

Disclaimer: Der Verein Swiss LGBTI-Label übernimmt keine Gewähr für die Vollständigkeit und Korrektheit dieses Musterfragebogens.
Die Bewertung und Label-Vergabe erfolgt ausschliesslich aufgrund der im Online-Selbstdeklarationstool eingegebenen Antworten und Nachweise.

Handlungsfeld 1. Leitbild & Strategie

1.1 Verfügt Ihr Unternehmen/Ihre Organisation über eine explizite Diversity-Strategie?

Gewichtung: 3

1.2 Werden sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und körperliche Geschlechtsmerkmale gleichwertig zu anderen Diversity-Merkmalen (Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität/Herkunft, Alter, Religion, Behinderung) in der Diversity-Strategie Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation benannt und behandelt?

Gewichtung: 2

1.3 Hat Ihre Organisation Ziele zu einer Diversity-Strategie definiert, die auch LGBTI-Anliegen berücksichtigt?

Gewichtung: 2

Handlungsfeld 2. Konzeptentwicklungen & Projekte

-
- 2.1 Hat Ihr Unternehmen/Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten neue Konzepte oder Projekte zum Thema LGBTI entwickelt?

Gewichtung: 3

-
- 2.2 Hat Ihr Unternehmen/Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten mit LGBTI-Organisationen/Initiativen zusammengearbeitet?

(z.B. InterAction, TGNS, Dachverband Regenbogenfamilien, LOS oder Pink Cross; im Rahmen der unternehmens-/organisations-internen Aufklärungs- und Gleichstellungsarbeit, Weiterbildung für Mitarbeitende, etc.)

Gewichtung: 1

Handlungsfeld 3. Führung & Organisation

3.1 Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation eine Fachstelle / Struktur, die mit dem Thema LGBTI-Diversity, Regenbogenfamilien und/oder LGBTI-Diskriminierungsfälle beauftragt ist?

Gewichtung: 1

3.2 Gibt es in Ihrer Diversity- bzw. HR-Abteilung eine Funktion/Person, die auf LGBTI-Fragen spezialisiert ist?

Gewichtung: 3

3.3 Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation ein internes Netzwerk für LGBTI Mitarbeitende?

Gewichtung: 1

3.4 Unterstützt Ihr Unternehmen/Ihre Organisation das interne LGBTI-Netzwerk auch offiziell?

(z.B. indem ein Budget oder Zeitgutschriften, etc. zur Verfügung gestellt werden)

Gewichtung: 1

3.5 Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation die Möglichkeit für heterosexuelle und cisgender Mitarbeitende (als sog. „Allies“) die Anliegen von LGBTI zu unterstützen?

(u.a. indem das LGBTI-Netzwerk für alle offen ist)

Gewichtung: 1

Handlungsfeld 4. Externe Kommunikation & Kooperation

4.1 Ist auf der Website Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation ein konkretes Statement zu LGBTI im Rahmen von Diversity and Inclusion Management (D&I) zu finden?

Gewichtung: 3

4.2 Greift Ihre Organisation sowohl das Thema Trans als auch das Thema Intergeschlechtlichkeit auf der eigenen Website auf?

Gewichtung: 1

4.3 Ist auf der Website Ihrer Organisation ein konkretes Statement zu LGBTI Mitarbeitenden/Studierenden zu finden?

Gewichtung: 1

4.4 Hat Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten mindestens eine LGBTI-Veranstaltung organisiert?

(z.B. Pride, LGBTI-Sportveranstaltung/Film- oder Kulturtag, etc.)

Gewichtung: 2

4.5 Wurde in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation in den letzten zwölf Monaten die Teilnahme von Mitarbeitenden an LGBTI-Anlässen explizit gutgeheissen und/oder finanziell unterstützt?

(z.B. Pride, LGBTI- Sportveranstaltung/Film- oder Kulturtag, etc.)

