

Online-Umfrage

VIelfalt in Unternehmen und Organisationen in Sachsen



DeZIM | Institut

Sie können an der Umfrage auch gerne online teilnehmen unter

<https://dezim.limequery.com/383549?lang=de>

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen, bis spätestens Ende Juni 2021, postalisch an:

DeZIM-Institut
Projekt Diskriminierungserfahrungen in Sachsen
Mauerstrasse 76
10117 Berlin

oder per Email an:

diskriminierung-sachsen@dezim-institut.de

Einwilligungserklärung

Ich bin damit einverstanden, dass meine hier gemachten Angaben zum Zweck der Durchführung der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Sachsen“ von dem Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM e.V.) im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung erhoben und verarbeitet werden. Ziel der Studie ist es, Diskriminierungserfahrungen und Einstellungen zur Chancengleichheit in Sachsen zu erfassen.

Diese Einwilligung kann ich jederzeit und ohne Angabe von Gründen schriftlich oder per E-Mail gegenüber dem Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung, Hansastraße 4, 01097 Dresden, poststelle@smj.justiz.sachsen.de) widerrufen. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt.

Informationen zur Datenerhebung und -verarbeitung für die Durchführung der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Sachsen“ gemäß Art. 13 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Das Sächsische Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung verarbeitet personenbezogene Daten zur Durchführung der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Sachsen“ aufgrund ihrer Einwilligung nach Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. a; Art. 9 Abs. 2 Buchst. a DSGVO.

Hierzu wird Ihnen Folgendes mitgeteilt:

1. Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen:

Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung
Hansastraße 4
01097 Dresden
poststelle@smj.justiz.sachsen.de

2. Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten:

Datenschutzbeauftragter Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung
Hansastraße 4
01097 Dresden
dsb@smj.justiz.sachsen.de

3. Informationen zur Datenverarbeitung

- a) Zum Zwecke der Durchführung der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Sachsen“ werden Ihre folgenden personenbezogenen Daten durch das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM e.V.) im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung erhoben und verarbeitet: Erhoben werden sensible personenbezogene Daten (sog. besondere Kategorien gem. Art. 9 Abs. 1 DSGVO), insbesondere Daten zur ethnischen Herkunft, Geschlechtsidentität und körperlicher oder geistig/seelischer Beeinträchtigung. Durch die Kombination der Daten können im Einzelfall Rückschlüsse auf die Identität einzelner Teilnehmende nicht ausgeschlossen werden können. Es werden jedoch keine Merkmale erhoben, die eine direkte Identifikation ermöglichen. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist die Einwilligung betroffener Personen (der Teilnehmenden an der Studie) gem. Art. 6 Abs. 1 Buchstabe a bzw. Art. 9 Abs. 2 Buchstabe a DSGVO.
- b) Der Abschlussbericht und die Veröffentlichung von Studienergebnissen werden ausschließlich anonymisierte Daten ausweisen, also nur Daten, bei denen keine Rückschlüsse auf die Identität von Teilnehmer*innen möglich sind.
- c) Innerhalb des Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung erhalten nur diejenigen Personen Zugang zu den personenbezogenen Daten, die mit deren Verarbeitung zu den oben beschriebenen Verarbeitungszwecken betraut sind.
- d) Die Bereitstellung der personenbezogenen Daten ist weder gesetzlich, noch vertraglich vorgeschrieben oder für einen Vertragsabschluss erforderlich. Sie sind nicht verpflichtet, die personenbezogenen Daten bereitzustellen. Wenn Sie die Daten nicht bereitstellen, werden wir sie nicht für die Studie berücksichtigen.
- e) Im Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung erfolgt keine automatisierte Entscheidungsfindung.
- f) Ihre genannten Daten werden bis zu einem eventuellen Widerruf Ihrer Einwilligungserklärung, andernfalls so lange gespeichert, bis die Studie abgeschlossen ist. Dies ist spätestens im Dezember 2022 der Fall. Nach Abschluss der Studie werden die personenbezogenen Daten gelöscht bzw. anonymisiert. Die anonymisierten Daten werden im Anschluss für Forschungszwecke dem Forschungsdatenzentrum des DeZIM e.V., dem DeZIM.fdz, zur Verfügung gestellt.
- g) Im Rahmen der Studie werden keine Klarnamen oder andere Daten erhoben, die eine unmittelbare Identifikation ermöglichen. Die Teilnehmenden sind aufgefordert bei Freitextangaben darauf zu verzichten Angaben zu machen, die eine direkte Identifikation von Ihnen oder anderen Personen ermöglichen.

