aibai

中国性少数群体(LGBT)职场环境在线调查报告

A Report on the Employment Environment for Chinese LGBT Employees

中文版

CHINESE VERSION

爱 白 文 化 教 育 中 心
Aibai Culture&Education Center

鸣谢

感谢美国驻华使馆对本调查研究提供资金赞助，并为该报告新闻发布会提供场地。感谢合作伙伴Community Business社商贤汇（香港），商道纵横，中国同性恋亲友会（PFLAG），飞赞网，拉拉风向标在项目各阶段的帮助和参与。感谢爱白成都中心及杨浩、彭谨老师为调查数据提供的交叉分析报告。感谢志愿者心心、GOGO在报告新闻发布会上分享他们个人的职场经历。感谢爱白文化教育中心翻译小组志愿者提供报告英文版的翻译支持。感谢爱白文化教育中心设计小组志愿者提供的报告设计支持。

Community Business
社商贤汇（香港）

商道纵横

同性恋亲友会
PFLAG CHINA

飞赞网

拉拉风向标

概念和定义

LGBT[1]

又称GLBT，是用来指称女同性恋者(Lesbian)、男同性恋者(Gay)、双性恋者(Bisexual)与跨性别者(Transgender)的一个集合用语。

性倾向和性别身份[2]

性倾向是指一个人在情感、浪漫、与性上对男性及女性有何种型态的耐久吸引。通常，性倾向被归为三类：异性恋（对异性产生浪漫情感与性的吸引）、同性恋（对同性产生浪漫情感与性的吸引）、双性恋（对两性均能产生浪漫情感与性的吸引），此外，亦有无性恋的概念（对两性均无浪漫情感或性的吸引）。性倾向的多样情况，在人类历史和世界不同国家与文化中都有描述。研究表明，性倾向形成于童年或青少年早期。没有科学研究足以证明“改变性倾向”的治疗是安全或有效的；事实上，对于同性恋者或双性恋者，这些治疗通常带来负面影响或心理阴影。

性倾向和其他跟性别身份有关的几个概念是相互区分的：“生理性别”（biological sex）是指男性或女性的解剖学、生理学、遗传学特征；“性别认同”（gender identity）是指一个人将自己视为男性或女性的心理认同；如果一个人的性别认同和其生理性别不符，他们被称为跨性别；“性别的社会角色”是指社会对男性化行为或女性化行为定义的文化规范。

恐同（性恋）和恐跨（性别）[3]

恐同（性恋）是指对同性间的性欲望以及性行为存在的非理性的恐惧。而恐跨（性别）是指对那些性别认同和/或性别行为与其生理性别或社会的性别角色不符的人产生的非理性的恐惧。恐同和恐跨现象可以发生在很多场合，如学校、工作环境和医院。

国际不再恐同日

国际不再恐同日（International Day Against Homophobia，缩写为IDAHO）源于1990年5月17日世界卫生组织 (WHO) 将 「同性恋」从精神病名册中除名。2005年，加拿大大学教授和社会活动家路易斯—乔治・汀（Louis-Georges Tin）先生发起倡议设立国际不再恐同日，每年5月17日呼吁社会大众对恐同议题的关注。

企业多元文化

企业多元文化是承认差异，并创建一个包容并尊重多样化的技能、视角和背景的环境，多元文化的概念覆盖了性别、年龄、语言、种族、文化背景、性倾向、宗教信仰和家庭责任；也指在其他方面包括教育水平、生活经验、工作经验、社会经济背景、个性和婚姻状况等情况不同的人们。企业多元文化指在企业中意识到这些个体差异的价值并并建立制度、打造文化环境来鼓励、保护这些差异。

企业的多元文化是建立在传统的原则--平等就业机会基础上的。平等就业机会原则专注于确保所有人获得平等的就业机会和条件,而多元文化意味着接受、欢迎并重视每一个个体内在的差异，并意识到不同背景的员工可以对企业的工作效率做出很大的贡献。

企业多元文化的一个关键因素是创造一个没有歧视和骚扰的工作环境。

---

[1] 资料来源：百度百科：http://baike.baidu.com/view/421684.htm
[2] 资料来源：百度百科：http://baike.baidu.com/view/2021138.htm
[3] 资料来源：联合国教科文组织：http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002157/215708e.pdf

背景及项目介绍

研究调查证据表明[4]，通常情况下，大多数企业中有5%-10%的员工属于性少数人群（男、女同性恋、双性恋、跨性别，简称LGBT）。在一个没有多元、包容的工作场所，绝大多数的性少数员工都选择隐瞒自己的性取向，使得他们在精神上承受诸多压力。此外，一项研究也表明，一个对LGBT员工不友好的工作环境会导致企业生产率减少上至30%。相反，若是企业给员工提供一个多元、包容的工作环境，LGBT员工的表现会更突出，他们对企业的忠诚度也会上升。

北美和欧洲的很多国家在推动企业多元文化议题上，已经积累了很丰富的经验。如，自2001年起，人权运动（Human Rights Campaign）组织发起了企业平等指数，根据超过30项雇主对待同性恋雇员及顾客的指标对美国的大企业进行评级。此外，自2005年起，石墙运动组织（StoneWall）也发起了年度工作场所平等指数，用于衡量英国雇主为消除歧视、创造企业多元文化付出的努力[5]。根据石墙运动组织的统计，工作场所平等指数已经成为170万LGBT雇员及15万LGBT大学生寻找就业时的重要参考指标。

由于这些机构的推动，很多跨国企业已经在其企业内部建立了相关的反歧视政策或同性伴侣福利政策。例如，2008年，IBM日本成立了“多元化委员会”及下属的“性少数小组委员会”[6]。自2010年起至今，Google、Cisco、Apple、Facebook等跨国企业开始为其LGBT雇员及伴侣提供同性伴侣福利待遇[7]。

然而，目前绝大多数的中国企业，不论其是跨国企业在中国的分公司，还是本土企业，并未意识到建立多元工作环境的重要性和必要性。为了了解中国企业中LGBT员工的工作状况，并收集证据，倡导中国的企业关注并建立企业多元文化，爱白文化教育中心于2013年初联合社商贤汇（香港）（Community Business）、商道纵横、中国同性恋亲友会（PFLAG）、飞赞网和拉拉风向标，发起了中国企业LGBT员工在线调查。调查自2013年1月3日起至2013年4月3日止，为期三个月，共收集到来自17个省、市、自治区的2161份有效问卷。并利用R语言工具对问卷进行科学分析，发现和验证了多个关键结论，并且寻找到于此有关的关联因素。我们希望这项调查能够引起媒体、企业、LGBT社群以及全社会对LGBT相关的议题，以及企业多元文化议题的关注，并借此机会呼吁中国企业（不论其是跨国企业还是本土企业），采取行动，在企业内部创造多元与包容的职场环境。

除此之外，爱白文化教育中心还于2013年开展了一项关于企业社会责任（CSR）报告的调查研究。我们通过阅读1000多份企业撰写的CSR报告，以分析目前在中国的企业当中（包括跨国企业和本土企业），有多少企业已经开始关注企业多元文化的议题，并进一步跟进这些企业，在这些企业中，推动企业的多元文化，为我们进一步的倡导工作奠定基础。这项调查仍在进行当中，最终的调查报告将于2013年9月，在爱白文化教育中心牵头组织的第三届年度企业多元文化论坛期间发布，敬请关注。

最后，作为爱白企业项目的一项重要工作，爱白年度企业多元文化论坛，至今已成功举办两届。在2011年以及2012年的企业论坛中，我们成功地邀请了国内外企业、媒体及NGO参与并分享经验。2013年9月，爱白文化教育中心计划组织第三届企业多元文化论坛，并包含除LGBT群体之外更多的职场多元化议题。此次论坛中，我们会有社群的声音以表达对企业多元文化建设的支持，同时，我们还将首次邀请本土企业分享其成功案例，以鼓励更多本土企业参与到多元化职场环境的建设中来。

如果大家希望进一步了解爱白企业项目的各项工作，请通过电子邮件：contact@aibai.org联系我们。

---

[4] 数据来源请参考Community Business社商贤汇（香港）调查报告Hong Kong LGBT Climate Study 2011-12 http://www.communitybusiness.org/library/publications.htm#2012

[5] 详情参考：http://www.aibai.com/infoview.php?id=21754

[6] 详情参考：http://www.aibai.com/infoview.php?id=17800

[7] 详情参考：http://www.aibai.com/infoview.php?id=21716

调查结果统计与交叉分析

方法论

本次在线调查共收到问卷2478份，剔除无效样本317份后剩余有效样本2161份，剔除的样本包括：跨性别异性恋、农村、学生、自由职业者、16岁以下，60岁以上的参与者，港台地区及国外的受访者。剔除的样本一部分是因为其不符合此次调查的受访要求，也有一小部分样本由于样本量过少，不足以进行有意义的统计分析。

交叉分析将搜集的问卷调查表数据采用交叉列联表的χ2检验（对不满足χ2检验的数据采用Fisher确切概率法检验），检验水平α=0.05，并计算优势比（OR）及其95%置信区间（95%CI）。计算平台软件采用R语言（R ver 3.0.0）完成。

对于2161份有效样本的基本统计分析结果如下：

一、基本数据统计

参与调查的LGBT员工当中来自广东、北京、上海的比例最高，分别占17%，14%，10%，其他各省市均占2%–5%不等。（图1）

图1

其中生理性别为男性的样本占63.44%，女性占36.56%，个人性别认同为男性的比重为65.66%，女性为32.99%，其他为1.34%。（图2、图3）

图2

图3

在本调查中，85.89%的受访者认同自己为同性恋；14.11%的受访者认同自己为双性恋；异性恋样本在统计中被剔除。（图4）

图4

本调查的受访者中，98.66%的受访者年龄在16—44岁之间，1.34%的受访者年龄在45—59岁之间；16岁以下及60岁以上的样本被剔除。（图5）

在受教育程度方面，75.71%的受访者拥有大学本科或专科学历，13.56%的受访者拥有硕士及以上学历，8.7%的受访者拥有高中学历，2.04%的受访者仅拥有小学或初中学历。（图6）

