群采取和(或)实施歧视性政策的政府或其他公司开展工商活动。

30. 在工商企业内部也取得了一些进展，比如采用了明确提及性取向、性别认同、性别表达和性特征的非歧视性政策，为同性和异性伴侣分配包容性福利，⁶⁰ 以及在企业内部创建 LGBTI+ 员工资源小组。这一进展得到了若干多方利益攸关方倡议的大力支持。⁶¹ 此外，全国 LGBTI+ 商会帮助扩大了 LGBTI+ 人群和 LGBTI+ 拥有的工商企业的经济机会和发展。⁶²

⁵⁶ 见 <https://nglcc.org/programs-initiatives/policy-advocacy/statewide-local-lgbt-supplier-diversity-initiatives/>。

⁵⁷ 见 www.mass.gov/news/healey-driscoll-administration-expands-state-spending-benchmarks-to-lgbt-and-disability-owned-businesses。

⁵⁸ 见 www.mass.gov/info-details/sdo-certified-diverse-business-dashboard。

⁵⁹ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf。

⁶⁰ 见 www.reuters.com/article/us-global-lgbt-parental-leave/gay-fathers-receive-less-parental-leave-than-other-couples-study-idUSKCN1VQ0EX/。

⁶¹ The Partnership for Global LGBTIQ+ Equality, the International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association, Open For Business, The Human Rights Campaign, Outright International, Stonewall, UN Free & Equal national campaigns, the Philippine Financial & Inter-Industry Pride, the Community Business in Hong Kong, The Other Foundation and the South African LGBT+ Management Forum.

⁶² 见 <https://nglcc.org/our-network/nglcc-global/>。

31. 许多企业倡议倾向于关注工商业对 LGBTI+ 人群的积极影响，但很少关注企业尊重 LGBTI+ 人群权利的责任。大多数行动都局限于工作场所，但在尊重 LGBTI+ 人群在劳动力市场、其营业社区和供应链中的权利方面做得很少。⁶³ 在协商期间，工作组听取了对一些跨国公司双重标准的关注，这些公司在法律或文化环境对 LGBTI+ 人群不利的地方经营时，未能执行总部通过的尊重 LGBTI+ 权利的政策。另一个令人担忧的问题是，在 LGBTI+ 群体中，缺乏对不同群体的区分来解决他们的具体问题，以及缺乏跟踪来衡量为尊重 LGBTI+ 人群权利而采取的行动或承诺的有效性。此外，尊重 LGBTI+ 人群权利的行动通常是多元化、公平和包容团队的责任，他们通常位于战略部门之外，意味着所采取的行动不会在整个工商业实施。

32. 在协商过程中，工商业分享了他们在支持尊重 LGBTI+ 人群的行动方面面临的一些挑战，包括其可能与他们经营所在地的“传统价值”相冲突，可能会造成报复和反弹的风险。中小型企业面临着更多的挑战，包括在理解和能力方面。与此同时，他们可以更加灵活，对政府压力不那么敏感，因此他们在非洲等环境中采取了更多行动，这是在协商期间与工作组分享的。

33. 工作组在其性别指导意见中敦促工商业公开承诺尊重妇女人权，包括跨性别妇女、间性妇女和女同性恋的人权，在开展人权尽职调查的所有步骤中明确纳入性别观点。“联合国企业行为标准：消除对男女同性恋、双性恋、跨性别者和间性者等的歧视”，⁶⁴ 确定了工商业的五项行动：在自己的活动和运营、产品和服务以及业务关系中尊重人权，包括通过人权尽职调查、人权政策和提供补救；消除工作场所的歧视；提供积极向上的工作环境；防止市场上对 LGBTI+ 人群的人权侵犯，包括 LGBTI+ 供应商、分销商或客户；并在公共领域采取行动，利用其影响力在其开展业务的国家制止侵犯人权的行为。联合国 LGBTI+ 标准差距分析工具帮助工商业自我评估实施这些标准的进展情况。⁶⁵

34. 为解决提出的缺点，避免“彩虹洗白”，⁶⁶ 在活动中充分尊重 LGBTI+ 人群的权利，工商业应采用或更新人权和反歧视政策；开展性别反应人权尽责全面进程；在造成或促成不利影响情况下提供补救措施(见下文关于获得补救的 C 节)。鉴于工商业在歧视 LGBTI+ 人群的司法管辖区经营、同时又尊重其权利的复杂性，应采取具体行动。

⁶³ 见 www.sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2023/Recursos/Diagn%C3%B3stico%20de%20la%20situaci%C3%B3n%20actual%20sobre%20pol%C3%ADticas%20de%20inclusi%C3%B3n%20y%20no%20discriminaci%C3%B3n.pdf。

⁶⁴ 见 www.unfe.org/sites/default/files/documents/UN-Standards-of-Conduct_0.pdf。

⁶⁵ 见 www.global-lgbt.org/gapanalysistool。

⁶⁶ 又称“洗粉”，系将 LGBTI+ 问题作为营销机会加以利用，而非真正全面地尊重 LGBTI+ 人群的权利。

1. 工商企业的公共承诺

35. 在最高层公开承诺尊重 LGBTI+ 人群的权利，对于确保在业务层面采取适当行动至关重要。虽然越来越多的工商业正在采取人权政策，但很少有人特别提到 LGBTI+ 人群。工商业越来越多地制定了多元化、公平和包容政策，但在很大程度上没有提及人权和指导原则。例如，Orange Group 采用了一个保护 LGBTI+ 员工的全球框架，随后 Orange Poland 在当地使用该框架签署了支持该国 LGBTQ+ 社区的宣言，并采取具体行动尊重 LGBTI+ 人群的权利，公开采取行动促进其发展。