4. Rechte der betroffenen Person:

Sie haben gegenüber dem Verantwortlichen bei Vorliegen der jeweiligen gesetzlichen Voraussetzungen folgende Rechte hinsichtlich der Sie betreffenden personenbezogenen Daten:

- Recht auf Auskunft, Art. 15 DSGVO
- Recht auf Berichtigung, Art. 16 DSGVO
- Recht auf Löschung, Art. 17 DSGVO
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, Art. 18 DSGVO
- Recht auf Widerspruch gegen die Erhebung, Verarbeitung und/oder Nutzung, Art. 21 DSGVO
- Recht auf Datenübertragbarkeit, Art. 20 DSGVO

Ihnen steht zudem das Recht zu, sich bei einer Aufsichtsbehörde zu beschweren. Sie haben darüber hinaus das Recht, die Einwilligung jederzeit zu widerrufen, ohne dass die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung berührt wird.

Ausfüllhinweise

Bitte verwenden Sie für das Ausfüllen des Fragebogens möglichst einen blauen, gut lesbaren Stift.

Bitte **kreuzen Sie den Kreis mit der Antwort an**, die am besten passt:

Ja
 Nein
 Vielleicht

Wenn Sie eine Antwort ändern möchten, lassen sie die falsche Antwort, wie sie ist, und füllen Sie bitte den Kreis für die richtige Antwort komplett aus und kreisen sie ihn zusätzlich ein:

Ja
 Nein
 Vielleicht

Bei einigen Fragen möchten wir von Ihnen vertiefende Informationen zu vorangegangenen Fragen wissen. In diesem Fall brauchen Sie die Frage nur zu beantworten, wenn Sie bei einer anderen Frage eine bestimmte Antwort gegeben haben. Dies erkennen Sie an folgender Markierung:

Bitte beantworten Sie die folgende Frage nur, wenn Sie bei der Frage, ob sie gerne Musik hören, „Ja“ angekreuzt haben.

Wie häufig hören Sie Musik?

Jeden Tag
 ...mals pro Woche

Manchmal möchten wir Ihre Antwort gern noch etwas genauer wissen. In diesem Fall finden Sie neben der Antwortoption ein **weißes Feld**. Bitte kreuzen Sie dann die Antwortoption an und tragen die Erläuterung möglichst gut lesbar in das Feld ein:

...keine/n ...musiker_in
 Ich habe eine*n Lieblingsmusiker*in, und zwar

BACH

Wenn Sie zu einer Frage keine Angaben machen können oder wollen, lassen sie die Frage bitte einfach frei.

Wenn Sie Fragen oder Anmerkungen haben, können Sie uns per E-Mail kontaktieren: diskriminierung-sachsen@de-zim-institut.de

Beginn der Umfrage

Vielen Dank, dass Sie an der Studie **Vielfalt in Unternehmen und Organisationen in Sachsen** teilnehmen möchten! Mit Ihrer Teilnahme tragen Sie zum Gelingen der Studie bei, indem Sie Ihre Erfahrungen mit uns teilen. Wir möchten Ihnen daher die Studie kurz vorstellen. Die Studie untersucht wie Diversität und Vielfalt im Arbeitsleben in Sachsen gelebt wird. Wir interessieren uns für Ihre Erfahrungen und Ihre Expertise im Bereich Chancengleichheit und Teilhabe. Ihre Angaben tragen dazu bei Best-Practice-Beispiele zu identifizieren. Darauf aufbauend sollen Handlungsempfehlungen formuliert werden, die dazu beitragen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben abzubauen. Die Studie wird durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM-Institut) im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung.

Die Daten werden ausschließlich in anonymisierter Form veröffentlicht. Es werden keine Rückschlüsse auf Ihre Person, Ihr Unternehmen/Ihre Organisation und Ihre Antworten möglich sein.

- Ich bestätige hiermit, dass ich Verantwortung im Personalbereich trage und an der Umfrage teilnehmen möchte. Außerdem habe ich die Datenschutzerklärung und Einwilligungserklärung zur Kenntnis genommen und stimme der dort dargestellten Verarbeitung meiner Angaben zu.

