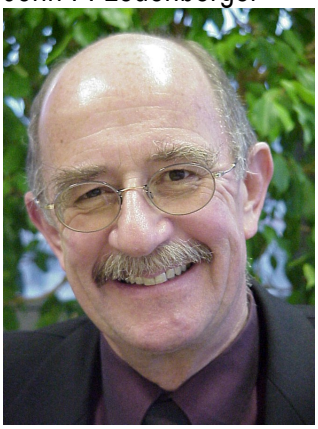
Personen, Zusammenfassungen der Referate und Organisationen der Basler Diversity-Konferenz vom 25.05.2004

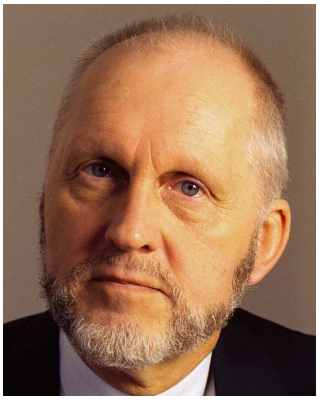
Personen

In der Reihenfolge ihrer Auflistung im Patronatskomitee, Organisationskomitee und Tagesprogramm.

Beatrice Inglin-Buomberger	Grossratspräsidentin, Kanton Basel-Stadt Homosexuelle haben auch heute noch mit grossen Vorurteilen zu kämpfen. Sensibilisierungsarbeit ist nach wie vor dringendst notwendig. Eigentlich wäre es schön, wenn diese Tagung gar nicht mehr nötig wäre.
Dr. Christoph Eymann	Regierungsrat, Kanton Basel-Stadt Auf dem Weg zum Selbstverständnis In letzter Zeit ist es gelungen, einige gesetzliche Grundlagen gegen die Diskriminierung von Lesben und Schwulen zu schaffen. Noch ist die gesetzliche Regelung der Gleichstellung lückenhaft, noch gibt es „weisse Flecken“ auf dieser Landkarte, noch können diese eher defensiven Massnahmen also nicht als vollständig bezeichnet werden. Auch wenn es dann - in hoffentlich absehbarer Zeit - so weit sein wird, dass gleichgeschlechtliche Partnerschaften von den Pensionskassen anerkannt werden und Landesgrenzen kein Hindernis mehr bilden für das Zusammenleben, um nur zwei Beispiele zu nennen, bleibt noch viel zu tun. Mit Gesetzen alleine schaffen wir es nicht, die Diskriminierung in der Schule, im Sport und in der Arbeitswelt zu vermeiden. Die Gesellschaft, d.h. jede und jeder von uns ist aufgefordert, verantwortungsbewusst zu handeln. Die Freiheit, die unser System jedem Individuum einräumt, wird seltener durch obrigkeitliches Verhalten verletzt, als durch einzelne Mitglieder unserer Gesellschaft. Wenn wir Diskriminierungen und Verletzungen verhindern wollen, sind wir alle gefordert und müssen insbesondere der Fahrlässigkeit den Kampf ansagen: Es sind viel mehr die unachtsam und unsensibel gemachten Äusserungen, als bewusste und vorsätzliche Verletzungen des Gegenübers, die weh tun. Die heutige Tagung beschäftigt sich mit dem Lebensbereich „Arbeit“. Dass sich international tätige Firmen und Klein- und Mittelbetriebe dieses wichtigen Themas annehmen, macht Mut. Das wichtige Segment „Arbeitswelt“ das einen wesentlichen Teil bewusst erlebter Zeit umfasst, kann weitere wichtige Impulse setzen auf dem Weg zum Selbstverständnis. Ich wünsche der Tagung und ihrer Ausstrahlung in die Zukunft gutes Gelingen!

Urs Wüthrich 	Regierungsrat Kanton Basel-Landschaft **VIELFALT ALS CHANCE** Der FCB spielt erfolgreich Fussball dank der ausgewogenen Mischung zwischen offensiven und defensiven Spielern, ruhig ordnenden und kreativ Impulse setzenden. Im Interesse gesellschaftlicher Stabilität werden in unserer Demokratie unterschiedlichste politische Gruppierungen eingebunden, den verschiedenen Regionen werden Vertretungsansprüche zuerkannt, vielfältige Interessengruppen können ihren Einfluss geltend machen, Frauen und Männer - so steht es in jedem Fall in der Verfassung - übernehmen gleichermassen Verantwortung für die Zukunftsgestaltung unserer Gesellschaft. Die fantastischen Musikerlebnisse an den Aufführungen der Basel Sinfonietta sind die Summe einer grossen Vielfalt von Klangfarben der verschiedenen Instrumente. Sorgfältig aufeinander abgestimmte Zutaten und Gewürze machen die Faszination eines geschmackvollen Essens aus. Und auch in der Arbeitswelt ist Vielfalt ein entscheidender Erfolgsfaktor: Kreativ anreissen, sorgfältig analysieren, seriös umsetzen, geistige Brillanz, handwerkliches Geschick, hohe Flexibilität, grosse Standfestigkeit - all dies ist gefragt. Die Diversity Konferenz vom 25. Mai 2004 in Basel erweitert diese Auswahl um den Aspekt „Sexuelle Orientierung“. Ich beglückwünsche die Veranstalterinnen und Veranstalter zum Mut, diese anspruchsvolle Fragestellung zu thematisieren. Homosexualität in der Arbeitswelt als Chance und nicht als Problem darzustellen - diese Idee verdient Unterstützung, in erster Linie im Interesse der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Heinz Boller 	Leiter Novartis Schweiz, Novartis International AG, Basel Unterstützung und Förderung einer toleranten und verschiedenartigen Unternehmenskultur, um in den globalisierten Märkten der Welt mit ihren verschiedenartigen Kulturen und Ausrichtungen bestehen und erfolgreich operieren zu können.

John F. Leuenberger 	Leiter der Direktion HR M, Migros-Gemeinschaft Verständnis für Verschiedenartigkeit ist eine Quelle starker Energien. Daraus wachsen erweiterte Erkenntnisse und Sichtweisen, nicht zuletzt findet sich hier einer der wesentlichen Schlüssel für Innovation. Eine offene Unternehmenskultur, Diversität als Quelle für neue Lösungen, Toleranz, Wertschätzung und vor allem Respekt sind Voraussetzungen für den erfolgreichen Zugang zu einer Zukunft, die dem Unternehmen sowie Jedermann und Jederfrau erweiterte Perspektiven eröffnet.
Paul Nyffeler 	Präsident der Geschäftsleitung, Basellandschaftliche Kantonalbank
Thomas Peter 	NETWORK, Präsident Das Thema „Diversitymanagement“ ist ein Muss für NETWORK, die Organisation für schwule Führungskräfte, welche sich für die Beseitigung von Diskriminierungen in der Arbeitswelt einsetzt.