调查中，92.87%的受访者为汉族，6.66%为少数民族，还有0.46%为外裔。（图7）

按受访者所在企业性质划分，45.53%为私营企业，26.19%为国有企业或集体企业，18.42%为外资企业，另外9.86%为其他类型组织。（图8）

调查中，66.82%的受访者的工作所在地为大型城市，33.18%的受访者在中小城市工作，农村样本被剔除。（图9）

问卷第一部分统计 同性恋、双性恋、跨性别员工在工作中的公开程度

在工作场所中，47.62%的受访者选择完全不公开自己的性倾向或性别认同，45.63%的受访者选择仅向好友或部分同事公开，完全公开的受访者仅占6.29%，仅向上司公开的占0.46%。（图10）

对于在工作中没有完全公开个人性倾向及性别认同的1029位受访者中，69.4%的受访者担心或曾经被别人说三道四，60.9%的受访者担心同事因为其性倾向疏远自己，51.71%的受访者担心影响自己的职业发展，如失去晋升机会，43.3%的受访者害怕其性倾向被透露给自己的家人，22.49%的受访者害怕被解雇，6.82%的受访者害怕遭到同性员工的性骚扰，还有一部分受访者有其他的个人原因，如觉得没有必要。（图11）

在假设企业有相关的保护和鼓励政策(例如反歧视政策)的情况下，只有12.41%的受访者表示会完全公开自己的性倾向及性别认同，56.1%的受访者会考虑在工作场所公开自己的性倾向或性别认同，27.24%的受访者会向部分同事或上司公开，18.19%的受访者仍选择不会公开。（图12）

问卷第二部分统计 同性恋、双性恋、跨性别员工的工作环境

在问及是否因其性倾向或性别认同遭遇职场歧视与不公平待遇时，38.5%的受访者表示有遭到言语上的侮辱与嘲笑，30.45%的受访者在工作中没有得到应有的尊重，14.53%的受访者在工作上被为难，12.86%的受访者失去了晋升机会，11.99%的受访者被排斥于公司集体活动之外，7.59%的受访者遭到拒绝聘用，6.71%的受访者被解雇或要求离职，6.11%的受访者失去了培训的机会，2.82%的受访者曾遭受性骚扰，1.3%的受访者曾受到肢体上的暴力对待，另外有9.81%的受访曾遭受过其他形式的职场歧视与不公平待遇，39.94%的受访者表示没有遭到过歧视或不公平待遇。（图13）

在受访者所观察到的LGBT同事所处工作环境友好状况调查中，53.63%的受访者曾经历老板、同事间开玩笑侮辱、冒犯性少数群体，32.35%的受访者经历了针对公司内其他同事的性倾向、性别认同进行的言论攻击，分别有5.83%、2.41%及1.2%的受访者确定其LGBT同事受到过欺凌、性骚扰以及肢体上的暴力对待。（图14）

当在工作环境中出现对性少数群体的不公平对待后，22.07%的受访者表示有人安慰、支持LGBT同事，26.52%的受访者表示有人对LGBT同事表示支持，而52.89%的受访者表示没有任何的帮助或支持出现。（图15）

问卷第三部分统计 为LGBT人士创造包容环境的事实依据

因为工作环境对LGBT人士不友好，45.07%的受访者认为自己需要花费精力去隐藏自己的性倾向，34.34%的受访者会选择避免出席某些活动或与某些人接触，27.58%的受访者认为自己无法融入工作团队，也无法与老板、同事坦率交流，18.14%及13.37%的受访者无法全心地投入工作或者工作不积极，导致工作效率下降，21.01%的受访者考虑或曾经离职。（图16）

根据调查中的假设性问题，64.32%（36.93%+27.39%）的受访者认为在不需要隐瞒自己性倾向或性别认同的情况下，自己的工作效率应该会更高；（图17）

94.03%（74.09%+19.94%）的受访者认为在一个包容多元的工作环境里自己能在工作、生活和心理上得到更多的支持；（图18）

87.69%（62.1%+25.59%）的受访者认为在一个包容多元的工作环境里，自己能与老板、同事建立更亲近更紧密的工作关系；（图19）

此外，89.13%的受访者认为企业有责任主动付出努力创造一个包容多元的工作环境。（图20）

对于如何创造企业的多元文化，建立包容、友好的工作环境，69.5%的受访者认为应该在企业中制定反歧视、就业平等的政策，57.84%的受访者认为应该为企业内部员工提供性别、性倾向议题的教育或培训，55.71%的受访者希望能够为LGBT员工及其伴侣提供和异性恋员工相同的福利待遇。（图21）

二、数据交叉分析报告

五点关键结论

结论 1 地域差异：大城市企业的环境比中小城市更宽松

从对有效样本所在地及其对自身性倾向或性别认同的公开程度两个变量交叉分析结果可以看出，大城市和中小城市的LGBT员工公开程度没有显著差异，将近一半的LGBT员工处于完全不公开状态，在职场中完全公开的LGBT员工只占不足10%，（表一）而从不公开的原因统计中可以看出，中小城市的LGBT员工更害怕性倾向被透露给家人。（表二）

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开
大城市	110(7.62%)	644(44.6%)	9(0.62%)	681(47.16%)
中小城市	26(3.63%)	342(47.7%)	1(0.14%)	348(48.54%)

表一：LGBT员工在不同地域的公开程度

X\Y	影响个人职业发展，失去晋升机会	害怕被解雇	怕遭到同性员工的性骚扰	担心或曾经被别人说三道四	担心同事因为性倾向疏远自己	害怕性倾向被透露给自己的家人	其他，请说明
大城市	724(50.14%)	295(20.43%)	87(6.02%)	930(64.4%)	805(55.75%)	524(36.29%)	181(12.53%)
中小城市	322(44.91%)	160(22.32%)	51(7.11%)	474(66.11%)	427(59.55%)	352(49.09%)	77(10.74%)

表二：LGBT员工无法公开性倾向/性别认同的原因

从LGBT员工在不同城市的实际遭遇来看，中小城市出现基于性倾向与性别认同的职场歧视及不公平待遇的比率要高于大城市，（图三、图四）从LGBT员工的工作体验来看，在中小城市工作的LGBT员工也在职场面临着更大的压力，因此可以得出结论大城市比中小城市的环境要更友善。（表五）

X\Y	LGBT同事受到暴力对待	LGBT同事受到欺凌	LGBT同事受到性骚扰	针对公司内其他同事的性倾向、性别认同进行言论攻击	老板、同事间开玩笑侮辱、冒犯LGBT等性少数群体	其他，请说明	没有以上任何现象
大城市	16(1.11%)	73(5.06%)	34(2.35%)	429(29.71%)	757(52.42%)	56(3.88%)	511(35.39%)
中小城市	10(1.39%)	53(7.39%)	18(2.51%)	270(37.66%)	402(56.07%)	29(4.04%)	204(28.45%)

表三：LGBT员工工作环境基本状况

X\Y	暴力	性骚扰	没有得到应有的尊重	遭到言语上的侮辱与嘲笑	被解雇或要求离职	失去晋升机会	失去培训机会	被排斥于公司集体活动之外	在工作上被难为	被拒绝聘用	其他，请说明	没有任何不公平现象
大城市	17 (1.18%)	39 (2.7%)	408 (28.25%)	510 (35.32%)	79 (5.47%)	167 (11.57%)	81 (5.61%)	152 (10.53%)	186 (12.88%)	92 (6.37%)	132 (9.14%)	643 (44.53%)
中小城市	11 (1.53%)	22 (3.07%)	250 (34.87%)	322 (44.91%)	66 (9.21%)	111 (15.48%)	51 (7.11%)	107 (14.92%)	128 (17.85%)	72 (10.04%)	80 (11.16%)	220 (30.68%)

表四：基于性倾向/性别认同的职场歧视与不公平待遇

X\Y	无法全心地投入工作	要花费精力时间去隐藏真实的自己	无法融入工作团队，与老板、同事坦率的交流	工作不积极，工作效率下降	考虑或曾经离职	避免出席某些活动或与某些人接触	其他，请说明	没有出现以上任何情形
大城市	235(16.27%)	611(42.31%)	393(27.22%)	166(11.5%)	272(18.84%)	470(32.55%)	24(1.66%)	524(36.29%)
中小城市	157(21.9%)	363(50.63%)	203(28.31%)	123(17.15%)	182(25.38%)	272(37.94%)	23(3.21%)	201(28.03%)

表五：LGBT员工职场工作体验

结论 2 教育背景差异：受教育程度越高越不愿意公开

在普遍的印象中，教育程度越高的LGBT员工越不会担心自己找不到工作或在职场遭遇歧视，因此也更不会介意在职场公开自己的性倾向/性别认同，然而调查结果呈现了相反的事实。从交叉分析的统计结果看来，受教育程度越高的LGBT员工越不倾向于在职场公开自己的性倾向/性别认同。（表六、表七）

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开
小学或初中	4(9.09%)	21(47.73%)	2(4.55%)	17(38.64%)
高中	11(5.85%)	103(54.79%)	0(0%)	74(39.36%)
大学本科或专科	109(6.66%)	772(47.19%)	6(0.37%)	749(45.78%)
硕士以上	12(4.1%)	90(30.72%)	2(0.68%)	189(64.51%)

表六：不同教育程度LGBT员工的公开程度比较

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开
男/小学或初中	2(8.33%)	11(45.83%)	1(4.17%)	10(41.67%)
男/高中	4(3.74%)	51(47.66%)	0(0%)	52(48.6%)
男/大学本科或专科	63(6.29%)	409(40.82%)	4(0.4%)	526(52.5%)
男/硕士以上	8(3.36%)	69(28.99%)	2(0.84%)	159(66.81%)
女/小学或初中	2(10%)	10(50%)	1(5%)	7(35%)
女/高中	7(8.64%)	52(64.2%)	0(0%)	22(27.16%)
女/大学本科或专科	46(7.26%)	363(57.26%)	2(0.32%)	223(35.17%)
女/硕士以上	4(7.27%)	21(38.18%)	0(0%)	30(54.55%)

