

# meritus:

lesbisch schwul ausgezeichnet

Unternehmen des Jahres 2011

## Kriterienkatalog für Klein- und Mittelunternehmen (bis 250 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



[www.meritus.or.at](http://www.meritus.or.at)

 **Inhalt:**

Teil I: Leitbild & Umsetzung (max. 25 Punkte) .....	4 - 5
Teil II: Umgang mit Diskriminierung (max. 10 Punkte) .....	6
Teil III: Vergünstigungen für Mitarbeitende (max. 15 Punkte) .....	6 - 8
Teil IV: Kommunikation (max. 10 Punkte) .....	8
Teil V: Personalentwicklung (max. 10 Punkte) .....	8 - 9
Teil VI: LieferantInnen (max. 10 Punkte) .....	10
Teil VII: Zielgruppen-Kommunikation (max. 15 Punkte) .....	10 - 11
Teil VIII: Unterstützende Informationen (max. 5 Punkte) .....	11
Teil IX: Firmendaten .....	12

 **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. Was veranlasste Ihr Unternehmen in der Vergangenheit sich mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen proaktiv zu beschäftigen?**



**02. In welcher Form hat sich Ihr Unternehmen bereits mit dem Thema sexuelle Orientierung im Arbeitszusammenhang beschäftigt?**



**03. Wer ist für diese Themen (z.B. Einhaltung der gesetzlichen Antidiskriminierungsbestimmungen hinsichtlich sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, Behinderung etc., Diskriminierungsprävention, integrative Maßnahmen etc.) in Ihrem Unternehmen verantwortlich?**

*Bitte erläutern Sie Ihre Antwort kurz.*

- a. FirmenchefIn
- b. PersonalchefIn
- c. Diversity-Arbeitsgruppe
- d. Diversity-Beauftragte/r
- e. andere Verantwortliche: \_\_\_\_\_
- f. In unserem Unternehmen gibt es keine spezielle Person, die diese Agenden wahrnimmt.



**04. In welcher Form schlägt sich die Wertschätzung für unterschiedliche sexuelle Orientierungen nieder (Leitbild, Begrüßungsmappe, Direktiven, etc.)? Intern oder auch extern?**

*Bitte legen Sie diesbezügliche Auszüge bei.*

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

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

- a. Ja
- b. Nein

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

*Wenn ja, spezifizieren Sie Ihre Antwort bitte kurz.*

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



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

**07. 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.*

	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						
Andere 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

**08. 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)

**09. Inwiefern bedenken Sie in Ihrer Unternehmenskommunikation unterschiedliche sexuelle Orientierungen?**

*Bitte 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)

**10. Werden in Ihrem Unternehmen auf Personal- und Führungsebene Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt, die auch das Thema sexuelle Orientierungen einschließen?**

*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



- 11. Gibt es in Ihrem Unternehmen Maßnahmen, die schwule oder lesbische MitarbeiterInnen in ihrem Selbstverständnis unterstützen bzw. die ein Selbst-Outing fördern können?**

*Erläutern Sie bitte kurz Ihre Antwort.*

- a. Ja
- d. Nein



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

**12. 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)

**13. 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



**14. Sind Lesben und Schwule für Ihr Unternehmen relevante KundInnengruppen?**

*Bitte fügen Sie ein Beispiel einer entsprechenden Medienanzeige 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 gezielt an.
- c. Haben wir noch nie angedacht.
- d. Nein



**15. Hat Ihre Organisation bereits eine schwul-lesbische Organisation oder ein schwul-lesbisches Event unterstützt?**

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

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

 **Teil VIII: Unterstützende Informationen** (max. 5 Punkte)

- 16. 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:

Unternehmensanschrift:

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.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> 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