

Musterfragebogen

Grosse Organisationen



Swiss
LGBTI
Label

Wir fördern Inclusion von LGBTI-Menschen

Inhalt Grosse Unternehmen

Diese Fragen entsprechen weitgehend den Originalfragen in der Selbstdeklaration. Es ist dem Swiss LGBTI-Label aber freigestellt, Fragen anzupassen, zu ergänzen oder weg zu lassen.

Gesamtübersicht

Handlungsfelder

1. Leitbild, Strategie und Jahresplanung

Übersicht: Handlungsfeld

Detailansicht: Antworten und Bewertung

2. Konzeptentwicklungen und Projekte

Übersicht: Handlungsfeld

Detailansicht: Antworten und Bewertung

3. Führung und Organisation

Übersicht: Handlungsfeld

Detailansicht: Antworten und Bewertung

4. Externe Kommunikation und Kooperation

Übersicht: Handlungsfeld

Detailansicht: Antworten und Bewertung

5. Qualitätsmanagement

Übersicht: Handlungsfeld

Detailansicht: Antworten und Bewertung

6. Personal

Übersicht: Handlungsfeld

Übersicht: Teilbereiche

6.a Personalpolitik

6.b Personal-Rekrutierung, Betreuung und Förderung

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

6.d Risiko- & Krisenmanagement

7. Gesetzliche Vorschriften, verbindliche Vorgaben und fachliche Empfehlungen

Übersicht: Handlungsfeld

Detailansicht: Antworten und Bewertung

Zusätzliche Leistungen (optional)

Handlungsfeld 1. Leitbild, Strategie und Jahresplanung

Frage

- 1.1 Verfügt Ihr Unternehmen / Ihre Organisation über eine explizite Diversity-Strategie?
- 1.2 Werden sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsmerkmale gleichwertig zu anderen Diversity-Merkmalen (Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität/Herkunft, Alter, Religion, Behinderung) in der Diversity-Strategie Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation benannt und behandelt?
- 1.3 Hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation in der Jahresplanung Ziele zu einer Diversity-Strategie definiert, die auch LGBTI-Anliegen berücksichtigt?

Handlungsfeld 2. Konzeptentwicklungen und Projekte

- 2.1 Hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten neue Konzepte oder Projekte zum Thema LGBTI entwickelt?
- 2.2 Hat Ihr Unternehmen/Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten mit LGBTI-Organisationen/Initiativen zusammengearbeitet?
(z.B. im Rahmen der unternehmens-/organisationsinternen Aufklärungs- und Gleichstellungsarbeit, Weiterbildung für Mitarbeitende, etc.)

Handlungsfeld 3. Führung und 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?
- 3.2 Gibt es in Ihrer Diversity- bzw. HR-Abteilung eine Funktion / Person, die auf LGBTI-Fragen spezialisiert ist?
- 3.3 Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation ein internes Netzwerk für LGBTI Mitarbeitende?
- 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)
- 3.5 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation die Möglichkeit für heterosexuelle Mitarbeitende (z.B. als sog. „Straight Allies“) die Anliegen von LGBTI zu unterstützen?
(u.a. indem das LGBTI-Netzwerk für alle offen ist)

Handlungsfeld 4. Externe Kommunikation und Kooperation

Frage

- 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?
- 4.2 Greift Ihr Unternehmen / Ihre Organisation das Thema Trans* und/oder Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz auf der eigenen Website auf?
- 4.3 Hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten mindestens eine NGO finanziell / strukturell / durch Mitgliedschaft unterstützt, die die Anliegen von LGBTI-Menschen und/oder Regenbogenfamilien vertritt?
- 4.4 Hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten mindestens eine LGBTI-Veranstaltung finanziell / strukturell / durch Mitgliedschaft unterstützt? (z.B. Pride, LGBTI- Sportveranstaltung / Film- oder Kulturtage, etc.)
- 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 Kulturtage, etc.)
- 4.6 War Ihr Unternehmen / Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten sichtbar an einer Schweizer Pride vertreten?
- 4.7 Sind Mitarbeitende Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation schon in offizieller Arbeitskleidung (z.B. mit Logo versehenes T-Shirt) bei einer öffentlichen LGBTI-Veranstaltung (z.B. Pride) aufgetreten?
- 4.8 Haben Führungskräfte Ihres Unternehmens / 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?