Dr. Kathrin Amacker 	Head Diversity Novartis Schweiz
Prof. Dr. Udo Rauchfleisch 	Professor für Klinische Psychologie an der Universität Basel. Publikationen zum Thema: Udo Rauchfleisch: „Schwule. Lesben. Bisexuelle. Lebensweisen, Vorurteile, Einsichten“. 3. Aufl. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 2001.
Prof. Dr. Georg Kreis 	Europa-Institut der Universität Basel Eidg. Kommission gegen Rassismus
Nico Rubeli 	Gründer und Inhaber des ersten Employee Assistance Programs (EAP) in der Schweiz (in-tego) Nico Rubeli ist Theologe, Seelsorger, Projekt- und Studienleiter. Nico Rubeli ist 1963 in Solothurn geboren und aufgewachsen, hat 1990 seine theologischen Studien an der Universität Basel abgeschlossen, war Universitätspfarrer in Basel und als Seelsorger, Projekt- und Studienleiter in den unterschiedlichsten Bereichen der interkulturellen, theologischen und universitären Arbeit tätig. Weiterbildung sowohl in Auslandstudienjahren in Neuseeland und Israel als auch in einer fortgeschrittenen Freudschen Lehranalyse bei Prof. Dr. Dieter Bürgin. Langjährige Erfahrung in Mitarbeiterinnen- und Konfliktberatung, Begleitung

	von psychisch belasteten ArbeitnehmerInnen, Teamentwicklung, Weiterbildung und Krisenintervention. Forschungsbeauftragter an der Universität Basel. Zu den Kunden gehören Novartis, Institut Viollier AG, Solvias AG, Personalamt des Kantons Bern, Seco und weitere Institutionen und Einzelkunden im Bereich NGO, Gesundheitswesen, Kirchen und Freiheitsentziehung.
Dr. Rolf Stürm	Inhaber der SafPro AG, Ausbildung und Beratung in Strahlenschutz FDP-Grossrat Basel-Stadt, Projektleiter der Basler Diversity-Konferenz Sekretär von Pink Molecules, Leiter der Fachgruppe Arbeitswelt, 2001-2003, Redaktionsmitglied von "Queer im Job - Lesben und Schwule in der Arbeitswelt" 2001 und 2003, Mitglied von NETWORK
Chr. Tobler	Ass. Prof. Dr. LL.M. Christa Tobler studierte Rechtswissenschaften, zuerst in Zürich und später auch in Leiden (Niederlande), wo sie seit 1995 im Rahmen des Nachdiplomstudiums im EG-Recht unterrichtet. Ihre Hauptstelle ist heute am Europainstitut der Universität Basel. Ihr besonderes Interesse gilt dem Gleichstellungsrecht in der EU (Wirtschafts- und Sozialrecht), aber auch im schweizerischen Arbeitsrecht. Christa Tobler unterrichtet neben anderen Gebieten insbesondere auch das Fach „EU Gleichstellungsrecht“, wozu auch die Gleichstellung von Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung gehört. Sie hielt im Rahmen der Konferenz "Regulation of same-sex partnerships in Europe" vom 4. November 2000 (organisiert von Network, Zürich) einen Vortrag über die Stellung gleichgeschlechtlicher Paare im EG-Recht. Die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung erscheint in verschiedenen ihrer Publikationen. Von Interesse dürften insbesondere sein: 'Same-Sex Couples under EU Law', Aktuelle Juristische Praxis 2001, 269-286; 'Der Begriff der Ehe im EG-Recht', Die Praxis des Familienrechts 2001, 479-499.
M. Moser	Dr. iur. Geboren 20.12.1960; Studium der Jurisprudenz in Basel; seit 1986 im Bereich der beruflichen Vorsorge tätig; Autor einer Dissertation mit dem Titel „Die Zweite Säule und ihre Tragfähigkeit“ sowie zahlreicher Fachpublikationen. Seit 2000 Head Legal/Finance und Stv. Geschäftsführer der Pensionskasse Novartis. Einschlägige Publikationen: <<Individuelle Begünstigungsabreden im Rahmen der überobligatorischen beruflichen Hinterlassenenvorsorge – Restriktive Auslegung des Begriffs der „erheblichen Unterstützung“>>, SZS 1998, 274 ff.; << Botschaft zur ersten BVG-Revision – Die Massnahmen zur „Verbesserung der Organisation und Durchführung“ >>, in: AJP 2001 1050 ff., insbes. 1055 f.
C. Koelbing	Biologielaboranten-Lehre CIBA-GEIGY Lehrmeisterin Präsidentin Pink Molecules

Dr. J. Frossard 	Psychologiestudium in Basel und Zürich, Ausbildung zur Fachpsychologin für Psychotherapie FSP, 14 Jahre in eigener Praxis tätig, gleichzeitig Richterin am Straf- und am Jugendgericht Basel-Stadt. Heute Leiterin des Sozialdienstes der Kantonspolizei Basel-Stadt. Publikation: Rauchfleisch, U., Frossard, J., Waser, G., Wiesendanger, K., Roth, W. (2002): Gleich und doch anders. Psychotherapie und Beratung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und ihren Angehörigen. Stuttgart (Klett-Cotta).
E. Trittbach 	lic. theol., Psychotherapeut SPV/SGAP Leiter Beratungsstelle HAZ Im Rahmen meiner Arbeit als Leiter der Beratungsstelle für schwule und bisexuelle Männer der Homosexuellen Arbeitsgruppen Zürich (HAZ) habe ich seit Sommer 2003 einen Lehrauftrag zum Thema "Homosexualität und antischwule Gewalt" bei der Stadtpolizei Zürich. Neben meiner Arbeit bei den Homosexuellen Arbeitsgruppen Zürich arbeite ich in eigener psychotherapeutischer Praxis in Zürich und Zug.
M. Krieg	Verkehrsschule Olten und dann Bahnbetriebslehre. Wanderjahre bei SBB. 1 Jahr Romandie. 20 Jahre Tessin. Seit 1989 „Heimkehrer“. Fachspezialist für Fragen im internationalen Eisenbahnbeförderungsrecht (insbesondere Personenverkehr) beim Internationalen Eisenbahntransportkomitee (CIT). Seit 40 Jahren Mitglied des Schweiz. Eisenbahn- und Verkehrspersonalverbandes. Seit Ende der 70er-Jahre auf verschiedenen Ebenen aktiv tätig, zuletzt auch als Verbandsvorstandsmitglied des Gesamt-SEV. Mitinitiator zur Gründung der Lesben- und Schwulenkommission im Schweiz. Gewerkschaftsbundes (SGB). Heute Co-Präsident dieser Kommission und deren Vertreter im SGB-Vorstand. Seit Anfang der 70er-Jahre in Schwulengruppen tätig (SOH, Tessin, PinkRail). Mitbegründer der AIDS-Hilfe Tessin (und Schweiz). Mitarbeiter der Redaktion vom ehemaligen „hey“ (Zeitschrift der SOH). Monografische Nummer „Omosessualità“ für eine anarchistische Tessiner Zeitschrift. Umfrage und Veröffentlichung deren Ergebnisse bei den Tessiner Kantons- und Regierungsratskandidaten anfangs der 80er-Jahre.
D. Grosse-Wilde	Diplom Kaufmann, Freie Universität Berlin 2 Jahre Produktmanagement Avery Dennison Corp, Los Angeles, CA, USA gayforum AG, München – Marketing, Aufbau des Auktionshauses von gayforum.de Gründung gofelix GmbH in Frühjahr 2001 Grundlagenstudie „Der schwule Konsument“, Veröffentlichung im Juni 2001 gemeinsam mit BBDO Consulting .