2. 通过 LGBTI+ 视角的性别反应人权尽责

36. 工作组几乎没有收到关于人权尽责的全面进程的资料，其中包括关注 LGBTI+ 人群在其活动中遭受的影响。开展人权尽责过程需要一个持续的风险管理过程，以确定、预防、减轻和解释一家公司如何处理其不利的人权影响。

37. 为确保充分纳入对 LGBTI+ 的关注，人权尽责过程应考虑到性别问题，特别关注以下步骤：

(a) 开展有意义的协商

38. 与可能受到工商活动影响的 LGBTI+ 人群和捍卫其权利的组织接触至关重要，包括在咨询特定群体(如土著社区)时。这些协商需要广泛的不同利益攸关方参与，以确定与 LGBTI+ 人群相关的优先问题和差异影响。然而，LGBTI+ 人群和工作者可能会在这些协商中感受到恐吓或风险。因此，建议从维护 LGBTI+ 人群权利的组织那里获得支持，帮助确定收集和保护的最好方式——例如通过匿名调查、问卷调查、虚拟或面对面会议——并确定与谁接触，包括在业务运营的社区层面。工商业也可以指定第三方调解人来和缓 LGBTI+ 人群的空间。⁶⁷ 例如，在印度，宝洁公司与跨性别者密切接触，确保语气真实，并符合该社区希望被描绘的方式。该活动以一位跨性别印度母亲和她的女儿为主角。

(b) 了解背景情况

39. 定期对工商活动对 LGBTI+ 人群的影响进行广泛评估非常重要，包括在进入新市场之前和持续进行评估。这种评估应确定可能阻碍工商业尊重 LGBTI+ 人群权利的法律法规，以及由于公众舆论、文化规范和宗教等原因造成的社会歧视趋势，以考虑 LGBTI+ 人士的实际生活现实。⁶⁸ 如地方调查或数据收集倡议所反映的那样，在立法倒退与暴力、敌意和排斥现象高发情况下，有必要加强对人权的尽职调查。人权观察国家概况、⁶⁹ 国际男女同性恋协会世界数据库⁷⁰ 和

⁶⁷ 见 <https://shiftproject.org/resource/lgbt-prioritize/>。

⁶⁸ 同上。

⁶⁹ 见 www.hrw.org/video-photos/interactive/2021/04/23/country-profiles-sexual-orientation-and-gender-identity。

⁷⁰ 见 <https://database.ilga.org/>。

Stonewall 全球工作场所简报⁷¹ 有助于了解一些国家的背景。工商业之间或与工商协会的合作对于共同进行这些评估可能至关重要。

(c) 以安全保密的方式收集和管理数据

40. 数据是理解 LGBTI+社区中不同群体感受到的不同影响的关键，也是从交叉角度了解利益相关者的关键。然而，数据管理不善可能导致政府的监视、骚扰和迫害，并导致更多的丑化和歧视。⁷² 因此，工商业应根据自我认同、参与、透明、隐私、保密和问责等原则，以基于人权的方式收集和管理数据。⁷³ 工商业应有明确的非歧视和保密政策和机制，表明采取了哪些保护措施，以及如何使用和保密收集的数据。⁷⁴ 数据收集过程应以一种允许工商业了解各种群体具体需求和生活经验的方式进行，但只应要求必要的信息。如果存在政府可能要求收集数据的风险，工商业应例外考虑不收集此类信息。国际商业机器公司在 40 多个国家的员工中采用自愿自我认同的做法，在其人力资源记录中提供自己自我认同的性取向和性别认同。⁷⁵ Freshfields Bruckhaus Deringer 也采取了类似做法，以便在公司内部实现更多元化的代表，并解决 LGBTQ+的薪酬差距问题。⁷⁶

(d) 与工会协商

41. 一些工会在支持 LGBTI+工人的权利方面做了大量工作。⁷⁷ 例如，国际工会联合会批准了《全球工会声援 LGBTI 工人宪章》，⁷⁸ 其载有一项全球承诺，确保 LGBTI+工人在社会和劳动世界中享有基本人权。然而，工作组注意到，LGBTI+人群在工会中的代表性往往不足。工商业应与工会接触，⁷⁹ 执行具体协议，尊重 LGBTI+工人的权利和需求，包括通过集体谈判，并遵循工会制定的指导方针。⁸⁰ 例如，宜家公司与荷兰工会联合会达成了一项包容性的集体谈判协

⁷¹ 见 www.stonewall.org.uk/resources-creating-lgbtq-inclusive-workplace/resources-global-lgbtq-workplace-inclusion/global-workplace-briefings。

⁷² 见 A/HRC/41/45。

⁷³ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/Report_on_data_summary.pdf 和 www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf。

⁷⁴ 见 www.americanprogress.org/article/how-to-collect-data-about-lgbt-communities/。

⁷⁵ 见 www.umass.edu/employmentequity/collecting-lgbt-data-diversity-initiating-self-id-ibm。

⁷⁶ 见 www.freshfields.de/unsere-kanzlei/responsible-business/diversity-and-inclusion/our-five-year-diversity-plan/ 和 www.freshfields.com/495ed6/globalassets/about-us/rb/report-pdfs/gender-pay-gap-report-2024.pdf。

⁷⁷ 见 www.ilo.org/meetings-and-events/launch-ilo-document-inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and。

⁷⁸ 见 www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global_unions_lgbt_charter_en.pdf。

⁷⁹ 见 www.ilo.org/publications/inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and-queer-lgbtq。

⁸⁰ 见 www.iuf.org/wp-content/uploads/2021/09/2021-Bargaining-demands-for-LGBTI-workers-rights-and-Glossary.pdf 和 <https://canadianlabour.ca/lgbtq2si-collective-bargaining-guide/>。

