不一样的“烟火”，一样的精彩—写在 IDAHOTB 来临之际

李广宇 林琳

在过去的两个月，我们迎来了两个具有特别意义的节日，一是 4 月 11 日的“国际粉红日”（The International Day of Pink），这一天世界各地许多人都穿上粉红色的衣服，以示团结一致反对欺凌、反歧视、反憎恨同性恋以及反憎恨变性人；另一个是今天的“IDAHOTB”（The International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia 的缩写），中文多译为“国际不再恐同日”。但实际上，IDAHOTB 不仅希望唤醒世人关注对同性恋的恐惧，亦关注对于跨性别、双性恋及不同性小众人士受到的不公平对待。

在中国，这些年来社会的多元和包容取得了显著进展。以 LGBTQ 为例，4 月 15 日《人民日报》评论部官微发表《“不一样的烟火”，一样可以绽放》署名文章，指出不歧视同性恋，并且保障其权益，更是现代社会的基本原则。同性恋者也是正常的公民，在主张权利的同时，也需要承担自己的一份社会责任。希望更多人能放下偏见、消除误解、包容他人，愿每一种爱都不被伤害，愿每一个人都能活出内心的色彩。

https://www.yunbaogao.cn

包容促进创新，多元激发灵感。成熟的社会必是多元的社会。我们认为，企业也可以在这一进程中贡献自己的力量，推动多元与包容走得更远。在麦肯锡，我们鼓励多元包容，尊重和珍视员工的个体差异，无论性别、性取向和性别身份，还是人种、年龄、残疾人士和其他。这与我们肩负的双重使命一脉相承，我们致力于吸引和留住世界顶尖人才，无论个人的情况有多不同。同时，我们致力于为客户带来卓越成效，多元包容有利于激励创意、创新和创造，从而更好地为客户服务。

上个月的一个星期五，为响应“国际粉红日”，麦肯锡全球 60 多家分公司做了同一件事——隆重庆祝“粉红日”（Day of Pink）。活动现场点缀着深浅不一的粉红元素，大家或身着粉色 T 恤，或头顶粉红发套，桌上的气泡酒和小蛋糕也披上了粉色外衣，仿佛来到了一片粉色海洋。麦肯锡版的“粉红日”旨在支持各地区 LGBTQ 员工做自己，释放真我。这个活

动已经持续多年，每一年参加的分公司都在增加。“粉红日”是我们长期践行多元包容价值观的一个注脚——为所有员工营造平等友善的工作环境。

我们相信，只有 LGBTQ 坦然“Out “，“All-In”才会落到实处。在保护 LGBTQ 员工权益的道路上，无论是在公司内部还是外部社区，我们起步很早，做了很多。