A. Lohrmann 	Dipl. Päd. Seit 1998 Mitglied im Völklinger Kreis (VK) Verband schwuler Manager, in Deutschland Bis 1998 Studium an der Westfälischen Wilhelms Universität. Abschluss: Diplom Pädagoge Ab 1998 selbständige Tätigkeit als Trainer und Berater. Organisiert in dem Netzwerkunternehmen Synergie GmbH. Tätigkeitsschwerpunkte: Verhaltenstrainings, Eignungsdiagnostik (Assessments), Mitarbeiterbefragung (MAB), 2000: Gründung von Antinous – der schwulen Unternehmensberatung mit den Beratungsschwerpunkten: Diversity Management, Interkultur und Marketing/ Verkauf.
C. Wilpert	Dr. Phil. Soziologie, Technische Universität Berlin Studium der Soziologie, Psychologie und Erziehungswissenschafte Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Universität Berlin, Zentrum für Technologie und Gesellschaft Koordinatorin des Equal Opportunity Program Deutschland und der Europäischen Union für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum Berlin Koordinatorin eines Europäischen Forschungsprogramms der Europäischen Wissenschaftstiftung, Straßburg zu kultureller Identität und Migration (eine 12-Länderstudie, 1981-1986). Lehrbeauftragte an der Technischen Universität Berlin im Bereich Soziologie der internationalen Migration, interethnische Beziehungen, Rassismustheorien. Erfahrungen in der Entwicklung von Equal Opportunity Berufstrainings für Frauen unterschiedlicher nationaler Herkunft. Deutsche Koordinatorin des IRIS Programms für Equal Opportunity von Frauen (1994-1995). Autorin vieler Veröffentlichungen und Herausgeberin von Büchern über internationale Migration, ethnische Beziehungen und Berufsbildungsfragen für Frauen. Beraterin für die Europäische Kommission – Bewertung im Rahmen des Targeted Socio-economic Research Program. Gründungsmitglied und Vorstandsmitglied des Deutschen Gründerinnen Forums, e.V. (Ein Netzwerk und eine Interessengruppe zur Organisation und Beratung im Bereich weiblicher Selbständigkeit). Gründungsmitglied (1990) und Vorstandsmitglied der “Initiative Selbständiger Immigrantinnen (I.S.I.)“. Seit 1994 Trainings als Diversity Trainerin im Rahmen „A World of Difference Institute“, Antidefamation League, New York. Gründerin (1996) und Trainerin im Rahmen “Eine Welt der Vielfalt” e.V. Berlin. Trainerin und Beraterin für das Europäische Programm A CLASSROOM OF DIFFERENCE, koordiniert durch das Centre Européen Juif d’Information (CEJI). **Koordinatorin des Projektes, “Berlin - Stadt der Vielfalt“**.

Zusammenfassungen der Referate

Diversity. Eine Einführung aus gendertheoretischer und psychologischer Sicht	Frau Prof. Dr. Andrea Maihofer Prof. Dr. Udo Rauchfleisch Im Referat wird das Konzept „Diversity“ auf seine gendertheoretischen und psychologischen Diemnsionen hin untersucht. Es wird aufgezeigt, dass die sexuellen Orientierungen einen Aspekt von Diversity darstellen, deren Beachtung in der Arbeitswelt von grosser Bedeutung ist.
Sexuelle Orientierung im Recht der EU	Ass.Prof. Dr. Christa Tobler, LL.M. Bis vor wenigen Jahren kam der Begriff im EU-Recht nicht vor. Versuche, die Problematik bei der Geschlechterdiskriminierung unterzubringen, um so zu anwendbarem EG-Recht zu gelangen, scheiterten vor dem Gerichtshof in Luxemburg. Ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung wurde zuerst im Rahmen des internen Arbeitsrechts der EU eingeführt. Die Mitgliedstaaten wurden erst durch eine Richtlinie aus dem Jahr 2000 auf ein entsprechendes Verbot in ihrem eigenen Arbeitsrecht verpflichtet. Sie sind gegenwärtig daran, die Richtlinie umzusetzen. Schliesslich hat die Kommission vorgeschlagen, auch im Rahmen der Personenfreizügigkeit ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung einzuführen. Der Workshop hat zum Ziel, die wichtigsten Aspekte dieser Regelungen darzustellen und mit dem geltenden schweizerischen Recht zu vergleichen. BELL Mark, Anti-Discrimination Law and the European Union, Oxford: Oxford University Press 2002. BERTHOU Katell/MASSELOT Annick, ‘Le mariage, les partenariats et la CJCE: ménage à trois’, CDEahiers de droit européen 2002, 679-694. FREDMAN Sandra, Discrimination Law, Oxford: Oxford University Press 2002 O’HARE Ursula, ‘Enhancing European Equality Rights: A New Regional Framework’, MJ 2001, 133-165. WHITTLE Richard/BELL Mark, ‘Between social policy and Union citizenship: the Framework Directive on equal treatment in employment’, EL Rev 2002, 677-691.
Produktivität steigernde Folgen von Diversity	Prof. Dr. Udo Rauchfleisch Nico Rubeli, EAC Im Workshop werden zwei Aspekte einander gegenübergestellt: 1. Produktivität hemmende Auswirkungen homophober Tendenzen und 2. Produktivität steigernde Folgen von Diversity im Hinblick auf sexuelle Orientierung. Die Teilnehmenden entwickeln Strategien für Betriebe, die in konkreten Jahreszielen verwirklicht werden können. Weiterführende Literatur: • Ch. Knoll, M. Edinger, G. Reisbeck: Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt. München, Wien 1997 • A. Schneeberger, U. Rauchfleisch, R. Battegay: Psychosomatische Folgen und Begleitphänomene der Diskriminierung am Arbeitsplatz bei homosexuellen Menschen, in: Schweizer Archiv für Neurologie und Psychiatrie 153 (2002) 3, 137-143