表七：不同性别及教育背景的LGBT员工公开程度比较

造成这种现象的原因是什么呢？从下图的原因统计当中我们可以得到答案。在各种不同的原因当中，“影响个人职业发展，失去晋升机会”一项的增幅是最大的，即是说教育程度越高的人，越是会担心其性倾向/性别认同会影响其个人职业发展，进而选择在职场隐藏自己的性倾向/性别认同。（表八）

X\Y	影响个人职业发展，失去晋升机会	害怕被解雇	怕遭到同性员工的性骚扰	担心或曾经被别人说三道四	担心同事因为性倾向疏远自己	害怕性倾向被透露给自己的家人	其他，请说明
小学或初中	14(31.82%)	4(9.09%)	1(2.27%)	25(56.82%)	23(52.27%)	11(25%)	7(15.91%)
高中	55(29.26%)	39(20.74%)	14(7.45%)	119(63.3%)	106(56.38%)	82(43.62%)	24(12.77%)
大学本科或专科	798(48.78%)	337(20.6%)	104(6.36%)	1056(64.55%)	922(56.36%)	668(40.83%)	192(11.74%)
硕士以上	179(61.09%)	75(25.6%)	19(6.48%)	204(69.62%)	181(61.77%)	115(39.25%)	35(11.95%)

表八：不同教育程度LGBT员工不公开的原因统计

那么，在企业有政策保护的情况下，情况会不会有所改变？答案仍然是否定的。从下图可以看出，即使在企业有相关政策保护的情况下，学历越高的人越不倾向于在工作场所公开自己的性倾向/性别认同。（表九）

X\Y	会完全公开	会考虑	会向部分同事或上司公开	不会公开（请说明原因）
小学或初中	11(25%)	21(47.73%)	7(15.91%)	5(11.36%)
高中	28(14.89%)	107(56.91%)	54(28.72%)	22(11.7%)
大学本科或专科	196(11.98%)	871(53.24%)	400(24.45%)	261(15.95%)
硕士以上	16(5.46%)	136(46.42%)	90(30.72%)	80(27.3%)

表九：有政策保护的情况下不同教育程度的LGBT选择公开的程度比较

有趣的是，高学历的LGBT员工的公开程度并不和其在职场的实际遭遇与体验成正比，从下图的统计可以看出，学历越高的人在职场中遭遇歧视与不公平待遇的机会越少。（图十）相信这一现象值得在将来的工作中做更深入的进一步调查和研究。

X\Y	暴力	性骚扰	没有得到应有的尊重	遭到言语上的侮辱与嘲笑	被解雇或要求离职	失去晋升机会	失去培训机会	被排斥于公司集体活动之外	在工作上被难为	被拒绝聘用	其他，请说明	没有任何不公平现象
小学或初中	2 (4.55%)	0 (0%)	15 (34.09%)	18 (40.91%)	2 (4.55%)	3 (6.82%)	3 (6.82%)	4 (9.09%)	7 (15.91%)	6 (13.64%)	5 (11.36%)	13 (29.55%)
高中	4 (2.13%)	8 (4.26%)	72 (38.3%)	93 (49.47%)	19 (10.11%)	20 (10.64%)	12 (6.38%)	27 (14.36%)	36 (19.15%)	20 (10.64%)	8 (4.26%)	58 (30.85%)
大学本科或专科	17 (1.04%)	42 (2.57%)	484 (29.58%)	615 (37.59%)	100 (6.11%)	207 (12.65%)	88 (5.38%)	182 (11.12%)	224 (13.69%)	120 (7.33%)	168 (10.27%)	671 (41.01%)
硕士以上	5 (1.71%)	11 (3.75%)	87 (29.69%)	106 (36.18%)	24 (8.19%)	48 (16.38%)	29 (9.9%)	46 (15.7%)	47 (16.04%)	18 (6.14%)	31 (10.58%)	121 (41.3%)

表十：不同学历的LGBT员遭遇职场歧视的程度比较

结论 3 企业性质差异：国有企业环境更不友善

比较在不同企业性质工作的LGBT员工的公开程度可以发现，在国有企业（或集体企业）工作的LGBT员工公开比例是最低的，只有2%左右的人选择完全公开自己的性倾向/性别认同，超过50%的人选择完全不公开。（表十一）

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开
国有企业（包括集体企业）	14(2.47%)	229(40.46%)	1(0.18%)	322(56.89%)
私营企业	71(7.22%)	486(49.39%)	6(0.61%)	421(42.78%)
外资企业	35(8.79%)	162(40.7%)	2(0.5%)	199(50%)
其他	16(7.51%)	109(51.17%)	1(0.47%)	87(40.85%)

表十一：不同企业性质的LGBT员工公开程度比较

从不公开的原因统计中还可以发现，在国有企业的LGBT员工，相比私营企业与外资企业，更主要的担心是“影响个人职业发展，失去晋升机会”以及“害怕性倾向被透露给自己的家人。（表十二）

X\Y	影响个人职业发展，失去晋升机会	害怕被解雇	怕遭到同性员工的性骚扰	担心或曾经被别人说三道四	担心同事因为性倾向疏远自己	害怕性倾向被透露给自己的家人	其他，请说明
国有企业（包括集体企业）	343(60.6%)	148(26.15%)	43(7.6%)	411(72.61%)	351(62.01%)	261(46.11%)	45(7.95%)
私营企业	407(41.36%)	195(19.82%)	65(6.61%)	602(61.18%)	550(55.89%)	368(37.4%)	138(14.02%)
外资企业	201(50.5%)	69(17.34%)	17(4.27%)	257(64.57%)	224(56.28%)	145(36.43%)	42(10.55%)
其他	95(44.6%)	43(20.19%)	13(6.1%)	134(62.91%)	107(50.23%)	102(47.89%)	33(15.49%)

表十二：不同企业性质的LGBT员工不公开原因统计与比较

从不同企业性质的LGBT员工的实际遭遇来看，国有企业的工作环境相对更不友善（表十三），在国有企业遭遇歧视与不公平待遇的机会也相对最高 （表十四）；而正因如此，在国有企业工作的LGBT员工受到的负面影响也最大。（表十五）

X\Y	LGBT同事受到暴力对待	LGBT同事受到欺凌	LGBT同事受到性骚扰	针对公司内其他同事的性倾向、性别认同进行言论攻击	老板、同事间开玩笑侮辱、冒犯LGBT等性少数群体	其他，请说明	没有以上任何现象
国有企业（包括集体企业）	8(1.41%)	39(6.89%)	15(2.65%)	213(37.63%)	332(58.66%)	22(3.89%)	150(26.5%)
私营企业	11(1.12%)	49(4.98%)	21(2.13%)	284(28.86%)	513(52.13%)	34(3.46%)	357(36.28%)
外资企业	4(1.01%)	14(3.52%)	11(2.76%)	124(31.16%)	208(52.26%)	16(4.02%)	141(35.43%)
其他	3(1.41%)	24(11.27%)	5(2.35%)	78(36.62%)	106(49.77%)	13(6.1%)	67(31.46%)

表十三：不同企业性质的LGBT员工工作环境基本状况

X\Y	暴力	性骚扰	没有得到应有的尊重	遭到言语上的侮辱与嘲笑	被解雇或要求离职	失去晋升机会	失去培训机会	被排斥于公司集体活动之外	在工作上被难为	被拒绝聘用	其他，请说明	没有任何不公平现象
国有企业（包括集体企业）	6 (1.06%)	22 (3.89%)	205 (36.22%)	251 (44.35%)	55 (9.72%)	108 (19.08%)	53 (9.36%)	94 (16.61%)	108 (19.08%)	51 (9.01%)	53 (9.36%)	187 (33.04%)
私营企业	18 (1.83%)	25 (2.54%)	274 (27.85%)	360 (36.59%)	55 (5.59%)	87 (8.84%)	40 (4.07%)	87 (8.84%)	118 (11.99%)	75 (7.62%)	102 (10.37%)	419 (42.58%)
外资企业	3 (0.75%)	8 (2.01%)	96 (24.12%)	125 (31.41%)	23 (5.78%)	53 (13.32%)	30 (7.54%)	46 (11.56%)	49 (12.31%)	23 (5.78%)	31 (7.79%)	194 (48.74%)
其他	1 (0.47%)	6 (2.82%)	83 (38.97%)	96 (45.07%)	12 (5.63%)	30 (14.08%)	9 (4.23%)	32 (15.02%)	39 (18.31%)	15 (7.04%)	26 (12.21%)	63 (29.58%)

表十四：不同企业性质的职场歧视与不公平待遇对比

X\Y	无法全心地投入工作	要花费精力时间去隐藏真实的自己	无法融入工作团队，与老板、同事坦率的交流	工作不积极，工作效率下降	考虑或曾经离职	避免出席某些活动或与某些人接触	其他，请说明	没有出现以上任何情形
国有企业（包括集体企业）	128(22.61%)	297(52.47%)	181(31.98%)	90(15.9%)	136(24.03%)	226(39.93%)	12(2.12%)	153(27.03%)
私营企业	162(16.46%)	414(42.07%)	259(26.32%)	121(12.3%)	211(21.44%)	322(32.72%)	20(2.03%)	347(35.26%)
外资企业	59(14.82%)	161(40.45%)	106(26.63%)	48(12.06%)	67(16.83%)	119(29.9%)	6(1.51%)	161(40.45%)
其他	43(20.19%)	102(47.89%)	50(23.47%)	30(14.08%)	40(18.78%)	75(35.21%)	9(4.23%)	64(30.05%)

表十五：在不同企业性质工作的LGBT员工的职场体验

结论 4 性别差异：在职场中，男性比女性面临的压力更大

在以生理性别为自变量的交叉分析中，男性在职场中公开自己性倾向或者性别身份的比例普遍比女性低，但是男性在职场中对上司公开的比例要略微高于女性。（表十六）

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开
男	77(5.62%)	540(39.39%)	7(0.51%)	747(54.49%)
女	59(7.47%)	446(56.46%)	3(0.38%)	282(35.7%)