议，以减少公司内部员工之间的差异，包括为接受性别相关手术的跨性别者提供带薪休假，这符合荷兰工会联合会关于集体劳动协议的彩虹清单。⁸¹

(e) 分析经受歧视和不平等的群体如何不成比例地遭受重大人权影响

42. 工作组通过协商得知，LGBTI+问题可能在人权尽职调查过程中被忽视，因为它们没有被列为严重影响的优先事项。指导原则明确指出，工商业不应只关注最突出的人权问题，而忽视可能出现的其他问题；工商业应确保对LGBTI+问题给予足够的关注。应该从脆弱性和系统性不平等的角度来看待每一个优先考虑的人权问题，并分析对LGBTI+人群的具体和不同影响。⁸²

(f) 争取协作和伙伴关系

43. 工商业应寻求与其他企业和商业协会合作，交流做法，共同发挥作用，包括对政府和供应商发挥作用。特别是中小企业应该寻求客户和行业协会的支持，了解与LGBTI+相关的国际标准和实用工具，以遵守供应商多元化政策和尊重LGBTI+人群权利的合同条款。工商业也应向该领域的专家寻求帮助，比如捍卫LGBTI+人群权利的组织 and 学者。⁸³ 这种伙伴关系和合作对于解决工商业因支持LGBTI+人群权利而可能面临任何报复或反弹也至关重要。例如，Grindr 与 Article 19 合作，以更好地保护中东、海湾和北非的LGBTI+用户免受警察的骚扰和监禁。⁸⁴

(g) 向被投资方施加影响

44. 金融机构应评估LGBTI+人群在其投资组合中哪些权利面临最大风险，对被投资者施加影响，特别是确保将该主题列入董事会议程，在该主题未得到充分解决时投票反对薪酬和(或)董事会成员提名。⁸⁵ 例如，通过股东提案，Trillium Asset Management 成功地让被投资公司修改其平等就业机会政策，以保护所有员工，包括LGBTI+员工。⁸⁶

⁸¹ 见 www.fnv.nl/getmedia/72cd5ccf-808a-4567-9aed-1bc610b00195/230182-fnv-rb-checklist-web-corENG.pdf。

⁸² 见 www.biicl.org/documents/151_hrdd_and_systemic_inequalities_event_report_final_v3.pdf 和 <https://shiftproject.org/resource/lgbt-prioritize/>。

⁸³ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/2022-05/Minding-Corporate-Gap.pdf。

⁸⁴ 见 www.article19.org/resources/article-19-partners-grindr-improve-protection-lgbt-users/。

⁸⁵ 见 <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/65c65f7345660d2da9686d12/170>。

⁸⁶ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-inv-trillium-asset-management.pdf。

作为人权尽职调查结果，可设想采取的说明性行动

1. 与供应链合作，确保 LGBTI+人群的权利在其工商业关系中得到尊重，包括让供应商更多了解 LGBTI+人群的权利，采用供应商多元化政策，将 LGBTI+人群权利纳入供应商合同。
2. 确保不同群体，包括跨性别者和非二元性别者都能获得服务和产品。
3. 确保公平获得医疗保健，例如提供医疗保险，其中包括针对 LGBTI+相关需求的全面护理、性别肯定护理以及为同性伴侣提供生育和家庭建设护理，并审计所提供网络中性别肯定护理的可用性。
4. 在需要情况下实行灵活工作安排，以便为风险较高的员工提供其他安排。
5. 促进雇佣 LGBTI+人群，包括制定就业配额，让员工自行披露自己的性身份、性取向和性特征。
6. 为员工、董事会成员和供应商提供有关 LGBTI+问题以及多元化和包容性重要性的培训。
7. 创建一个 LGBTI+员工资源小组，确保其与人权工作人员密切合作，得到高级管理层的支持。对于跨国企业，在可能的情况下，也应在地方一级设立这种小组。

3. 在歧视 LGBTI+人群的业务环境中尊重 LGBTI+的权利

45. 歧视性法律，包括将同性自愿行为定为刑事犯罪，以及对 LGBTI+人群歧视和暴力的社会环境，给企业带来了挑战，包括涉及、导致或促成对 LGBTI+人群人权的侵犯。工商业有责任尊重人权，无论国家履行其人权义务的能力和意愿如何。指导原则 23 和《经合组织跨国企业负责任商业行为准则》明确指出，当国家法律与国际人权相冲突时，工商业应设法尊重国际公认的人权原则。工商业可以考虑采取以下行动：

(a) 公开采取行动并与各国政府接触，影响对 LGBTI+人群产生负面影响的地方法规，加强法律保护，并为 LGBTI+人群创造更容易接受的环境。为获得更大的影响力，可以与其他工商业和商业协会以及民间社会组织共同努力。⁸⁷ 可以采取的行动包括无声外交和公开声明。⁸⁸ 工商业还可以按照要求遵守当地法

⁸⁷ 见 workplacepride.org/download/a-call-to-action-lgbt-international-corporate-advocacy-guide/?wpdmdl=10719&refresh=6673e1c18298b1718870465。

⁸⁸ 见 https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1205&context=sustainable_investment_staffpubs。

律的正式程序，穷尽当地司法补救措施，挑战与人权相冲突的当地法律。⁸⁹ 这些影响各国政府的活动应以负责任的方式进行。⁹⁰ 例如，印度 LGBT 商会向印度最高法院提交了一份法庭之友简报，要求将所有两厢情愿的性关系合法化。通过工商开放联盟，工商业向立法者准备了与各国将 LGBTI+ 人群定罪的法案有关的简报。⁹¹ 2023 年，定期举办变装表演的 Hamburger Mary's 餐馆在佛罗里达州签署禁止变装表演的法律不到一周后，就对该州提起了诉讼。⁹²