Die Lebenspartnerschaft in der beruflichen Vorsorge nach geltendem und künftigem Recht.	Dr. Markus Moser Weiterführende Literatur:MOSER, Individuelle Begünstigungsabreden im Rahmen der überobligatorischen beruflichen Hinterlassenenvorsorge - Restriktive Auslegung des Begriffs der "erheblichen Unterstützung", SZS 1998 274 ff.; KOLLER, Begünstigtenordnung zweite und dritte Säule, in: BSV, Beiträge zur sozialen Sicherheit, Nr.18/98, insbesondere S.13 bei Anm.52 f.; EVG-Urteil Nr. B34/96 vom 2. Juli 1997 i.Sa. B., SZS 1998 72 ff; BSV, Der Begriff der "Unterstützung in erheblichem Masse", in: ZAK 1987 284 f.; Kreisschreiben Nr.1a der Eidg. Steuerverwaltung vom 20. August 1986 (sub lit.f); Botschaft zum Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare, vom 29. November 2002, BBl 2002 1288 ff.
Recht + Produktivität + Berufliche Vorsorge: Alles spricht für Diversity?	Prof. Chr. Tobler N. Rubeli Dr. M. Moser (Dr. R. Stürm, Moderation) Nach der Zusammenfassung der Inhalte der drei vorangegangenden Parallelmodulen wird diskutiert, wo trotz aller an und für sich positiven Voraussetzungen für eine gelebte Diversity unter Einschluss der sexuellen Orientierung (noch) gewichtige Hindernisse und Stolpersteine liegen. Es wird auch ein Ausblick auf die Nachmittagsmodule gegeben, in denen die praktische Umsetzung von Diversity im Vordergrund steht
Sensibilisierung bei Lehrlingen - ein Beispiel	Dr. Katharina Amacker, Head Diversity Novartis Schweiz Claudia Koelbing, Präsidentin Pink Molecules Im Oktober 2001 wurde auf Initiative der Interessengruppe Pink Molecules bei den Novartis Lehrlingen ein Sensibilisierungsmodul zum Thema Homosexualität durchgeführt. Im Workshop wird dieses Projekt vorgestellt und über die damit gemachten Erfahrungen berichtet.
Lesben und Schwule in der Uni-form	Dr. Jacqueline Frossard Erhard Trittibach In unserem Workshop geben wir kurz einen theoretischen Input über die Arbeitssituation schwuler und lesbischer Menschen in einem uniformierten Beruf (Polizei, Militär, Feuerwehr, Grenzwache, u.a.) in der Schweiz und möglichen Konsequenzen für die Personalverantwortlichen. Im Anschluss daran bieten wir den TeilnehmerInnen Möglichkeit für Fragen und Diskussion.
Meine Rechte als Lesbe / als Schwuler - bewegt und bewegen	Max Krieg Einleitendes Referat (ca 20 – 25 Minuten) Diskussion und Erfahrungsaustausch Je nach Teilnehmerkreis und Teilnehmeranzahl Aufteilung in kleiner Arbeitsgruppen zum Themenkreis „Welche Rechte habe ich? Was geben mir die Gewerkschaften als Lesbe/als Schwulen? Was erwarte ich von ihnen?“
Wirtschaftsfaktor Homosexualität, Gay Marketing	D. Grosse-Wilde Vorstellung der repräsentativen Grundlagenstudie über schwules Konsumverhalten von gofelix und BBDO Consulting aus dem Jahre 2001. Der Studienansatz, die Typologie des schwulen Konsumenten sowie ausgewählte Highlights der Erhebung werden präsentiert. Als Überleitung zur Präsentation von spezifi-

	schen Kampagnen werden ausgewählte Daten aus repräsentativen Erhebungen für spezifische Kunden heranführt. Im folgenden Teil, der den Schwerpunkt der Präsentation darstellt, werden beispielhafte Kampagnen von gofelix-Kunden wie Kraft Foods mit den Aktivitäten für Krönung light, O2, dba oder auch Unilever Cosmetics vorgestellt. Insbesondere will der Betrag von gofelix einen Blick über den deutschsprachigen Tellerrand bieten. Kommen doch die aufsehenerregendsten Kampagnen aus den angelsächsischen Ländern, in denen die Zielgruppe schon seit Jahren viel selbstverständlicher angesprochen wird. Über reine Marketingbetrachtungen hinaus wird der grundsätzliche Ansatze von Diversity Management am Beispiel ausgewählter Unternehmen vorgestellt. Der grundsätzliche Ansatz des gofelix Beitrages zur Basler Diversity-Konferenz, ist die Verbindung von der Theorie der Zielgruppenansprache mit Ergebnissen der empirischen gofelix Marktforschung und spezifischen Kampagnenbeispielen. • Welche Vorteile und Chancen liegen aus marketingstrategischer Sicht in der spezifischen Ansprache der schwul-lesbischen Zielgruppe? Welches sind die der schwul-lesbischen Zielgruppe gemeinsamen Merkmale und Eigenschaften? • Wie sieht die Lebenswelt von schwulen Männern aus? Welche Lebenseinstellung und welche Einstellung zu Konsum haben sie? Wie unterscheiden sie sich auf diesen Feldern vom gleichaltrigen Durchschnitt der Männer in Deutschland? • Wie sehen Kampagnen, die das Herz und den Kopf der Zielgruppe erreichen, aus. Wie treten Unternehmen und Marken über ihre Kommunikation hinaus glaubwürdig in Richtung der schwul-lesbischen Zielgruppe auf. Wie lässt sich Gay Marketing in den Ansatz von Diversity einordnen.
Evaluation von Diversity und Diversity-Management in Unternehmen	Armin Lohrmann "Diversity" kann gemessen werden. Es werden verschiedene Instrumente vorgestellt, mit deren Hilfe der gegenwärtige Status von Diversity erhoben wird. Hierzu gehören u.a. Checklisten und Mitarbeiterbefragungen. Diese Ergebnisse sind die solide Grundlage für eine wirkungsvolle Einführung und nachhaltige Durchführung von Managing Diversity.
Berlin - Stadt der Vielfalt! Basel - Stadt der Vielfalt?	C. Wilpert Zielsetzung und Vorgehensweise des Projektes „Berlin – Stadt der Vielfalt“, Diversity Konzept, Umsetzung, Qualifizierungsansatz. Weiterführende Literatur: Internationale Partner, Projektträgern – Centre Européen d'Information Juif (CEJI) und North Ireland Council for Ethnic Minorities (NICEM) www.ceji.orgund www.nicem.org.uk **„Berlin - Stadt der Vielfalt“** Im Rahmen des Aktionsprogramms der Europäischen Union zur Bekämpfung

