

meritus:

lesbisch schwul ausgezeichnet

Unternehmen des Jahres 2009

Kriterienkatalog



www.meritus.or.at

■ ■ ■ ■ INHALT:

Teil I: Leitbild & Umsetzung (max. 20%)	3 - 4
Teil II: Umgang mit Diskriminierung (max. 15%)	4
Teil III: Vergünstigungen für Mitarbeitende (max. 15%)	5
Teil IV: Kommunikation (max. 10%)	6
Teil V: Personalentwicklung (max. 10%)	6
Teil VI: LieferantInnen (max. 5%)	7
Teil VII: Zielgruppen-Kommunikation (max. 10%)	7
Teil VIII: Unterstützende Informationen (max. 5%)	8
Teil IX: Firmendaten	8

Teil I: Leitbild & Umsetzung (max. 20 %)

01. Hat Ihre Organisation schriftlich fixierte und für alle MitarbeiterInnen verbindliche Richtlinien, in denen die hetero- und homosexuelle Orientierung ausdrücklich Erwähnung findet?
- a. Ja, wir haben eine unternehmensweite Richtlinie in der die sexuelle Orientierung ausdrücklich erwähnt wird.
 - b. Nein, eine derartige Richtlinie existiert nicht. Sie ist aber in Erarbeitung und wird im nächsten Jahr umgesetzt.
 - c. Ja, wir haben eine unternehmensweite Richtlinie, die sexuelle Orientierung wird allerdings nicht erwähnt.
 - d. Wir haben keine derartige Richtlinie.

■ ■ ■ ■ Anmerkung: Bitte fügen Sie eine Kopie der entsprechenden Passagen Ihrer Richtlinie bei (z.B. Passagen, in denen explizit Referenz auf die sexuelle Orientierung gemacht wird) oder senden Sie uns ein vollständiges Exemplar Ihrer Richtlinie mit Hinweisen, wo die entsprechenden Passagen zu finden sind.

02. Existiert in Ihrer Organisation eine Diversity-Arbeitsgruppe oder ein/e Diversity-Beauftragte/r?
- a. Ja, und dort werden auch schwul-lesbische Themenstellungen bearbeitet.
 - b. Nein, aber eine Diversity-Arbeitsgruppe oder eine/n Diversity-Beauftragte/n, wird im nächsten Jahr eingerichtet.
 - c. Ja, aber dort werden keine schwul-lesbischen Themenstellungen bearbeitet.
 - d. Nein, wir haben keine Diversity-Arbeitsgruppe und auch keine/n Diversity-Beauftragte/n.
03. Wenn sie eine Diversity-Arbeitsgruppe oder eine/n Diversity-Beauftragte/n haben, die auch für schwul-lesbische Themenstellungen zuständig ist, wo ist sie organisatorisch angesiedelt?

Berichtslinie direkt an:

- a. Vorstands-/Geschäftsführungsebene
- b. Mittleres Management
- c. andere Position (z.B. Betriebsrat/rätin) _____

04. Wird ihr Leitbild laufend an die gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst?
- a. Ja, wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung.
 - b. Ja, wir passen uns damit den gesetzlichen Rahmenbedingungen an.

Teil II: Umgang mit Diskriminierung (max. 15%)

05. Haben Sie sicher gestellt, dass lesbische und schwule MitarbeiterInnen in Ihrem Unternehmen die gleichen Karrieremöglichkeiten haben wie heterosexuelle?
- a. Ja
 - b. Nein

■ ■ ■ ■ Falls „Ja“: Bitte fügen Sie entsprechende Belege bei.

06. Gibt es Vertrauenspersonen an die sich lesbische oder schwule MitarbeiterInnen wenden können, wenn sie sich diskriminiert fühlen?
- a. Ja
 - b. Nein
07. Gibt es die Möglichkeit der anonymen Meldung für Diskriminierungen?
- a. Ja
 - b. Nein

Teil III: Vergünstigungen für Mitarbeitende (max. 15%)

08. Gelten die **freiwilligen** Sozialleistungen/Vergünstigungen in Ihrer Organisation auch für gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften?

- a) Ja
- b) Nein

Bitte zutreffendes ankreuzen:

	für Ehepaare	für Lebensgemeinschaften	für im Ausland anerkannte gleichgeschlechtliche (Ehe)Paare	für gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften
Dienstfreistellung bei Tod d. Lebenspartner/in				
Dienstfreistellung bei Krankheit d. Lebenspartner/in				
Dienstfreistellung bei Adoptionen				

■ ■ ■ ■ Weitere Vergünstigungen bitte hier anführen:

09. Wenn bei Firmenveranstaltungen/Feiern die PartnerInnen der MitarbeiterInnen eingeladen werden, gilt dies auch für gleichgeschlechtliche LebenspartnerInnen?