(b) 执行保护 LGBTI+ 人群的政策，无论当地情况如何，并在 LGBTI+ 人群的权利不受尊重或保护的司法管辖区创造安全空间。⁹³ 对 LGBTI+ 人群的保护不仅适用于员工，也适用于工商业经营所在社区。例如，当时非洲最大的手机运营商 MTN 首席执行官在接受媒体采访时明确表示，MTN 将尊重其运营所在国法律，但不会基于性取向歧视员工。⁹⁴

(c) 通过合同解决潜在的冲突，例如在东道国政府协议中加入要求遵守特定人权标准的文字，或向供应商明确规定他们应该尊重 LGBTI+ 人群的权利。⁹⁵

(d) 通过狭义解释有关法律或限制遵守情况，挑战、回避和限制遵守当地规定。例如，一些全球互联网服务提供商实施了严格政策，处理来自当局的信息请求。⁹⁶ 全球网络倡议建议从政府获得明确的书面通信，解释政府限制言论自由的法律依据，包括提出请求的政府实体的名称以及被授权官员的名称、头衔和签名。

(e) 不支持推动歧视性法案或政策的立法者或间接支持此类事态发展的有影响力的第三方。由于人权尽职调查程序适当涵盖了工商业的政治参与，⁹⁷ 工商业应能够识别风险，确保其不支持支持歧视 LGBTI+ 人群的政策或法案的立法者或第三方。从 2019 年到 2022 年，《财富》月刊所列 500 家公司向支持反 LGBTI+ 法律的美国政界人士捐赠了近 300 万美元。⁹⁸

⁸⁹ 见 www.bsr.org/reports/BSR-Navigating-the-Rollbacks-in-Protection-of-Reproductive-and-LGBTQI%2B-Rights-in-the-US-Financial-Institutions.pdf。

⁹⁰ 见 A/77/201。

⁹¹ 见 <https://open-for-business.org/channels-of-influence>。

⁹² 见 www.npr.org/2023/06/27/1184561373/hamburger-marys-orlando-anti-drag-law-blocked-florida。

⁹³ Sylvia Ann Hewlett and Kenji Yoshino, *Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace* New York: Center for Talent Innovation, 2016)。

⁹⁴ 见 www.business-humanrights.org/fr/derni%C3%A8res-actualit%C3%A9s/sa-companies-ill-prepared-for-african-homophobia-so-africa/。

⁹⁵ 见 <https://unglobalcompact.org/library/1001>。

⁹⁶ 见 www.biicl.org/documents/17_1930_biicl_bn_report_web.pdf。

⁹⁷ 见 the commentary to Guiding Principle 19 和 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-contexts.pdf。

⁹⁸ 见 www.dataforprogress.org/accountable-allies-pride。

(f) 在施加影响不起作用时，如其他选择不足以预防和减轻在歧视 LGBTI+ 人群的某些情况下开展业务所造成的人权损害，则**负责任地脱离参与**。这一决定涉及评估离开国家对可能留下的权利持有人可能产生的负面后果。⁹⁹ 例如，在乌干达颁布了《反同性恋法》之后，世界银行评估了在这种新情况下如何根据其社会和环境标准实施其投资组合，决定拒绝向乌干达提供任何新的公共融资，直到采取额外措施确保项目以尊重这些标准的方式实施。¹⁰⁰

(g) **确保雇员的专业发展可以在不要求其驻扎在 LGBTI+ 人群高风险地区的情况下进行**。例如，思科修改了公司旅行政策，以确保 LGBT 员工在商务旅行时的安全。修订后的政策允许员工在觉得自己会受到威胁的情况下拒绝前往某个特定国家。

C. 获得补救

46. 在下一节，工作组将审查国家司法和非司法机制，以及业务一级机制的积极做法。还探讨 LGBTI+ 人群在使用这些机制时面临的挑战。

1. 国家司法机制

47. 有效的司法机制是确保获得补救的核心。各国应确保消除障碍，确保补救措施有效并具有性别变革意义。¹⁰¹

48. 根据指导原则，法院偶尔会推动 LGBTI+ 人群的权利向前发展。香港终审法院承认了同性伴侣在国外的婚姻，以获得公务员配偶福利，如医疗和牙科福利，印度最高法院则确认了跨性别者的自我认同。¹⁰² 这一决定开创了一个重要的先例，甚至指示该国采取平权行动，使跨性别群体“在公共服务中享有应有的代表性”。在地方层面，东京高等法院认为，当地政府禁止 LGBT 青年团体入住政府拥有的旅馆，侵犯了结社自由、平等和受教育的权利。¹⁰³ 东京都高等法院还裁定，某高尔夫球场拒绝变性女性入会申请，这是不允许的歧视行为。

49. 除了司法机制的费用和运作时间外，其中许多空间对性别问题不敏感。这阻碍了 LGBTI+ 人群，尤其是跨性别者，在司法系统陈述自己。根据第 27.299 号法律，阿根廷最高法院为其 95.5% 的工作人员提供了关于性别和性取向的培训。¹⁰⁴

⁹⁹ 见 the commentary to Guiding Principle 19 和 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-contexts.pdf。

¹⁰⁰ 见 www.worldbank.org/en/news/statement/2023/08/08/world-bank-group-statement-on-uganda#:~:text=%E2%80%9CUGanda's%20Anti%2DHomosexuality%20Act%20fundamentally,race%2C%20gender%2C%20or%20sexuality。

¹⁰¹ 见 A/HRC/41/43。

¹⁰² 见 <https://translaw.clpr.org.in/wp-content/uploads/2018/09/Nalsa.pdf>。

¹⁰³ 见 www.icj.org/sogicasebook/in-re-futyu-hostel-tokyo-high-court-civil-4th-division-japan-16-september-1997/。