表十六：不同性别在职场公开情况的对比

根据不公开的原因统计数据，男性对公开自己性倾向的担心比例更高。（表十七）

X\Y	影响个人职业发展，失去晋升机会	害怕被解雇	怕遭到同性员工的性骚扰	担心或曾经被别人说三道四	担心同事因为性倾向疏远自己	害怕性倾向被透露给自己的家人	其他，请说明
男	709(51.71%)	326(23.78%)	110(8.02%)	965(70.39%)	856(62.44%)	572(41.72%)	136(9.92%)
女	337(42.66%)	129(16.33%)	28(3.54%)	439(55.57%)	376(47.59%)	304(38.48%)	122(15.44%)

表十七：不同性别不公开原因对比

在有政策保护的情况下，女性公开的意愿普遍高于男性，但男性向上司公开的意愿要高于女性。（表十八）

X\Y	会完全公开	会考虑	会向部分同事或上司公开	不会公开（请说明原因）
男	124(9.04%)	702(51.2%)	368(26.84%)	287(20.93%)
女	127(16.08%)	433(54.81%)	183(23.16%)	81(10.25%)

表十八：不同性别公开程度及意愿的对比

结论 5 性倾向差异：双性恋比同性恋更不愿意公开性倾向和性别身份

双性恋作为一个在社会中更少数、更隐蔽的群体，在职场中也表现出同样的特征，从以性倾向为自变量的交叉分析中可以看出，双性恋比同性恋在职场中更不愿意公开自己的性倾向。（表十九）

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开
同性恋	119(6.41%)	873(47.04%)	10(0.54%)	854(46.01%)
双性恋	17(5.57%)	113(37.05%)	0(0%)	175(57.38%)

表十九：不同性倾向在职场中的公开程度

加上生理性别变量后，也可以看出双性恋比同性恋在职场中更不愿意公开自己的性倾向，而且男性双性恋的公开比例是最低的。（表二十）

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开
男/同性恋	71(5.73%)	517(41.69%)	7(0.56%)	645(52.02%)
男/双性恋	6(4.58%)	23(17.56%)	0(0%)	102(77.86%)
女/同性恋	48(7.79%)	356(57.79%)	3(0.49%)	209(33.93%)
女/双性恋	11(6.32%)	90(51.72%)	0(0%)	73(41.95%)

表二十：不同性别及性倾向在职场中的公开程度

即使在有政策保护的情况下，职场中的双性恋也普遍比同性恋更不倾向于公开自己的性倾向，但是女性双性恋更愿意考虑公开自己的性倾向。（表二十一）

X\Y	会完全公开	会考虑	会向部分同事或上司公开	不会公开（请说明原因）
男/同性恋	121(9.76%)	639(51.53%)	340(27.42%)	237(19.11%)
男/双性恋	3(2.29%)	63(48.09%)	28(21.37%)	50(38.17%)
女/同性恋	108(17.53%)	331(53.73%)	147(23.86%)	58(9.42%)
女/双性恋	19(10.92%)	102(58.62%)	36(20.69%)	23(13.22%)

表二十一：有政策保护的情况下不同性别及性倾向选择公开的程度的比较

以上是此次调查的数据统计及交叉分析报告，从中我们可以了解到，在中国企业当中，绝大多数LGBT员工在工作场所没有完全公开自己的性倾向/性别认同，多数人由于各种原因必须隐瞒真实的自己在职场用另一个“身份”生活，这是各方面原因共同导致的结果，其中一点重要原因便是缺乏一个包容、友好的工作环境和一个鼓励多元的企业文化。为了帮助企业更好的了解职场多元化及其重要性，报告特别撰写了以下部分供企业参考。

职场多元化的重要性

1. 在没有歧视和偏见的环境下工作，是男、女同性恋、双性恋和跨性别群体（LGBT）的一项基本人权

联合国秘书长潘基文于2012年3月，在联合国人权委员会的发言中指出“有一种暴力和歧视，仅仅因为一些人是男、女同性恋者、双性恋者或跨性别者”，这包括“骇人听闻的暴力袭击，包括性侵犯”以及“在工作、学校和医院环境中普遍存在的偏见”。作为回应，他强调：“我们必须对付暴力，使同性关系去刑事化，禁止歧视，并加强公众教育。”[8]

2. 多元的企业文化，可以提高员工的工作效率

多元的企业文化，有助于企业的LGBT员工更加坦然面对自己的性倾向和性别身份，并增加同志员工的归属感，他们也可以将更多精力投入工作中。据相关调查显示，企业员工中5%-10%是同志。如果企业中没有包容和多元的企业文化，同志员工花费过多精力隐藏性倾向，工作效率最高可降低30%。[9]

3. 多元的企业文化，使企业在招聘和保持员工方面占据优势

研究表明，如果男、女同性恋、双性恋以及跨性别能够公开地在工作环境中出柜，他们离职的可能性比较低，并且他们对企业的认同感加强[10]。相反，在工作环境中遭遇不公平对待的员工，他们中的四分之一不会推荐所就职的公司给其他潜在的员工。”[11]

[8] 想了解更多信息，请登录以下链接：http://www.un.org/sg/statements/index.asp?nid=5900

[9] Community Business社商贤汇（香港），《為香港同／雙性戀和跨性別僱員創造共融工作間》，2010年6月，http://www.communitybusiness.org/images/cb/publications/2010/LGBT_c.pdf，第10页。

[10] Community Business社商贤汇（香港），《為香港同／雙性戀和跨性別僱員創造共融工作間》，2010年6月，http://www.communitybusiness.org/images/cb/publications/2010/LGBT_c.pdf，第11页。

[11] 歧视对企业的成本，http://visual.ly/costly-business-discrimination

4. 多元的企业文化，可以增强企业的对外形象

从形象推广的角度，据美国一项市场调查显示，超过78%的美国人（包括同性恋和异性恋者）更加倾向于选择具有包容文化企业的产品。企业的多元文化有助于企业树立良好的公众形象，从而获得消费者的青睐。在中国很多企业准备走向世界市场，扩展到其他国家的时候，企业的社会责任会成为评价企业潜力和价值的指标之一，而是否有多元化的就业政策往往是其中一个具备可量性的标准。

5. 多元的企业文化，可以为企业带来巨大的经济效益

LGBT群体由于可支配收入水平较高，且对LGBT友好的企业有较高的品牌忠诚度，因此LGBT市场愈发受到企业的重视。据调查，2006年美国同志市场规模已达6600亿美元，到2011年，更高达8350亿美元。全球同志市场约在万亿美元规模[12]。目前中国的同志市场尚待开发，但已出现了以同志群体为目标客户群的产品营销，中国庞大的同志群体将是今后各大企业必争的市场。

6. 推动企业的多元文化，中国正在起步

虽然在国际范围内，跨国企业非常重视改善LGBT员工的工作环境，以及开发LGBT群体的消费市场，但是这些工作在中国还是没有得到足够的关注，步伐相对比较落后。但是，我们很高兴地看到，很多跨国企业开始试图将总部的多元企业文化政策带入中国。而且，很多中国本土的企业，为了打入国际市场，也正在寻求可能的方式，在企业中推动多元企业文化。

[12] Community Business社商贤汇（香港），《為香港同／雙性戀和跨性別僱員創造共融工作間》，2010年6月，http://www.communitybusiness.org/images/cb/publications/2010/LGBT_c.pdf，第11页。

企业行动建议指南

1.制定相关企业章程反对基于性倾向和性别身份的歧视，保障LGBT员工的平等权益；

在《财富》杂志列出的全球100强企业中，所有的企业都已将性倾向列入在他们的非歧视政策中。超过一半的企业将性别认同/身份列入在他们的非歧视政策里[13]。在美国，已经有超过80%的企业明文禁止在雇佣、工作环境或商业活动中基于性倾向的歧视。

2.为公司员工提供LGBT方面的知识培训，使其意识到并正确对待LGBT话题和群体；

3.指定专人或成立专业小组，负责企业内部LGBT事务的管理，比如受理性少数员工对不公平待遇或不友好环境的投诉；

4.为企业的LGBT伴侣提供相应的福利。目前，在美国的大多数跨国企业，如IBM、微软、谷歌、波音、可口可乐、迪士尼等，以及为其LGBT的员工及其伴侣提供福利；

5.倡导和创造宽容和多样的企业文化；为LGBT职工就业创造平等的机会，包括平等的福利待遇及晋升机会，以及共融的工作环境，在企业营销策略当中包含相关信息并鼓励合作伙伴付出同样的努力建立多元化职场。

6.支持LGBT NGOs开展相关的反歧视活动，可以增进您的客户及合作伙伴对LGBT社群的理解，同时提高您的企业内部文化和外部形象。

爱白企业项目介绍

爱白企业项目旨在促进中国企业，包括跨国企业和本土企业，的多元文化环境，为LGBT员工营造一个友好、包容的工作环境。鉴于目前中国企业对该议题的了解程度较低，爱白企业项目近年的目标主要是提高中国企业对建立包容、多元工作环境的重要性的认识；并鼓励中国企业采取具体措施促进多元化工作环境的建立；同时在企业和LGBT的非政府组织之间建立战略合作伙伴关系，更有效地推动企业的多元文化以满足LGBT员工和客户的需求。

[13] 歧视对企业的成本，http://visual.ly/costly-business-discrimination

机构介绍

aibai

爱白文化教育中心是1999年成立的一家非盈利性机构。爱白的使命是通过加强社区联盟、公众倡导以及为艾滋病感染者和病人提供医疗服务和关怀，确保使用中文的男女同性恋者、双性恋者和跨性别人群（LGBT）享有平等的权利。目前，爱白在北京、成都和上海有联络处，志愿者遍布中国和海外各地。

如果您想了解更多关于爱白的信息，
请查阅爱白网站：www.aibai.com
或通过电子邮件联系我们：contact@aibai.org
同时，欢迎关注爱白新浪微博：@爱白Aibai
微信：aibai1999

附录：企业LGBT员工职场经历个案口述

心心，男

出柜之前也蛮压抑的，因为要刻意的去掩饰，当别人问及你的个人生活的时候你有时还得撒谎，特别是当有女生喜欢追求你的时候你要在不伤害对方的前提下撒谎说自己有朋友等总之就是很累，每天都很压抑。出柜之后自己一下轻松多了，不会去刻意掩饰去撒谎，但更多的是外界的一些语言行为导致自己的心情压抑，比如说你变态有毛病，精神不正常，心理有问题，甚至说你的动作举止令人感到恶心，严重影响到自己的工作及生活状态。

