

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 & Jahresplanung

---

**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 Ihr Unternehmen/Ihre Organisation in der Jahresplanung 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

## Handlungsfeld 3. Führung & Organisation

---

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

Gewichtung: 3

## 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 Hat Ihr Unternehmen/Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten mindestens eine LGBTI-NGO oder Veranstaltung finanziell/strukturell/durch Mitgliedschaft unterstützt?  
(z.B. Pride, LGBTI-Sportveranstaltung/Film- oder Kulturtag, etc.)

Gewichtung: 2

- 4.3 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

- 4.4 Hat sich Ihr Unternehmen/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 Führungskräften in Medien etc.)

Gewichtung: 2

## Handlungsfeld 5. Qualitätsmanagement

---

- 5.1 Werden die Aussagen zu LGBTI-relevanten Fragen in Leitbild, Strategie, Personalpolitik, etc. regelmässig überprüft und aktualisiert?

Gewichtung: 2

---

- 5.2 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

---

## Handlungsfeld 6. Personal

### 6.a Personalpolitik

---

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

Gewichtung: 2

---

- 6.3 Werden in den Verhaltensgrundsätzen/Personalrichtlinien Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation sowohl trans als auch intergeschlechtliche Mitarbeitende explizit erwähnt?

Gewichtung: 2

---

## Handlungsfeld 6. Personal

### 6.b Personal-Rekrutierung, Betreuung & Förderung

---

**6.4** 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

---

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

Gewichtung: 3

---

**6.6** 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

---

**6.7** Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation Richtlinien/Massnahmen zur Inklusion von trans und nonbinären Mitarbeitenden?

(z.B. Tragen von geschlechtsneutraler Arbeitskleidung, Änderung von Vorname, Anrede und Pronomen, Begleitung einer Transition)

Gewichtung: 2

## Handlungsfeld 6. Personal

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

---

**6.8** 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

---

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

Gewichtung: 2

---

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

Gewichtung: 2

---

**6.11** Fand in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation in den letzten zwölf Monaten eine Sensibilisierung von Mitarbeitenden und/oder Führungskräften für die Situation von LGBTI Kolleg:innen und Regenbogenfamilien und/oder die Vorteile von LGBTI-Diversity statt?

(durch Weiterbildung, Fortbildung, Training, e-learning, Fachtagung o.ä.)

Gewichtung: 2

---

**6.12** Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation geoutete LGBTI Führungskräfte, die in den letzten zwölf Monaten als Rollenmodell oder Ansprechperson auftraten und damit eine Vorbildfunktion ausüben?

Gewichtung: 2

## Handlungsfeld 6. Personal

### 6.d Risiko- & Krisenmanagement

- 
- 6.13 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

## Handlungsfeld 7. Gesetzliche Vorschriften, verbindliche Vorgaben und fachliche Empfehlungen

- 
- 7.1 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

### Zusätzliche, bisher nicht genannte Leistungen

- 
- 7.2 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](http://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](http://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](http://www.tgns.ch/de/information)