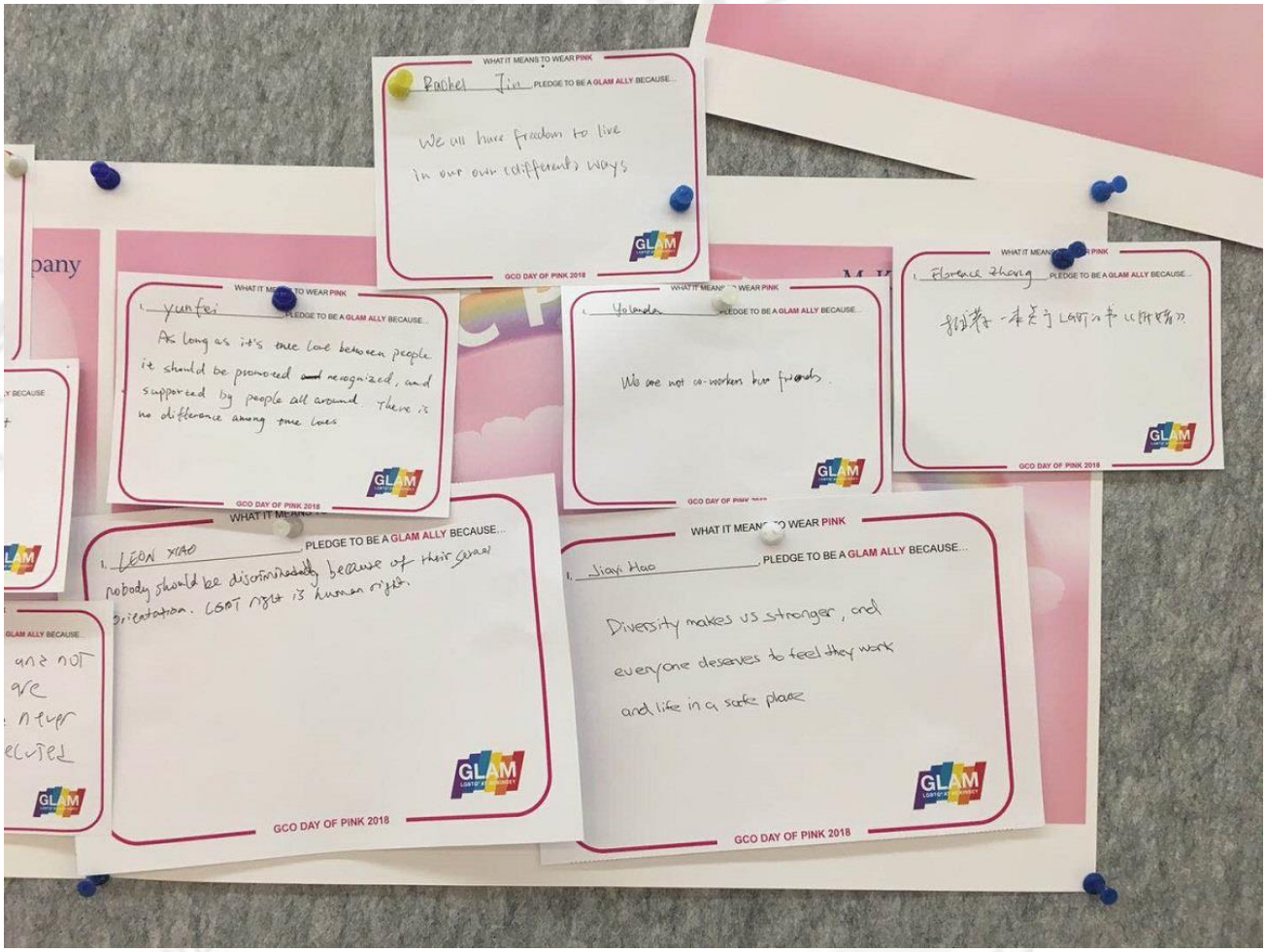
在公司内部，1995 年 13 位同事在美国华盛顿自发成立了 GLAM(Gay, lesbian, bisexual, transgender, and queer at McKinsey)，会员分为三类，A—愿意公开；B—有选择性地公开；C—暂时不公开。GLAM 是一个

全球网络，目前已有近 700 名 LGBTQ 员工加入其中，包括 14 名合伙人。同时，我们建立了“GLAM 同盟”（GLAM Allies）,所有”直“的员工都可以加入成为 LGBTQ 之友。目前“同盟军”近 3000 名。现任全球总裁鲍达民(Dominic Barton)和候任全球总裁施南德 (Kevin Sneader) 皆为“资深“GLAM Ally。“我很自豪成为 LGBTQ 之友，我相信营造多元环境是麦肯锡真正达至包容文化的重要一步，希望大家积极加入 GLAM Ally。”鲍达民在致全体员工的公开信中写道。施南德在就职演讲中则明确表示，推进多元包容将是他的工作重点之一。

在外部社区，麦肯锡一直是拥抱多元包容文化的先锋。我们是全球第一家在哈佛商学院公开招聘 LGBTQ 顾问的管理咨询公司 (1996 年)；我们为 LGBTQ 机构提供无偿咨询服务；我们在全球十几个城市（美国多地、多伦多、伦敦、香港、新加坡等）对 LGBTQ 高管提供免费课程培训；我们以公司名义参加全球多地的“骄傲大游行“（Pride Parade）……

规章制度是衡量公司进步程度的一把尺子。我们推出了一系列 LGBTQ 友善政策，比如在当地法律允许的情况下，LGBTQ 员工的同性家庭伴侣就可享受当地的福利计划；在对同性家庭伴侣实行歧视性税收政策的国家，LGBTQ 员工可获得税收补助，等等。由于我们在促进多元包容的种种努力，自 2006 年以来，麦肯锡连续 12 年被人权运动基金会（HRC）评为“适合 LGBTQ 员工的公司“，并且企业平等指数年年获得完美的满分，不亚于硅谷的科技公司。

https://www.yunbaogao.cn



预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_33976