之前在一家电商就职，那时候没有出柜；跟同事的关系很融洽，一起上班一起下班，还跟直男同事一起租房子住.大家聊天也都蛮聊的来，没有出柜的原因首先是自己的心态问题主要是源于一些社会歧视吧！而且那时候也考虑到如果出柜的话有时候会影响与同事之间的工作关系及人际关系直接倒置工作不能顺利进行，更为严重的是如果老板是恐同者而自己有可能失业！后来在杂志社这份工作，是老板的询问，当时老板问有没有女朋友我回答没有，接着老板问那有没有男朋友说要给我介绍一个，我低头默认！出柜之后感觉不会那么累，一切都很放松，不用去撒谎去掩饰，不用去刻意的表现出直男的样子，不用都在暗处，感觉眼前一片光明！

我的朋友他们绝大部分都没有出柜，主要原因还是怕源自于社会的各种歧视。有个朋友曾跟我说过，就因为他“娘”，在公司经常会受到语言讽刺，比如说他娘娘腔啊，二椅子啊，更犀利的语言也有，比如说他“变态”啊，如果出柜的话，他很有可能在这个企业呆不下去，特别是国企！会受到很多同事的讥讽、语言攻击等不友好的表现。

在工作场所我也遇到过歧视，比如上厕所，有人看到你在就故意避开，当然也有人说你是娘娘腔、变态，这些都会让我感觉不爽，当然在工作中如果你的客户或者你的合作伙伴知道你是同性恋的话，他们的反应更强烈，甚至不会跟你再继续谈合作什么的，这种遭遇也会让我感觉很难过。

当然也有同事知道之后会表示支持，记得刚参加现在这份工作的时候因工作结识了一个朋友，有次主动要关注要我的微博，因为我微博上有好多关于同志、GAY的内容，然后我就跟她坦白说我是同性恋，她当时很诚肯的说没事啊，她身边有好多这样的朋友，只要是爱，管他是跟男跟女，希望以后可以一起逛街一起吃饭一起出去玩，还有别的同事会夸你漂亮，会说GAY都很帅都特别有才，心思细腻善良，会生活爱生活等！

跟之前没有出柜的另一份工作相比，现在感觉很轻松有更多的是真实的快乐，不用每天都谨慎压抑敏感的生活，性格也开朗了很多，如果在一个企业有相关的条例去制约关于LGBT人群的保护条例，我觉的会有更多的LGBT从柜子里勇敢的走出来，我们再也不会每天都过着压抑的生活，当遭到一些带有歧视的语言攻击，有时候语言伤害比暴力伤害更恐怖，所以希望有相关的法律去保护LGBT人群应享有的平等权利等。

我觉得公司对LGBT还是不是很了解，他们其中一部分不明白什么是多元化，甚至觉的同志就是一种病态，重视程度就更别说了，公司的规章制度从来没有哪一条来说明尊重LGBT群体，也没有相关的知识倡导。

我希望公司能够多做些关于LGBT群体知识的培训及倡导，让每一个LGBT群体成员都能得到应得的平等权利及尊重，让我们在一个更温暖更阳光没有歧视没有压力的环境中工作。

Gogo，女

我一直在广告领域工作，先后在大小不同的本土广告公司工作，行业氛围相对其他行业要开放些吧，而且广告业是工作压力很大的行业，公司同事几乎都要应付不停的加班，几乎没有时间去关心别人的私生活。出柜也是一次偶然的机会，因为在工作外我也参与一些LGBT的NGO工作，当时记得是在印刷一本拉拉杂志，因为工作量太大，我只好把工作外的很多兼职工作带到公司去做，慢慢的同事似乎也知道我有在做另外的事情，我偶尔也会求同事帮忙做一些宣传杂志的卡片之类的简单工作，因为上面有杂志的介绍，所以同事之间可能也有猜测，但因为大家太忙了，所以似乎也没有正经地聊过LGBT的相关话题，但同事依然是同事，对我还是挺友好的。

但我的一些朋友就没那么幸运了。她们绝大部分都没有出柜，害怕受到歧视，特别是有些国企工作的朋友，出柜对她们来说是想都不敢想的事。有些领导还特别“关心”她们个人问题，要给她们介绍对象啊什么的，看她们在公司里工作压力特别大，但是她们一点办法也没有，甚至还害怕公司里有同事知道了会告诉家里人。

我自己本身没有在职场遭遇太多的歧视。但我有朋友是公务员，感觉她们工作氛围十分压抑，穿衣说话都要小心翼翼，好像必须符合别人所期待的“传统女性身份”，不能做真实的自己，必须要在谎言之下生活，实在不敢想象在那样的环境下如何发挥自己的能量。

我出柜后同事对我还是挺友好的，有些同事甚至还经常帮我一起做拉拉杂志。但有意思的是，很多同事表示要我带他们去夜店玩，也开玩笑说我应该去参加超级女声之类的娱乐节目，就好像在他们眼里同性恋就应该是“这一类”的人，拉拉就应该有一种特有的“形象”或“气质”，我觉得这也是刻板印象给LGBT员工带来的一种阴影吧，很多媒体在报道同性恋话题的时候缺乏客观性，让大众只看到了LGBT社区的某一面，这其实是一种误导，因为真正的社区其实也是形形色色的，每一个人都有自己的特征，但每一个人也只是社会上普普通通的一员而已。

在我的影响下，公司里的某些同事可能会知道同性恋、Gay、拉拉这些名词，但对跨性别大家大概不太了解，多数同事也没有进一步了解的意愿。公司会用一些精力建立自己的企业文化，但这之中并不包含对多元化或性别、性倾向平等的普及。

我觉得广告行业本身就是很看重个性及想法的行业，更应该普及多元化及平等的观念。而且广告业人员流动频繁，怎样留住一个设计师，其实也是很多公司面对的问题，如果公司的文化包容LGBT，提倡多元平等，会更容易让员工对公司有归属感。

附录二：统计分析技术指标

说明：以下表格与报告中交叉分析结论及附图顺序一致，若数据对比中未出现对应表格的某些因变量选项，则表示该因变量选项对比结果不呈显著差异，不能成为支撑论点的依据，故不在此一一列出。

结论 1 地域差异：大城市比中小城市环境更宽松

表1

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开	小计
大城市	110(7.62%)	644(44.6%)	9(0.62%)	681(47.16%)	1444
中小城市	26(3.63%)	342(47.7%)	1(0.14%)	348(48.54%)	717

数据对比	7.62% vs. 3.63%, OR=0.46, 95%CI, 0.28~0.71, P<0.001 47.16% vs. 48.54%, OR=1.43, 95%CI, 1.18~1.73, P<0.001
交叉分析结论	大城市的员工比中小城市的员工完全公开性倾向或性别认同的比例更高，呈显著差异。

表2

X\Y	影响个人职业发展，失去晋升机会	害怕被解雇	怕遭到同性员工的性骚扰	担心或曾经被别人说三道四	担心同事因为性倾向疏远自己	害怕性倾向被透露给自己的家人	其他，请说明	小计
大城市	724(50.14%)	295(20.43%)	87(6.02%)	930(64.4%)	805(55.75%)	524(36.29%)	181(12.53%)	1444
中小城市	322(44.91%)	160(22.32%)	51(7.11%)	474(66.11%)	427(59.55%)	352(49.09%)	77(10.74%)	717

数据对比	50.14% vs. 44.91%, OR=1.23, 95%CI, 1.03~1.48, P=0.022 36.29% vs. 49.09%, OR=1.69, 95%CI, 1.41~2.04, P<0.001
交叉分析结论	中小城市的LGBT员工没有完全公开性倾向或性别认同的原因中，“影响个人职业发展，失去晋升机会”与“害怕性倾向被透露给自己的家人”相较大城市显得更突出。

表3

X\Y	LGBT同事受到暴力对待	LGBT同事受到欺凌	LGBT同事受到性骚扰	针对公司内其他同事的性倾向、性别认同进行言论攻击	老板、同事间开玩笑侮辱、冒犯LGBT等性少数群体	其他，请说明	没有以上任何现象	小计
大城市	16(1.11%)	73(5.06%)	34(2.35%)	429(29.71%)	757(52.42%)	56(3.88%)	511(35.39%)	1444
中小城市	10(1.39%)	53(7.39%)	18(2.51%)	270(37.66%)	402(56.07%)	29(4.04%)	204(28.45%)	717

数据对比	5.06% vs. 7.39%, OR=1.5, 95%CI, 1.02~2.19, P=0.029 29.71% vs. 37.66%, OR=1.43, 95%CI, 1.18~1.73, P<0.001 35.39% vs. 28.45%, OR=0.73, 95%CI, 0.59~0.89, P=0.001
交叉分析结论	在工作环境里，中小城市的员工目睹LGBT同事受到欺凌与言论攻击的比例更高。

表4

X\Y	暴力	性骚扰	没有得到应有的尊重	遭到言语上的侮辱与嘲笑	被解雇或要求离职	失去晋升机会	失去培训机会	被排斥于公司集体活动之外	在工作上被难为	被拒绝聘用	其他，请说明	没有任何不公平现象	小计
大城市	17 (1.18%)	39 (2.7%)	408 (28.25%)	510 (35.32%)	79 (5.47%)	167 (11.57%)	81 (5.61%)	152 (10.53%)	186 (12.88%)	92 (6.37%)	132 (9.14%)	643 (44.53%)	1444
中小城市	11 (1.53%)	22 (3.07%)	250 (34.87%)	322 (44.91%)	66 (9.21%)	111 (15.48%)	51 (7.11%)	107 (14.92%)	128 (17.85%)	72 (10.04%)	80 (11.16%)	220 (30.68%)	717

数据对比	28.25% vs. 34.87%, OR=1.36, 95%CI, 1.12~1.65, P=0.002 35.32% vs. 44.91%, OR=1.49, 95%CI, 1.24~1.8, P<0.001 5.47% vs. 9.21%, OR=1.75, 95%CI, 1.23~2.49, P=0.001 11.57% vs. 15.48%, OR=1.4, 95%CI, 1.07~1.83, P=0.01 10.53% vs. 14.92%, OR=1.49, 95%CI, 1.13~1.96, P=0.003 12.88% vs. 17.85%, OR=1.47, 95%CI, 1.14~1.89, P=0.002 6.37% vs. 10.04%, OR=1.64, 95%CI, 1.17~2.29, P=0.002 44.53% vs. 30.68%, OR=0.55, 95%CI, 0.45~0.67, P<0.001
交叉分析结论	中小城市LGBT员工受到普遍更多的不公平待遇。

