

DIVÖRSITY AWARD 2019

Fragen zur Einreichung zum österreichischen Diversitätspreis

Auf den folgenden Seiten können Sie Ihr Unternehmen / Ihre Organisation für den DIVÖRSITY Award 2019 – den österreichischen Diversitätspreis einreichen.

Der DIVÖRSITY Award wird heuer erstmals vergeben und zeichnet Unternehmen und Organisationen aus, die sich gesamtheitlich mit strategischem Diversity Management beschäftigen. Die Auszeichnung berücksichtigt vordergründig die ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität. Der Preis ist damit ein Zeichen für den wertschätzenden Umgang mit Vielfalt in der Wirtschaft und stärkt Unternehmen und Organisationen, die Vielfalt besonders fördern.

Der nachfolgende Fragenkatalog zur Einreichung für den DIVÖRSITY Award 2019 wurde in Zusammenarbeit mit ausgewiesenen Diversity-Expert*innen erstellt und verlangt eine detaillierte Beschreibung der strategischen Auseinandersetzung mit Diversity Management im Unternehmen. Die Fragen zielen vordergründig auf die Erkennung einer ernsthaften Beschäftigung mit dem Thema Diversität auf allen unternehmensrelevanten Ebenen, abseits von einzelnen Maßnahmen und Projekten ab. Dies umfasst neben allgemeinen Zahlen, Daten und Fakten vor allem die Diversity-Strategie, die Auseinandersetzung mit den sechs Kerndimensionen sowie die Bereiche „Unternehmens- & Führungskultur“, „Personalmanagement“ und „Kommunikation & Reporting“.

Bitte beachten Sie, dass diese Unterlage Ihnen zur Vorbereitung dient. Die Einreichungen selbst kann nur online und im Zeitraum vom 01. April bis zum 19. Mai 2019 durchgeführt werden. Die Einreichung erfolgt über dieses Webformular: <https://divoersity.at/einreichung/>

Alle weiteren Informationen zum DIVÖRSITY Award 2019 finden Sie unter <https://divoersity.at/>

Wir freuen uns auf Ihre Einreichung und drücken Ihnen schon jetzt die Daumen!

Ihr DIVÖRSITY-Team

Angaben zum Unternehmen

Firmenname: _____

Gesellschaftsform: _____

Branche: _____

Adresse: _____

Webpage: _____

Anzahl der Mitarbeiter*innen (in Köpfen): _____

Seit wie vielen in Jahren (Angabe in Monaten) beschäftigt sich Ihr Unternehmen strategisch mit Diversity-Management? _____

Ansprechpartner*in für Rückfragen

Vor- und Zuname: _____

Position: _____

E-Mail-Adresse: _____

Telefonnummer: _____

Angaben zu den Mitarbeiter*innen

Anzahl der MA im Unternehmen (nur eigenes Personal, keine überlassene Beschäftigte):

	Gesamt	Frauen	Männer	Divers
Vollzeit				
Teilzeit				

Anzahl der Führungskräfte der Ebenen 1 – 3:

	Gesamt	Frauen	Männer	Divers
Vollzeit				
Teilzeit				

Altersstruktur der MA im Unternehmen:

	Gesamt	Frauen	Männer	Divers
< 20				
21 – 30				
31 – 40				
41 – 50				
51 – 60				
> 60				

Anzahl der Mitarbeiter*innen mit einem Grad an Behinderung über 50 % (begünstigt Behinderte):

_____ davon in Leitungsverantwortung

Angaben zur Diversity-Strategie

1. Besteht in Ihrem Unternehmen eine ausformulierte Diversity-Strategie? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie kurz Ihre generelle Diversity-Strategie.
- Wenn ja, ist diese allen Führungskräften zugänglich? → ja / nein
- Wenn ja, ist diese allen Beschäftigten zugänglich? → ja / nein
- Wenn ja, ist diese auch externen Stakeholdern zugänglich? → ja / nein
→ Wenn ja, bitte um einen Nachweis.