Gewichtung: 2

4.6 War Ihr Unternehmen/Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten sichtbar an einer Schweizer Pride vertreten?

(z.B. mit einem Wagen, einer Fussgruppe oder einem Infostand)

Gewichtung: 1

Handlungsfeld 4. Externe Kommunikation & Kooperation

-
- 4.7 Sind Mitarbeitende oder Studierende Ihrer Organisation schon sichtbar (z.B. mit Logo versehenes T-Shirt) bei einer öffentlichen LGBTI-Veranstaltung (z.B. Pride) aufgetreten?
Gewichtung: 1
-
- 4.8 Haben Professor:innen oder andere Führungskräfte Ihrer Organisation in den letzten zwölf Monaten als Gast an öffentlichen Veranstaltungen zum Thema LGBTI (z.B. an Podiumsdiskussionen) teilgenommen und/oder ein Patronat für eine entsprechende Veranstaltung übernommen?
Gewichtung: 1
-
- 4.9 Hat sich Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten öffentlichkeitswirksam positiv zur Gleichstellung/Inklusion von LGBTI geäußert?
(z.B. über einen offenen Brief, eine Anzeigen-Kampagne, durch Interviews von Professor:innen oder anderen Führungskräften in Medien etc.)
Gewichtung: 1
-
- 4.10 Müssen sich Geschäfts-/Kooperations-partner:innen den Verhaltensgrundsätzen des Unternehmens/der Organisation verpflichten bzw. wird das Gespräch mit diesen proaktiv gesucht, wenn eine Verletzung der eigenen Verhaltensgrundsätze bekannt wird?
Gewichtung: 1
-
- 4.11 Ist Ihr Unternehmen/Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten für den vorbildlichen Umgang mit den LGBTI Mitarbeitenden ausgezeichnet worden?
(z.B. durch die Human Rights Campaign)
Gewichtung: 1

Handlungsfeld 5. Qualitätsmanagement

-
- 5.1** Werden regelmässig Daten zur Weiterentwicklung einer LGBTI-Diversitätspolitik erhoben?
(im Rahmen eines Diversity Controllings, bspw. Diversity Scorecard)
Gewichtung: 1
-
- 5.2** Werden die Aussagen zu LGBTI-relevanten Fragen in Leitbild, Strategie, Personalpolitik, etc. regelmässig überprüft und aktualisiert?
Gewichtung: 2
-
- 5.3** Wurde in den letzten zwölf Monaten in unternehmens-/organisationsweiten anonymen Umfragen zu Mitarbeitenden-zufriedenheit/Arbeitsklima auch nach Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz gefragt?
Gewichtung: 3
-
- 5.4** Gibt es bei unternehmens-/organisationsweiten Umfragen Antwortoptionen, die LGBTI-inklusiv sind sowie Zwangsoouting vermeiden und die Mehrfachelternschaft oder Regenbogenfamilien-Elternschaft inkludieren?
(bspw. "verheiratet/eingetragene Partnerschaft" als eine Option anstatt zwei getrennter Optionen; "Elternteil 1" und "Elternteil 2" anstatt "Vater" und "Mutter")
Gewichtung: 1

Handlungsfeld 6. Personal

6.a Verhaltensgrundsätze im Umgang mit Mitarbeitenden und Studierenden

-
- 6.1 Wird der Schutz vor Mobbing und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder körperlicher Geschlechtsmerkmale explizit in den Verhaltensgrundsätzen / Personalrichtlinien Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation benannt?

Gewichtung: 3

-
- 6.2 Hat Ihr Unternehmen/Ihre Organisation Verhaltensgrundsätze / Personalrichtlinien, in denen Diskriminierung konsequent verurteilt/sanktioniert wird?

Gewichtung: 1

-
- 6.3 Werden in den Verhaltensgrundsätzen/Personalrichtlinien Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation auch alternative Familienformen (Regenbogenfamilien) explizit erwähnt?