¹⁰⁴ 见 www.csjn.gov.ar/om/verNoticia?idNoticia=7797。

50. 由于 LGBTI+人群面临的额外障碍，LGBTI+受害者向法院提起诉讼的案件很少，法院系统的倒退可能会加剧这种情况。值得注意的是，在乌干达，宪法法院最近支持歧视性的反同性恋法。¹⁰⁵ 虽然最高法院决定取消将向 LGBTI+人群出租房屋定为刑事犯罪和要求举报涉嫌同性恋行为的条款，但维持了对“促进同性恋”的最高 20 年监禁的处罚，这可能适用于任何倡导 LGBTI+人群权利的人。¹⁰⁶ 美国最高法院允许工商业拒绝为同性伴侣提供服务的裁决，¹⁰⁷ 同样挑战了婚姻平等方面取得的进展。

51. 有少数法庭案件涉及跨性别者的医疗。¹⁰⁸ 然而，由于涉及间性者案件的复杂性和敏感性，法院程序可能并不总是适合于有效监督涉及间性者的医疗干预措施，这引起了关注。这不仅突出了间性者面临的不同情况，而且也突出了法院获得充分了解间性者问题的医学、心理和社会层面所必需的专门知识的重要性。例如，一项拟议的改革旨在通过强制任命一名独立的儿童律师来保护间性儿童的利益，该律师可以评估对间性儿童拟议的医疗干预在医学上是否必要。¹⁰⁹

2. 国家非司法机制

(a) 政府部门内的申诉机制

52. 一些国家在特定部委内为 LGBTI+人群建立了自己的申诉机制。在泰国，基于性别的歧视案件由社会发展和人员安全部下属的审议不公平性别歧视问题委员会处理。该委员会因处理了许多 LGBTI+社区的案件而受到赞扬，但很少有案件涉及对雇主性骚扰、虐待或工作场所歧视的投诉。¹¹⁰ 在墨西哥，保护工人办公室提供一系列服务，包括咨询服务、在调解过程中提供支助以及向劳工法庭提起诉讼。¹¹¹ 在秘鲁，隶属于司法部和监察员办公室的全国反歧视委员会是一个多部门机构，负责监测、检查、发表意见和向政府提供关于平等和不歧视的政策和方案的技术咨询。在最近一起关于利马机场洗手间标志的案件中，该标志表明所有具有女性身份的人都可以使用，委员会援引指导原则裁定，机场为保证平等对待跨性别者而采取的措施得到了宪法和国际规范的支持。¹¹²

¹⁰⁵ 见 www.nytimes.com/2024/04/03/world/africa/uganda-anti-gay-law.html。

¹⁰⁶ 见 www.hrw.org/news/2024/04/04/uganda-court-upholds-anti-homosexuality-act。

¹⁰⁷ 例如，见 www.supremecourt.gov/opinions/22pdf/21-476_c185.pdf。

¹⁰⁸ 例如，见 [https://database.ilga.org/api/downloader/download/1/BE%20-%20JUD%20-%20LA%20S.A.%20Ethias%20Assurances%20v%20Huderf%20\(2023\)%20-%20OR%20\(fr\).pdf](https://database.ilga.org/api/downloader/download/1/BE%20-%20JUD%20-%20LA%20S.A.%20Ethias%20Assurances%20v%20Huderf%20(2023)%20-%20OR%20(fr).pdf)。

¹⁰⁹ 见 <https://humanrights.gov.au/intersex-report-2021>。

¹¹⁰ 见 <https://winrock.org/wp-content/uploads/2020/05/Thailand-CTIP-Assessment-of-Complaint-Mechanisms.pdf>。

¹¹¹ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-mexico.docx。

¹¹² 见 www.scribd.com/document/676438527/Informe-004-2023-CONACOD。

(b) 平等机构

53. 欧洲联盟一些国家单设了平等机构，负责处理所有歧视缘由。尽管保加利亚保护反歧视委员会尚未这样做以支持 LGBTI+ 人群，但它有权依职权提起诉讼。¹¹³ 一些平等机构还强调解决多种形式的歧视问题，如爱尔兰人权与平等委员会汇编了涉及一种以上歧视理由的案件的详细统计数字，罗马尼亚反歧视全国委员会认为，基于多种理由的歧视是一种加重的情况。¹¹⁴

54. 一些平等机构通过培训、指导材料和实际支助来协助雇主和服务提供者，例如爱沙尼亚的两性平等和平等待遇专员。¹¹⁵ 在法国，反歧视和平等高级管理局采取了积极主动的做法，向数百家法国公司分发了《法国多样性宪章》，提高了认识，并鼓励利益攸关方审查其多样性和包容性做法。¹¹⁶

(c) 国家人权机构

55. 国家人权机构可以为向 LGBTI+ 人群提供救济提供基础、直接和间接的贡献。¹¹⁷ 这些机构的基础性贡献包括开展循证研究，向各国提出明智建议，以便根据当地情况执行与工商业和人权有关的国际标准。例如，澳大利亚人权委员会对同性权利进行了一次全国调查，查明在经济和工作相关福利方面歧视同性伴侣的联邦法律，从而使政府通过了一些建议。¹¹⁸ 在阿根廷，国家人权机构在其为《工商企业与人权国家行动计划》制定的国家基线评估中，重点关注了 LGBTI+ 人群在工商业层面的处境。¹¹⁹

56. 国家人权机构在发表关于具体工商业和人权问题的报告、指导各国适用法律标准方面也发挥重要作用。例如，新西兰人权委员会与政府机构合作，编制了诸如劳工部关于工作中跨性别者的政策等资源，加强了对权利的认识和执行。

57. 此外，国家人权机构可以通过提高对人权和补救机制的认识，促进获得补救。孟加拉国国家人权委员会编写了一本手册，向 LGBTI+ 人群介绍和帮助他们了解自己的权利，包括关于住房和就业歧视的信息。¹²⁰

