



KRITERIENKATALOG

für alle Organisationsgrößen

Meritus 2019

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

www.meritus.or.at

VORWORT

Mit der Auszeichnung Meritus – **lesbisch schwul ausgezeichnet** werden seit 2009 Organisationen prämiert, die sich im Diversity Management in der Dimension sexuelle Orientierung engagieren. Dazu gehören Unternehmen genauso wie öffentliche Institutionen und NGOs. Mittlerweile ist die Auszeichnung Meritus einer der wesentlichen Treiber zur Förderung von LGBTI-Themen im organisationalen Kontext.

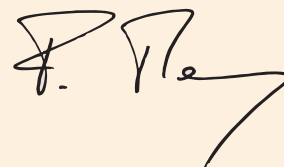
Meritus – lesbisch schwul ausgezeichnet ist eine Initiative von „Pride Biz Austria“ – und dahinter stehen die Queer Business Women (QBW) und die Austrian Gay Professionals (AGPRO).

Mit Diversity Management in der Dimension sexuelle Orientierung zeigen Sie: Vielfalt ist in Ihrer Organisation eine relevante Ressource. Ihre Mitarbeiter_innen haben die Möglichkeit, sich mit ihrer gesamten Persönlichkeit und Identität einzubringen, weil Sie als Organisation den entsprechenden Rahmen anbieten. Darüber hinaus machen Sie Mitarbeiter_innen, Fach- und Führungskräfte auf Ihre Organisation aufmerksam und positionieren sich als attraktive_r Arbeitgeber_in (Employer Branding). Und gleichzeitig nutzen Sie einen Wettbewerbsvorteil, um neue Zielgruppen und Märkte zu erreichen. In wirtschaftlich dynamischen Zeiten kann Diversity Management als Alleinstellungsmerkmal genutzt werden.

Wir freuen uns, dass Sie sich in diesem Bereich engagieren und wünschen Ihnen bei der Einreichung viel Erfolg!

A blue ink signature of Astrid Weinwurm-Wilhelm.

Astrid Weinwurm-Wilhelm
Präsidentin Queer Business Women

A black ink signature of Feri Thierry.

Feri Thierry
Präsident Austrian Gay Professionals

EINLEITUNG

BEGRIFFSKLÄRUNG

Mit dem Begriff „Organisation“ sind alle Formen von Unternehmen, Einrichtungen des öffentlichen Sektors, 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 nach außen (Markt, Gesellschaft, etc.), ist die Einreichung für den Pride Biz Sonderpreis möglich.

Dieser Kriterienkatalog ist für alle Organisationsgrößen konzipiert. Der Meritus wird in den vier Kategorien verliehen:

- Kleinstunternehmen (bis 10 Mitarbeiter_innen)
- Klein-/ Mittelunternehmen (11 bis 250 Mitarbeiter_innen)
- Großunternehmen (251 und mehr Mitarbeiter_innen)
- Einrichtungen des öffentlichen Sektors

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

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

Pride Biz Sonderpreis

Mit dem Pride Biz Sonderpreis werden Produkte oder Dienstleistungen ausgezeichnet, die sich an die LGBTI-Community richten oder aus der LGBTI-Community kommen. Als Bewertungskriterien dienen Innovation und Kreativität – die Organisationsgröße ist dabei nicht relevant. Eine Einreichung für den Pride Biz Sonderpreis schließt eine Teilnahme an der Meritus-Ausschreibung nicht aus.

Weiterführende Informationen zur Einreichung in dieser Kategorie finden Sie auf www.meritus.or.at

***LGBTI:** engl. Sammelbegriff für „Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Intersex“, also für lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, intersex*

LEITBILD & UMSETZUNG

max. 25 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. 25 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 | <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 |

UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG

max. 25 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.
- Ja
 - In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr
 - Nein
8. Gibt es intern die Möglichkeit zur anonymen Meldung von Diskriminierungsfällen?
Spezifizieren/Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.
- Ja
 - In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr
 - Nein
9. Gibt es ein (verschriftliches) Verfahren zur Behandlung von Diskriminierungsfällen?
Spezifizieren/Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.
- Ja
 - Nein

BETRIEBLICHE NEBEN- & FREIWILLIGE 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	Gemischtgeschlechtl. 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:					

KOMMUNIKATION

max. 10 Punkte

11. 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. Wir berücksichtigen explizit auch gleichgeschlechtliche Partner_innen in unserer internen Kommunikation (z.B. bei Einladungen zu Firmenfeiern).
- e. Sonstiges (z.B. Freizeitgruppen): _____
- f. Nein

12. 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

PERSONALMANAGEMENT

max. 25 Punkte

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

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

12. 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 |

13. Rekrutieren Sie bewusst schwule/lesbische Mitarbeiter_innen?

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

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

14. 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.

- Ja
- Nein

PERSONALMANAGEMENT

max. 25 Punkte

15. 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

16. 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 LGBTI-freundliche Lieferant_innen/Kooperationspartner_innen
- d. nein

ZIELGRUPPEN

max. 10 Punkte

17. 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

18. 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

ZUSATZFRAGE FÜR EINRICHTUNGEN DES ÖFFENTLICHEN SEKTORS

max. 20 Punkte

In welcher Form wird die sexuelle Orientierung der Mitglieder/Kund_innen/Studierenden/Klient_innen/Patient_innen/
etc. berücksichtigt?

Bitte beschreiben Sie Ihre Maßnahmen.

UNTERSTÜTZENDE MATERIALIEN

max. 5 Punkte

19. 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).

PRIDE BIZ SONDERPREIS

Bedenken Sie auch die Möglichkeit für den Sonderpreis einzureichen. Mit diesem Preis werden Organisationen ausgezeichnet, die ihre Produkte oder Dienstleistungen an die LGBTI-Community richten oder aus der LGBTI-Community kommen.

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

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
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)
Katharina Cziczatka
katharina.cziczatka@qbw.at
www.qbw.at

AGPRO- Austrian Gay Professionals
Stefan Grampelhuber
stefan.grampelhuber@agpro.at
www.agpro.at