von Diskriminierung finanziert die Europäische Kommission das Projekt "Introduction of Anti-Discrimination Training Measures in Public Authorities", das vom Europäisch-jüdischen Informationszentrum CEJI in Brüssel und vom Nordirischen Rat für ethnische Minderheiten NICEM in Belfast entwickelt wurde und als transnationales Projekt in Kooperation mit öffentlichen Behörden der Städte Belfast und Berlin durchgeführt wird.
In Berlin firmiert das Projekt unter dem Titel „Berlin – Stadt der Vielfalt“. Diese Bezeichnung erhebt den Anspruch, die reale Vielfalt der BürgerInnen Berlins im staatlichen Verwaltungshandeln - insbesondere bezogen auf Dienstleistungen und Personalmanagement - zu berücksichtigen.
Der Projektträger in der Berliner Verwaltung ist der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration. Der Diversity- und Anti-Bias-Trainings-Verein „Eine Welt der Vielfalt“ ist zuständig für die regionale Koordination der TrainerInnen und die lokalen NGO-Partnerschaften in Berlin.
Dieses Vorhaben wurde im Kontext von Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages (1997) entwickelt. Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union haben sich darin verpflichtet, diskriminierte Gruppen zu schützen [1]. Das Konzept eines umfassenden Schutzes vor Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft oder wegen rassistischer Motive sowie die Gleichbehandlung von Menschen in Beschäftigung und Beruf, die aus Gründen der Religion, einer Behinderung, der **sexuellen Orientierung** oder ihrer Alterszugehörigkeit diskriminiert werden, ist einmalig und unterstreicht die Notwendigkeit, neue Sichtweisen und Gestaltungsprinzipien zu entwickeln.
Ziel dieses Projektes ist es, der öffentlichen Verwaltung ein effektives und langfristig angelegtes Instrument zur Förderung von Gleichbehandlung und einer besseren Integration von Angehörigen diskriminierter Gruppen an die Hand zu geben. Dabei steht der positive Effekt von Verschiedenheit und Differenz im Vordergrund. Dieser soll auch den MitarbeiterInnen der Verwaltung für ihre Wahrnehmung von Angehörigen diskriminierter Gruppen sowohl unter KollegInnen als auch unter KlientInnen vermittelt werden. Dabei steht das Konzept von Managing Diversity im Zentrum, ein Prinzip der Unternehmensführung, das die Unterschiede zwischen den Menschen als Gestaltungsprinzip und als Schlüssel zum Erfolg in den Vordergrund stellt.
Die Vision dieses Projektes ist eine Organisationskultur, in der Vielfalt unter den MitarbeiterInnen wie auch gegenüber KundInnen geschätzt, gefördert und produktiv mit einbezogen wird. Dienstleistungen werden sensibel und bedarfsgerecht auf Zielgruppen zugeschnitten erbracht.
Das Projekt bietet zu diesem Zweck Qualifizierungen für Verwaltungsmitarbeiter Innen an. In einem teilnehmerorientierten interaktiv angelegten Workshop geht es darum, persönliche, gesellschaftliche und institutionelle Barrieren für verschiedene Gruppen wahrzunehmen und Strategien zu entwickeln, um diese Barrieren abzubauen. Für die Vorbereitung der Workshops wurde im Sommer 2003 eine Bedarfsanalyse in Form von Befragungen, Interviews und Fokusgruppen in der Verwaltung sowie bei Mitgliedern von NGOs durchgeführt. Daraus wurden Fallbeispiele und andere Instrumente für das Qualifizierungsangebot entwickelt.
Neu am Ansatz des Projekts „Berlin - Stadt der Vielfalt“ ist die Zusammenarbeit von NGOs verschiedenster betroffener Gruppen miteinander und mit der Verwaltung, um Barrieren zu identifizieren und gemeinsam nach Lösungsansätzen zu suchen. Neu sind auch die Synergie und die Solidarität, die durch einen umfassenden Zugang Gleichbehandlung, Schutz vor Diskriminierung und Anerkennung von Vielfalt in der Gesellschaft erzeugt werden können. Das

	Projekt möchte ausdrücklich die Zusammenarbeit der Verwaltung mit NGOs und die Vernetzung von NGOs untereinander verbessern und stärken. Strategische PartnerInnen des Projektes von NGO-Seite sind in Berlin die folgenden Institutionen: - Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BDB) - Eine Welt der Vielfalt e.V. - KomBi – Kommunikation und Bildung **vom anderen Ufer** (KBZ e.V.) - Les Migras – **Lesbenberatung**, e.V. - Türkischer Bund Berlin-Brandenburg e.V. (TBB) Diese Form der Zusammenarbeit ist ein erster Schritt auf dem Weg zum Abbau von Barrieren mit dem Ziel, das Potential jeder einzelnen Person auszuschöpfen und gesellschaftlich zu integrieren. In der Lobbyarbeit bleibt noch viel zu tun, um die verschiedenen diskriminierten Gruppen an einen Tisch zu bringen und gemeinsam zu mobilisieren. Durch die Gestaltung von Vielfalt sollen der besondere Beitrag, den Angehörige diskriminierter Gruppen leisten können, und der Schutz vor Diskriminierung gewährleistet werden. Wir freuen uns auf den Tag, an dem die Gestaltung von Vielfalt eine Leitlinie unserer öffentlichen Einrichtungen, Bildungsinstitutionen und privaten Unternehmen wird. Bis dahin haben wir gemeinsam die Aufgabe, durch Bildungsarbeit EntscheidungsträgerInnen und MultiplikatorInnen weiterhin zu sensibilisieren und dazu zu motivieren, Barrieren gegenüber Minderheiten zu entdecken und sie als engagierte BürgerInnen gemeinsam abzubauen. [1] EU Richtlinie 2000/ 43 schützt Betroffene vor jeglicher Form von rassistischer Diskriminierung. EU Richtlinie 2000/78 zielt auf eine Gleichbehandlung von Menschen in Beschäftigung und Beruf, die aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder ihrer Alterszugehörigkeit diskriminiert werden. Die Mitgliedstaaten sind dazu verpflichtet, die bestehenden Rechtsvorschriften in allen Mitgliedstaaten in nationales Recht umzusetzen. Die Mehrheit der Mitgliedsländer sind noch dabei, die entsprechenden Gesetzte vorzubereiten und umzusetzen.