表5

X\Y	无法全心地投入工作	要花费精力时间去隐藏真实的自己	无法融入工作团队，与老板、同事坦率的交流	工作不积极，工作效率下降	考虑或曾经离职	避免出席某些活动或与某些人接触	其他，请说明	没有出现以上任何情形	小计
大城市	235(16.27%)	611(42.31%)	393(27.22%)	166(11.5%)	272(18.84%)	470(32.55%)	24(1.66%)	524(36.29%)	1444
中小城市	157(21.9%)	363(50.63%)	203(28.31%)	123(17.15%)	182(25.38%)	272(37.94%)	23(3.21%)	201(28.03%)	717

数据对比	16.27% vs. 21.9%, OR=1.44, 95%CI, 1.14~1.82, P=0.001 42.31% vs. 50.63%, OR=1.4, 95%CI, 1.16~1.68, P<0.001 11.5% vs. 17.15%, OR=1.59, 95%CI, 1.23~2.07, P<0.001 18.84% vs. 25.38%, OR=1.47, 95%CI, 1.18~1.82, P<0.001 32.55% vs. 37.94%, OR=1.27, 95%CI, 1.05~1.53, P=0.013 1.66% vs. 3.21%, OR=1.96, 95%CI, 1.05~3.65, P=0.02 36.29% vs. 28.03%, OR=0.68, 95%CI, 0.56~0.83, P<0.001
交叉分析结论	大城市比中小城市工作环境更友善，中小城市的员工面临更多的压力。

综上可得出结论1

“大城市比中小城市环境更宽松。”

结论 2 教育背景差异：受教育程度越高越不愿意公开

表6

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开	小计
小学或初中	4(9.09%)	21(47.73%)	2(4.55%)	17(38.64%)	44
高中	11(5.85%)	103(54.79%)	0(0%)	74(39.36%)	188
大学本科或专科	109(6.66%)	772(47.19%)	6(0.37%)	749(45.78%)	1636
硕士以上	12(4.1%)	90(30.72%)	2(0.68%)	189(64.51%)	293

表7

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开	小计
男/小学或初中	2(8.33%)	11(45.83%)	1(4.17%)	10(41.67%)	24
男/高中	4(3.74%)	51(47.66%)	0(0%)	52(48.6%)	107
男/大学本科或专科	63(6.29%)	409(40.82%)	4(0.4%)	526(52.5%)	1002
男/硕士以上	8(3.36%)	69(28.99%)	2(0.84%)	159(66.81%)	238
女/小学或初中	2(10%)	10(50%)	1(5%)	7(35%)	20
女/高中	7(8.64%)	52(64.2%)	0(0%)	22(27.16%)	81
女/大学本科或专科	46(7.26%)	363(57.26%)	2(0.32%)	223(35.17%)	634
女/硕士以上	4(7.27%)	21(38.18%)	0(0%)	30(54.55%)	55

数据对比	47.73% + 54.79% vs. 47.19% +30.72% , OR=0.7, 95%CI, 0.53~0.93, P=0.011 38.64% + 39.36%vs. 45.78% + 64.51%, OR=1.47, 95%CI, 1.1~1.96, P=0.007
交叉分析结论	受教育程度较高者（大学专科及以上)不公开的比例更高。

表8

X\Y	影响个人职业发展，失去晋升机会	害怕被解雇	怕遭到同性员工的性骚扰	担心或曾经被别人说三道四	担心同事因为性倾向疏远自己	害怕性倾向被透露给自己的家人	其他，请说明	小计
小学或初中	14(31.82%)	4(9.09%)	1(2.27%)	25(56.82%)	23(52.27%)	11(25%)	7(15.91%)	44
高中	55(29.26%)	39(20.74%)	14(7.45%)	119(63.3%)	106(56.38%)	82(43.62%)	24(12.77%)	188
大学本科或专科	798(48.78%)	337(20.6%)	104(6.36%)	1056(64.55%)	922(56.36%)	668(40.83%)	192(11.74%)	1636
硕士以上	179(61.09%)	75(25.6%)	19(6.48%)	204(69.62%)	181(61.77%)	115(39.25%)	35(11.95%)	293

数据对比	31.82% + 29.26% vs. 48.78% + 61.09%, OR=2.42, 95%CI, 1.79~3.31, P<0.001
交叉分析结论	受教育程度较高者中，（大学专科及以上）因为“影响个人职业发展，失去晋升机会”而选择不公开的比例显著更高。

表9

X\Y	会完全公开	会考虑	会向部分同事或上司公开	不会公开（请说明原因）	小计
小学或初中	11(25%)	21(47.73%)	7(15.91%)	5(11.36%)	44
高中	28(14.89%)	107(56.91%)	54(28.72%)	22(11.7%)	188
大学本科或专科	196(11.98%)	871(53.24%)	400(24.45%)	261(15.95%)	1636
硕士以上	16(5.46%)	136(46.42%)	90(30.72%)	80(27.3%)	293

数据对比	25% + 14.89% vs. 11.98% + 5.46%, OR=0.61, 95%CI, 0.42~0.91, P=0.009 47.73% + 56.91% vs. 53.24% + 46.42%, OR=0.7, 95%CI, 0.53~0.93, P=0.011 11.36% + 11.7% vs. 15.95% + 27.3%, OR=1.63, 95%CI, 1.07~2.58, P=0.021
交叉分析结论	即使有政策，受教育程度较高者（大学专科及以上）不愿意公开的比例也显著更高。

表10

X\Y	暴力	性骚扰	没有得到应有的尊重	遭到言语上的侮辱与嘲笑	被解雇或要求离职	失去晋升机会	失去培训机会	被排斥于公司集体活动之外	在工作上被难为	被拒绝聘用	其他，请说明	没有任何不公平现象	小计
小学或初中	2 (4.55%)	0 (0%)	15 (34.09%)	18 (40.91%)	2 (4.55%)	3 (6.82%)	3 (6.82%)	4 (9.09%)	7 (15.91%)	6 (13.64%)	5 (11.36%)	13 (29.55%)	44
高中	4 (2.13%)	8 (4.26%)	72 (38.3%)	93 (49.47%)	19 (10.11%)	20 (10.64%)	12 (6.38%)	27 (14.36%)	36 (19.15%)	20 (10.64%)	8 (4.26%)	58 (30.85%)	188
大学本科或专科	17 (1.04%)	42 (2.57%)	484 (29.58%)	615 (37.59%)	100 (6.11%)	207 (12.65%)	88 (5.38%)	182 (11.12%)	224 (13.69%)	120 (7.33%)	168 (10.27%)	671 (41.01%)	1636
硕士以上	5 (1.71%)	11 (3.75%)	87 (29.69%)	106 (36.18%)	24 (8.19%)	48 (16.38%)	29 (9.9%)	46 (15.7%)	47 (16.04%)	18 (6.14%)	31 (10.58%)	121 (41.3%)	293

数据对比	34.09% + 38.3% vs. 29.58% + 29.69%, OR=0.7, 95%CI, 0.52~0.94, P=0.014 40.91% + 49.47% vs. 37.59% + 36.18%, OR=0.65, 95%CI, 0.49~0.86, P=0.002 13.64% + 10.64% vs. 7.33% + 6.14%, OR=0.61, 95%CI, 0.39~0.99, P=0.028 11.36% + 4.26% vs. 10.27% + 10.58%, OR=1.94, 95%CI, 1.08~3.77, P=0.023 29.55% + 30.85% vs. 41.01% + 41.3%, OR=1.58, 95%CI, 1.17~2.15, P=0.002
交叉分析结论	受教育程度较低者（高中及以下）在职场因为性倾向或性别认同受到不公平待遇的情况显著更多。

综上可得出 结论2 “教育背景差异：受教育程度越高越不愿意公开”

结论 3 企业性质差异：国有企业环境更不友善

表11

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开	小计
国有企业（包括集体企业）	14(2.47%)	229(40.46%)	1(0.18%)	322(56.89%)	566
私营企业	71(7.22%)	486(49.39%)	6(0.61%)	421(42.78%)	984
外资企业	35(8.79%)	162(40.7%)	2(0.5%)	199(50%)	398
其他	16(7.51%)	109(51.17%)	1(0.47%)	87(40.85%)	213

数据对比

2.47% vs. 7.22% , OR=0.33, 95%CI, 0.17~0.59, P<0.001;
2.47% vs. 8.79% , OR=0.26, 95%CI, 0.13~0.51, P<0.001;
2.47% vs. 7.51% , OR=0.31, 95%CI, 0.14~0.7, P=0.001

40.46% vs. 49.39% , OR=0.7, 95%CI, 0.56~0.86, P=0.001;
40.46% vs. 51.17% , OR=0.65, 95%CI, 0.47~0.9, P=0.007

56.89% vs. 42.78% , OR=1.76, 95%CI, 1.42~2.19, P<0.001;
56.89% vs. 50% , OR=1.32, 95%CI, 1.01~1.72, P=0.035;
56.89% vs. 40.85% , OR=1.91, 95%CI, 1.37~2.67, P<0.001

交叉分析结论

国有企业相较于私企与外企，其员工完全公开的比例显著更低,完全不公开的比例也更高。

表12

X\Y	影响个人职业发展，失去晋升机会	害怕被解雇	怕遭到同性员工的性骚扰	担心或曾经被别人说三道四	担心同事因为性倾向疏远自己	害怕性倾向被透露给自己的家人	其他，请说明	小计
国有企业（包括集体企业）	343(60.6%)	148(26.15%)	43(7.6%)	411(72.61%)	351(62.01%)	261(46.11%)	45(7.95%)	566
私营企业	407(41.36%)	195(19.82%)	65(6.61%)	602(61.18%)	550(55.89%)	368(37.4%)	138(14.02%)	984
外资企业	201(50.5%)	69(17.34%)	17(4.27%)	257(64.57%)	224(56.28%)	145(36.43%)	42(10.55%)	398
其他	95(44.6%)	43(20.19%)	13(6.1%)	134(62.91%)	107(50.23%)	102(47.89%)	33(15.49%)	213