Handlungsfeld 4. Externe Kommunikation und Kooperation

Frage

- 4.9 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.)
- 4.10 Hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten mit Botschaften / Abbildungen geworben, die einen LGBTI Kontext und/oder alternative Familienmodelle explizit abbilden oder zumindest vermuten lassen?
(z.B. zwei Frauen/Männer in häuslichem Kontext)
- 4.11 Hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation in den letzten zwölf Monaten explizit LGBTI-Kund_innen angesprochen?
(z.B. durch inklusive Sprache, Werbung in LGBTI-Medien, Gay Marketing, etc.)
- 4.12 Kommuniziert Ihr Unternehmen/Ihre Organisation gegenüber Kund_innen/Lieferant_innen/ Kooperationspartner_innen offen das eigene Engagement im Bereich LGBTI und Regenbogenfamilien? (z.B. im Geschäfts-/Jahresbericht, etc.)
- 4.13 Müssen sich Geschäfts-/Kooperationspartner_innen den Verhaltensgrundsätzen des Unternehmens / der Organisation verpflichten bzw. wird das Gespräch mit diesen pro-aktiv gesucht, wenn eine Verletzung der eigenen Verhaltensgrundsätze bekannt wird?
- 4.14 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)

Handlungsfeld 5. Qualitätsmanagement

Frage

- 5.1 Werden regelmässig Daten zur Weiterentwicklung einer LGBTI-Diversitätspolitik erhoben?
(im Rahmen eines Diversity Controllings, bspw. Diversity Scorecard)
- 5.2 Werden die Aussagen zu LGBTI-relevanten Fragen in Leitbild, Strategie, Personalpolitik, etc.
regelmässig überprüft und aktualisiert?
- 5.3 Wurde in den letzten zwölf Monaten in unternehmens-/organisationsweite anonymen Umfragen
zu Mitarbeitendenzufriedenheit/ Arbeitsklima auch nach Mobbing und Diskriminierung am
Arbeitsplatz gefragt?
- 5.4 Gibt es bei unternehmens-/organisationsweiten Umfragen Antwortoptionen, die LGBTI-inklusiv
sind sowie Zwangsouting 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")

Handlungsfeld 6. Personal

6.a Personalpolitik

- 6.1 Wird der Schutz vor Mobbing und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechts-identität oder Geschlechtsmerkmalen explizit in den Verhaltensgrundsätzen/ Personalrichtlinien Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation benannt?
- 6.2 Hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation Verhaltensgrundsätze/Personalrichtlinien, in denen Diskriminierung konsequent verurteilt/sanktioniert wird?
- 6.3 Werden in den Verhaltensgrundsätzen/Personal-richtlinien Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation auch alternative Familienformen (Regenbogenfamilien) explizit erwähnt?
- 6.4 Werden in den Verhaltensgrundsätzen/Personalrichtlinien Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation auch trans* und intergeschlechtliche Mitarbeitende explizit erwähnt?

6.b Personal-Rekrutierung, Betreuung und 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.)
- 6.6 Betreibt Ihr Unternehmen / Ihre Organisation gegenüber trans* und intergeschlechtlichen Bewerber_innen eine inklusive Einstellungspolitik?
- 6.7 Arbeitet Ihr Unternehmen / Ihre Organisation mit anonymisierten Bewerbungen, wenn Stellen ausgeschrieben werden?
- 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 Geschlechtsmerkmalen am Arbeitsplatz aufmerksam gemacht?
- 6.9 Werden Mitarbeitende Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation auf Informationen und Beratungsangebote zu Mobbing und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmalen am Arbeitsplatz aufmerksam gemacht?
- 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 Pensionskassenregelungen, etc.)