Organisationen

Pink Molecules	Anschrift: claudia.koelbing@pharma.novartis.com; Internetadresse: http://mypage.bluewin.ch/PM/ Gründung: 16.07.01 Grund: Die sexuelle Orientierung im Antidiskriminierungsartikel der Leitbilder der chemischen und pharmazeutischen Firmen zu verankern Aktuelle Mitgliederzahl: 40 (Durchschnitts-)Alter der Mitglieder: 20 bis 60 Jahre Mitglied werden können alle natürlichen und juristischen Personen, die sich zu den Grundsätzen des Vereins bekennen, ungeachtet des Geschlechts, der Herkunft, der Rasse, der Nationalität sowie der politischen, religiösen, ideologischen und sexuellen Orientierung. Zweckartikel, Ziele: • Gleiche Rechte und Diskriminierungsschutz von Schwulen, Lesben, Bi- und Transsexuellen am Arbeitsplatz in pharmazeutischen, chemischen, biologischen, biomedizinischen, technischen und artverwandten Firmen und Institutionen, insbesondere bei Gesamtarbeitsverträgen, Pensionskassenreglementen, Firmenleitbildern sowie internen Firmenrichtlinien. • Hilfestellung für Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle beim Coming-Out am Arbeitsplatz • Unterstützung der Firmenleitungen beim Formulieren und Umsetzen von Diversity Programmen. • Förderung des sozialen Zusammenhalts zwischen Schwulen, Lesben, Bi-, Trans- und Heterosexuellen. • Vertretung der Interessen der SLBT-Mitarbeitenden bei den Personalverbänden und den Gewerkschaften. Aufgaben/Programm • Aufnahme und Vertiefung der Kontakte zu den Diversity Beauftragten der chemischen und pharmazeutischen Firmen. • Kontakte unter den Mitgliedern. • Kontakte zu anderen schwul-lesbischen Berufsorganisationen. • Kontakten zu Personalverbänden und Vereinen innerhalb der chemischen und pharmazeutischen Firmen. • Unterstützung der Diversity-Konferenz vom 25.05.04. im Ausbildungszentrum. • Durchführung des Podiumsgesprächs vom 25.05.04 im Unternehmen Mitte. Wir setzen uns ein für Schwule, Lesben, Bi- und Transsexuelle in pharmazeutischen, chemischen, biologischen, biomedizinischen, technischen und artverwandten Firmen und Institutionen. Mitarbeiten können natürlichen und juristischen Personen, die sich zu den Grundsätzen des Vereins bekennen Arbeitsweise: • Offizielle Kontakte zu den chemischen und pharmazeutischen Firmenleitungen.

	• Artikel über PM in den Firmenzeitungen. • Auftritt am CSD, in der Ausstellung 'unverschämt unterwegs', an der Diversity-Konferenz und am Podium vom 25.05.04 Öffentliche Treffen: Stammtisch etwa alle zwei Monate (Auskunft bei claudia.koelbing@pharma.novartis.com) Nichtöffentlich Treffen: Vorstandssitzungen und Gruppen des Organisationskomitees für die Diversity-Konferenz vom 25.05.04 (Auskunft bei Rolf. 061.2728573) Organisationsform: Verein Zusammenarbeit mit anderen Gruppen: Eher informelle Kontakte zu schwul-lesbischen Gruppen der Region (NETWORK, habs, CSD-3Land) Anzahl aktiver Mitglieder: 10 Angestellte der Organisation: keine Finanzierung der Organisation: Mitgliederbeiträge, zweckgebundene Spenden Arbeitsaufwand für aktive Mitglieder: 0.01 bis 10 % einer Vollzeitstelle Vorbilder: Schwul-lesbische Berufsorganisationen bei multinationalen chemischen und pharmazeutischen Firmen, die bereits vor der Gründung von PM bestanden, z.B. bei DuPont Beste bisherige Aktion: Standaktionen in den Personalrestaurants in den Basler Betriebsarealen St. Johann, Klybeck und Rosental. Der dümmste Spruch, der im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit fiel: "Bei uns gibt es keine Schwulen und Lesben" Der aufstellendste Spruch: Heinz Boller, Präsident von Novartis Schweiz, an der Mitgliederversammlung von Pink Cross vom 10.03.01: "Eine internationale und forschende Firma braucht dringend die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden. Die sexuelle Orientierung ist ein Teil dieser Vielfalt."
Antinous	Name: Antinous – die schwule Unternehmensberatung Anschrift: Eythstrasse 21, 51103 Köln, Deutschland Internetadresse: www.antinous-consulting.de Gründung: 2001 Grund: Es gab noch kein Unternehmen, das schwule Kompetenz den Unternehmen in Change Prozessen zur Verfügung gestellt hat. Aktuelle Mitgliederzahl: 4 / 25 (Durchschnitts-)Alter der Mitglieder: 38/40 Mitglied werden können Schwule, die Erfahrungen in der Personal- und Organisationsentwicklung haben und speziell Interkultur und Diversity Management in ihrem Portfolio führen Zweckartikel, Ziele: Unternehmen in Change Prozessen, speziell in Prozessen die Diversity Management und Interkultur beinhalten. Wir wollen schwule Kompetenz, die sich aus den Erfahrungen, die schwule im Laufe ihres Lebens machen entwickeln, dem Kunden anbieten. Diese Kompetenzen sind: erhöhtes Reflexionsniveau, Lösungsorientierung, systemisches Denken und Handeln sowie Prozessorientierung. Aufgaben/Programm: - Diversity Management - Interkultur - Marketing Sales - Prozessbegleitung Wir setzen uns ein für - ein Arbeitsumfeld, in dem jedweder Unterschied wahrgenommen und wertgeschätzt wird. Arbeitsweise: Antinous ist ein Netzwerkunternehmen. Bei Kundenanfragen

	werden speziell für diesen Kunden und seine Bedürfnisse gezielt Projektgruppen mit den entsprechenden Kompetenzen zusammen gestellt. Öffentliche Treffen: Siehe Homepage Direkte Anfrage an: info@antinous-consulting.de Organisationsform: netzwerkunternehmen Zusammenarbeit mit anderen Gruppen: MiSt-Consult, Synergie GmbH Vorbilder: Keine!
Network	**Name**: NETWORK **Anschrift**: NETWORK Sekretariat, Postfach 417, 8027 Zürich / info@network.ch **Internetadresse**: http://www.network.ch/ **Gründung**: 1995 **Grund**: Wir sind eine Gruppe schwuler Führungskräfte, die mit ihrem Engagement positive Zeichen setzen. Gemeinsam bilden wir die Schweizer Organisation NETWORK und setzen uns ein für Offenheit, Respekt, soziale Vielfalt und Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft. NETWORK bietet uns ein Kontaktnetz und ermöglicht so Begegnungen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung. Durch die Kompetenz der Mitglieder engagiert sich NETWORK in Fragen rund um die Homosexualität aus den Bereichen Politik, Kultur, Wirtschaft und Soziales. **Aktuelle Mitgliederzahl**: Stand per 31.12.2003: 224 Mitglieder und 34 Interessenten **(Durchschnitts-) Alter der Mitglieder**: ab 25 Jahre, Hauptalter zwischen 35 und 55 **Mitglied werden können:** Schwule Männer, welche als Führungskräfte, Unternehmer, Freiberufliche, Intellektuelle oder Künstler in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Kultur, Verwaltung, Sozialwesen, Militär und in anderen Domänen Verantwortung übernommen haben. Zugang sollen auch junge Männer in Ausbildung mit denselben Berufszielen haben. **Zweckartikel, Ziele:** · NETWORK **bietet** seinen Mitgliedern **ein freundschaftliches Beziehungsnetz**, um Erfahrungswerte auszutauschen und ihre berufliche, geschäftliche sowie gesellschaftliche Wirkungskraft zu steigern. · Network **fördert die Interessen** seiner Mitglieder und der schwulen Gemeinschaft. · Network **engagiert sich** im politischen Entscheidungsprozess zur Durchsetzung einer rechtlichen Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare. · Network **setzt positive Zeichen** durch Offenheit in der Arbeitswelt und Präsenz in Wirtschaftsmedien. · Network **initiiert oder unterstützt** kulturelle, wissenschaftliche und gesellschaftliche Veranstaltungen rund um die Stellung homosexueller Menschen. **Aufgaben/Programm:** · **Club-Dinners** (als Referenten werden Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Kultur eingeladen) · **Kulturelle-, wissenschaftliche, gesellschaftliche und politische Veranstaltungen** · **Unterstützung** - auch finanzieller Natur - **von Projekten**, die gegen Ausgrenzung im allgemeinen kämpfen und im speziellen zur Förderung der schwulen Interessen auf allen Ebenen beitragen.

