

Chancengleichheit von Frauen und Männern in Schweizer Unternehmen

Fragebogen

Bitte ausgefüllt zurücksenden bis **13. März 2002** an:

Beratungsstelle Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen "und..."
Daniel Huber
Gertrudstrasse 69
8003 Zürich

Firma	Branche
Kontaktperson	Funktion
Telephon	Fax
Adresse	
PLZ/Ort	mail
Internet:	
Datum	Unterschrift

Der Fragebogen bezieht sich auf die Situation in der Schweiz, mit Ausnahme der Fragen, bei denen explizit nach den Verhältnissen im Ausland gefragt wird.

A Situation

1. Personalstruktur

1.1. Wie viele Angestellte werden zurzeit / vor zwei Jahren in Ihrem Unternehmen in der Schweiz beschäftigt?

Stichtag	Frauen		Männer	
	31.12.01	31.12.99	31.12.01	31.12.99
Angestellte gesamt				
Auszubildende				
Angestellte ohne Führungsverantwortung				
Mittleres Kader				
Oberes Kader (Geschäftsleitung)				

1.2. Wie viele Angestellte werden im Ausland beschäftigt?

Stichtag	Frauen		Männer	
	31.12.01	31.12.99	31.12.01	31.12.99
Angestellte gesamt				

In welchen Ländern?

2. Voll- und Teilzeitarbeit

2.1. Wieviele Voll- und Teilzeitstellen werden in Ihrem Unternehmen belegt?

Stichtag	Frauen		Männer	
	31.12.01	31.12.99	31.12.01	31.12.99
Angestellte gesamt				
davon: <50%				
50-89%				
>89%				
Auszubildende				
davon: <50%				
50-89%				
>89%				
Angestellte ohne Führungsverantwortung				
davon: <50%				
50-89%				
>89%				
Mittleres Kader				
davon: <50%				
50-89%				
>89%				
Oberes Kader (Geschäftsleitung)				
davon: <50%				
50-89%				
>89%				

Kommentar:

3. Anstellungsverhältnisse

3.1. Nach welchen Anstellungsverhältnissen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt?

Stichtag 31.12.01	Frauen	Männer
Im Monatslohn		
im Stundenlohn, mit fixer Stundenzahl		
im Stundenlohn, mit unregelmässiger Stundenzahl		
anderes		
Einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt		
einem Einzelvertrag unterstellt		

Kommentar:

4. Weiterbildung

4.1. Wie hoch war im Jahr 2001 das Weiterbildungsbudget insgesamt und für welche Personengruppen wurde es eingesetzt?

Geschäftsjahr 2001	Frauen	Männer
Angestellte gesamt		
Auszubildende		
Angestellte ohne Führungsverantwortung		
Mittleres Kader		
Oberes Kader (Geschäftsleitung)		

Kommentar:

5. Personalbewegungen

5.1. Wieviele Austritte aus der Firma verzeichnete Ihr Unternehmen im Geschäftsjahr 2001?

Geschäftsjahr 2001	Frauen	Männer
Nach 1 Dienstjahr		
Nach 2 Dienstjahren		
Nach 3 Dienstjahren		
Nach 4 Dienstjahren		
Nach über 5 Dienstjahren		

Kommentar:

5.2. Wie oft wurden im Geschäftsjahr 2001 für Austritte, die durch die Mitarbeitenden veranlasst wurden, die folgenden Gründe angegeben? ¹

Geschäftsjahr 2001	Frauen	Männer
Arbeitsinhalt		
Kultur		
Rahmenbedingungen		
Änderung der persönlichen Situation		
Andere, nämlich		
–		
–		
–		

Kommentar:

5.3. Wie oft wurden im Geschäftsjahr 2001 für Austritte, die durch das Unternehmen veranlasst wurden, die folgenden Gründe angegeben?

Geschäftsjahr 2001	Frauen	Männer
Umstrukturierung		
Disziplinarische Gründe		
Mangelnde Arbeitsqualität		
Andere, nämlich		
–		
–		
–		

¹ Falls keine systematischen Austrittsgespräche geführt werden, können Schätzdaten angegeben werden.

Kommentar:

6. Lohn

6.1. Basiert der Lohn bei allen Anstellungsverhältnissen für alle Beschäftigten auf den gleichen Richtlinien?

- Ja → **weiter bei Frage 6.3**
- Nein → **weiter bei Frage 6.2**

6.2. Welche Unterschiede gibt es?

6.3. Basiert das Lohnsystem auf einer systematischen, geschlechtergerechten Arbeitsplatzbewertung?

- Ja → **weiter bei Frage 6.5**
- Nein → **weiter bei Frage 6.4**

6.4. Wie wird die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern sichergestellt?

6.5. Ist das Lohnsystem für alle Beschäftigten einsehbar?

- Ja
- Nein

Kommentar:

6.6. Sind die Löhne aller Mitarbeitenden einsehbar?

- Ja
- Nein

Kommentar:

7. Verankerung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Unternehmenspolitik

7.1. Existiert zum Thema Chancengleichheit von MitarbeiterInnen und Mitarbeitern eine öffentlich verfügbare Erklärung über das Engagement, die Ziele und Kennzahlen Ihres Unternehmens? (Falls ja, bitte Kopie beilegen)

