

レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々に対する差別への取組み

企業のための行動基準

概要版



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER



「LGBTIの人々が、真の平等を世界中で享受できるよう促進するためには、企業は、人権に関するその責任を果たすだけでなく、変革をもたらす積極的な主体とならなければなりません。」

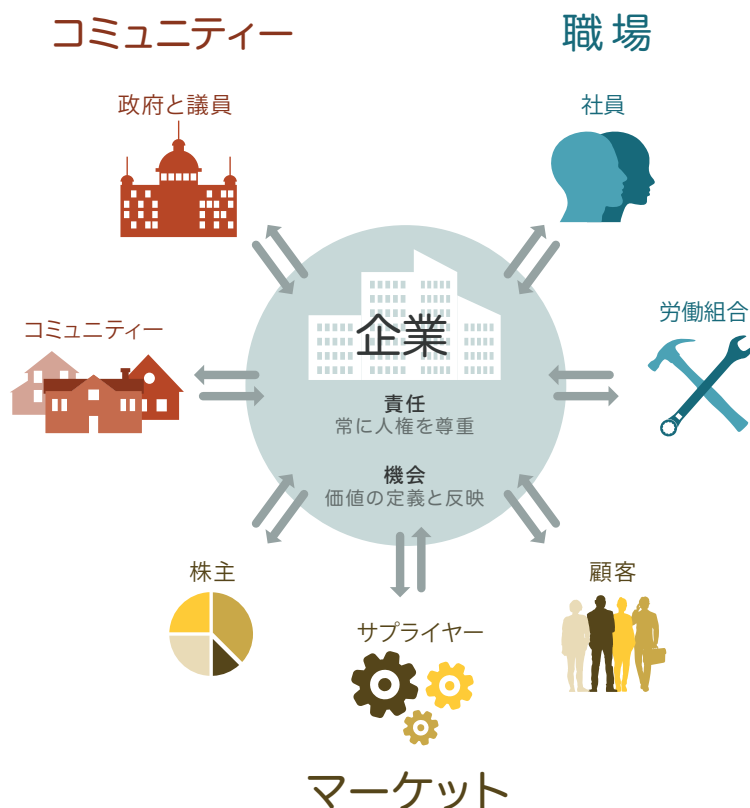
ゼイド・ラアド・アル・フセイン

国連人権高等弁務官

はじめに

国際連合人権高等弁務官事務所は、このたび、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックス(LGBTI)の人々に対する差別の解消を目指す経済界の取組みを支援するため、5つの企業行動基準を策定しました。

人権とビジネス研究所との協力により作成されたこの企業行動基準は、ビジネスと人権に関する国連指導原則を土台としつつ、様々な業種の企業数百社から寄せられた意見を反映したものとなっています。



本企業行動基準は、企業がどのようにしたら、事業を行っているコミュニティにおいて、より素晴らしい社会を構築することについて貢献できるかについて様々な機会を提供しており、企業によるエンゲージメントについて、より先進的な取組みを紹介しています。

課題

この10年間に、世界各地の数百万にも及ぶLGBTIの人々の生活環境は、法改正や、時には社会的意識の変化により大きく改善しました。しかし、そのような改善は、一様に見られるわけではありません。ほとんどの国では、性的指向や性自認に基づく差別に対する保護は、ひいき目に見ても不十分という状態です。大幅な前進が見られている国でさえ、LGBTIの人々は高い障壁に直面しており、調査結果を見ても、その他の人々に比べ、学校でいじめに遭ったり、職場で不当な扱いを受けたり、基本的サービスの利用を拒まれたりすることが多くなっています。

企業行動基準はなぜ必要なのか

国際連合は2000年、企業の持続可能性に関する世界最大の取組みとして国連グローバル・コンパクトを立ち上げました。2011年には、国連人権理事会が、一連のビジネスと人権に関する国連指導原則を承認し、あらゆる企業に人権を尊重する責任があり、その業務が人権への悪影響に係わりがある場合には、これに取り組む責任があることを確認しました。

企業には、多様性を育み、敬意や平等を重んじる文化を促進することができるという重要な機会があります。多くの企業は、これによって、新たな人材の登用や定着、決定の改善、顧客と投資家双方の定着度の向上につながるなど、経済的利益がもたらされることをすでに理解しています。

企業がどのような役割を果たせるかに関する認識は次第に高まっており、多くの企業はすでに、LGBTIインクルージョンに関するコミットメントを、実際の行動に移しています。とはいえ、ほとんどの企業は、こうした問題への取組みを始めたばかりであり、知識やベストプラクティスの蓄積も、なかなか進んでいません。