Zunächst interessieren wir uns für Ihre Meinung zu verschiedenen Aspekten von Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Diskriminierung.

| Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? | stimme voll und ganz zu | stimme eher zu | stimme eher nicht zu | stimme überhaupt nicht zu |
|--|-------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|
| Gleiche Chancen für alle können ausschließlich durch Gesetze ermöglicht werden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Die gesamte Gesellschaft sollte sich für gleiche Rechte für alle einsetzen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personen, die Diskriminierung erleben, tragen die Verantwortung sich dagegen zu wehren. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Maßnahmen gegen Diskriminierung sind unnötig, da bereits alle vor dem Gesetz gleich sind. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ein Ausbau des Diskriminierungsschutzes bringt viele Arbeitgeber*innen in Existenznot. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Durch Quoten werden Personen gefördert, die schlechter qualifiziert sind. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Um Gleichberechtigung zu erreichen, sind noch viele Maßnahmen notwendig. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Es gibt zu wenige Personen, die sich für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung einsetzen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Diskriminierung wird es immer geben, da nie alle Personen die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben werden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Während der Corona-Pandemie gibt es gerade Wichtiges als den Schutz von Personen vor Diskriminierung. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nicht alle Personen sollten und/oder können in einer Gesellschaft die gleichen Rechte haben. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gegen Vorurteile muss bereits im Kindergarten und in der Schule vorgegangen werden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nicht alle Bedürfnisse von Minderheiten müssen ernst genommen werden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Ist Ihre Organisation/Ihr Unternehmen der Charta der Vielfalt beigetreten?

Ja

Nein

Nein, wir möchten aber zeitnah beitreten.

Bitte beantworten Sie diese Frage nur, wenn Ihre Organisation/Ihr Unternehmen der Charta der Vielfalt beigetreten ist oder diese zeitnah unterzeichnen möchte:

Was ist die zentrale Motivation Ihrer Organisation/Ihres Unternehmens Teil der Charta der Vielfalt zu sein?

| |
|--|
| |
|--|

Personen machen unterschiedliche Erfahrungen im Arbeitsleben. Im Folgenden beschreiben wir Ihnen verschiedene Situationen, die Personen im Arbeitsleben erfahren können.

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen basierend auf der Vorstellung, dass sich die Situationen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation ereignen würden.

Bitte stellen Sie sich die folgende Situation vor:

Eine Mitarbeiterin beklagt sich bei Ihnen, dass sie weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen bei gleicher Qualifikation erhält.

Erläutern Sie bitte kurz alle Schritte und Maßnahmen, die Sie direkt in der Situation und/oder anschließend einleiten würden.

Wie würden Sie konkret vorgehen, wenn sich diese Situation ereignen würde?

| |
|--|
| |
|--|

Warum würden Sie die zuvor beschriebenen Schritte und Maßnahmen einleiten?

| |
|--|
| |
|--|

Bitte stellen Sie sich die folgende Situation vor:

Ein Mitarbeiter berichtet Ihnen davon, dass andere Mitarbeiter*innen ihn rassistisch beleidigt haben.

Erläutern Sie bitte kurz alle Schritte und Maßnahmen, die Sie direkt in der Situation und/oder anschließend einleiten würden.

Wie würden Sie konkret vorgehen, wenn sich diese Situation ereignen würde?

| |
|--|
| |
|--|

Warum würden Sie die zuvor beschriebenen Schritte und Maßnahmen einleiten?

| |
|--|
| |
|--|

Bitte stellen Sie sich die folgende Situation vor:

Sie sind anwesend, als eine Mitarbeiterin von ihrer*m direkten Vorgesetzten gebeten wird ihr Kopftuch abzunehmen.

Erläutern Sie bitte kurz alle Schritte und Maßnahmen, die Sie direkt in der Situation und/oder anschließend einleiten würden.

Wie würden Sie konkret vorgehen, wenn sich diese Situation ereignen würde?

| |
|--|
| |
|--|

Warum würden Sie die zuvor beschriebenen Schritte und Maßnahmen einleiten?

| |
|--|
| |
|--|

Bitte stellen Sie sich die folgende Situation vor:

Ein Mitarbeiter, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist, kann bei einer Betriebsfeier nicht teilnehmen, da der Veranstaltungssaal nur über eine Wendeltreppe erreichbar ist.