Handlungsfeld 6. Personal

6.b Personal-Rekrutierung, Betreuung und Förderung

Frage

- 6.11 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation Richtlinien/Massnahmen zur Inklusion von trans* und intergeschlechtlichen Mitarbeitenden?
(z.B. zur Begleitung einer Transition)
- 6.12 Ermöglicht Ihr Unternehmen / Ihre Organisation das Tragen von geschlechtsneutraler Arbeitskleidung bzw. haben Mitarbeitende Zugang zu Arbeitskleidung gemäss ihrer Geschlechtsidentität unabhängig von amtlichen Dokumenten oder Transition?
- 6.13 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation geschlechtsneutrale Toiletten?
- 6.14 Genehmigt 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?
- 6.15 Bietet Ihr Unternehmen / Ihre Organisation für trans* Mitarbeitende während einer geschlechtsangleichenden Operation einen bezahlten Urlaub?

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

- 6.16 Ist im Intranet Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation ein konkretes Statement zu LGBTI im Rahmen von Diversity and Inclusion Management (D&I) zu finden?
- 6.17 Greift Ihr Unternehmen / Ihre Organisation das Thema Trans* und/oder Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz im Intranet auf?
- 6.18 Sind interne Dokumente und Formulare Ihres Unternehmens zivilstands- und geschlechtsneutral gestaltet und schliessen sie alternative Familienmodelle mit ein?
- 6.19 Fand in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation in den letzten zwölf Monaten eine Sensibilisierung von Mitarbeitenden 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.)
- 6.20 Fand in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation in den letzten zwölf Monaten eine verpflichtende Sensibilisierung oder Zielvereinbarung von Führungskräften für die Situation von LGBTI Mitarbeitenden und die Vorteile von LGBTI-Diversity statt? (durch Weiterbildung, Training, Fachtagung o. ä.)

Handlungsfeld 6. Personal

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

Frage

- 6.21 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?
- 6.22 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation Führungskräfte, die in den letzten zwölf Monaten unternehmens-/organisationsintern als Botschafter_innen für das Thema LGBTI auftraten?
- 6.23 Gab es in den letzten zwölf Monaten in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation Veranstaltungen zum Thema Trans* und/oder Intergeschlechtlichkeit?
(z. B. Weiterbildungen, Fachtagungen, Podiumsdiskussionen, etc.)
- 6.24 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?
- 6.25 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 Mitarbeitende auf LGBTI-Themen aufmerksam zu machen?
- 6.26 Sind in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation Massnahmen definiert, die sich gegen Mobbing und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmalen richten?
- 6.27 Sind in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation Richtlinien/Massnahmen definiert, die sich gegen Mobbing und Diskriminierung aufgrund neuer Familienformen (Regenbogenfamilien) richten?
- 6.28 Werden empfindliche Disziplinar-massnahmen eingeleitet, wenn Mitarbeitende andere aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmalen oder Familienform mobben oder diskriminieren?

Handlungsfeld 7. Gesetzliche Vorschriften, verbindliche Vorgaben & fachliche Empfehlungen

Frage

- 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)
- 7.2 Berücksichtigt Ihr Unternehmen / Ihre Organisation bei der Formulierung von Reglementen und Dokumenten die unterschiedlichen international geltenden Regelungen zu Gender, sexueller Orientierung und Zivilstand?
(bspw. same sex marriage, drittes Geschlecht, etc.)
- 7.3 Unterstützt Ihr Unternehmen / Ihre Organisation "trans welcome"?
(www.transwelcome.ch)
- 7.4 Ist Ihr Unternehmen / Ihre Organisation Mitglied von Workplace Pride und/oder hat die "Declaration of Amsterdam" unterzeichnet? (www.workplacepride.org)

Zusätzliche Leistungen (optional)

Frage

- 7.5 Gibt es weitere, besondere Massnahmen in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation, die bisher nicht genannt wurden?