¹¹³ 见 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/314-fra-hdgso-nr_bg.pdf。

¹¹⁴ 见 https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=2507。

¹¹⁵ 见 <https://equineteurope.org/author/estoniageetc/>。

¹¹⁶ 见 https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=2507。

¹¹⁷ 见 A/HRC/47/39/Add.3。

¹¹⁸ 见 www.nhrcnepal.org/uploads/law/APF_LGBTI_Manual_for_NHRIs_SOGI_and_Sex_Characteristics_Manual_Final.pdf。

¹¹⁹ 见 www.dpn.gob.ar/documentos/Estudio_Tecnico_LNB.pdf 和 www.kas.de/documents/271408/16552318/POLITICAS+PUBLICAS+LATINOAMERICA+MARZO+7+DE+2023+-+DIGITAL_compressed.pdf/93c2a58c-d89e-e9cc-877f-5bc77b656764?version=1.0&t=1678484300129。

¹²⁰ 见 www.nhrcnepal.org/uploads/law/APF_LGBTI_Manual_for_NHRIs_SOGI_and_Sex_Characteristics_Manual_Final.pdf。

58. 国家人权机构为 LGBTI+ 人群提供补救的直接贡献包括接受投诉、调查虐待行为、进行公开询问、调解纠纷和发布赔偿命令。间接贡献包括加强利益攸关方的能力、提供法律援助、干预补救程序、支持 LGBTI+ 维权人士以及监测企业申诉机制的有效性。

(d) 负责任的工商行为国家接触点

59. 经合组织跨国企业负责任工商业行为指南下的国家接触点可能是 LGBTI+ 人群提出与工商业活动有关的申诉的有价值机制，但到目前为止，还没有涉及 LGBTI+ 问题的案件由国家接触点处理。利益攸关方一致认为，需要提高对这一机制的认识，并在处理案件时系统地采用性别视角。

(e) 其它申诉机制

60. 其他机制，如专门法庭或独立小组，可以更适当地监督对间性者的医疗干预。澳大利亚人权委员会建议独立小组监督对 18 岁以下人士进行医疗干预的决定。¹²¹

61. 在阿根廷，消费者和用户可以对公司侵犯其体面和公平待遇权利的滥用行为提出行政索赔。

3. 利用国家司法和非司法机制方面的挑战

62. 根据指导原则，各国应解决 LGBTI+ 人群在获得与工商业有关的侵犯人权行为的有效补救方面面临的额外和具体障碍。

63. 对国家申诉机制缺乏信任是 LGBTI+ 人群面临的一个重大问题。¹²² 在同性性行为被定为犯罪的国家，由于害怕报复，受害者不敢报告侵犯权利的行为，因为在这种环境下“显身”可能是危险的。LGBTI+ 人群往往不相信法院和国家人权机构能够保护他们的身份，这阻碍了他们寻求正义。在俄罗斯联邦，圣彼得堡市法院新闻办公室在其新闻通讯中公布了一名跨性别者变性前和变性后的全名，侵犯了他们的隐私权，导致其个人数据在法律诉讼期间被公开。¹²³ 为了应对这些挑战，各国应确保 LGBTI+ 人群可以利用申诉机制，并且是合法的。这就需要保护申诉人的隐私，明确解释保密法，并提供数据披露的选择。潜在的风险应透明地沟通。

64. 工作组进行的协商显示，执法当局和司法官员有时不理睬 LGBTI+ 人群的投诉，也不认真对待。此外，官员往往缺乏适当处理涉及 LGBTI+ 人群的案件的能力。

¹²¹ 见 <https://humanrights.gov.au/intersex-report-2021>。

¹²² 见 <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099010012162221165/pdf/P175715083a7e40630af970cae452bf723c.pdf>。

¹²³ 见 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/DownloadDraft.aspx?key=etHc8a2HDhWgFttbH51v96K4K5k6cNSquvE3wFEzedZ1uS/G7z5v0O4bWunqlwPPM7x9TdToRlxKtfg8ucMHA==。

力，在某些情况下，他们可能会对原告施加歧视或暴力。¹²⁴ 事实上，曾有 LGBTI+ 人群向警方报案，结果自己也被逮捕的例子。¹²⁵ 为了解决这一问题，一些国家在部委内设立了专门单位，专门处理针对 LGBTI+ 人群的暴力和歧视案件。

65. 工作组进行的协商还表明，即使在有法律保护不受歧视的情况下，通过国家司法和非司法机制获得有效补救仍然很难。法院和国家人权机构往往将举证责任完全放在索赔人身上，要求提供歧视的具体证据。使这一挑战更加复杂的是，对 LGBTI+ 人群歧视的本质，其经常发生在无证人或容忍这种歧视行为的证人的情况下。原告往往缺乏资源充足的公司被告所拥有的资源和信息，要解决他们所面临的固有劣势，需要对制度进行改革。一个有效的办法是在初步案件成立后转移举证责任，由被告工商业或国家承担责任，根据现有事实和证据证明为何不应追究其法律责任。¹²⁶ 一个积极的例子是 *Olivera Fuentes* 诉秘鲁案，在该案中，美洲人权法院承认，《美洲人权公约》要求撤销有关公司的举证责任，以确保平等和不歧视原则的效力。

66. LGBTI+ 人群还报告，在获得法律代理方面面临挑战。律师对 LGBTI+ 人群的歧视、污名化和缺乏认识往往会阻碍他们寻求法律援助。许多法律框架缺乏对 LGBTI+ 人群权利的充分保护，使其找律师的能力进一步复杂化。各国可以通过向法律专业人员提供关于 LGBTI+ 人群权利的培训来解决这一问题。