	· **regelmässigen Apéros** am frühen Abend · **Kontakte zu ähnlichen** Gruppen im Ausland für den Gedankenaustausch und Synergien der Aktivitäten · **Politische Aktivitäten** – von Lobbying bis hin zur Organisation von Veranstaltungen in den Kantonen und auf Bundesebene - zur Durchsetzung der gesetzlichen Regelung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften in der Schweiz. **Wir setzen uns ein für** Fragen rund um die Homosexualität aus den Bereichen Politik, Kultur, Wirtschaft und Soziales **Mitarbeiten können** Homo- und bisexuelle engagierte Männer, die mindestens 25 Jahre alt sind und sich zu den Grundsätzen des Vereins bekennen **Arbeitsweise**: · Aktionen in der Öffentlichkeit, wie z.B. CSD, Partnerschaftsgesetz, Internet, Medien · Arbeitsgruppen und Kommissionen, die an eigenen Projekten arbeiten oder diese gemeinsam mit anderen Organisationen verwirklichen · Vortragsveranstaltungen · Lobbying **Öffentliche Treffen:** Wöchentliche Treffen in den Regionen Zürich, Basel, Bern, Innerschweiz und Romandie. Kontaktperson der jeweiligen Region über Sekretariat Zürich zu erfahren. Diese Treffen stehen Mitgliedern, Gästen und Interessenten offen. **Nichtöffentlich Treffen:** Vorstandssitzungen, Arbeitsgruppen- und Kommissionssitzungen und jährliche Generalversammlung **Organisationsform**: Verein **Zusammenarbeit mit anderen Gruppen:** Kontakte zu den wichtigsten nationalen und lokalen schwul-lesbischen Organisationen sowie zu europäischen Organisationen schwuler Führungskräfte **Anzahl aktiver Mitglieder:** variabel **Angestellte der Organisation**: 2-3 kleine Teilzeitmandate **Finanzierung der Organisation:** · Mitgliederbeiträge · Spenden **Arbeitsaufwand für aktive Mitglieder:** variabel **Vorbilder**: Service Club Gedanke, Völkinger Kreis Deutschland **Beste bisherige Aktion:** Internationales jursitisches Symposium zum Thema der rechtlichen Regelung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften in Europa **Der dümmste Spruch, der im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit fiel:** Die dümmste Frage ist wohl die, wieviele % die Schwulen an den Top Kadern ausmachten und ob es stimmt, dass schwule Führungskräfte erfolgreicher seien, als heterosexuelle Führungskräfte. (Aber die Frage wird in der einen oder anderen Form immer wieder gestellt) **Der aufstellendste Spruch:** -
Theater Puravida	Name: Theater Puravida Anschrift: Eulerstrasse 70, 4051 Basel, Telefon 061 273 50 26, Telefax 061 273 50 27 Internetadresse: www.theater-purvida.ch mailto:info@theater-puravida.ch Gründung: November 1994 Grund: Das Theater Puravida ist eine Super-Idee. Aktuelle Mitgliederzahl: 15 (Durchschnitts-)Alter der Mitglieder: 35 Mitglied werden können Die im Ensemble aktiv Mitwirkenden (professionelle

	SchauspielerInnen und MusikerInnen). Sexuelle Ausrichtung spielt keine Rolle. Zweckartikel, Ziele: Der Verein Theater Puravida bezweckt die Pflege und Entwicklung des Playback-Theaters. Playback-Theater ist improvisiertes, interaktives, nichtliterarisches Theater. Es inszeniert aus dem Stegreif Geschichten und Erzählungen der Zuschauerinnen und Zuschauer. Der Verein ermöglicht Vorstellungen von Playback-Theater vor Publikum und unterstützt die Weiterentwicklung der Spieltechniken. Er stellt eine dafür geeignete Infrastruktur bereit, führt regelmässige Trainings durch und fördert die Fort- und Weiterbildung sowie den Erfahrungsaustausch. Aufgaben/Programm: Professionelles interaktives Theater zu Homosexualität und Diversity – einer unserer Schwerpunkte neben anderen Themen. Titel „Anderschgliich. Homoheterotheater aus Geschichten, die das Publikum erzählt“. Detaillierte Projektbeschreibung auf Anfrage. Wir setzen uns ein für soziale und persönliche Entwicklung in Unternehmen, Organisationen, Schulen, und in der Gesellschaft, für das Zusammenwirken verschiedener Kulturen und Subkulturen Mitarbeiten können Freiwillige im Förderverein, bei unterstützenden Arbeiten im Umfeld von Vorstellungen – nach Absprache. Arbeitsweise: Ensemble-Proben 1 Tag pro Woche, öffentliche Proben und öffentliche oder geschlossene Vorstellungen gemäss Angaben auf der Website Öffentliche Treffen: s.o. Nichtöffentlich Treffen: s.o. Organisationsform: Verein nach Art. 60 ff. ZGB Zusammenarbeit mit anderen Gruppen: Von Fall zu Fall; Engagements durch Veranstalter. Anzahl aktiver Mitglieder: 15 Angestellte der Organisation: 3 (Teilzeit) Finanzierung der Organisation: Gagen aus Auftritten; Beiträge von Institutionen der Kulturförderung Arbeitsaufwand für aktive Mitglieder: 6 Stunden pro Woche Vorbilder: Augusto Boals „Theater der Unterdrückten“ Beste bisherige Aktion: Theaterprojekt und -Tournee „Anderschgliich“ (früher unter dem Titel: „ganz normal. lesbisch. schwul.“) Der dümmste Spruch, der im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit fiel: „Das ist mir peinlich.“ Der aufstellendste Spruch: „Voller Poesie. Inspirierend. Mut zum Träumen. Faszination der menschlichen Seele – eine Reise durch innere Räume. Danke.“ (Eine von vielen Zuschauer-Rückmeldungen.)
gofelix	