2. Welche Themenbereiche / Diversity-Dimensionen umfasst Ihr Diversity-Management?

- Alter / Generationen
- Behinderung / physische, psychische, kognitive Fähigkeiten
- Ethnische Zugehörigkeit / Soziokultureller Hintergrund
- Geschlecht und Geschlechtsidentität
- Religion und Weltanschauung
- Sexuelle Orientierungen
- Andere:

Für alle Themenbereiche / Diversity-Dimensionen die Sie hier ankreuzen werden nachfolgend jeweils drei Fragen je Themenbereich einzeln abgefragt. Die Fragen sind für jeden Bereich gleich und lauten wie folgt:

1. Beschreiben Sie Ihre Ziele in diesem Themenfeld.
2. Beschreiben Sie Ihre Aktivitäten zur Erreichung der Ziele in diesem Thema.
3. Beschreiben Sie die konkreten Messgrößen (KPIs) und Messmethoden zur Feststellung der Zielerreichung in diesem Thema.

Angaben zur Diversity-Struktur

Gibt es in Ihrem Unternehmen explizit benannte Personen die für Diversity-Management verantwortlich sind (Diversity-Manager*in, Diversity Beauftragte/r etc.)? → ja / nein

- Wenn ja, wie viele Personen: ____
- Wenn ja, wie viele Stunden wenden diese Personen in der Woche für Diversity-Management Agenden auf: ____
- Welchem Bereich ist diese Person sind diese Personen zugeordnet: ____

Besteht in Ihrem Unternehmen eine eigene Projektgruppe bzw. ein eigener Arbeitskreis der sich mit Diversity Management beschäftigt? → ja / nein

- Wenn ja, welche wesentlichen Funktionen bzw. Beschäftigtengruppen sind in dieser Gruppe vertreten?

Bestehen in Ihrem Unternehmen sogenannte ERGs / BRGs (Employee Resource Groups / Business Ressource Groups)? → ja / nein

- Wenn ja, für welche Themenbereiche, mit welchen Zielsetzungen und mit welchen finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen sind diese ausgestattet?

Besteht in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit erlebte Diskriminierung zu melden bzw. gibt es einen professionellen Prozess mit diesen Meldungen zu verfahren? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie diesen.
-

Unternehmens- & Führungskultur

Sind Diversity-Inhalte im Leitbild des Unternehmens erfasst? → ja / nein

- Wenn ja, bitte um einen Auszug aus dem Leitbild (Alternativ können Sie auch ein Dokument hochladen)

Beinhalten Ihre Führungsgrundsätze / Beinhaltet Ihr Führungsleitbild diversitätsrelevante Aspekte bzw. Hinweise auf den erwünschten Umgang mit Diversität? → ja / nein

- Wenn ja, bitte um einen Auszug bzw. eine Beschreibung (Alternativ können Sie auch ein Dokument hochladen)

Besteht ein schriftlicher CoC (Code of Conduct) bzw. ein Verhaltenscodex, der diversitätsrelevante Aspekte bzw. Hinweise auf den erwünschten Umgang mit Diversität beinhaltet? → ja / nein

- Wenn ja, bitte um einen Auszug bzw. eine Beschreibung (Alternativ können Sie auch ein Dokument hochladen)

Bestehen schriftliche Grundsätze die auch externe Stakeholder (Kund*innen, Lieferant*innen etc.) und Partner*innen umfassen, und deren Umgang mit Diversität zum Inhalt haben? → ja / nein

- Wenn ja, bitte um einen Auszug bzw. eine Beschreibung (Alternativ können Sie auch ein Dokument hochladen)

Besteht ein Commitment der Unternehmensleitung hinsichtlich Diversity Management? → ja / nein

- Wenn ja, woran ist dies erkennbar und wie wird es den Beschäftigten und externen Stakeholdern kommuniziert?

Werden mit Führungskräften spezifische "Diversity-Ziele" vereinbart? → ja / nein

- Wenn ja, wie stellen Sie deren Umsetzung / Erreichung (Evaluierung, Gespräche, Bonifikationen etc.) sicher?

Gibt es Weiterbildungsangebote für Führungskräfte speziell zu Diversity-Themen (z.B. Diversity Awareness Trainings, Genderworkshops, Unconscious Bias Schulungen etc.)? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie detailliert um welche Schulungen es sich handelt, für welche Führungsebenen diese angeboten werden und ob diese verpflichtend oder freiwillig sind. Darüber hinaus beschreiben Sie bitte den Umfang sowie Inhalt, Aufbau und Ziele der genannten Schulungen.