4. 非国家机制

(a) 业务一级的申诉机制

67. 业务层面的申诉机制必须解决 LGBTI+ 人群面临的具体挑战，必须符合指导原则 31 概述的有效性标准。协商表明，LGBTI+ 人群在使用业务层面的申诉机制时经常遇到障碍，比如害怕“暴露”自己。LGBTI+ 员工在这些机制中普遍缺乏信任，其申诉没有得到认真对待，甚至可能导致进一步边缘化，这种感觉加剧了这种不信任。

68. 在工作组进行的协商中，工商业企业还报告，在培养 LGBTI+ 员工对其申诉机制的信任方面存在困难。然而，已经观察到一些积极措施来解决这个问题。一些工商业设立了匿名热线，鼓励 LGBTI+ 员工表达自己的担忧，不必担心遭到报复。因此，没有投诉并不一定表明没有问题，而是可能反映了对申诉机制的不情愿或不舒服。一些工商业通过与第三方组织合作来解决问题，这些组织提供安全报告渠道、公正调查和快速解决方案，有效地不让雇主参与调查和申诉。其他企业则开展内部宣传活动，教育员工了解不报复政策。值得注意的是，调

¹²⁴ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf。

¹²⁵ 例如，见 <https://crd.org/2022/06/10/uganda-lgbti-rights-defenders-arrested-after-turning-to-the-police-for-help>。

¹²⁶ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/access-to-remedy-bhr-interpretive-guide-advance-version.pdf。

离工作可能被视为肤浅的解决方案，因其无法解决歧视和冲突的根源，并可能使沉默文化永久化。

69. 申诉机制只有在其设计对象意识到它，对它有信心，并可以随时使用它时才有效。根据指导原则，工商业应让包括 LGBTI+员工在内的各种利益攸关方参与业务层面申诉机制的设计。然而，值得注意的是，在 LGBTI+人群中，一个具有某种身份的人的参与可能并不代表所有人的声音。

70. 工商企业应定期审查其申诉机制的有效性，征求包括 LGBTI+员工在内的利益攸关方的反馈，确定改进领域并实施必要的变革。一些工商业定期进行调查，帮助衡量对这些机制的信任程度，了解 LGBTI+人群的关注点，评估工商业对这些关注点的熟悉程度和响应程度。¹²⁷ 最后，根据指导原则，业务层面的申诉机制不仅应对员工开放，而且应对所有受影响的利益攸关方开放。这确保受工商业活动影响的每个人都能寻求补救措施。

71. 在科技领域，数字平台已成为滥用内容的中心。¹²⁸ 更糟的是，这些平台严重依赖忽视人权考虑和语言多元的自动内容审核系统。社交媒体平台使用的算法无法识别不同方言的仇恨言论术语，使得公司的申诉机制在解决这些问题方面无效。为了确保申诉机制有效解决用户经常面临的补救障碍，咨询 LGBTI+人群至关重要。¹²⁹

(b) 国际法院

72. 在体育领域，国际法院一直努力解决保护 LGBTI+人群权利的复杂性。欧洲人权法院对 *Caster Semenya* 一案的审理，挑战了体育运动中的歧视性规定，突显了 LGBTI+人群为争取公平待遇而进行的持续斗争。体育运动内部的机制，如体育仲裁法庭，已经决定支持世界田径联合会，认为这些规则可能具有歧视性的程度是合理的，但欧洲法院在一项分庭判决中裁定支持 *Caster Semenya*，认为，瑞士违反了《保护人权与基本自由公约》（《欧洲人权公约》），因为它没有为 *Caster Semenya* 挑战这些规则提供足够的保障。该案目前正在大审判庭审理。¹³⁰

73. 工作组对各国和体育机构执行限制性立法和政策措施的趋势表示关切，其往往将跨性别和间性者妇女和女童断然排除在妇女体育之外。工作组敦促国际法院和精英体育机构考虑其决定的更广泛影响，不仅是对 LGBTI+运动员，而且对所有跨性别者和间性者以及包容性体育的理想。重要的是，确保竞争公平的规则不应基于对个人身体能力或表现与其变性身份或性别差异相关的假设。

¹²⁷ 例如，见 www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z。

¹²⁸ 例如，见 www.hrw.org/news/2023/02/21/middle-east-north-africa-digital-targeting-lgbt-people。

¹²⁹ 见 www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/B-Tech/access-to-remedy-company-based-grievance-mechanisms.pdf 和 www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/b-tech/btech-stakeholder-engagement-paper.pdf。

¹³⁰ 见 www.echr.coe.int/w/judgment-concerning-switzerland。

三. 结论和建议

74. LGBTI+人群在工商活动中继续面临高得惊人的歧视、骚扰和暴力。虽然一些国家越来越多地采取行动保护人们不受基于性倾向和性别认同的歧视，特别是在就业方面，但这种行动过于零散，无法全面解决这一情况。《工商企业与人权国家行动计划》、强制性人权尽职调查、政策指导和对工商业(包括在国外经营的工商业)的激励措施，是将 LGBTI+考虑纳入工商业活动的重要手段。作为经济行为者，国家有很大的手段来保护 LGBTI+人群。在许多国家，影响 LGBTI+人群的法律限制(包括将同性活动定为刑事犯罪和未能在法律上承认性别认同)，往往因社会对该群体的敌意而加剧，仍然是 LGBTI+人群在工商层面等权利得到尊重的最大障碍。

