

Corporate Maturity Levels – Queer Diversity

THEMA	LEVEL	1 BEGINNER Am Anfang der Reise zu mehr Queer Diversity	2 PROMOTER Positionierung des Themas bei den Mitarbeiter_innen und in der Gesellschaft	3 ADVANCED USER Queer als Teil der Diversity-Strategie des Unternehmens	4 EXPERT Vorantreiben des gesellschaftlichen Wandels rund um Queer Diversity	5 PIONEER Queer-Inclusion Vorreiter_in	LEVEL	1 2 3 4 5	Wo stehen wir?	Was können wir tun? Kurz-, mittel-, langfristig? Welche Hindernisse gibt es? Wie können sie überwunden werden? Wer kann uns unterstützen?
Anti-diskriminierung		Commitment zu Queer Diversity als expliziten Teil der Antidiskriminierungs-Richtlinie	Thematisierung von Queer Diversity und Antidiskriminierung in übergeordneten Unternehmensregelungen	Fokus auf Verankerung der Richtlinien und Antidiskriminierungsschutz auf europäischer Ebene	Erkennen der gesellschaftlichen Verantwortung rund um Queer Diversity Schutz vor Diskriminierung wird auch extern ermöglicht	Aktive und innovative Umsetzung der gesellschaftlichen Verantwortung in allen Bereichen des operativen Geschäfts unter Einbeziehung von Lieferant_innen		○○○○○○ →		
Strukturen & Prozesse		Framework für ERGs Benefits für queere Mitarbeiter_innen	Veranstaltung interner Events/Aktionen zu Queer Inclusion	Richtlinie zum Transitionsprozess von trans* Mitarbeiter_innen	Prozesse und Infrastrukturen haben verbindliche Grundlagen, die im Sinne einer Selbstverpflichtung international eingehalten werden müssen	Geschlechtsneutrale Toiletten an allen Standorten		○○○○○○ →		
Queeres Netzwerk		Existenz eines queeren Netzwerks oder einer Mitarbeiter_innen-Initiative	Proaktive Unterstützung der Netzwerkaktivitäten	Vorhandensein eines Ally-Programms	Nutzung des Netzwerks als Businessressource und Beratungsstelle	Systematische Anerkennung der Netzwerkarbeit, z.B. als Arbeitszeit oder in Entwicklungszielen		○○○○○○ →		
Kommunikation		Austausch zwischen Diversity Management, Marketing & Kommunikation und Netzwerk	Kommunikation zu queeren Aktionstagen wie IDAHOBIT, Coming Out Day, Trans* Day of Visibility, etc. sowie zu Sichtbarkeit/Engagement des Netzwerks	Ermutung zur Angabe der Pronomen, z.B. in der Signatur oder im Intranet	Interne Kommunikation queerer Themen auf breitem Level (z.B. Europa, Amerika, etc.)	Gendersensible Sprache in der externen Kommunikation		○○○○○○ →		
Top Management Unterstützung		Queer Diversity als Teil der Diversity-Strategie	Executive Sponsorship für Queer Diversity	Engagement von geouteten und sichtbaren Führungskräften für Queer Inclusion	Explizite Queer Diversity Strategie	Persönliches Engagement des Top-Managements für queere Themen		○○○○○○ →		
„Out in the world“ Model		Deutschland/weltweit: Erfüllung gesetzlicher Anforderungen in Deutschland und weltweit	Deutschland: interne Maßnahmen zu Queer Inclusion Europa/Nordamerika: Übererfüllung der gesetzlichen Anforderungen (Embassy)	Deutschland: internes Engagement für Queer Diversity Weltweit: Übererfüllung der gesetzlichen Anforderungen intern (Embassy)	Externes Engagement für Queer Diversity in Ländern, in denen queere Menschen nicht kriminalisiert sind (Advocacy) Weitere Länder: Embassy Model	Weltweit: internes sowie externes Engagement für Queer Diversity (Advocacy)		○○○○○○ →		
Externe Positionierung		Zeichen setzen für die Unterstützung der queeren Community	Unterzeichnung von spezifischen Commitments zu Queer Diversity	Teilnahme an Pride-Veranstaltungen Gezielte Recruiting-Maßnahmen für queere Talente	Aktives Sponsoring bzw. pro-bono-Unterstützung von Non-Profit-Organisationen mit Fokus auf queeren Themen Corporate Advocacy: Unterstützung politischer Lobbyarbeit von NGOs zum Thema Queer Diversity	Überprüfung der Queer Inclusion-Maßnahmen bei Lieferant_innen und Geschäftspartner_innen		○○○○○○ →		
Trainings		Freiwilliges Diversity-Training mit queeren Inhalten Gründungsworkshop für das queere Netzwerk	Training zu Queer Diversity für Schlüsselabteilungen Strategie-Workshop für das queere Netzwerk	Schulung zu Queer Diversity in Führungskräfte-Trainings Angebote für queere Mitarbeiter_innen	Reverse-Mentoring-Programm für Executives zu Queer Diversity	Entwicklungsprogramm für queere Führungskräfte		○○○○○○ →		
Queer Diversity KPIs		Diversity-Perspektiven in Mitarbeiter_innen-Umfragen	Benchmarking in Form von Award-Bewerbungen	Internes Reporting	Aufsetzen von eigenen Queer Diversity KPIs zur Messbarkeit von Erfolg	Queer Self-ID als Angebot in der Unternehmensdatenbank		○○○○○○ →		