Lestalk	**LESTALK ist ein unabhängiges Netzwerk berufstätiger Frauen. In ungezwungener Atmosphäre findet jeden 2. Freitag im Monat ein Apéro statt. Jede Frau kann einen kulturellen oder informellen Anlass organisieren und in der LESTALK Agenda publizieren.** Bei LESTALK geht es darum, sich auszutauschen und ein beruflich relevantes Beziehungsnetz aufzubauen. Es sind alle Frauen willkommen, egal aus welcher Branche und Hierarchiestufe. Jede Frau kann Veranstaltungen einbringen und organisieren oder an solchen teilnehmen. So wurden bereits Fachvorträge, Diskussionsrunden, Kurse, Beratungen aber auch Freizeitaktivitäten und der gemeinsame Besuch kultureller Anlässe organisiert. Zudem treffen wir uns jeweils am 2. Freitag im Monat in Zürich zum Apéro. Das LESTALK Kern-Team besteht im Moment aus: Claudia, Edith, Liliana, Rosa-Maria und Tina. Wir übernehmen - neben der aktiven Teilnahme – die Führung des Veranstaltungskalenders, den Informationsaustausch per E-Mail (ca. 1-2x im Monat) und die Organisation der Apéros. Da wir den administrativen Aufwand so gering wie möglich halten wollen, fallen bis auf weiteres nur Unkostenbeiträge oder persönliche Auslagen anlässlich der besuchten Veranstaltungen an.
PinkRail	
Woolf 'n Wild	*Schwul-lesbischer Club von Swiss Re* Auch wenn es sich beim neuen Club nicht um einen Lesezirkel handelt, soll der Name eine Hommage an die grossen Literaten Virginia Woolf und Oscar Wilde sein. Ziele und Aufgaben: • Der Club will sich für die Gleichberechtigung und Integration von Lesben und Schwulen bei Swiss Re einsetzen und als Netzwerk dienen. Kontakte über die Einheiten sollen im beruflichen wie auch im privaten Interesse gefördert werden. • Der Club sieht sich auch als Anlaufstelle für homosexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche Ermutigung oder Unterstützung in ihrem beruflichen Umfeld benötigen. Er soll im Weiteren eine Anlaufstelle für alle Swiss Re- Mitarbeitenden sowie Human Resources, ”Taten statt Worte” und andere Stellen im Hause sein, die in Sachen Homosexualität oder Bisexualität Fragen haben. • Neben regelmässigen informellen Treffen soll jedes Jahr ein spezieller Anlass organisiert werden. Wichtig ist für Woolf n‘Wilde auch der Aufbau und die Pflege von Kontakten zu ähnlichen Vereinen in anderen Firmen. • Alle aktiven und pensionierten Swiss Re Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als Mitglieder willkommen. Gegründet am 18. März 2001 als Verein unter dem Dach der Angestelltenvereinigung Swiss Re.
SBG-Kommission Schwule und Lesben	**Die SGB-Kommission Lesben und Schwule nimmt die Interessen der homosexuellen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den SGB-Gewerkschaften wahr und setzt sich für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz ein.** Sie engagiert sich für den Schutz vor Diskriminierung und die Gleichstellung aller Partnerschaften unabhängig vom Zivilstand. Die Anliegen und Probleme von Lesben und Schwulen stehen erst seit kurzem auf der gewerkschaftlichen Traktandenliste. Es ist einzelnen Mitgliedern zu verdanken, dass ihre Gewerkschaften das Thema aufnahmen und schliesslich auch im SGB zur Sprache brachten. Am SGB-Kongress 2002 wurde die SGB Lesben- und Schwulenkommission dann statutarisch verankert. Ziel der Kommission ist es, die Interessen von Lesben und Schwulen in die gewerkschafts-politische Arbeit einzubringen. Es geht darum, die Diskriminierung homosexueller ArbeitnehmerInnen zu bekämpfen und die homosexuellen Gewerkschaftsmitglieder zu vernetzen.

	Ein konkretes Ergebnis der bisherigen Kommissionsarbeit sind die Richtlinien, welche für die Gewerkschaftspolitik erarbeitet und am SGB-Kongress 2002 verabschiedet wurden. (www.sgb.ch/ Der SGB / Kommissionen) **Neben der generellen Forderung nach Gleichstellung verlangt die Kommission, dass Lesben und Schwule ihren heterosexuellen ArbeitskollegInnen gleichgestellt werden. Dies kann über Gesamtarbeitsverträge erfolgen und/ oder indem diese Forderung in allen Gesetzgebungen und Verordnungen verfolgt wird, insbesondere bei den SozialversicherungenI, der beruflichen Vorsorge, dem AusländerInnengesetz, dem Bundespersonalgesetz, dem Erbschaftsrecht usw. Konkret fordert die Kommission eine kollektive Taggeldversicherung ohne individuelle Gesundheitsprüfung, durch welche HIV-infizierte Arbeitnehmende diskriminiert werden. Auf eidgenössischer Ebene ist derzeit das „Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare" in Vorbereitung.**
MediGay	
PrIMO	> **Pr.I.M.O. Italian Network** is the Association which for the first time in Italy groups together the categories of homosexual Professionals, Entrepreneurs and Managers. > The Association has been created with the important objective of promoting and expressing the needs of gay, lesbian and transgender (GLT) professionals. > Today Pr.I.M.O. intends to become a reference for the development of an Italian GLT culture and identity, through the identification of the professional needs and aspirations of the associates. > Our plan of actions is aimed to promote the function of gay men and women both at an economic and at a social level and intends to make Pr.I.M.O. an effective pressure group or lobby within the Italian and the European contexts. > The logic of networking is inherent to those who have chosen to become members of this group of individuals. Its principles exalt the spirit of those men and women who feel active in their country for their social role and condition, whether for choice or as an intrinsic part of their character. > The main goal of this organization is to weave and develop a network of human and professional interrelations among its associates *in primis*, in order to create an efficient body capable of operating within the outer world and of presenting professionals, entrepreneurs and managers who can bear specific values as gay men and women. > As a transversal associated, non-party, non-sectarian, non-denominational group, Pr.I.M.O. Italian Network intends to: > Create a privileged channel of dialogue among its associates and, externally, with all the segments of society; > Realize the personal development of its associates, promote their social needs and enhance their professional aspirations; > Promote an Italian culture overcoming the typical vision of homosexuality as a mere sexual issue, not integrated to the specific emotional, cultural and professional qualities of GLT indi- Diversity Management > Workshop on DM organised in Milan > Cooperation with the EU Anti-discrimination Campaign

	> Rating of top500 Italian Companies on their “equality” at work > Conference with other European Gay Professionals Organisations (Nov. 2004) > viduals.
Adamim	*Verein Schwule Seelsorger Schweiz* Zweck: • Erfahrungsaustausch. • Vorgehen gegen Diskriminierung. • Spiritualität und selbstbewusste Identität. Die befreiende Botschaft der Bibel und die hoffnungsstarke kirchliche Tradition wollen wir fruchtbar werden lassen. • Homosexualität in den Kirchen thematisieren. • Vermittlung von gayfriendly Seelsorgern, Gesprächspartnern und Referenten. Ökumenisch. Gegründet: 1996.