75. 尽管越来越多的工商业积极倡导政府废除或改革此类法律，包括在民间社会支持下，但工商业一再向工作组提出如何在此类司法管辖区开展业务，同时维护其尊重 LGBTI+人群权利责任的关注。然而，为了确保 LGBTI+人群的人权得到尊重，包括在那些歧视性的环境中，工商业应进行性别敏感的人权尽职调查，与捍卫 LGBTI+权利的个人和组织、工会和其他工商业同行和协会密切合作。我们需要采取行动，以跨部门的方式应对 LGBTI+人群面临的不同需求和挑战。LGBTI+人群继续感到不受保护和不受尊重，因为他们在获得补救方面面临重大障碍，包括害怕报复。加强申诉机制对于保护和促进 LGBTI+人群的人权至关重要，最终有助于为所有人建立一个更加公正和公平的社会。国家和非国家行为体都需要采取紧急和协调的应对措施，必须共同努力，解决 LGBTI+人群面临的普遍和系统性问题。

76. 工作组重申其以前在其性别指导方针中提出的建议，¹³¹除了报告前面提到的建议外，还提出以下建议。

77. 工作组建议各国：

(a) 认识到歧视 LGBTI+人群的交叉性质，探讨 LGBTI+人群参与解决歧视根源的决策过程的方式；

(b) 根据国际人权法，废除将 LGBTI+人群定为犯罪的法律，改革那些间接将其定为犯罪的法律；

(c) 颁布明确涵盖性倾向、性别认同、性别表达和性特征的反歧视法；

(d) 为工商业提供指导和激励，在其活动中维护 LGBTI+人群的权利，特别是在歧视性环境中经营时；

(e) 以身作则，通过国有企业制定反歧视政策和机制，消除对 LGBTI+人群的影响；

¹³¹ 见 A/HRC/41/43。

- (f) 针对官员和一般公众发起提高认识运动，打击羞辱、歧视态度和有害的陈旧观念；
- (g) 全面收集关于对 LGBTI+ 人群的暴力和歧视的数据；
- (h) 与 LGBTI+ 组织合作，利用按相关特征分类的数据，监测和评价反对歧视 LGBTI+ 的方案；
- (i) 通过指定现行国家机构或创建新的国家机构(如平等机构)，使解决暴力和歧视问题的渠道正规化，确保 LGBTI+ 人群参与设计、实施和监测申诉机制；
- (j) 确保系统调查在工商活动中侵犯 LGBTI+ 人群人权的的行为，起诉肇事者，向受害者提供有效补救；
- (k) 通过加强司法和非司法机制的机构和培训官员，确保权利持有人能够获得适当的补救办法；
- (l) 促进与民间社会和工商业的伙伴关系，交流解决针对 LGBTI+ 人群的歧视和暴力行为的最佳做法和资源；
- (m) 在《工商企业与人权国家行动计划》和所有相关法律法规中纳入性别视角，包括 LGBTI+ 问题；
- (n) 确保地方和国家两级国内法律框架内的政策一致性。

78. 工作组建议工商业：

- (a) 确保旨在促进 LGBTI+ 人群包容的行动符合工商业尊重人权的责任，确保此类行动扩展到所有可能对其产生不利影响的 LGBTI+ 人群，包括通过其业务、产品和服务，以及通过其供应链和业务关系；
- (b) 确保现有政策和进程的一致性，以便在所有业务中一致地适用这些政策和进程，不论这些业务在何处开展；
- (c) 公开承诺在最高层尊重 LGBTI+ 人群的权利；
- (d) 确保董事会对人权风险管理进行监督和问责；
- (e) 确保多元、公平和包容小组与人权、采购、法律事务、合规、政府事务和公共政策以及社会绩效部门密切合作，将其行动纳入所有相关职能的主流；
- (f) 通过并更新内部人权政策，明确提及工商业在自身活动和整个供应链中尊重 LGBTI+ 人群人权的责任，明确禁止基于性取向、性别认同、性别表达和性特征的歧视。根据人权标准和指导原则更新多样、公平和包容政策。在资源充足时，在最高级别采纳这些政策，并在不同相关社会绩效职能部门实施这些政策；
- (g) 实施性别平等的人权尽职调查，包括 LGBTI+ 视角，充分了解业务、服务和工商关系的背景，通过与 LGBTI+ 人群、捍卫其权利的组织 and 工会进行有意义的接触；

(h) 寻求合作和伙伴关系，包括与其他工商业、工商组织、致力于 LGBTI+ 权利的组织和其他专家合作，探讨如何应对歧视环境，了解背景和影响，并发挥作用；

(i) 在工商业人权尽职调查过程中，对 LGBTI+ 人群的多样性以及 LGBTI+ 人群可能面临的交叉歧视，采取有区别的、有针对性的行动；

(j) 根据联合国人权机制的现有指导，以安全和保密的方式收集和管理关于 LGBTI+ 人群的数据；

(k) 利用指导原则，特别是人权尽职调查框架，确定合适方法，维护工商业尊重人权的责任，同时在歧视 LGBTI+ 人群的情况下，把握相互冲突的法律要求；

(l) 通过单独或与其他合法程序合作积极参与补救机制，设法解决其可能造成或促成的任何不利的人权影响。这包括建立有效的业务层面申诉机制，向所有受影响的利益攸关方开放，并解决 LGBTI+ 人群面临的具体挑战。这些机制应符合指导原则 31 中概述的有效性标准，并应与相关利益攸关方合作设计；

(m) 支持和投资于能力建设方案，确保其工人、官员和工商关系尊重 LGBTI+ 人群的人权；

(n) 支持 LGBTI+ 人权维护者的工作，绝不容忍对这些行为者进行报复打击。

79. 工作组还建议：

(a) 工商协会通过分析和联合政策支持会员，并在工商企业因支持 LGBTI+ 人群的权利而受到报复时采取行动；

(b) 工商协会支持中小企业了解与 LGBTI+ 相关的国际标准和实用工具，以遵守供应多样性政策和有关 LGBTI+ 人群人权的合同条款；

(c) 工会确保 LGBTI+ 工人得到充分的代表，并倡导他们的权利和需求。