- c) Ja, das ist uns sehr wichtig.
- d) Ja, gleichgeschlechtliche LebenspartnerInnen sind akzeptiert.
- e) Nein.
- f) Wir laden generell keine Begleitpersonen ein.

Teil IV: Kommunikation (max. 10%)

10. Gibt es Methoden, schwule und lesbische MitarbeiterInnen anzusprechen und in die Organisation bewusst einzubinden?
- a. Poster und Broschüren
 - b. E-Mails und Intranet
 - c. Offene / öffentliche Diversity-Veranstaltungen zu schwul-lesbischen Themen
 - d. sonstiges (z.B. Freizeitgruppen)
 - e. Nein

■ ■ ■ ■ Bitte beschreiben Sie folgend kurz Ihre Kommunikationsmethoden und senden Sie uns ggf. Beispiele / Bilder:

Teil V: Personalentwicklung (max. 10%)

11. Existieren Bildungsprogramme zu Diversity-Awareness in denen auch die sexuelle Orientierung erwähnt oder behandelt wird?
- a. Ja, für alle MitarbeiterInnen möglich/vorgesehen
 - b. Ja, aber nur für Führungskräfte möglich/vorgesehen
 - c. Nein

■ ■ ■ ■ Wenn „Ja“, wieviel Prozent der MitarbeiterInnen oder Führungskräfte haben die erwähnten Bildungsprogramme besucht?

12. Gibt es Maßnahmen zum Empowerment von schwulen oder lesbischen MitarbeiterInnen (Mentoringprogramme, Führungskräftetraining oder ähnliches)?
- a. Ja
 - b. Ja, wird im nächsten Jahr umgesetzt
 - c. Nein

Teil VI: LieferantInnen (max. 10%)

13. Suchen Sie Ihre LieferantInnen im Sinne der Corporate Social Responsibility (CSR) danach aus, ob sie Diversity-Grundsätze berücksichtigen?
- a. Ja, ein Kriterium bei der Auswahl unserer LieferantInnen ist eine Verankerung von CSR bzw. Diversity.
 - b. Nein, wir fragen bei unseren LieferantInnen nicht nach CSR- oder Diversity-Policies.

■ ■ ■ ■ Bitte fügen Sie ggf. Ihre schriftlichen Anforderungsunterlagen bei.

Teil VII: Zielgruppen-Kommunikation (max. 15%)

14. Bekennt sich ihre Organisation in der Personalrekrutierung zur Gleichstellung von Lesben und Schwulen?
- a. Ja, in Medien
 - b. Ja, in Zielgruppen-Medien
 - c. Nein

■ ■ ■ ■ Bitte fügen Sie ein Beispiel einer entsprechenden Stellenanzeige bei.

15. Bekennt sich Ihre Organisation in der Marktkommunikation zur Gleichstellung von Lesben und Schwulen?
- a. Ja, in Mainstream-Medien
 - b. Ja, in Zielgruppen-Medien
 - c. Nein

■ ■ ■ ■ Bitte fügen Sie ein Beispiel einer entsprechenden Medienanzeige bei.

16. Hat Ihre Organisation in Österreich eine schwul-lesbische Organisation oder ein schwul-lesbisches Event als Sponsor unterstützt?
- a. Ja
 - b. Nein

■ ■ ■ ■ Bitte beschreiben Sie Ihre Sponsoring-Aktivität in einem Beilagenblatt.

Teil VIII: Unterstützende Informationen (max. 5%)

17. Bitte fügen Sie Informationen oder Dokumente bei, die Ihr Engagement unterstreichen aber noch nicht mit obigen Fragen abgedeckt sind (beispielsweise speziell für Schwule oder Lesben entwickelte Dienstleistungen oder Produkte).

Teil IX: Firmendaten

Firmenname:

Branche:

Ort der Unternehmenszentrale:

Anschrift in Österreich:

Anzahl der MitarbeiterInnen in Österreich:

Website:

Name der Kontaktperson:

Position:

Telefon:

E-Mail:



InitiatorInnen:

agpro - austrian gay professionals
Postfach 955 | 1011 Wien
info@agpro.at | www.agpro.at

Queer Business Women
netzwerk@queer-business-women.at
www.queer-business-women.at

layout und grafik:
pro fund, Eva Götz
mail: office@pro-f und.at