Erläutern Sie bitte kurz alle Schritte und Maßnahmen, die Sie direkt in der Situation und/oder anschließend einleiten würden.

Wie würden Sie konkret vorgehen, wenn sich diese Situation ereignen würde?

| |
|--|
| |
|--|

Warum würden Sie die zuvor beschriebenen Schritte und Maßnahmen einleiten?

| |
|--|
| |
|--|

Bitte stellen Sie sich die folgende Situation vor:

Ein Mitarbeiter teilt Ihnen mit, dass er sich nicht traut von seinem Lebenspartner zu erzählen, da seine Kolleg*innen immer wieder homofeindliche Bemerkungen machen.

Erläutern Sie bitte kurz alle Schritte und Maßnahmen, die Sie direkt in der Situation und/oder anschließend einleiten würden.

Wie würden Sie konkret vorgehen, wenn sich diese Situation ereignen würde?

| |
|--|
| |
|--|

Warum würden Sie die zuvor beschriebenen Schritte und Maßnahmen einleiten?

| |
|--|
| |
|--|

Bitte stellen Sie sich die folgende Situation vor:

Eine ältere Mitarbeiterin berichtet Ihnen davon, dass sie in Besprechungen immer wieder übergangen wird und ihre Einschätzungen nicht ernstgenommen werden.

Erläutern Sie bitte kurz alle Schritte und Maßnahmen, die Sie direkt in der Situation und/oder anschließend einleiten würden.

Wie würden Sie konkret vorgehen, wenn sich diese Situation ereignen würde?

Warum würden Sie die zuvor beschriebenen Schritte und Maßnahmen einleiten?

Personen erleben entlang verschiedener Eigenschaften oder Merkmale Diskriminierung. Diese findet nicht immer entlang tatsächlicher Merkmale einer Person statt. Auch Annahmen darüber, welche Eigenschaften eine Person hat, können zu Diskriminierung führen.

Wie häufig kommt es Ihrer Meinung nach entlang der folgenden Merkmale zu Benachteiligung im Arbeitsleben?

Es ist dabei egal, ob es sich um tatsächliche oder zugeschriebene Merkmale handelt.

| | gar nicht | selten | manchmal | oft | sehr oft |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| (zugeschriebene*s) Geschlecht(sidentität), wie z.B. Frau, Trans*, Inter* etc. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (zugeschriebenes) Lebensalter | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (zugeschriebene) sexuelle Identität/Orientierung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| rassistische Zuschreibungen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (zugeschriebene*r) Migrationshintergrund/-Biografie oder der/der/die der Eltern | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (zugeschriebene) religiöse Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (zugeschriebene) Beeinträchtigung, Behinderung, chronische Krankheit | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (zugeschriebene*s*r) Bildung, Einkommen, Beruf, Wohngegend oder die/das/der Eltern | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Art, Gestik, Verhalten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (äußere) Erscheinung (z.B. Körper, Kleidung, Aussehen etc.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Art zu sprechen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Gibt es Ihrer Meinung nach noch weitere (zugeschriebene) Merkmale auf deren Basis Menschen im Arbeitsleben diskriminiert werden?

Bitte nennen Sie diese hier und beschreiben zudem, was Sie denken, wie häufig es entlang dieser Merkmale zu Benachteiligungen im Arbeitsleben kommt.

Existieren die folgenden Maßnahmen in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen?

| | Ja, besteht | Nein, besteht noch nicht, soll aber ein- gerichtet werden | Nein, besteht nicht |
|---|-----------------------|---|------------------------|
| ein*e Gleichstellungsbeauftragte*r und/oder Frauenbeauftragte*r | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ein*e Beauftragte*r für die Belange von behinderten Menschen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| weitere Beauftragte, wie z.B. Antirassismus-, Eltern-, oder ein*e Beauftragte*r für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Antidiskriminierungs-Richtlinien | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| eine Beschwerdestelle bei erlebter Diskriminierung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ein einheitliches Verfahren bei sexueller Belästigung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ein spezielles Netzwerk- oder Mentoring-Programm für Betroffene von Diskriminierung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| verpflichtende Antidiskriminierungstrainings für Führungskräfte | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| verpflichtende Antidiskriminierungstrainings für Mitarbeiter*innen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sammeln von Daten zu Gleichstellung und Diversität | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Quoten bei Neuanstellungen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Quotierte Besetzung von wichtigen Gremien (z.B. hinsichtlich Status, Geschlecht(-sidentität), Herkunft etc.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| gezielte Ansprache von unterrepräsentierten Gruppen bei Stellenausschreibungen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Teilzeitmöglichkeit für Führungsposition | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Bestehen in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen noch weitere, zuvor nicht genannte, Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit, Teilhabe und Antidiskriminierung? Wenn ja, nennen Sie diese bitte hier.