Gewichtung: 2

-
- 6.4 Werden in den Verhaltensgrundsätzen/Personalrichtlinien Ihrer Organisation sowohl trans als auch intergeschlechtliche Mitarbeitende und Studierende explizit erwähnt?

Gewichtung: 2

6.b Personal-Rekrutierung, Betreuung & Förderung

-
- 6.5 Hat Ihr Unternehmen/Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten explizit LGBTI Arbeitssuchende angesprochen?
(z.B. durch inklusive Sprache in Stellenanzeigen, Stellenanzeigen in LGBTI Medien, etc.)

Gewichtung: 2

Handlungsfeld 6. Personal

6.b Personal-Rekrutierung, Betreuung & Förderung

6.6 **Betreibt Ihr Unternehmen/Ihre Organisation gegenüber trans und nonbinären Bewerber:innen eine inklusive Einstellungspolitik?**
Gewichtung: 1

6.7 **Arbeitet Ihr Unternehmen/Ihre Organisation mit anonymisierten Bewerbungen, wenn Stellen ausgeschrieben werden?**
Gewichtung: 1

6.8 **Werden in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation neueintretende Mitarbeitende im Rahmen der Einführung auf Verhaltensgrundsätze/Personalrichtlinien und/oder Informationen und Beratungsangebote zu Mobbing und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder körperlicher Geschlechtsmerkmale am Arbeitsplatz aufmerksam gemacht?**
Gewichtung: 1

6.9 **Werden Mitarbeitende Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation auf Informationen und Beratungsangebote zu Mobbing und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder körperlicher Geschlechtsmerkmale am Arbeitsplatz aufmerksam gemacht?**
Gewichtung: 3

6.10 **Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation Unterstützungsangebote für LGBTI Mitarbeitende?**
(z.B. Mentoring hinsichtlich Coming-out, Beratung hinsichtlich Rechtsfragen bei neuen Familien- oder Pensionskassen-Regelungen, psychologische Schulung von HR-Fachleuten, etc.)
Gewichtung: 2

Handlungsfeld 6. Personal

6.b Personal-Rekrutierung, Betreuung & Förderung

-
- 6.11** Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation Richtlinien/Massnahmen zur Inklusion von trans und nonbinären Mitarbeitenden?
(z.B. zur Begleitung einer Transition)
Gewichtung: 2
-
- 6.12** Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation geschlechtsneutrale Toiletten?
Gewichtung: 1
-
- 6.13** Ermöglicht Ihr Unternehmen/Ihre Organisation die Änderung von Vorname, Anrede und Pronomen (in Dokumenten, auf Websites, bei E-Mail-Adressen etc.) auf Wunsch von Mitarbeitenden unabhängig von amtlichen Dokumenten oder Transition?
Gewichtung: 1
-
- 6.14** Ermöglicht Ihr Unternehmen/Ihre Organisation bezahlte Abwesenheiten über die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen hinaus, wenn medizinische Massnahmen im Rahmen einer Transition zu Arbeitsausfällen führen?
Gewichtung: 1

Handlungsfeld 6. Personal

6.c Interne Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen, sowie Fort- & Weiterbildung

6.15 Ist im Intranet Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation ein konkretes Statement zu LGBTI im Rahmen von Diversity and Inclusion Management (D&I) zu finden?

Gewichtung: 3

6.16 Greift Ihr Unternehmen/Ihre Organisation sowohl das Thema Trans als auch das Thema Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz im Intranet auf?

Gewichtung: 2

6.17 Sind interne Dokumente und Formulare Ihres Unternehmens zivilstands- und geschlechtsneutral gestaltet und schliessen sie alternative Familienmodelle mit ein?

Gewichtung: 2

6.18 Fand in Ihrer Organisation in den letzten zwölf Monaten eine Sensibilisierung von Mitarbeitenden für die Situation von LGBTI Kolleg:innen, Studierenden und Regenbogenfamilien und/oder die Vorteile von LGBTI-Diversity statt?
(durch Weiterbildung, Fortbildung, Training, e-learning, Fachtagung o.ä.)

