

meritus:

lesbisch schwul ausgezeichnet

Unternehmen des Jahres 2011

Kriterienkatalog für Großunternehmen

(ab 251 MitarbeiterInnen in Österreich)



Unternehmenspreis meritus 2011
Auszeichnung für Unternehmen in der
Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung“

meritus:

lesbisch schwul ausgezeichnet

Unternehmen des Jahres 2011

 **Bitte senden Sie den ausgefüllten Kriterienkatalog
sowie die dazugehörigen Beilagen per Post an:**

agpro - austrian gay professionals

Verein zur Förderung Homo- und Bisexueller Führungskräfte

Postfach 955

1011 Wien

 **Inhalt:**

Teil I: Leitbild & Umsetzung (max. 25 Punkte)	4 - 6
Teil II: Umgang mit Diskriminierung (max. 10 Punkte)	7
Teil III: Vergünstigungen für Mitarbeitende (max. 15 Punkte)	7 - 9
Teil IV: Kommunikation (max. 10 Punkte)	9
Teil V: Personalentwicklung (max. 10 Punkte)	9 - 10
Teil VI: LieferantInnen (max. 10 Punkte)	11
Teil VII: Zielgruppen-Kommunikation (max. 15 Punkte)	11 - 12
Teil VIII: Unterstützende Informationen (max. 5 Punkte)	12
Teil IX: Firmendaten	13

 **Hinweis zur Gewichtung der einzelnen Kriterien**

In Summe kann die Anzahl von 100 Punkten über alle Teilkategorien erreicht werden. Die maximal erzielbare Punkteanzahl innerhalb einer Teilkategorie ist zu Beginn eines jeden Kapitels ersichtlich.

 **Teil I: Leitbild & Umsetzung (max. 25 Punkte)**

01. Hat Ihre Organisation schriftlich fixierte und für alle MitarbeiterInnen verbindliche Richtlinien, die auf sexuelle Orientierung ausdrücklich Bezug nehmen?

Wenn vorhanden, fügen Sie bitte eine Kopie der entsprechenden Passagen Ihrer Richtlinie bei (z.B. Passagen, in denen explizit Referenzen auf sexuelle Orientierungen gemacht werden) oder senden Sie uns ein vollständiges Exemplar Ihrer Richtlinie mit Hinweisen, wo die entsprechenden Passagen zu finden sind.

- 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, sexuelle Orientierungen werden allerdings nicht erwähnt.
- d. Wir haben keine schriftliche Richtlinie, sondern:
Bitte beschreiben Sie die alternative Regelung.
- e. Wir haben keine solche Richtlinie.



02. Inwieweit spiegelt Ihr Leitbild bzw. Ihre Richtlinie gesellschaftliche Veränderungen hinsichtlich des Umgangs mit dem Thema sexuelle Orientierungen wider?

Bitte führen Sie die diesbezüglichen Aktivitäten genauer aus.

- a. Wir orientieren uns an den gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich des Diskriminierungsverbots.
- b. Wir gehen bewusst über die gesetzlichen Mindeststandards u.a. hinsichtlich des Diskriminierungsverbots hinaus.



03. Existiert in Ihrer Organisation eine Diversity-Arbeitsgruppe oder ein/e Diversity-Beauftragte/r?

Bitte erläutern Sie kurz Ihre Antwort.

- a. Ja, dort werden auch schwul-lesbische Themenstellungen bearbeitet.
- b. Nein, aber eine Diversity-Arbeitsgruppe oder ein/e Diversity-Beauftragte/r wird im nächsten Jahr eingerichtet.
- c. Ja, aber dort sind sexuelle Orientierungen kein Thema.
- d. Nein, wir haben keine Diversity-Arbeitsgruppe und auch keine/n Diversity-Beauftragte/n.