数据对比

60.6% vs. 41.36% , OR=2.18, 95%CI, 1.76~2.71, P<0.001;
60.6% vs. 50.5% , OR=1.51, 95%CI, 1.15~1.97, P=0.002;
60.6% vs. 44.6% , OR=1.91, 95%CI, 1.37~2.66, P<0.001

26.15% vs. 19.82% , OR=1.43, 95%CI, 1.11~1.84, P=0.004;
26.15% vs. 17.34% , OR=1.69, 95%CI, 1.21~2.36, P=0.001

7.6% vs. 4.27% , OR=1.84, 95%CI, 1.01~3.5, P=0.035;

72.61%vs. 61.18% , OR=1.68, 95%CI, 1.34~2.12, P<0.001;
72.61% vs. 64.57% , OR=1.45, 95%CI, 1.09~1.94, P=0.008;
72.61% vs. 62.91% , OR=1.56, 95%CI, 1.1~2.21, P=0.008

62.01%vs. 55.89% , OR=1.29, 95%CI, 1.04~1.6, P=0.019;
62.01% vs. 56.28% , OR=2.06, 95%CI, 1.56~2.73, P<0.001;
62.01% vs. 50.23% , OR=2.63, 95%CI, 1.87~3.69, P<0.001

46.11% vs. 37.4% , OR=1.43, 95%CI, 1.15~1.78, P=0.001;
46.11% vs. 36.43% , OR=1.49, 95%CI, 1.14~1.96, P=0.003

7.95% vs. 14.02% , OR=0.53, 95%CI, 0.36~0.76, P<0.001;
7.95% vs. 15.49% , OR=0.47, 95%CI, 0.28~0.79, P=0.002

交叉分析结论

国有企业相对于私企与外企，不愿意公开的原因在于担心“影响个人职业发展，失去晋升机会”、“担心或曾经被别人说三道四”、“担心同事因为性倾向疏远自己”与“害怕性倾向被透露给自己的家人”。

表13

X\Y	LGBT同事受到暴力对待	LGBT同事受到欺凌	LGBT同事受到性骚扰	针对公司内其他同事的性倾向、性别认同进行言论攻击	老板、同事间开玩笑侮辱、冒犯LGBT等性少数群体	其他，请说明	没有以上任何现象	小计
国有企业（包括集体企业）	8(1.41%)	39(6.89%)	15(2.65%)	213(37.63%)	332(58.66%)	22(3.89%)	150(26.5%)	566
私营企业	11(1.12%)	49(4.98%)	21(2.13%)	284(28.86%)	513(52.13%)	34(3.46%)	357(36.28%)	984
外资企业	4(1.01%)	14(3.52%)	11(2.76%)	124(31.16%)	208(52.26%)	16(4.02%)	141(35.43%)	398
其他	3(1.41%)	24(11.27%)	5(2.35%)	78(36.62%)	106(49.77%)	13(6.1%)	67(31.46%)	213

数据对比	6.89% vs. 3.52% , OR=2.03, 95%CI, 1.06~4.1, P=0.024; 6.89% vs. 11.27% , OR=0.58, 95%CI, 0.33~1.04, P=0.046 37.63% vs. 28.86% , OR=1.49, 95%CI, 1.19~1.86, P<0.001; 37.63% vs. 31.16% , OR=1.33, 95%CI, 1.01~1.77, P=0.038 58.66% vs. 52.13% , OR=1.3, 95%CI, 1.05~1.61, P=0.013; 58.66% vs. 52.26% , OR=1.3, 95%CI, 0.99~1.69, P=0.049; 58.66% vs. 49.77% , OR=1.43, 95%CI, 1.03~1.99, P=0.026 26.5% vs. 36.28% , OR=0.63, 95%CI, 0.5~0.8, P<0.001; 26.5% vs. 35.43% , OR=0.66, 95%CI, 0.49~0.88, P=0.003
交叉分析结论	国有企业工作环境中，LGBT员工遭遇到“针对公司内其他同事的性倾向、性别认同进行言论攻击”与“老板、同事间开玩笑侮辱、冒犯LGBT等性少数群体”的情况更为明显。

表14

X\Y	暴力	性骚扰	没有得到应有的尊重	遭到言语上的侮辱与嘲笑	被解雇或要求离职	失去晋升机会	失去培训机会	被排斥于公司集体活动之外	在工作上被难为	被拒绝聘用	其他，请说明	没有任何不公平现象	小计
国有企业（包括集体企业）	6 (1.06%)	22 (3.89%)	205 (36.22%)	251 (44.35%)	55 (9.72%)	108 (19.08%)	53 (9.36%)	94 (16.61%)	108 (19.08%)	51 (9.01%)	53 (9.36%)	187 (33.04%)	566
私营企业	18 (1.83%)	25 (2.54%)	274 (27.85%)	360 (36.59%)	55 (5.59%)	87 (8.84%)	40 (4.07%)	87 (8.84%)	118 (11.99%)	75 (7.62%)	102 (10.37%)	419 (42.58%)	984
外资企业	3 (0.75%)	8 (2.01%)	96 (24.12%)	125 (31.41%)	23 (5.78%)	53 (13.32%)	30 (7.54%)	46 (11.56%)	49 (12.31%)	23 (5.78%)	31 (7.79%)	194 (48.74%)	398
其他	1 (0.47%)	6 (2.82%)	83 (38.97%)	96 (45.07%)	12 (5.63%)	30 (14.08%)	9 (4.23%)	32 (15.02%)	39 (18.31%)	15 (7.04%)	26 (12.21%)	63 (29.58%)	213

数据对比	36.22% vs. 27.85% , OR=1.47, 95%CI, 1.17~1.85, P=0.001; 36.22% vs. 24.12% , OR=1.79, 95%CI, 1.33~2.41, P<0.001 44.35% vs. 36.59% , OR=1.38, 95%CI, 1.11~1.71, P=0.003; 44.35% vs. 31.41% , OR=1.74, 95%CI, 1.32~2.3, P<0.001 44.35% vs. 45.07% , OR=1.56, 95%CI, 1.1~2.21, P=0.008 9.72% vs. 5.59% , OR=1.82, 95%CI, 1.21~2.74, P=0.002; 9.72% vs. 5.78% , OR=1.75, 95%CI, 1.04~3.05, P=0.027; 9.72% vs. 5.63% , OR=2.63, 95%CI, 1.87~3.69, 19.08% vs. 8.84% , OR=2.43, 95%CI, 1.77~3.34, P<0.001; 19.08% vs. 13.32% , OR=1.53, 95%CI, 1.06~2.24, P=0.018 9.36% vs. 4.07% , OR=2.44, 95%CI, 1.56~3.83, P<0.001 16.61% vs. 8.84% , OR=2.05, 95%CI, 1.48~2.84, P<0.001; 16.61% vs. 11.56% , OR=1.52, 95%CI, 1.03~2.28, P=0.028 19.08% vs. 11.99% , OR=1.73, 95%CI, 1.29~2.32, P<0.001; 19.08% vs. 12.31% , OR=1.68, 95%CI, 1.15~2.47, P=0.005 33.04% vs. 42.58% , OR=0.67, 95%CI, 0.53~0.83, P<0.001; 33.04% vs. 48.74% , OR=0.52, 95%CI, 0.4~0.68, P<0.001
交叉分析结论	在国企中，员工因为性取向和性别认同而遭到“没有得到应有的尊重”、“遭到言语上的侮辱与嘲笑”、“被解雇或要求离职”、“失去晋升机会”、“失去培训机会”、“被排斥于公司集体活动之外”、“在工作上被难为”等不公平待遇的情况更为频繁。

表15

X\Y	无法全心地投入工作	要花费精力时间去隐藏真实的自己	无法融入工作团队，与老板、同事坦率的交流	工作不积极，工作效率下降	考虑或曾经离职	避免出席某些活动或与某些人接触	其他，请说明	没有出现以上任何情形	小计
国有企业（包括集体企业）	128(22.61%)	297(52.47%)	181(31.98%)	90(15.9%)	136(24.03%)	226(39.93%)	12(2.12%)	153(27.03%)	566
私营企业	162(16.46%)	414(42.07%)	259(26.32%)	121(12.3%)	211(21.44%)	322(32.72%)	20(2.03%)	347(35.26%)	984
外资企业	59(14.82%)	161(40.45%)	106(26.63%)	48(12.06%)	67(16.83%)	119(29.9%)	6(1.51%)	161(40.45%)	398
其他	43(20.19%)	102(47.89%)	50(23.47%)	30(14.08%)	40(18.78%)	75(35.21%)	9(4.23%)	64(30.05%)	213

数据对比	22.61% vs. 16.46% , OR=1.48, 95%CI, 1.13~1.94, P=0.003; 22.61% vs. 14.82% , OR=1.68, 95%CI, 1.18~2.4, P=0.003; 22.61% vs. 20.19% , OR=1.91, 95%CI, P<0.001 52.47% vs. 42.07% , OR=1.52, 95%CI, 1.23~1.88, P<0.001; 52.47% vs. 40.45% , OR=1.63, 95%CI, 1.24~2.13, P<0.001 31.98% vs. 26.32% , OR=1.32, 95%CI, 1.04~1.66, P=0.017 15.9% vs. 12.3% , OR=1.35, 95%CI, 0.99~1.68, P=0.046; 15.9% vs. 14.08% , OR=3.6, 95%CI, 2.49~5.25, P<0.001 24.03% vs. 16.83% , OR=1.56, 95%CI, 1.12~2.2, P=0.007 39.93% vs. 32.72% , OR=1.37, 95%CI, 1.1~1.7, P=0.004; 39.93% vs. 29.9% , OR=1.56, 95%CI, 1.18~2.07, P=0.001 27.03% vs. 35.26% , OR=0.68, 95%CI, 0.54~0.86, P=0.001; 27.03% vs. 40.45% , OR=0.55, 95%CI, 0.41~0.72, P<0.001
交叉分析结论	相比私营企业与外企，国有企业员工因为工作环境对LGBT人士不友善发生“无法全心地投入工作”、“要花费精力时间去隐藏真实的自己”、“避免出席某些活动或与某些人接触”的情况更为常见。