本企業行動基準は、変化を促進することを目的として作成されました。本企業行動基準には、職場における平等な取扱いを確保し、コミュニティー全体で差別に取り組むために、企業が実施でき、かつ、その実施が期待される措置が定められています。

あらゆる企業に、その規模や組織構造、業種、所在地にかかわらず、責任があります。

企業行動基準はどのように役立つのか

国際連合人権高等弁務官事務所は、

- ・ **企業**に対し、本企業行動基準を承認、使用、参照するとともに、その他の者にも使用を呼びかけるように推奨しています。
- ・ **市民社会やその他の利害関係者**に対し、企業のコミットメント、方針および取組みについて評価、報告するためのツールとして、本企業行動基準を用いるよう推奨しています。

企業行動基準はどのような内容なのか

どんな時でも

1 人権を尊重する

企業は、LGBTIの人々の人権が尊重されることを確保すべく、適切な企業方針を策定し、デュー・デリジェンスを行い、人権への悪影響を是正すべきです。企業はまた、自社の人権遵守状況を監視し、これを周知するための仕組みも設けなければなりません。

職場で

2 差別をなくす

企業は従業員の採用、雇用、労働条件、福利厚生、プライバシーの尊重、ハラスメントへの対処のいずれにおいても、差別がないようにすべきです。

3 支援を提供する

企業は、LGBTIの従業員が尊厳を持ち、後ろ指を指されずに働けるよう、前向きで肯定的な職場環境を整備すべきです。

マーケットで

4 他人権侵害を防止する

企業はLGBTIのサプライヤー、流通業者、顧客を差別すべきではなく、また、その影響力を駆使して、取引先による差別や人権侵害行為も防止すべきです。

コミュニティーで

5 社会で行動を起こす

企業は、事業を行う国で、人権侵害を防止することに貢献することが推奨されています。そのために企業は、各地のコミュニティーと協議のうえ、どのような取組みができるか(例えば、権利擁護活動、連携行動、社会的対話、LGBTI関連団体に対する支援、政府による人権侵害行為に対する抗議活動など)を明らかにすべきです。

5つの行動基準

どんな時でも

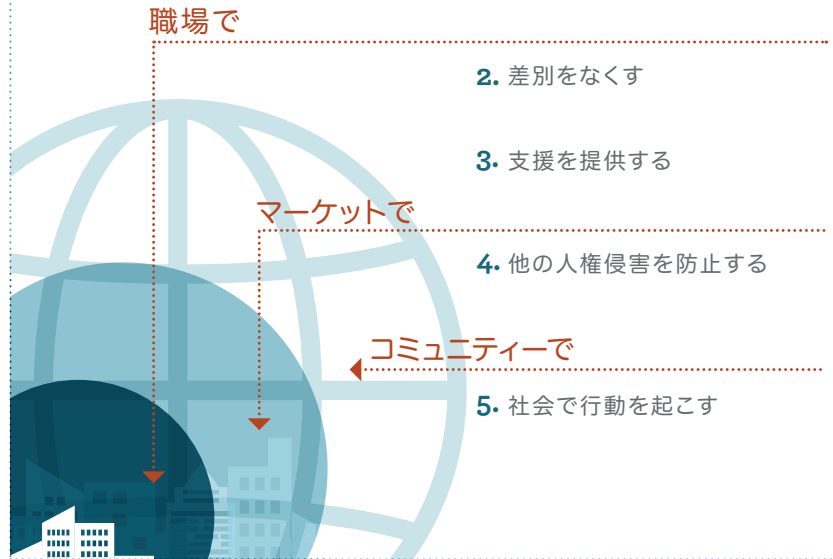
1. 人権を尊重する

2. 差別をなくす

3. 支援を提供する

4. 他人権侵害を防止する

5. 社会で行動を起こす



本企业行動基準に関するさらに詳しい情報の入手方法:

本企业行動基準の冊子をダウンロードしていただくと、企業がLGBTIの人々の平等の促進に関し、より大きな役割を果たすことで得られるメリットや、各基準に関する詳細な説明があります。また、職場やマーケット、コミュニティーでLGBTIの人々のエンパワーメントを図るため、本企业行動基準をどのように使用できるかも説明してあります(www.unfe.org/Standards)。

© 2017 United Nations
全世界で無断複写・転載を禁じます。

本書で用いられている名称や資料の提示は、いかなる国、地域、都市もしくは場所、またはその当局の法的地位について、または国境もしくは領域の画定について、国際連合事務局の何らかの意見の表明を示唆するものではありません。