Bitte beantworten Sie diese Frage nur, wenn die entsprechenden Maßnahmen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation existieren:

Was schätzen Sie, wie häufig werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiter*innen in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen aufgesucht oder genutzt?

| | sehr häufig | eher häufig | eher selten | sehr selten | bisher noch nie | Ich weiß es nicht. |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Gleichstellungsbeauftragte*r und/oder Frauenbeauftragte*r | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Beauftragte*r für die Belange von behinderten Menschen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Beauftragte, wie z.B. Antirassismus-, Eltern-, oder ein*e Beauftragte*r für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Beschwerdestelle | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Netzwerk- oder Mentoring-Programm für Betroffene von Diskriminierung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Teilzeitmöglichkeit für Führungsposition | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Was benötigt Ihre Organisation/Ihr Unternehmen, um den Antidiskriminierungsschutz weiter ausbauen zu können?

Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft. Mehrfachantworten sind möglich.

- mehr finanzielle Ressourcen
- mehr zeitliche Ressourcen
- mehr Wissen
- ein (verbessertes) Sammeln von Daten zu Gleichstellung und Diversität
- barrierearme Zugänglichkeit von Antidiskriminierungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter*innen (sowohl technisch, baulich als auch zeitlich)
- mehr Rückhalt vonseiten der Mitarbeiter*innen
- mehr Unterstützung durch Führungskräfte
- mehr Mitarbeit vonseiten der von Diskriminierungen betroffenen Mitarbeiter*innen
- Ausweitung der AGG-geschützten Diskriminierungsmerkmale um weitere Merkmale wie z.B. soziale Herkunft oder Körpergewicht
- anderes und zwar

Inwieweit sind Ihre Räumlichkeiten für Personen, die auf Mobilitätshilfen (z.B. Rollstuhl) angewiesen sind oder für Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen, zugänglich?

Zugänglich bedeutet hier bauliche Anpassungen an die Belange und Bedürfnisse behinderter Personen, z.B. ein Aufzug, eine Rampe, breite Zugänge etc.

- vollständig zugänglich
- weitgehend zugänglich
- teils teils
- weitgehend nicht zugänglich
- nicht zugänglich

Inwieweit ist die Ausstattung (Arbeitsplatz, Möbel, technische Ausstattung, Küche, Toiletten etc.) in Ihren Räumlichkeiten für Personen, die auf Mobilitätshilfen angewiesen sind oder für Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen barrierefrei benutzbar?

Barrierefrei bedeutet hier angepasst an die Belange und Bedürfnisse behinderter Personen.

- vollständig barrierefrei benutzbar
- weitgehend barrierefrei benutzbar
- teils teils
- weitgehend nicht barrierefrei benutzbar
- nicht barrierefrei benutzbar

Wie wird die Teilhabe von (zukünftigen) sehbeeinträchtigten Mitarbeiter*innen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation gewährleistet?

- folgende Maßnahmen bestehen:

- Es existieren keine speziellen Maßnahmen.

Wie wird die Teilhabe von (zukünftigen) hörbeeinträchtigten Mitarbeiter*innen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation gewährleistet?

folgende Maßnahmen bestehen:

Es existieren keine speziellen Maßnahmen.

Wie wird die Teilhabe von (zukünftigen) sprachbeeinträchtigten Mitarbeiter*innen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation gewährleistet?

folgende Maßnahmen bestehen:

Es existieren keine speziellen Maßnahmen.

Wie wird die Teilhabe von (zukünftigen) Mitarbeiter*innen, die keine oder nur sehr wenig Deutschkenntnisse haben, in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation gewährleistet?

folgende Maßnahmen bestehen:

Es existieren keine speziellen Maßnahmen.

Sind die Toiletten in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen geschlechtergetrennt oder unisex/all-gender?

Alle Toiletten sind unisex/all-gender.