综上可得出
结论3

“企业性质差异：国有企业环境更不友善”

结论 4 性别差异：男性比女性在职场中压力更大

表16

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开	小计
男	77(5.62%)	540(39.39%)	7(0.51%)	747(54.49%)	1371
女	59(7.47%)	446(56.46%)	3(0.38%)	282(35.7%)	790

数据对比	39.39% vs. 56.46% , OR=0.5, 95%CI, 0.42~0.6, P<0.001 54.49% vs. 35.7% , OR=2.16, 95%CI, 1.79~2.59, P<0.001
交叉分析结论	女性比男性更愿意在职场中选择性地公开，男性完全不公开的比例显著高于女性。

表17

X\Y	影响个人职业发展，失去晋升机会	害怕被解雇	怕遭到同性员工的性骚扰	担心或曾经被别人说三道四	担心同事因为性倾向疏远自己	害怕性倾向被透露给自己的家人	其他，请说明	小计
男	709(51.71%)	326(23.78%)	110(8.02%)	965(70.39%)	856(62.44%)	572(41.72%)	136(9.92%)	1371
女	337(42.66%)	129(16.33%)	28(3.54%)	439(55.57%)	376(47.59%)	304(38.48%)	122(15.44%)	790

数据对比	51.71% vs. 42.66% , OR=1.44, 95%CI, 1.2~1.72, P<0.001 23.78% vs. 16.33% , OR=1.6, 95%CI, 1.27~2.02, P<0.001 8.02% vs. 3.54% , OR=2.37, 95%CI, 1.54~3.77, P<0.001 70.39% vs. 55.57% , OR=1.9, 95%CI, 1.58~2.29, P<0.001 62.44% vs. 47.59% , OR=1.83, 95%CI, 1.53~2.19, P<0.001 9.92% vs. 15.44% , OR=0.6, 95%CI, 0.46~0.79, P<0.001
交叉分析结论	关于工作场所公开性倾向与性别认同的议题上，男性比女性面临的压力更大。

表18

X\Y	会完全公开	会考虑	会向部分同事或上司公开	不会公开（请说明原因）	小计
男	124(9.04%)	702(51.2%)	368(26.84%)	287(20.93%)	1371
女	127(16.08%)	433(54.81%)	183(23.16%)	81(10.25%)	790

数据对比	9.04% vs. 16.08% , OR=0.52, 95%CI, 0.39~0.68, P<0.001 20.93% vs. 10.25% , OR=2.32, 95%CI, 1.77~3.06, P<0.001
交叉分析结论	如果企业有相关保护与鼓励政策，考虑完全公开的女性比例也会显著高于男生。

综上可得出
结论4

“性别差异：男性比女性在职场中压力更大”

结论 5 性倾向差异：双性恋比同性恋更不愿意公开性倾向身份

表19

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开	小计
同性恋	119(6.41%)	873(47.04%)	10(0.54%)	854(46.01%)	1856
双性恋	17(5.57%)	113(37.05%)	0(0%)	175(57.38%)	305

表20

X\Y	完全公开	仅对好友或部分同事公开	仅对上司公开	完全不公开	小计
男/同性恋	71(5.73%)	517(41.69%)	7(0.56%)	645(52.02%)	1240
男/双性恋	6(4.58%)	23(17.56%)	0(0%)	102(77.86%)	131
女/同性恋	48(7.79%)	356(57.79%)	3(0.49%)	209(33.93%)	616
女/双性恋	11(6.32%)	90(51.72%)	0(0%)	73(41.95%)	174

数据对比	47.04% vs. 37.05% , OR=0.66, 95%CI, 0.51~0.86, P=0.001 46.01% vs. 57.38% , OR=1.58, 95%CI, 1.23~2.03, P<0.001
交叉分析结论	双性恋比同性恋在职场里更不愿意公开性别身份,差异呈显著性。

表21

X\Y	会完全公开	会考虑	会向部分同事或上司公开	不会公开（请说明原因）	小计
男/同性恋	121(9.76%)	639(51.53%)	340(27.42%)	237(19.11%)	1240
男/双性恋	3(2.29%)	63(48.09%)	28(21.37%)	50(38.17%)	131
女/同性恋	108(17.53%)	331(53.73%)	147(23.86%)	58(9.42%)	616
女/双性恋	19(10.92%)	102(58.62%)	36(20.69%)	23(13.22%)	174

数据对比	9.76% + 17.53% vs. 2.29% + 10.92% , OR=0.55, 95%CI, 0.33~0.88, P=0.01 19.11% + 9.42% vs. 38.17% + 13.22%, OR=1.67, 95%CI, 1.23~2.24, P=0.001
交叉分析结论	双性恋比同性恋在职场里更不愿意公开性别身份。

综上可得出
结论5

“性倾向差异：双性恋比同性恋更不愿意公开性倾向身份”

附录三：中国企业LGBT员工在线调查问卷

尊敬的先生/女士：

您好！欢迎参加由爱白文化教育中心发起的企业LGBT（同性恋、双性恋、跨性别人群）员工问卷调查，此次调查旨在深入了解中国职场LGBT员工状况，作为依据更好地促使企业采取积极措施创造多元、包容的工作环境，减少针对LGBT人群的歧视与不平等现象。在线调查将以匿名的形式进行，我们将极力保证您的个人隐私信息安全，希望得到您的支持与合作，在此爱白文化教育中心表示由衷的感谢！

说明：
1）线上调查时间自2013年1月3日起至2013年4月3日止，为期3个月。
2）线上调查采用匿名形式进行，我们将对受访者个人信息进行严格保密，您可以放心作答。
3）特别鸣谢此次线上调查合作伙伴Community Business社商贤汇（香港），商道纵横，中国同性恋亲友会（PFLAG），飞赞网，拉拉风向标（排名不分先后）。

生理性别：☐ 男 ☐ 女	年龄：☐ 16岁以下 ☐ 16–44岁 ☐ 45–59岁 ☐ 60岁以上
性别认同：☐ 男 ☐ 女	教育程度：☐ 小学或初中 ☐ 高中 ☐ 大学本科或专科 ☐ 硕士或博士
性倾向：☐ 同性恋 ☐ 双性恋	族裔：☐ 汉族 ☐ 少数民族 ☐ 外裔
所在企业性质：☐ 国有企业（包括集体企业） ☐ 私营企业 ☐外资企业	

第一部分 同性恋、双性恋、跨性别员工在工作中的公开程度

1、请问您在工作中对自己的性倾向或性别认同有多公开？
☐ 完全公开 ☐ 仅对好友或部分同事公开 ☐ 仅对上司公开 ☐ 完全不公开

2、如果您在工作中没有完全公开自己性倾向或性别认同，原因是？(可多选)
☐ 影响个人职业发展，失去晋升机会
☐ 害怕被解雇
☐ 怕遭到同性员工的性骚扰
☐ 担心或曾经被别人说三道四
☐ 担心同事因为性倾向疏远自己
☐ 害怕性倾向被透露给自己的家人
☐ 其他，请说明 _____

3、如果企业有相关的保护和鼓励政策(例如反歧视政策)，您是否会考虑选择在工作场所公开自己的性倾向或性别认同？
☐ 会完全公开
☐ 会考虑
☐ 会向部分同事或上司公开
☐ 不会公开，请说明原因 _____

第二部分 同性恋、双性恋、跨性别员工在工作中的体验

4、如果您曾因为自己的性倾向或性别认同在工作中受到不公平待遇，那么具体来讲您遭遇了下列哪些待遇？(可多选)
☐ 暴力、欺凌 ☐ 性骚扰 ☐ 没有得到应有的尊重 ☐ 遭到言语上的侮辱与嘲笑
☐ 被解雇或要求离职 ☐ 失去晋升机会 ☐ 失去培训机会
☐ 被排斥于公司集体活动之外 ☐ 在工作上被难为 ☐ 被拒绝聘用
☐ 其他，请说明 _____

5、下列哪些情况曾在您的工作环境中发生？(可多选)
☐ LGBT同事受到暴力对待 ☐ LGBT同事受到欺凌 ☐ LGBT同事受到性骚扰
☐ 针对公司内其他同事的性倾向、性别认同进行言论攻击
☐ 老板、同事间开玩笑侮辱、冒犯LGBT等性少数群体
☐ 其他，请说明 _____

6、当以上情形发生后，是否会：(可多选)
☐有人安慰、支持LGBT同事 ☐有人提出反对意见，对LGBT同事表示支持
☐ 其他，请说明 _____

第三部分 为LGBT人士创造包容环境的事实依据

7、请问您是否曾因为工作环境对LGBT人士不友好而发生下列情形？(可多选)
☐ 无法全心地投入工作 ☐ 要花费精力时间去隐藏真实的自己
☐ 无法融入工作团队，与老板、同事坦率的交流 ☐ 工作不积极，工作效率下降
☐ 考虑或曾经离职 ☐ 避免出席某些活动或与某些人接触
☐ 其他，请说明 _____

8、您是否认为在不需要隐瞒自己性倾向或性别认同的情况下，您的工作效率会更高？
☐ 是 ☐ 应该会 ☐ 否 ☐ 不知道

9、您是否认为在一个包容多元的工作环境里您能得到更多工作上、生活上、心理上的支持？
☐ 是 ☐ 应该会 ☐ 否 ☐ 不知道

10、您是否认为在一个包容多元的工作环境里，您能与老板、同事建立更亲近更紧密的工作关系？
☐ 是 ☐ 应该会 ☐ 否 ☐ 不知道

11、您是否认为企业有责任主动付出努力创造一个包容多元的工作环境？
☐ 是 ☐ 否 ☐ 无所谓

12、对于在企业中创造多元化的工作环境，你有何想法和建议？如果我们能帮您给企业的领导传话，您希望说些什么？(可多选)
☐ 反歧视、就业平等政策
☐ 为企业内部员工提供性别、性倾向议题的教育或培训
☐ 其他，请说明 _____