

## Checkliste: In 10 Schritten zur Gleichstellung in der Arbeitswelt

Gleichstellung in der Arbeitswelt kann durch eine breite Palette von Massnahmen gefördert werden. Unternehmen können die folgenden Massnahmen in einem Gesamtpaket umsetzen, z.B. im Rahmen eines langfristigen Veränderungsprozesses hinsichtlich einer inklusiven Kultur, oder aber bei einzelnen Massnahmen ansetzen. Die Liste ist nicht abschliessend – schliesslich geht es bei der beruflichen Inklusion darum, Alternativen zu finden und Neues auszuprobieren.

### 1. Inklusive Unternehmenskultur etablieren

- Commitment der Unternehmensleitung einfordern (Vorbildfunktion)
- Analyse (Audit) der aktuellen Situation im Betrieb durchführen
- Leitlinien zu Diversity und Inklusion erarbeiten
- Verantwortliche Person für Gleichstellungsfragen im Betrieb festlegen
- Ziele definieren, z.B. eine Quote für Mitarbeitende mit Behinderung

### 2. Mitarbeitende für Diversity sensibilisieren

- Informationsveranstaltungen durchführen (z.B. zu Themen wie berufliche Inklusion, barrierefreies Arbeitsumfeld, Diversity)
- Informationen zu unterschiedlichen Formen der Behinderung und entsprechenden Arbeitsplatzanpassungen bereitstellen (z.B. via Intranet)
- Mitarbeitende als «Botschafter» für die Anstellung und Einarbeitung von Menschen mit Behinderung gewinnen

### 3. Führungskräfte und Teams schulen

- Mit Führungstrainings einen kooperativen Führungsstil fördern
- Führungskräfte durch Schulungen dazu befähigen, die Kompetenzen von Mitarbeitenden mit Behinderungen realistisch einzuschätzen
- Teamentwicklungsmaßnahmen durchführen, evtl. mit Einbezug von Betroffenen (Ziele: Mehrwert von Diversity aufzeigen, Berührungsängste abbauen, Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung verändern)

### 4. Barrierefreie Infrastruktur bereitstellen

- Gebäude hindernisfrei gestalten (breite Türen, automatische Türöffner, freistehende Handläufe bei Treppen, Behinderten-WCs und -Parkplätze)
- IT-Infrastruktur für Seh- und Hörbehinderte optimieren (barrierefreie Hard- und Software sowie Intra- und Internetseiten)
- Büroeinrichtung ergonomisch gestalten (z.B. Stehpulte)
- Bei Bedarf Arbeitsplatzanpassungen vornehmen (z.B. Sitzarbeitsplätze im Produktionsbereich oder reizarmes Umfeld für Mitarbeitende mit Autismus)

## 5. Barrieren im Personalmanagement abbauen

- Diskriminierungsfreie Rekrutierungsprozesse einführen, idealerweise durch barrierefreie Bewerbungsverfahren
- Flexible Arbeitszeitmodelle sowie Home-Office anbieten
- Spezifische Profile für einfache manuelle Tätigkeiten schaffen
- Stellen bei Bedarf nicht als Full-Time-Equivalent (FTE) kalkulieren

## 6. Partnerschaften bilden

- Institutionen im Bereich Arbeitsintegration in die Rekrutierung einbinden (z.B. im Bereich Autismus [ESPAS](#), [Avantos](#), [autismuslink](#))
- Vertrauenspersonen einbeziehen (z.B. von Behindertenorganisationen)

## 7. Netzwerke nutzen

- Teilnahme an bestehenden Netzwerken (z.B. [Compasso](#), [die CHARTA](#))
- Zertifizierungsangebote für Arbeitgeber nutzen (z.B. [iPunkt](#))
- Wissensaustausch mit anderen engagierten Unternehmen pflegen

## 8. Unterstützung von Behörden in Anspruch nehmen

- Die kantonale IV-Stelle um Unterstützung bitten ([Übersicht IV-Stellen](#))
- Mit innovativen Projektideen Finanzhilfen beantragen ([Finanzhilfen EBGB](#))

## 9. Arbeitsumfeld gezielt vorbereiten

- Involvierte Mitarbeitende im Vorfeld informieren
- Interne oder externe Job-Coaches einsetzen
- Arbeitsverhältnis schrittweise verlängern (Schnuppern – Arbeitsversuch – befristetes Arbeitsverhältnis – unbefristeter Vertrag)

## 10. Learning by Doing

- Pilotprojekt in einer Abteilung lancieren, dann auf ganzen Betrieb ausweiten
- Massnahmen auf Wirksamkeit überprüfen und bei Bedarf anpassen

Weiterführende Informationen zu Massnahmen im Bereich der Gleichstellung in der Arbeitswelt und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten:

**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB**

Telefon: 058 / 462 82 36

E-Mail: [ebgb@gs-edi.admin.ch](mailto:ebgb@gs-edi.admin.ch)

Website: [www.edi.admin.ch/ebgb](http://www.edi.admin.ch/ebgb)