Es gibt sowohl unisex/all-gender als auch binär geschlechtergetrennte Toiletten.

Alle Toiletten sind binär geschlechtergetrennt.

Wie wichtig sind in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen die folgenden Kriterien bei der Personalauswahl?

| | sehr wichtig | wichtig | eher wichtig | eher unwichtig | unwichtig | sehr unwichtig |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| (Hoch-)Schulabschluss oder Bildungshintergrund, z.B. Abschluss an einer besonders bedeutsamen Hochschule oder Schule | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| äußere Erscheinung (z.B. Kleidung, Frisur oder Körpergewicht) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| interkulturelle Kompetenzen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mehrsprachigkeit | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| soziales oder politisches Engagement | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Rhetorikfähigkeiten/die Art zu sprechen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Praxiserfahrung, z.B. in NGOs, Beratungsstellen oder MSOs etc. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Arbeitserfahrung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wunsch Vollzeit zu arbeiten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wunsch Teilzeit zu arbeiten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| kulturelle Sozialisierung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Staatsangehörigkeit | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Religionszugehörigkeit | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Deutsch als Erstsprache | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vielfaltsbezogene Einstellung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| soziale Herkunft, z.B. Berufe der Eltern | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Anderes und zwar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Welche der folgenden Aussagen trifft auf die Einstellungspraxis und -Prozesse in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen zu, um verschiedene Zielgruppen zu erreichen?

Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft. Mehrfachantworten sind möglich.

- Die Stellenanzeigen werden zusätzlich zu Deutsch in anderen Sprachen veröffentlicht.
- Die Stellenanzeigen werden in Einfacher oder Leichter Sprache veröffentlicht.
- Die Stellenanzeigen enthalten Bewerbungsaufforderungen an Personengruppen, die bisher in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen unterrepräsentiert sind.
- In Stellenanzeigen findet sich unabhängig von der ausgeschriebenen Position der Hinweis auf Teilzeit- oder Jobsharing-Möglichkeiten.
- Die Stellenanzeigen betonen, dass Vielfalt bei Ihnen aktiv gefördert wird.
- Die Stellenanzeigen sind geschlechtsneutral formuliert (z.B. Mitarbeitende, Mitarbeiter*innen).
- Die Stellenanzeigen verweisen auf und erklären das Vorgehen eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens.
- Bei offenen Stellen wird mit NGOs/MSOs/ndos/Community-Verbänden kooperiert (z.B. Verteiler werden genutzt, Diskriminierungssensibilität der Ausschreibung geprüft etc.).
- Bei den Einstellungsverfahren wird ein Quotensystem genutzt.
- Es existieren Kampagnen zur Einstellung bestimmter Gruppen, die z.B. bisher in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen unterrepräsentiert sind.
- andere Praxen und/oder Prozesse und zwar

Wie viele Beschäftigte hatte Ihre Organisation/Ihr Unternehmen zum Stichtag am 31.12.2020?

Bitte geben Sie die Anzahl der Beschäftigten in absoluten Zahlen an. Wenn Sie die genaue Zahl nicht kennen, schätzen Sie sie bitte.

| |
|--|
| |
|--|

Wie hoch war die Anzahl an Mitarbeitenden in den folgenden Beschäftigtengruppen in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen zum Stichtag am 31.12.2020?

Bitte geben Sie die Anzahl der Beschäftigten in absoluten Zahlen an. Wenn Sie die genaue Zahl nicht kennen, schätzen Sie sie bitte. Wenn es keine Beschäftigten in einer Kategorie gibt, tragen Sie bitte 0 ein.

| | Anzahl der Beschäftigten |
|---|---|
| sozialversicherungspflichtig Beschäftigte | <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"></table> |
| Auszubildende | <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"></table> |
| geringfügig Beschäftigte | <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"></table> |
| Praktikant*innen | <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"></table> |
| Beamte*innen | <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"></table> |

Wird Ihr Unternehmen/Ihre Organisation durch Ehrenamtliche unterstützt? Wenn ja, geben Sie hier bitte an durch wie viele Ehrenamtliche Sie zum Stichtag am 31.12.2020 Unterstützung erhalten haben.

Bitte geben Sie die Anzahl in absoluten Zahlen an. Wenn Sie die genaue Zahl nicht kennen, schätzen Sie sie bitte. Wenn es keine Ehrenamtlichen gibt, tragen Sie bitte 0 ein.

