



KRITERIENKATALOG

für alle Organisationsgrößen

meritus 2017

Auszeichnung für Unternehmen & Organisationen
in der Diversity-Kerndimension „sexuelle Orientierung“

www.meritus.or.at



Die Auszeichnung **meritus** wird seit 2009 an Organisationen vergeben und ist heute einer der wesentlichen Treiber zur Förderung von LGBTIQ^{*)}-Themen im organisationalen Kontext. Die gemeinsame Initiative der Queer Business Women und der **austrian gay professionals** basiert auf der Überzeugung, dass die Auseinandersetzung mit der Diversity Dimension

„sexuelle Orientierung“ nachhaltiger Impulse bedarf, um aus der Tabuzone in den organisationalen Kontext geführt zu werden.

In Gesprächen mit den Organisationen verdeutlichen wir, dass Diversity Management in der Dimension sexuelle Orientierung nicht nur Wertschätzung der Mitarbeiter_innen bedeutet. Die gesamte Organisation kann davon profitieren, dass sich die Mitarbeiter_innen mit ihrer gesamten Persönlichkeit und Leistungsfähigkeit einbringen können. Durch die unterschiedlichen Perspektiven generiert die Organisation vielfältige und innovative Lösungsmöglichkeiten.

Die Einreichung für die Auszeichnung **meritus** bedeutet für die Organisationen nicht nur eine Bestätigung ihres Engagements, sondern erlaubt ihnen auch, sich als attraktive Arbeitgeber_innen zu positionieren. In Zeiten von Führungskräfte-Mangel und der Suche nach talentierten Mitarbeiter_innen ist dies im Sinne von Employer Branding unabdingbar geworden.

Astrid Weinwurm-Wilhelm
Präsidentin Queer Business Women

Mathias Cimzar
Präsident **austrian gay professionals**

*) LGBTIQ: engl. Sammelbegriff für „Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Intersexual, Queer“, also für „lesbisch, schwul, bi-, trans-, intersexuell, queer“

BEGRIFFSKLÄRUNG

Mit dem Begriff „Organisation“ sind alle Formen von Unternehmen, Betrieben, Vereinen etc. angesprochen.

TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN

Voraussetzung für die Einreichung zum meritus sind Maßnahmen in der Diversity-Kerndimension „sexuelle Orientierung“, die (ungeachtet der Organisationsgröße) nach **innen gerichtet** sind - also auf die einreichende Organisation selbst abzielen.

Richten Sie sich mit Ihren Maßnahmen nur **nach außen** (Markt, Gesellschaft, etc.), ist die Einreichung für den Sonderpreis „LGBTIQ* Business & Innovations“ möglich.

Dieser Kriterienkatalog ist für alle Organisationsgrößen konzipiert. Der meritus wird in drei Kategorien verliehen:

- Kleinstorganisationen (bis 10 Mitarbeiter_innen)
- Kleinorganisationen (11 bis 250 Mitarbeiter_innen)
- Großorganisationen (251 und mehr Mitarbeiter_innen)

Beantworten Sie daher auch **alle Fragen**, die auf Ihre Organisation zutreffen. Die Jury berücksichtigt die Organisationsgröße in der Auswertung der Einreichungen.

PUNKTEGEWICHTUNG

In Summe kann die Anzahl von 130 Punkten über alle Teilkategorien erreicht werden. Die maximal erzielbare Punkteanzahl innerhalb einer Teilkategorie ist zu Beginn eines jeden Kapitels ersichtlich.

SONDERPREIS „LGBTIQ*) BUSINESS & INNOVATIONS“

Wenn Sie Produkte/Dienstleistungen/Innovationen für die LGBTIQ*-Community geschaffen haben, können Sie unabhängig vom meritus auch für den Sonderpreis „LGBTIQ* Business & Innovations“ einreichen. Damit werden kreative Ideen von/für die Community ausgezeichnet. Weiterführende Informationen zur Einreichung in dieser Kategorie finden Sie auf www.meritus.or.at

*) LGBTIQ: engl. Sammelbegriff für „Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Intersexual, Queer“, also für „lesbisch, schwul, bi-, trans-, intersexuell, queer“

LEITBILD & UMSETZUNG

max. 10 Punkte



1. Was veranlasste Ihre Organisation in der Vergangenheit sich mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen proaktiv zu beschäftigen?

2. Hat Ihre Organisation schriftlich fixierte und für alle Mitarbeiter_innen verbindliche Strategien, Leitbilder oder Richtlinien, die auf sexuelle Orientierung ausdrücklich Bezug nehmen?