Gewichtung: 2

Handlungsfeld 6. Personal

6.c Interne Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen, sowie Fort- & Weiterbildung

-
- 6.19 Fand in Ihrer Organisation in den letzten zwölf Monaten eine verpflichtende Sensibilisierung oder Zielvereinbarung von Professor:innen oder anderen Führungskräften für die Situation von LGBTI Mitarbeitenden, Studierenden und die Vorteile von LGBTI-Diversity statt?
(durch Weiterbildung, Training, Fachtagung o. ä.)
Gewichtung: 1
-
- 6.20 Gibt es in Ihrer Organisation geoutete LGBTI Professor:innen oder andere Führungskräfte, die in den letzten zwölf Monaten als Rollenmodell oder Ansprechperson auftraten und damit eine Vorbildfunktion ausüben?
Gewichtung: 2
-
- 6.21 Gibt es in Ihrer Organisation Professor:innen oder andere Führungskräfte, die in den letzten zwölf Monaten organisationsintern als Botschafter:innen für das Thema LGBTI auftraten?
Gewichtung: 1
-
- 6.22 Gab es in den letzten zwölf Monaten in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation Sensibilisierungsmassnahmen oder Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Intergeschlechtlichkeit?
Gewichtung: 1
-
- 6.23 Haben Vertreter:innen Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation in den letzten zwölf Monaten an einer Diversity-Konferenz oder an einer externen Weiterbildung zum Thema LGBTI teilgenommen?
Gewichtung: 1

Handlungsfeld 6. Personal

6.c Interne Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen, sowie Fort- & Weiterbildung

6.24 Wurden in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation in den letzten zwölf Monaten besondere LGBTI-Anlässe (z.B. Pride oder LGBTI-Filmfestivals oder -Sportanlässe) in der internen Kommunikation genutzt, um z.B. Wertschätzung gegenüber LGBTI Mitarbeitenden auszudrücken und heterosexuelle und cisgender Mitarbeitende auf LGBTI-Themen aufmerksam zu machen?

Gewichtung: 1

6.d Risiko- & Krisenmanagement

6.25 Sind in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation Massnahmen definiert, die sich gegen Mobbing und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder körperlicher Geschlechtsmerkmale richten?

Gewichtung: 3

6.26 Sind in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation Richtlinien / Massnahmen definiert, die sich gegen Mobbing und Diskriminierung aufgrund neuer Familienformen (Regenbogenfamilien) richten?

Gewichtung: 1

6.27 Werden empfindliche Disziplinar-massnahmen eingeleitet, wenn Mitarbeitende andere aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität, körperlicher Geschlechtsmerkmale oder Familienform mobben oder diskriminieren?

Gewichtung: 1

Handlungsfeld 7. Massnahmen zur Inklusion von LGBTI Studierenden

7.1 Sorgt Ihre Organisation dafür, dass inkludierende Massnahmen, die im Bereich LGBTI für Mitarbeitende gültig sind, sinngemäss auch gegenüber Studierenden als verbindlich gelten?

Gewichtung: 1

7.2 Bestehen in Ihrer Organisation Informationen und Beratungsangebote, die Studierenden spezifische Beratung und Unterstützung im Bereich sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder körperliche Geschlechtsmerkmale anbieten?

(z.B. zu Coming-out, Transition, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen, etc.)

Gewichtung: 2

7.3 Wird in Ihrer Organisation aktiv eingegriffen, wenn Diskriminierungen von LGBTI Studierenden stattfinden, insbesondere wenn dies im Rahmen von Lehrveranstaltungen oder der Betreuung von studentischen Arbeiten geschieht?