Wie viele Beschäftigte in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation hatten einen befristeten Arbeitsvertrag zum Stichtag am 31.12.2020?

Bitte geben Sie die Anzahl in absoluten Zahlen an. Wenn Sie die genaue Zahl nicht kennen, schätzen Sie sie bitte. Wenn es keine Beschäftigten in dieser Kategorie gibt, tragen Sie bitte 0 ein.

Wie hoch war die Anzahl an Mitarbeitenden in den folgenden Beschäftigungsformen in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen zum Stichtag am 31.12.2020?

Bitte geben Sie die Anzahl der Beschäftigten in absoluten Zahlen an. Wenn Sie die genaue Zahl nicht kennen, schätzen Sie sie bitte. Wenn es keine Beschäftigten in einer Kategorie gibt, tragen Sie bitte 0 ein.

| | Anzahl der Beschäftigten |
|----------------------|--------------------------|
| Vollzeitbeschäftigte | <input type="text"/> |
| Teilzeitbeschäftigte | <input type="text"/> |

Wie hoch war die Anzahl an Beschäftigten in den verschiedenen Altersgruppen zum Stichtag am 31.12.2020?

Bitte geben Sie die Anzahl der Beschäftigten in absoluten Zahlen an. Wenn Sie die genaue Zahl nicht kennen, schätzen Sie sie bitte. Wenn es keine Beschäftigten in einer Kategorie gibt, tragen Sie bitte 0 ein.

| | Anzahl der Beschäftigten |
|---|--------------------------|
| Beschäftigte unter 30 Jahren | <input type="text"/> |
| Beschäftigte von 30 bis unter 50 Jahren | <input type="text"/> |
| Beschäftigte über 50 Jahren | <input type="text"/> |

Wie hoch war die Anzahl an Mitarbeitenden in den folgenden Gruppen in Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen zum Stichtag am 31.12.2020? Bitte geben Sie zudem an, wie viele Personen dieser Gruppen eine Position als leitende Angestellte in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation einnehmen.

Bitte geben Sie die Anzahl der Beschäftigten in absoluten Zahlen an. Wenn Sie die genaue Zahl nicht kennen, schätzen Sie sie bitte. Wenn es keine Beschäftigten in einer Kategorie gibt, tragen Sie bitte 0 ein.

| | Anzahl der Beschäftigten | Position als leitende* Angestellte*r (inkl. Vorstandstätigkeit) |
|--|--------------------------|---|
| Frauen | | |
| Personen mit Schwerbehinderung | | |
| Personen mit (zugeschriebenem*r) Migrationshintergrund/Migrationsbiografie | | |
| Personen, die kein oder wenig Deutsch sprechen | | |

Seit wann existiert Ihr Unternehmen/Ihre Organisation?

Bitte geben Sie das Jahr an.

Handelt es sich bei Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen um:

Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft. Mehrfachantworten sind möglich.

- ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen oder eine Einrichtung ohne Niederlassung an anderer Stelle
- die Zentrale oder Hauptverwaltung eines Unternehmens oder einer Einrichtung mit Niederlassungen, Dienststellen oder Filialen anderswo
- eine Niederlassung, Dienststelle oder Filiale eines größeren Unternehmens oder einer größeren Einrichtung, die Personalangelegenheiten selbstständig regelt
- eine Niederlassung, Dienststelle oder Filiale eines größeren Unternehmens oder einer größeren Einrichtung, die Personalangelegenheiten nicht selbstständig regelt
- eine regionale oder fachliche Mittelinstanz eines verzweigten Unternehmens bzw. einer verzweigten Behörde oder Einrichtung, die Personalangelegenheiten selbstständig regelt
- eine regionale oder fachliche Mittelinstanz eines verzweigten Unternehmens bzw. einer verzweigten Behörde oder Einrichtung, die Personalangelegenheiten nicht selbstständig regelt

- eine andere Form und zwar

Vielen Dank, dass Sie an unserer Befragung teilgenommen haben.

Zum Schluss würden wir Sie gerne fragen, ob Sie uns noch etwas mitteilen möchten, das Sie bisher nicht sagen/angeben konnten? Ist Ihnen in Bezug auf das Thema Diskriminierungserfahrungen und Diversität im Arbeitsleben noch etwas besonders wichtig, das Sie uns gerne mitteilen würden?