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

- a. Ja, wir haben eine unternehmensweite Strategie/Richtlinie bzw. ein Leitbild, in der die sexuellen Orientierungen ausdrücklich erwähnt wird.
- b. Nein, eine derartige Strategie/Richtlinie bzw. ein Leitbild existiert nicht. Diese/s ist aber in Erarbeitung und wird im nächsten Jahr umgesetzt.
- c. Ja, wir haben eine unternehmensweite Strategie/Richtlinie bzw. ein Leitbild, sexuelle Orientierungen werden allerdings nicht erwähnt.
- d. Wir haben keine schriftliche Strategie/Richtlinie bzw. kein Leitbild, sondern:
Bitte beschreiben Sie die alternative Regelung.
- e. Wir haben keine solche Richtlinie.

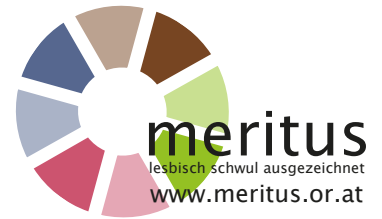
3. Inwieweit spiegelt Ihre Strategie/Richtlinie bzw. das Leitbild gesellschaftliche Veränderungen hinsichtlich des Umgangs mit dem Thema sexuelle Orientierungen wider?

Bitte führen Sie die diesbezüglichen Aktivitäten genauer aus.

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

ORGANISATION

max. 20 Punkte



4. Wer ist für das Thema sexuelle Orientierungen in Ihrer Organisation verantwortlich und welche anderen Funktionen hat diese Person/haben diese Personen?

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort kurz bzw. geben Sie die sonstigen Funktionen der Personen/en in der Organisation an.

- a. Geschäftsführung
- b. Personalführung
- c. Diversity-Arbeitsgruppe Funktionen: _____
- d. Diversity-Beauftragte_r Funktion: _____
- e. andere Verantwortliche: _____
- f. In unserem Unternehmen gibt es keine spezielle Person, die diese Agenden wahrnimmt. Begründung:

5. Wenn Sie ein Gremium, eine Diversity-Arbeitsgruppe/eine_n Diversity-Beauftragte_n haben, die auch für den Themenbereich sexuelle Orientierungen zuständig ist, wo ist/sind diese organisatorisch angesiedelt?

Berichtslinie direkt an:

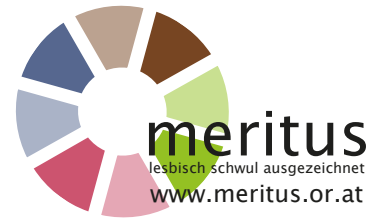
- a. Vorstands-/Geschäftsführungsebene
- b. Mittleres Management
- c. andere Position (z.B. Betriebsrat/rätin): _____

6. Welche Ressourcen werden für Diversity Agenden in Ihrer Organisation zur Verfügung gestellt?

- a. Budgetmittel laufend projektbezogen nein
- b. Zeit laufend projektbezogen nein
- c. Räumlichkeiten laufend projektbezogen nein
- d. Personal laufend projektbezogen nein
- e. Sonstige: _____ laufend projektbezogen nein

UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG

max. 20 Punkte



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

Spezifizieren/Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- a. Ja
- b. In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr
- c. Nein

8. Gibt es intern die Möglichkeit zur anonymen Meldung von Diskriminierungsfällen?

Spezifizieren/Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- a. Ja
- b. In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr
- c. Nein

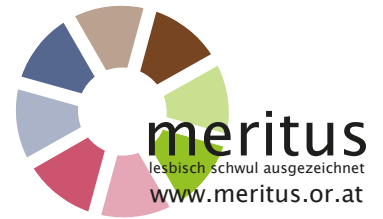
9. Gibt es ein (verschriftliches) Verfahren zur Behandlung von Diskriminierungsfällen?

Spezifizieren/Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- a. Ja
- b. Nein

BETRIEBLICHE NEBEN- & SOZIALLEISTUNGEN

max. 25 Punkte



10. Gewährt Ihre Organisation über die rechtlichen Vorgaben Neben-/Sozialleistungen oder Vergünstigungen auch für die Partnerin oder den Partner (eingetragene Partner_in bzw. Lebensgefährtin/en), ungeachtet der sexuellen Orientierung?

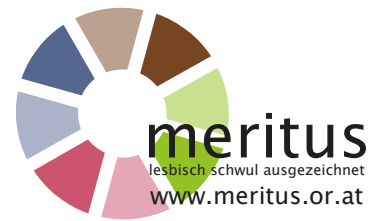
Spezifizieren/Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- a. Ja Bitte kreuzen Sie in der nachstehenden Tabelle die gewährten Leistungen an
- b. In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr
- c. Nein

