

Dokument «Handlungsempfehlungen»

LISTE VON DOS AND DON'TS FÜR MASSNAHMENENTWICKLUNG AUF EINEM SEPARATEN DOKUMENT
(QUASI EINE VERORDNUNG)

Nachfolgende Handlungsempfehlungen dienen als Hilfestellungen und Ideen für mögliche Massnahmen zur Umsetzung der Charta. Diese Liste ist nicht abschliessend und es ist jeder Organisation überlassen, wie und wie weit sie diese adaptieren oder eigenständige Massnahmen erarbeiten will. Weitere Ideen werden von der SOGI (Fachgruppe Diversität) gerne entgegengenommen und auf dieser Seite publiziert.

1. Vielfalt im Bewerbungsverfahren und in der Rekrutierung

In der Rekrutierung bemühen sich Organisationen aktiv um eine **diverse** Belegschaft, insbesondere bei der Nachwuchsförderung, Praktikant*innensuche und Akquise von Quereinsteiger*innen.

- **Grundsätzliches**
 - Bewerbungsplattformen und -prozesse so gestalten, dass sie für alle zugänglich sind (z. B. auch für Menschen mit Einschränkungen)
- **Inklusive Stellenausschreibung**
 - möglichst offene Formulierungen, um Personen unterschiedlichster Ausbildungswege und Vorkenntnisse zu motivieren
 - unbewusste Hürden vermeiden (z. B. keine übertriebenen Anforderungen, die potenziell Frauen oder marginalisierte Gruppen abschrecken könnten)
 - inklusive Arbeitsverhältnisse anbieten (z.B. Stellenanzeigen mit Teilzeitoptionen oder Führungspositionen als Co-Leitung (Topsharing) anbieten)
 - inklusive, wertschätzende und genderneutrale Sprache verwenden (z. B. „Mitarbeiter:in“ oder „m/w/d“).
 - einfache und barrierefreie Formate bereitstellen (z. B. Screenreader-kompatibel)
 - Diversität explizit benennen (z.B. Begriffe wie „vielfältige Hintergründe willkommen“ oder „wir schätzen Diversität“ explizit aufnehmen)
- **Vermeidung von Vorurteilen in der Selektion**
 - Persönliche Informationen wie Name, Alter, Geschlecht, Foto oder Herkunft im ersten Schritt anonymisieren
 - Fokus auf relevante Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen legen, um unbewusste Vorurteile zu reduzieren
 - Selektion von Studierenden oder Absolventen aus diversen Hintergründen (z.B. für Stipendien und Praktika)
- **Repräsentatives Bewerbungsgespräch**
 - Flexibilität bei Bewerbungsgesprächen anbieten (z.B. virtuelle Meetings oder Alternativen an Zeitslots)
 - Bewerbungsgespräch immer mit möglichst diversen Personengruppe durchführen

2. Inklusion am Arbeitsplatz

Organisationen gewährleisten eine respektvolle Arbeitsumgebung und anerkennen die Vielfalt, indem individuelle Talente respektiert, geschätzt, und gefördert werden. Regelmässige Schulungen zu Diversity, Inklusion und Konfliktmanagement für alle Mitarbeitenden, insbesondere für Führungskräfte, fördern ein gemeinsames Verständnis und Bewusstsein.

- **Vielfältige Arbeitsumgebung und inklusive Bedingungen**

- Anerkennung und Wertschätzung der individuellen Unterschiede von Menschen (z.B. zur gegenseitigen Unterstützung)
- eine inklusive Infrastruktur gewährleisten (z. B. durch die Bereitstellung von geschlechtsneutralen Toiletten, Rückzugsraum, Garderobe und Arbeitskleidung für Feldeinsätze)
- flexible Arbeitsbedingungen ermöglichen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden (z. B. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit)
- Diversitätsziele in die Unternehmensstrategie einbeziehen und in die Leistungskriterien von Führungskräften einbetten
- Ressourcen und Anreize für Mitarbeitende schaffen, die aktiv zur Förderung von Diversität beitragen

- **Respekt und Verantwortung**

- respektvolle, diskriminierungsfreie und klare Kommunikations- und Verhaltensrichtlinien etablieren und regelmässig auffrischen (z.B. einen Code of Conduct erstellen, der Respekt und Verantwortung als zentrale Werte propagiert und die Art und Weise des Umgangs, der Zusammenarbeit und die Art der Konfliktlösung definiert, Interventionsmöglichkeiten und Ansprechpersonen/-stellen bei Vorfällen auflisten)
- stereotypischen Aufgaben wie Klischeerollen bewusst vermeiden (z.B. Wasser holen, Flipchart bedienen, Blumen giessen, Kaffeemaschine reinigen)
- als Vorgesetzte eine Vorbildfunktion übernehmen, rasch und zielgerichtet handeln bei ersten Anzeichen oder Hinweisen

- **Sensibilisierung und persönliche Entwicklung**

- Mitarbeitende regelmässig auf Interventionsmöglichkeiten als Betroffene, aber auch Beobachtende hinweisen und sensibilisieren, auch im niederschweligen, diffusen Bereich (z.B. Einführung neue Mitarbeitende und Lernende, Teamsitzungen, Intranet, Plakate)
- e-learning Angebote bekannt machen (z.B. <https://www.equality.ch/e-learning/d/story.html>)
- (jährliche) Schwerpunkte setzen wie «Wert der Vielfalt kennen» (z.B. als Chance für verschiedene Ideen und Perspektiven sowie produktive Teams) oder «Diversität und Inklusion leben» als der Teil der persönlichen Entwicklung
- wertschätzende und genderneutrale Sprache bewusst adressieren (z.B. keine sprachlichen Diffamierungen bestimmter Personentypen, auch auf der Baustelle) und bewusst genderneutrale und klischeefreie Bilder verwenden
- Personen in der beruflichen Entwicklung aufgrund ihrer Disposition, Expertise und Interesse (z.B. Unterstützung von Personen mit Beeinträchtigungen, Migrationshintergrund oder LGBTQ+-Personen wie auch Talente) differenziert fördern