

Clause de non-responsabilité : L'association Swiss LGBTI Label ne garantit pas l'exhaustivité et l'exactitude de cet exemple de questionnaire. L'évaluation et l'attribution du label se fondent exclusivement sur les réponses et les preuves saisies dans l'outil d'autodéclaration en ligne.

1. Ligne directrice et stratégie

- 1.1 Votre entreprise dispose-t-elle d'une stratégie de diversité qui prend également en compte des thèmes LGBTI et/ou poursuivez-vous des objectifs correspondants sans stratégie explicite, par exemple en vous inspirant de la charte LGBT ou analogue?

2. Développements de projets et Mesures

- 2.1 Au cours des douze derniers mois, votre entreprise a-t-elle développé des projets ou pris des mesures simples (pragmatiques) sur le thème LGBTI?

3. Direction et organisation

- 3.1 Existe-t-il au sein de votre entreprise une fonction/personne spécialisée dans les questions LGBTI?
-
- 3.2 Votre entreprise compte-t-elle des collaborateurs·trices manifestement et/ou publiquement chargé·e·s spécialement des questions LGBTI?

4. Communication externe et coopération

4.1 Sur le site Internet ou dans la zone d'accueil de votre entreprise, peut-on trouver une déclaration concrète (brochure, flyer, drapeau arc-en-ciel, autocollant, etc.) sur la cause LGBTI?

4.2 Au cours des 24 derniers mois, votre entreprise a-t-elle explicitement approuvé et/ou soutenu financièrement la participation de collaborateurs·trices à des événements LGBTI?

4.3 Au cours des douze derniers mois, avez-vous, vous ou des collaborateurs·trices de votre entreprise, participé à des événements publics sur le thème LGBTI et/ou parrainé un tel événement?

4.4 Au cours des douze derniers mois, votre entreprise a-t-elle fait de la publicité avec des messages/images véhiculant explicitement ou tout au moins suggérant un contexte LGBTI et/ou des modèles de famille alternatifs?

4.5 Au cours des douze derniers mois, votre entreprise a-t-elle fait de la publicité avec des messages/images véhiculant explicitement ou tout au moins suggérant un contexte LGBTI et/ou des modèles de famille alternatifs?

5. Personnel

-
- 5.1 Avez-vous défini des mesures, sous une forme ou une autre, contre le mobbing et la discrimination fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les caractéristiques de genre ou la forme de la famille?
-
- 5.2 Des mesures disciplinaires sensibles sont-elles prises lorsque des collaborateurs·trices pratiquent le mobbing ou la discrimination en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des caractéristiques de genre ou de la forme de la famille?
-
- 5.3 Au cours des douze derniers mois, vous êtes-vous adressé·e explicitement aux demandeurs·euses d'emploi LGBTI (p. ex. par le biais d'un langage inclusif dans les offres d'emploi, d'offres d'emploi dans les médias LGBTI, etc.)?
-
- 5.4 Attirez-vous l'attention des nouveaux·elles collaborateurs·trices sur l'attitude les uns envers les autres (principes de conduite), sur les informations disponibles et sur les offres de conseil relatives à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques de genre sur le lieu de travail?
-
- 5.5 Les documents et formulaires internes de votre entreprise (documents de candidature, annonces, offres, contrats, etc.) sont-ils conçus de façon neutre quant à l'état civil et au genre et incluent-ils les modèles de famille alternatifs?
-
- 5.6 Abordez-vous spécifiquement le thème de la transidentité et/ou de l'intersexuation sur le lieu de travail?
-
- 5.7 En tant que personne LGBTI outée, est-ce que vous ou d'autres collaborateurs·trices jouez un rôle de modèle au sein de votre entreprise?

6. Gestion de la qualité

- 6.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous «pris le pouls» de vos collaborateurs·trices (mesuré la satisfaction ou sondé le climat de travail)? À cette occasion, avez-vous également posé des questions sur le mobbing et la discrimination?

7. Prescriptions légales, directives contraignantes et recommandations techniques

- 7.1 Au sein de votre entreprise, le mariage et le partenariat enregistré sont-ils mis sur un pied d'égalité?

- 7.2 Accomplissements supplémentaires:
Y a-t-il d'autres mesures particulières au sein de votre entreprise qui n'ont pas été citées jusqu'à présent?

Annexe : Explications des termes

Intersexuation

«Intersexe» est un terme général pour décrire les variations innées des caractéristiques sexuelles (VSC) concernant les organes reproducteurs/le sexe interne ou externe/les organes génitales, la structure et/ou les niveaux hormonaux et/ou les schémas chromosomiques qui sont différents de la définition socio-médicale mâle/femelle. Les personnes intersexuées ont généralement une identité de genre en tant qu'homme ou femme.

www.inter-action-suisse.ch/fr/intersexuation

Non-binarité

Les personnes non binaires ou genderqueer ne s'identifient ni strictement homme, ni strictement femme, mais entre les deux, un mélange des deux, ou aucun des deux.

fr.wikipedia.org/wiki/Non-binarité

Transidentité, trans(genre)

Une personne «trans» est une personne qui ne se reconnaît pas dans le sexe qui lui a été assigné à la naissance. La «transition» est le processus d'adaptation sociale, physique et/ou juridique au genre auquel un individu s'identifie.

www.tgns.ch/fr/information
