

# LGBT\*IQ CORPORATE MATURITY LEVELS










**1**  
**LGBT\*IQ BEGINNER**  
**LEVEL** Am Anfang der Reise zu mehr LGBT\*IQ-Diversity

**2**  
**LGBT\*IQ PROMOTER**  
**LEVEL** Positionierung des Themas bei den Mitarbeiter\_innen und in der Gesellschaft

**3**  
**LGBT\*IQ ADVANCED USER**  
**LEVEL** LGBT\*IQ als Teil der Diversity-Strategie des Unternehmens

**4**  
**LGBT\*IQ EXPERT**  
**LEVEL** Vorantreiben des gesellschaftlichen Wandels rund um LGBT\*IQ

**5**  
**LGBT\*IQ PIONEER**  
**LEVEL** LGBT\*IQ-Inclusion Vorreiter\_in

 <b>ANTIDISKRIMINIERUNG</b>	Thematisierung von LGBT*IQ und Anti-Diskriminierung in übergeordneten Unternehmensregelungen				
 <b>LGBT*IQ-NETZWERK</b>	Existenz eines LGBT*IQ-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
 <b>UNTERSTÜTZUNG DER LGBT*IQ-MITARBEITER_INNEN</b>		Veranstaltung interner Events/ Aktionen zu LGBT*IQ-Inclusion	Beratung und Unterstützung beim Coming Out am Arbeitsplatz	Richtlinie zum Transitionsprozess von trans* Mitarbeiter_innen	Geschlechtsneutrale Toiletten in allen Standorten
 <b>KOMMUNIKATION</b>		Kommunikation zu LGBT*IQ-Feiertagen wie IDAHOBIT, Coming out Day, Trans Visibility Day ...	Ermutigung zur Verwendung von bevorzugten Pronomen, z.B. in der Signatur oder im Intranet	Leitfaden zur genderinklusiven Sprache für die Mitarbeiter_innen	Gendersensible Sprache in der externen Kommunikation
 <b>TOP MANAGEMENT UNTERSTÜTZUNG</b>		LGBT*IQ als Teil der Diversity-Strategie	Executive Sponsorship für die LGBT*IQ-Dimension	Engagement von sichtbar geouteten Führungskräften für LGBT*IQ-Inclusion	Explizite LGBT*IQ-Diversity Strategie
 <b>„OUT IN THE WORLD“ MODEL</b>		LGBT*IQ-Umsetzung in Deutschland im Rahmen der lokalen Normen und Gesetze	Internes Pro-LGBT*IQ-Engagement am deutschen Standort sowie Umsetzung lokaler Normen und Gesetze an ausländischen Standorten	Internes sowie externes Pro-LGBT*IQ-Engagement am deutschen Standort sowie interner Einsatz für das Thema an den ausländischen Standorten	Internes sowie externes Pro-LGBT*IQ-Engagement an allen Unternehmensstandorten
 <b>EXTERNE POSITIONIERUNG</b>		Zeichen setzen für die Unterstützung der LGBT*IQ-Community  Unterzeichnung von LGBT*IQ spezifischen Commitments wie z.B. „UN Free & Equal“	Teilnahme am Christopher Street Day  Gezielte Recruiting-Maßnahmen Richtung LGBT*IQ-Community	Aktives Sponsoring bzw. Pro-bono-Unterstützung von LGBT*IQ-Non-Profit-Organisationen  Corporate Advocacy: Unterstützung politischer Lobbyarbeit von NGOs zum Thema LGBT*IQ	Überprüfung der LGBT*IQ-Inclusion-Maßnahmen bei Lieferant_innen und Geschäftspartner_innen  Tiefgreifende Auditierung der LGBT*IQ-Maßnahmen im Unternehmen inkl. Zielformulierung
 <b>TRAININGS</b>			Thematisierung von LGBT*IQ-Belangen in Trainings für Belegschaft und Führungskräfte	Reverse-Mentoring-Programm für Executives zu LGBT*IQ	Entwicklungsprogramm für LGBT*IQ-Führungskräfte
 <b>LGBT*IQ-DIVERSITY KPIs</b>			Benchmarking in Form von Bewerbung für LGBT*IQ-Awards, Max Spohr Preis u.Ä.	Aufsetzen von eigenen LGBT*IQ KPIs zur Messbarkeit von Erfolg	LGBT*IQ-Selbstidentifikation als Angebot in der Unternehmensdatenbank