

Musterfragebogen

Mittlere Organisationen



Swiss
LGBTI
Label

Wir fördern Inclusion von LGBTI-Menschen

Inhalt Mittlere Unternehmen & Organisationen

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?

Handlungsfeld 3. Führung und Organisation

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

Handlungsfeld 5. Qualitätsmanagement

- 5.1 Werden die Aussagen zu LGBTI-relevanten Fragen in Leitbild, Strategie, Personalpolitik, etc. regelmässig überprüft und aktualisiert?
- 5.2 Wurde in den letzten zwölf Monaten in unternehmens-/organisationsweite anonymen Umfragen zu Mitarbeitendenzufriedenheit/ Arbeitsklima auch nach Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz gefragt?

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 Werden in den Verhaltensgrundsätzen/Personal-richtlinien Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation auch alternative Familienformen (Regenbogenfamilien) explizit erwähnt?
- 6.3 Werden in den Verhaltensgrundsätzen/Personal-richtlinien Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation auch trans* und intergeschlechtliche Mitarbeitende explizit erwähnt?

6.b Personal-Rekrutierung, Betreuung und 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.)
- 6.5 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?
- 6.6 Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation Unterstützungsangebote für LGBTI-Mitarbeitende?
(z.B. Mentoring hinsichtlich Coming-out, Beratung hinsichtlich Rechtsfragen bei neuen Familien oder Pensionskassenregelungen, etc.)
- 6.7 Gibt es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation Richtlinien/Massnahmen zur Inklusion von trans* und intergeschlechtlichen Mitarbeitenden? (z.B. zur Begleitung einer Transition)

Handlungsfeld 6. Personal

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

Frage

- 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?
- 6.9 Greift Ihr Unternehmen / Ihre Organisation das Thema Trans* und/oder Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz im Intranet auf?
- 6.10 Sind interne Dokumente und Formulare Ihres Unternehmens zivilstands- und geschlechtsneutral gestaltet und schliessen sie alternative Familienmodelle mit ein?
- 6.11 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.)
- 6.12 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?
- 6.13 Sind in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation Massnahmen definiert, die sich gegen Mobbing und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmalen richten?

Handlungsfeld 7. Gesetzliche Vorschriften, verbindliche Vorgaben & 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)

Zusätzliche Leistungen (optional)

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