Empfänger_innen	Ehepaare	Eingetragene Partnerschaften	Im Ausland anerkannte gleichgeschlechtliche (Ehe)paare	Gemischtgeschlechtliche Lebensgemeinschaften	Gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften	Paare in getrennten Haushalten
Leistungen						
Freiwillige Betriebspension						
Zusätzl. Krankenversicherung						
Karenz bei Geburt eines Kindes						
Sonderurlaub bei Verpartnerung						
Arbeitszeitgestaltung (insb. an Feiertagen und in der Urlaubszeit)						
Pflegeurlaub bei Krankheit der Partnerin/des Partners						
Pflegeurlaub bei Krankheit des Kindes der Partnerin/des Partners						
Dienstfreistellung bei Adoption (Stiefkind und Fremdkind)						
Dienstfreistellung bei Annahme eines Pflegekindes						
Nutzung des Firmenfahrzeuges						
Nachzug des/der Partner_in ins Ausland auf Organisationskosten (Expat)						
Sprachkurs für die/den Partner_in (Expat-Vorbereitung)						
Sonstige Vergünstigungen (Bonuskarten, Einkaufsvergünstigungen, Kreditkarten, ermäßigte Flug-/Zugtickets, Jahreskarten f. Öffis, Freizeitangebote)						
Weitere Vergünstigungen bitte hier anführen:						

BETRIEBLICHE NEBEN- & SOZIALLEISTUNGEN

max. 25 Punkte



11. Wenn bei Firmenveranstaltungen/-feiern die (Ehe-)Partner_innen der Mitarbeiter_innen eingeladen werden, gilt dies auch für gleichgeschlechtliche Lebenspartner_innen?

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

KOMMUNIKATION

max. 10 Punkte



12. Inwiefern bedenken Sie in Ihrer internen Organisationskommunikation unterschiedliche sexuelle Orientierungen (Wort und/oder Bild)?

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

- a. Auf Postern und in Broschüren
- b. In Emails und im Intranet
- c. In internen Diversity-Veranstaltungen zu schwul-lesbischen Themen
- d. Sonstiges (z.B. Freizeitgruppen): _____
- e. Nein

13. Inwiefern bedenken Sie in Ihrer externen Organisationskommunikation unterschiedliche sexuelle Orientierungen (Wort und/oder Bild)?

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

- a. Im Geschäftsbericht
- b. Auf Postern und in Broschüren, Stellenanzeigen etc.
- c. In Emails und im Internet
- d. In offenen/öffentlichen Diversity-Veranstaltungen zu schwul-lesbischen Themen
- e. Sonstiges (z.B. Freizeitgruppen): _____
- f. Nein

14. Welche Sensibilisierungsmaßnahmen zu sexuelle Orientierungen und damit verbundener Anti-/Diskriminierung gibt es in Ihrer Organisation?

Bitte beschreiben Sie diese kurz bzw. legen Sie entsprechendes Material bei.

15. Für welche Zielgruppe sind diese Maßnahmen vorgesehen?

- | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|--|
| a. Alle Führungskräfte | <input type="checkbox"/> freiwillig | <input type="checkbox"/> verpflichtend |
| b. Ausgewählte Führungskräfte | <input type="checkbox"/> freiwillig | <input type="checkbox"/> verpflichtend |
| c. Alle Mitarbeiter_innen | <input type="checkbox"/> freiwillig | <input type="checkbox"/> verpflichtend |
| d. Ausgewählte Mitarbeiter_innen | <input type="checkbox"/> freiwillig | <input type="checkbox"/> verpflichtend |

16. Rekrutieren Sie bewusst schwule/lesbische Mitarbeiter_innen?

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

- a. Ja, wir schalten ganz bewusst Stellenanzeigen auch in Community-Medien.
- b. Ja, wir weisen in unseren Stellenanzeigen explizit darauf hin, dass unsere Organisation eine vielfältige Belegschaft anstrebt.
- c. Ja, über andere Wege (z.B. Präsentation auf Karrieremessen etc.)
- d. Nein

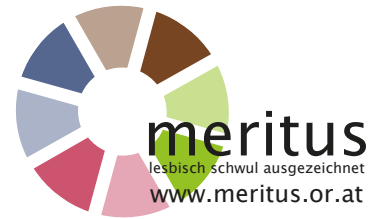
17. Gibt es in Ihrem Unternehmen Maßnahmen, die schwule oder lesbische Mitarbeiter_innen in ihrem Selbstverständnis unterstützen bzw. die ein Selbst-Outing fördern können (z.B. Mitarbeiter_innen-Netzwerk, Mentoringprogramm, Führungskräfte-training o.ä.)?

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort kurz.