- 04. Wenn Sie eine Diversity-Arbeitsgruppe oder eine/n Diversity-Beauftragte/n haben, die auch für den Themenbereich sexuelle Orientierung zuständig ist, wo ist diese organisatorisch angesiedelt?**

Berichtslinie direkt an:

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

- 05. Gibt es ein Budget für Diversity-Agenden?**

- a. Ja
- b. Ja, allerdings nur projektbezogen
Skizzieren Sie bitte diese Projekte kurz.
- c. Nein



 **Teil II: Umgang mit Diskriminierung** (max. 10 Punkte)

06. Gibt es Vertrauenspersonen an die sich lesbische oder schwule MitarbeiterInnen wenden können, wenn sie sich diskriminiert fühlen?

Wenn ja, spezifizieren Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- a. Ja
- b. Nein



07. Gibt es auch intern die Möglichkeit zur anonymen Meldung im Fall einer Diskriminierung?

- a. Ja
- b. Eine solche Möglichkeit ist angedacht und wird im nächsten Jahr umgesetzt.
- c. Nein

 **Teil III: Vergünstigungen für Mitarbeitende** (max. 15 Punkte)

08. Gewährt Ihr Unternehmen über gesetzliche Vorgaben hinausgehende freiwillige Sozialleistungen/Vergünstigungen auch für die Partnerin/den Partner ungeachtet der sexuellen Orientierung?

- a. Ja, wir gewähren freiwillige Sozialleistungen/Vergünstigungen auch für die Partnerin/den Partner einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters.
Bitte kreuzen Sie in der Tabelle an, für wen die angeführten Leistungen/Vergünstigungen gewährt werden.

meritus:

lesbisch schwul ausgezeichnet

Unternehmen des Jahres 2011

	für Ehepaare	für Lebensgemeinschaften	für im Ausland anerkannte gleichgeschlechtliche (Ehe)Paare	für gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften	für eingetragene PartnerInnen-schaften (nach dem EPG)	together apart (PartnerInnen, die in getrennten Haushalten leben)
Freiwillige Betriebspension						
Zusätzliche Krankenversicherung						
Karenz bei Geburt eines Kindes der Partnerin						
Sonderurlaub bei Verpartnerung						
Arbeitszeitgestaltung (insb. an Feiertagen und in der Urlaubszeit)						
Pflegeurlaub bei Erkrankung des Kindes der Partnerin/des Partners						
Dienstfreistellung bei Adoptionen/Annahme eines Pflegekindes						
Anderere Leistungen, z.B. Bonuskarten, Kreditkarten, vergünstigte Flugtickets, Zugtickets, Freizeitangebote						
Weitere Vergünstigungen bitte hier anführen:						

- b. Eine solche Möglichkeit ist angedacht und wird im nächsten Jahr umgesetzt.
- c. Nein

09. Wenn bei Firmenveranstaltungen/-feiern die (Ehe-)PartnerInnen der MitarbeiterInnen eingeladen werden, gilt dies auch für gleichgeschlechtliche LebenspartnerInnen?

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

 **Teil IV: Kommunikation (max. 10 Punkte)**

10. Inwiefern bedenken Sie in Ihrer Unternehmenskommunikation unterschiedliche sexuelle Orientierungen?

Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Kommunikationsmethoden und legen Sie ggf. Beispiele/Bilder bei.

- a. Auf Postern und in Broschüren
- b. In E-Mails und im Intranet
- c. In offenen/öffentlichen Diversity-Veranstaltungen zu schwul-lesbischen Themen
- d. Sonstiges (z.B. Freizeitgruppen):
- e. Nein

 **Teil V: Personalentwicklung (max. 10 Punkte)**

11. Existieren Personalentwicklungsprogramme zu Diversity-Awareness, in denen auch sexuelle Orientierungen erwähnt oder behandelt werden?

Bitte beschreiben Sie diese kurz. Welche und wieviel Prozent der MitarbeiterInnen und Führungskräfte haben diese bereits besucht?