- Ja, im Unternehmensleitbild
- Ja, im Geschäftsbericht integriert
- Ja, im Sozial-/Umwelt-/Nachhaltigkeitsbericht integriert
- Ja, separate Publikation(en), nämlich _____
- Andere, nämlich: _____
- Nur interne Dokumente, nämlich: _____
- Noch nicht, ist aber vorgesehen in folgender Form: _____
- Nein

Kommentar: _____

8. Stelle für Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit

8.1. Wer befasst sich mit den Themen Gleichstellung von Frau und Mann / optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

- Gleichstellungsbeauftragte/r
- Stelle für Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit
- Andere, nämlich _____

Kommentar: _____

8.2. Bitte umschreiben Sie die strukturellen Rahmenbedingungen sowie die Aufgaben und Kompetenzen dieser Stelle/Personen anhand folgender Fragen:

- Budget pro Jahr: _____
- Anzahl Stellenprozente _____
- Position innerhalb der Organisationsstruktur Ihres Unternehmens:

- Erläuterung Aufgabenbereiche/Tätigkeitsfelder/Interaktionen²:

- Kompetenzen³:

- Beraten die Gleichstellungsbeauftragte oder die Stelle für Gleichstellungsfragen regelmäßig die Geschäftsleitung?

- Ja
- Nein

Kommentar:

- 8.3. Falls Angestellte im Ausland beschäftigt werden: In welchen ausländischen Niederlassungen gibt es Gleichstellungsbeauftragte oder Stellen für Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit?

Kommentar:

² Welche Formen der Zusammenarbeit bestehen mit dem Personal? Wie werden Anliegen von Angestellten aufgenommen?

³ Welche Formen der Zusammenarbeit bestehen mit den Linienverantwortlichen? Welche Eingriffsmöglichkeiten stehen zur Verfügung? Mit welchen weiteren internen Stellen wird zusammengearbeitet?

9. Verwaltungsrat

9.1. Wie ist die aktuelle Verteilung von Frauen und Männern im Verwaltungsrat?

Stichtag 31.12.01	Frauen	Männer
Mitglieder des Verwaltungsrates		

Kommentar:

B Massnahmen

10. Massnahmenplan

10.1. Gibt es einen konkreten Massnahmenplan für die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit

- Ja → **weiter bei Frage 10.2**
 Nein → **weiter bei Frage 10.7**

10.2. Werden konkrete Jahresziele definiert?

- Ja → **weiter bei Frage 10.3**
 Nein → **weiter bei Frage 10.7**

10.3. Welche der Ziele 2001 wurden erfüllt?

10.4. Welche der Ziele 2001 wurden nicht erfüllt?

10.5. Welches sind die Ziele für 2002?

10.6. Wer ist verantwortlich für die Kontrolle der Zielerfüllung?

Kommentar:

10.7. Was unternimmt das Unternehmen, um eine ausgewogene Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Stufen zu erhalten?

10.8. Was unternimmt das Unternehmen, um eine ausgewogene Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Kader- und Geschäftsleitungsebene zu erhalten?

10.9. Existiert ein Reglement betreffend sexueller und sexistischer Belästigung und Mobbing?

- Ja → **weiter bei Frage 10.11**
- Nein → **weiter bei Frage 10.10**

10.10. Wie sensibilisieren Sie die Mitarbeitenden und wie gehen Sie vor bei Vorfällen?

10.11. Welche weiteren der untenstehenden Massnahmen werden getroffen / welche Rahmenbedingungen werden angeboten, damit Frauen und Männer in Ihrem Unternehmen die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben?

- Chancengleichheit ist ein Qualifikationskriterium für Führungskräfte.
- Es werden geschlechtsspezifische Kriterien bezüglich Zusammensetzung von Arbeits- und Projektgruppen angewendet.
- Anderes, nämlich _____

10.12. Welche weiteren der untenstehenden Massnahmen werden getroffen/welche Rahmenbedingungen werden angeboten, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre beruflichen und familiären Verantwortungen in ausgeglichener Weise wahrnehmen?

- Thematisierung in der Personalförderung (MitarbeiterInnengespräche)
- Flexible Soll-Jahresarbeitszeit. Modell und Handhabung: _____

- Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung. Welche? _____

- Bezahlter Pflegeurlaub für die Pflege von Kindern/Angehörigen. Nach welcher Regelung?

- Über die gesetzliche Pflicht hinausgehende Schwangerschafts-/Mutterschaftsregelung

Nach welcher Regelung? _____

- Urlaub (bezahlt und unbezahlt / Männer und Frauen)

- Spezifische Weiterbildungsangebote. Themen/Kriterien: _____

- Anerkennung von Qualifikationen aus der Haus- und Familienarbeit / Freiwilligenarbeit.

Nach welcher Regelung? _____

- Weitere attraktive Anstellungsbedingungen: _____

- Anderes, nämlich _____

Kommentar:

10.13. Wer hat in Ihrem Unternehmen diese Massnahmen eingebracht? Was waren die Beweggründe?

10.14. Falls Personen im Ausland beschäftigt werden: Wie werden die Elemente der Gleichstellungspolitik Ihres Unternehmens in den ausländischen Niederlassungen umgesetzt?

C Beilagen

- Unternehmensleitbild
- Personalreglement
- Lohnstrukturhebung
-
-
-
-
-
-
-

Besten Dank für die Zusammenarbeit!