- a. Ja
- b. Nein

PERSONALMANAGEMENT

max. 25 Punkte

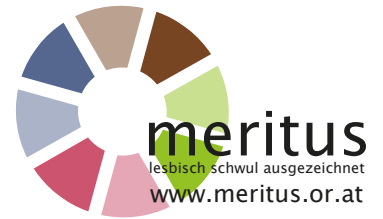


18. Welche Ressourcen werden dafür zur Verfügung gestellt?

- | | | | |
|--------------------|----------------------------------|---|-------------------------------|
| a. Budgetmittel | <input type="checkbox"/> laufend | <input type="checkbox"/> projektbezogen | <input type="checkbox"/> nein |
| b. Zeit | <input type="checkbox"/> laufend | <input type="checkbox"/> projektbezogen | <input type="checkbox"/> nein |
| c. Räumlichkeiten | <input type="checkbox"/> laufend | <input type="checkbox"/> projektbezogen | <input type="checkbox"/> nein |
| d. Personal | <input type="checkbox"/> laufend | <input type="checkbox"/> projektbezogen | <input type="checkbox"/> nein |
| e. Sonstige: _____ | <input type="checkbox"/> laufend | <input type="checkbox"/> projektbezogen | <input type="checkbox"/> nein |

LIEFERANT_INNEN / KOOPERATIONSPARTNER_INNEN

max. 5 Punkte



19. Inwiefern beachten Sie das Thema Diversity auch bei der Auswahl der Lieferant_innen bzw. Kooperationspartner_innen:

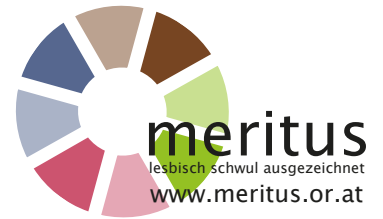
Bitte erläutern Sie Ihre Antwort und fügen Sie evtl. Materialien zur Sicherstellung Ihres Anspruchs bei.

- a. Wir achten auf die Mindesteinhaltung der Menschenrechte (UN Menschenrechtskonvention)
- b. Wir fördern Lieferant_innen/Kooperationspartner_innen, die aktives Diversity Management betreiben
- c. Wir bevorzugen LGBTIQ^{*)}-freundliche Lieferant_innen/Kooperationspartner_innen
- d. nein

*) LGBTIQ: engl. Sammelbegriff für „Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Intersexual, Queer“, also für „lesbisch, schwul, bi-, trans-, intersexuell, queer“

ZIELGRUPPEN

max. 10 Punkte



20. Sind Lesben und Schwule für Ihre Organisation eine relevante Kund_innengruppen?

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 Orientierungen, an.
- b. Wir sprechen Lesben und Schwule in unserer Marktkommunikation gezielt an.
- c. Nein, haben wir noch nicht angedacht.
- d. Nein

21. Hat Ihre Organisation bereits eine schwul/lesbische Organisation oder ein schwul/lesbisches Event bzw. Initiative als Sponsorin unterstützt?

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

- a. Ja
- b. In Planung
- c. Nein

UNTERSTÜTZENDE MATERIALIEN

max. 5 Punkte

22. 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).

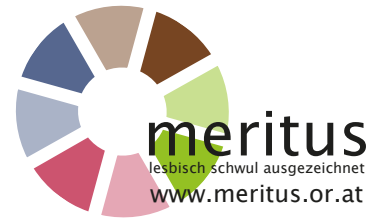
SONDERPREIS „LGBTIQ* BUSINESS & INNOVATION“

Bedenken Sie auch die Möglichkeit für den Sonderpreis einzureichen. Mit diesem Preis werden Organisationen ausgezeichnet, die sich mit ihren Initiativen, Produkten, Dienstleistungen, Innovationen gezielt an die LGBTIQ*-Community richten und/oder für mehr Akzeptanz eingetreten.

Das entsprechende Formular für die Einreichung finden Sie unter www.meritus.or.at/sonderpreis

*) LGBTIQ: engl. Sammelbegriff für „Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Intersexual, Queer“, also für „lesbisch, schwul, bi-, trans-, intersexuell, queer“

DATEN ZUR ORGANISATION



Name der Organisation _____
Branche _____

Ort der Zentrale _____
Anschrift in Österreich _____

Anzahl der Mitarbeiter_innen _____
Webseite _____

Name der Kontaktperson _____
Position _____
Telefon _____
Email _____

EINSENDUNG

Bitte senden Sie den ausgefüllten Kriterienkatalog inkl. aller Beilagen per Post an:

agpro - austrian gay professionals
Verein zur Förderung homo- und bisexueller
Führungskräfte
Bräuhausgasse 34/1
1050 Wien

Ihre Einreichungen und Unterlagen werden vertraulich behandelt.

Bitte beachten Sie, dass wir Ihre Unterlagen nicht retournieren können.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

KONTAKTPERSONEN

Queer Business Women (QBW)
Astrid Weiwurm-Wilhelm
astrid.wilhelm@queer-business-women.at
www.queer-business-women.at

agpro - austrian gay professionals
Robert Schultes
robert.schultes@agpro.at
www.agpro.at