- a. Ja, ist für alle MitarbeiterInnen/Führungskräften möglich/vorgesehen.
- b. Ja, ist aber nur für Führungskräfte möglich/vorgesehen.
- c. Nein



12. Gibt es Maßnahmen zum Empowerment von schwulen oder lesbischen MitarbeiterInnen (Mentoringprogramme, Führungskräftetraining oder ähnliches)?

- a. Ja
Beschreiben Sie bitte kurz die Maßnahme/n.
- b. Ja, ist bereits in Vorbereitung.
Skizzieren Sie bitte kurz, welche dies sein werden.
- c. Ja, wird im nächsten Jahr umgesetzt.
- d. Nein



 **Teil VI: LieferantInnen (max. 10 Punkte)**

13. Suchen Sie Ihre LieferantInnen im Sinne der Corporate Social Responsibility (CSR) danach aus, ob sie Diversity-Grundsätze berücksichtigen?

Bitte fügen Sie ggf. Ihre schriftlichen Anforderungsunterlagen bei bzw. erläutern Sie Ihre Antwort kurz.

- a. Ja, ein Kriterium bei der Auswahl unserer LieferantInnen ist eine Verankerung von CSR bzw. Diversity-Policies.
- b. Nein, wir fragen bei unseren LieferantInnen nicht nach CSR- oder Diversity-Policies.



 **Teil VII: Zielgruppen-Kommunikation (max. 15 Punkte)**

14. Rekrutieren Sie bewusst auch lesbische bzw. schwule MitarbeiterInnen?

Erläutern Sie Ihre Antwort kurz. Wenn ja, bitte fügen Sie ein Beispiel einer entsprechenden Stellenanzeige bei.

- a. Ja, über Stellenanzeigen in konventionellen Medien
- b. Ja, wir gehen ganz bewusst auch in die „Communities“.
- c. Ja, über andere Wege.
- d. Nein





15. Sind Lesben und Schwule für Ihr Unternehmen relevante KundInnengruppen?

Bitte fügen Sie ein Beispiel einer entsprechenden Medianezeige bei bzw. erläutern Sie Ihre Antwort kurz.

- a. Wir sprechen in unserer Marktkommunikation alle, ungeachtet der sexuellen Orientierung, an.
- b. Wir sprechen Lesben und Schwule in unserer Marktkommunikation gezielt an.
- c. Haben wir noch nie angedacht.
- d. Nein



16. Hat Ihre Organisation bereits eine schwul-lesbische Organisation oder ein schwul-lesbisches Event als Sponsor unterstützt?

Bitte beschreiben Sie Ihre durchgeführten bzw. geplanten Sponsoring-Aktivitäten auf einem Beilagenblatt.

- a. Ja
- b. Ist erst in Planung.
- c. Nein



Teil VIII: Unterstützende Informationen (max. 5 Punkte)

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

 **Teil IX: Firmendaten**

Firmenname:

Branche:

Ort der Unternehmenszentrale:

Anschrift in Österreich:

Anzahl der MitarbeiterInnen (männlich/weiblich/Transpersonen) in Österreich:

Website:

Name der Kontaktperson:

Position:

Telefon:

E-Mail:

 **Bitte senden Sie den ausgefüllten Kriterienkatalog
sowie die dazugehörigen Beilagen per Post an:**

agpro - austrian gay professionals

Verein zur Förderung Homo- und Bisexueller Führungskräfte

Postfach 955

1011 Wien

 **Kontaktpersonen:**

Queer Business Women

Dr.ⁱⁿ Mag.^a Roswitha Hofmann

roswitha.hofmann@queer-business-women.at

www.queer-business-women.at

agpro - austrian gay professionals

Mag. Norbert Pauser


norbert@pauser-wondrak.at

www.agpro.at

meritus:

lesbisch schwul ausgezeichnet

Unternehmen des Jahres 2011

 Platz für weitere Erläuterungen: