



联合国秘书处

关于保护女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别、 间性以及酷儿（LGBTIQ+）群体 免受暴力侵犯和歧视的战略

A. 背景、范围以及覆盖面

1. 在任何情况下尊重、保护和实现每个人的人权和基本自由是联合国工作的核心，对促进发展、和平、安全和人道主义应对也至关重要，且符合《世界人权宣言》以及相关国际条约和文件的规定。所有人都有免受暴力、迫害、歧视、骚扰和污名化的平等权利，包括女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别、间性以及酷儿（LGBTIQ+）群体。

2. 本战略覆盖联合国秘书处，主要聚焦于秘书处内部在保护和促进任何情况下人人享有人权和基本自由，发现不足之处并向执行委员会提出具体建议和提案，以保护 LGBTIQ+ 这一特定人群的基本人权方面的工作。这一战略也旨在加强联合国秘书处在这类问题上的外部处理方式，以促进共同发展。

3. 近几十年来，联合国秘书处在创造一个安全、包容且没有歧视、骚扰（包括性骚扰）和滥用权力，让所有人包括 LGBTIQ+ 群体享有尊严和被尊重的工作环境方面取得了进步，并且在通过实施一系列政策和举措，为 LGBTIQ+ 群体创造一个更包容性的环境，以及发展内部能力和方案来解决这些问题等方面也取得了不少进展。但是，不足之处仍然存在。

4. 在全球范围内，LGBTIQ+ 群体在世界各地仍继续面临社会、政治和经济排斥以及人权侵犯。这已经给家庭、社群和社会带来了严重的负面影响，也为实现可持续和平和《2030年可持续发展议程》设置了障碍。^[1] 虽然情况近年来有所改善，并在自愿同性关系合法化、保护 LGBTIQ+ 群体免受歧视、仇恨犯罪和有害行为，以及增进社会和经济包容和承认同性关系及跨性别者性别认同方面取得了进展。但在保护 LGBTIQ+ 群体免受暴力、歧视和排斥方面，世界各地仍然存在显著差距。

B. 承诺

5. 在内部，我们致力于提供一个安全、赋能、友好和支持的环境，重视联合国的所有工作人员，无论其性别认同、性别表达、性取向或性特征如何。我们将推进平等机会、消除歧视、对违禁行为零容忍、尊重人的尊严和权利和有效参与，并在尊重隐私和保密的基础上，发现和消除阻碍 LGBTIQ+ 群体在与其他人平等的基础上求职、留任、流动和晋升的障碍。

6. 对外，我们承诺根据我们各自的工作任务、相关国际法、规范和标准以及包括《2030年议程》在内的其他国际协定的承诺，防止、减轻和解决排斥、暴力、污名化和歧视问题，以促进保护和实现 LGBTIQ+ 群体的人权。

¹ 另见 联合国联合声明 终止针对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性人的暴力和歧视，2015年9月。

7. 我们将在秘书处内部提供强有力的领导力，实施问责制，并根据各自的工作任务、工作环境以及领导和决策结构，在我们的组织做法、政策和项目中体现这些承诺，并安全、包容和有效地实施这些承诺。我们将加强包括秘书处各单位之间以及与各国、民间社会组织和其他利益攸关方之间的伙伴关系，让 LGBTIQ+ 群体真正参与到战略的实施过程中。

C. 战略

8. 本战略将由秘书处各单位酌情并通过针对性的行动实施。秘书处将为此提供支持和指导，并通过行动和监督框架促进战略实施的一致性。高级管理人员将发挥强有力的领导作用，确保监督和监察战略的实施与其工作任务一致。

9. 战略的核心部分是：

内部行动，符合联合国保证工作人员安全和身心健康的绝对承诺以及对歧视和骚扰零容忍的政策。

(a) **安全和保障** 联合国秘书处各单位将努力解决 LGBTIQ+ 员工或从事相关工作的员工及其家人所面临与保护、安全和保障相关的问题。我们将在符合各自工作任务的情况下，努力确保联合国秘书处的服务和场所（包括设施、活动、系统、表格、数据系统和数字空间）无障碍，包容并尊重所有人（包括 LGBTIQ+ 群体），以提供一个安全、有保障和无歧视的环境。我们将确保进行合理的风险评估、采取保护和缓解措施、建立有效的问责机制，尊重隐私和保密，包括个人数据的保护。

(b) **平等对待和包容性的组织文化** 联合国秘书处各单位将确保其组织文化的包容性，承认、尊重并重视所有人包括 LGBTIQ+ 群体的参与，并提供一个包容、安全和友好的环境。我们将通过相关内部政策、程序和做法，确保平等对待所有工作人员及其家人，包括 LGBTIQ+ 人员及其家人；防止和处理违禁行为；消除阻碍 LGBTIQ+ 人员与其他人在平等的基础上应聘、留用和晋升的障碍；提高工作人员在处理这些问题上的能力；并确保在制定和修订影响 LGBTIQ+ 人员的内部政策时考虑到他们的意见。

外部行动，认识到根据各单位的工作任务、工作环境、领导力和决策结构进行调整的需要，依照“不伤害”原则，根据具体情况对形势和 LGBTIQ+ 群体的需求做出响应，安全有效地实施本战略。

c) **规划** 联合国秘书处各单位将根据各自的工作任务，将保护和促进 LGBTIQ+ 群体人权的行动酌情纳入其方案中。

(d) **包容性、安全性和参与性** 联合国秘书处各单位将确保 LGBTIQ+ 群体安全且有意义地参与制定影响他们的计划和政策，包括通过加强与代表多元化 LGBTIQ+ 群体组织的伙伴关系。各单位还将解决外部利益攸关方以及 LGBTIQ+ 群体或从事相关工作的有关人群所面临的保护、安全和保障问题。

D. 实施

10. 成立一个主要负责人指导小组，为战略的实施提供指导。指导小组的主席将由联合国人权委员会高级专员担任，成员包括秘书长办公厅的一名代表以及来自联合国各单位的代表，并将每年举行一次会议。

11. 在指导小组的支持下，人权委员会高级专员将发挥领导作用和确定战略方向，以实现战略愿景，评估工作进展，确保与相关利益攸关方的定期磋商，确保与联合国相关程序和改革的一致以及关联和协同关系，获取支持并加强伙伴关系。

12. 一个技术层面上的机构间网络将为战略的协作和实施提供支持，并且向指导小组汇报。

13. 人权高专办将设立一个战略秘书处，并确保与相关利益攸关方的定期磋商，包括联合国保护不受基于性别取向和性别认同的暴力和歧视独立专家、联合国成员国、民间社会组织、工作人员代表以及联合国全球契约组织 (UN-GLOBE)。

14. 虽然这一战略适用于联合国秘书处，但其他联合国单位也可加入，并成为机构间网络的成员。

E. 实施及监督框架

15. 制定一项实施及监督框架的草案以追踪战略的实施，发现需要解决的问题。该框架草案将递交执行委员会审批。

16. 根据特别政治任务 (SPMs)、维持和平行动 (PKOs) 以及驻地协调员系统的特定工作任务和工作环境并在征求其意见后，制定单独的实施和监督框架。该框架将征求SPMs, PKOs以及驻地协调员系统的意见并由其批准生效，以确保在整体环境下 (包括与联合国人员)战略实施的一致性。在执行委员会批准该框架之前，SPMs, PKOs 和驻地协调员无需就该战略提交报告，但如果愿意，也可提交。

F. 审查修订

17. 本战略将在六年后进行审查修订。