Gewichtung: 3

7.4 Existieren in Ihrer Organisation Richtlinien, wie Studierende im Falle einer Transition unterstützt werden können?

Gewichtung: 1

7.5 Ermöglicht Ihre Organisation die Änderung von Vorname, Anrede und Pronomen (in Dokumenten, auf Websites, bei E-Mail-Adressen etc.) auf Wunsch von Studierenden unabhängig von amtlichen Dokumenten oder Transition?

Gewichtung: 1

Handlungsfeld 7. Massnahmen zur Inklusion von LGBTI Studierenden

7.6 Unterstützt Ihre Organisation interne LGBTI-Netzwerke von Studierenden auch offiziell, indem sie z.B. die studentische Organisation offiziell anerkennt und unterstützt sie diese gegebenenfalls auch finanziell?

Gewichtung: 1

7.7 Gibt es in Ihrer Organisation verbindliche Richtlinien, die gewährleisten, dass der Immatrikulationsprozess für trans und nonbinäre Studierende diskriminierungsfrei verlaufen kann?

Gewichtung: 1

Handlungsfeld 8. Gesetzliche Vorschriften, verbindliche Vorgaben & fachliche Empfehlungen

8.1 Sind in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation Ehe und Eingetragene Partnerschaft völlig gleichgestellt?
(z.B. bei Hinterbliebenenversorgung AHV/IV/EO; Anspruch aus Pensionskasse des Partners/der Partnerin im Sterbefall, Urlaub zur Verpartnerung/Ehe, (Stief-)Kinderbetreuung, Urlaub bei Krankheit des (Stief-)Kindes, (Stief-) Kinder- und Betreuungszulage)
Gewichtung: 3

8.2 Ermöglicht Ihr Unternehmen/Ihre Organisation Kund:innen etc. in der gesamten Korrespondenz und Dokumenten die unkomplizierte Änderung von Vorname und Anrede?
(z.B. Briefpost, Newsletter, Kund:innendatenbank, Mitgliederausweise, Login-Bereich)
Gewichtung: 1

8.3 Unterstützt Ihr Unternehmen/Ihre Organisation Trans Welcome?
(www.transwelcome.ch)
Gewichtung: 1

8.4 Bietet Ihr Unternehmen/Ihre Organisation im Umgang mit Kund:innen etc. die Option einer geschlechtsneutralen Anrede und wird diese konsequent verwendet?
(z.B. "Guten Tag Vorname Nachname")
Gewichtung: 1

Zusätzliche, bisher nicht genannte Leistungen

8.5 Gibt es weitere, besondere Massnahmen in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation, die bisher nicht genannt wurden?
Gewichtung: 5

Anhang: Begriffserklärungen

Intergeschlechtlichkeit

«Intergeschlechtlichkeit» ist ein Oberbegriff zur Beschreibung angeborener Variationen von Geschlechtsmerkmalen (VGM) in Bezug auf Fortpflanzungsorgane/inneres oder äusseres Geschlecht/Genitalien, Hormonstruktur und/oder -spiegel und/oder Chromosomenmuster, die sich von der sozial-medizinischen Definition männlich/weiblich unterscheiden. Intergeschlechtliche Menschen haben meistens eine Geschlechtsidentität als Mann oder Frau.

www.inter-action-suisse.ch/de/intergeschlechtlichkeit

Nonbinarität

Nonbinäre Menschen identifizieren sich nicht oder nur teilweise mit einem der beiden binären Geschlechter «weiblich» oder «männlich».

www.nonbinary.ch/was-ist-non-binaer

Transidentität, Trans(gender)

Von «Trans» spricht man, wenn das innere Wissen einer Person, welches Geschlecht sie hat (Geschlechtsidentität), nicht mit dem bei der Geburt zugewiesen Geschlecht übereinstimmt. Der Prozess zur Angleichung des sozialen, körperlichen, und/oder rechtlichen Geschlechts an die Geschlechtsidentität wird als «Transition» bezeichnet.

www.tgns.ch/de/information