Wie viel Prozent der Führungskräfte der Ebenen 1-3 wurden bislang zu diversitätsrelevanten Themen geschult?

- Wieviel Prozent der Führungskräfte der Ebene 1?
- Wieviel Prozent der Führungskräfte der Ebene 2?
- Wieviel Prozent der Führungskräfte der Ebene 3?

Gibt es konkrete Maßnahmen zur Steigerung von Diversität im Management (z.B. Steigerung des Frauenanteils etc.)? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie die Maßnahmen zur Steigerung der Diversität im Management und welche Erfolge Sie bislang damit erzielen konnten.

Sofern Sie im Feld Organisations- & Führungskultur weitere relevante Mechanismen, Prozesse und/oder Strategien verfolgen, die bisher nicht abgefragt wurden, können Sie diese hier anführen bzw. alternativ ein Dokument hochladen.

Personalmanagement

Gibt es explizite Mechanismen, Prozesse und/oder Strategien, um Diskriminierung in der Personalsuche und Personalauswahl (z.B. anonyme Bewerbungsmöglichkeiten, barrierefreie Stellenausschreibungen, kommissionelle Entscheidungen, transparente Auswahlkriterien, 4-Augen Prinzip etc.) zu verringern bzw. zu verhindern? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie diese.

Werden Jobinserate genderneutral bzw. gendergerecht formuliert und wird aktiv auf Diversität hingewiesen? → ja / nein

- Wenn ja, bitte um einen Auszug aus einem vergangenen / derzeitigen Jobinserat (Alternativ können Sie auch ein Dokument hochladen)

Adressieren Sie spezifische Gruppen (Personen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung etc.) explizit als potenzielle Mitarbeiter*innen? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie die dahingehenden Aktivitäten und erzielten Erfolge.

Erhalten Beschäftigte im Recruiting spezifische Schulungen oder Weiterbildungen zu den Themen Antidiskriminierung, Unconscious Bias etc.? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie um welche Schulungen es sich handelt und ob diese verpflichtend oder freiwillig sind. Darüber hinaus beschreiben Sie bitte den Umfang sowie Inhalt, Aufbau und Ziele der genannten Schulungen.

Gibt es spezifische Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter*innen zu Diversity-Themen (z.B. Diversity Awareness Trainings, Genderworkshops, Unconscious Bias Schulungen, etc.)? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie um welche Schulungen es sich handelt und ob diese verpflichtend oder freiwillig sind. Darüber hinaus beschreiben Sie bitte den Umfang sowie Inhalt, Aufbau und Ziele der genannten Schulungen.

Gibt es spezielle Programme (z.B. Empowerment- bzw. Mentoring-Programme) für bestimmte Mitarbeiter*innen-Gruppen? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie diese.

Gibt es explizite Mechanismen, Prozesse und/oder Strategien, zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien und fairen Beförderungsprozesses? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie diese.

Wie stellen Sie ein faires Entlohnungs- und Bonifikationssystem auf Basis des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ sicher? → Beschreiben Sie dieses in kurzen Worten.

Werden spezifische personalrelevante Diversity-Kennzahlen erhoben? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie den Umfang, die Art und Regelmäßigkeit der Erhebung sowie den Umgang mit den Ergebnissen.

Sofern Sie im Feld Personalmanagement weitere relevante Mechanismen, Prozesse und/oder Strategien verfolgen, die bisher nicht abgefragt wurden, können Sie diese hier anführen bzw. alternativ ein Dokument hochladen.

Wie informieren Sie Ihre Beschäftigten über Ihre Diversity-Management Strategien und Aktivitäten?
→ Bitte beschreiben Sie in welchen Medien, für welche Zielgruppen, in welcher Regelmäßigkeit und inhaltlichen Tiefe Sie dies tun.

Ist Diversity-Management als Thema regelmäßig auf der Agenda bei Treffen von Führungskräften (z.B. auf Strategie-Klausuren, in Managementmeetings etc.)? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie bei welchen Anlässen, wie oft und in welcher inhaltlichen Tiefe dies passiert.

Ist Diversity-Management regelmäßig auf der Agenda der Unternehmensleitung? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie bei welchen Anlässen, wie oft und in welcher inhaltlichen Tiefe dies passiert.

Welche sichtbaren Zeichen / Bekenntnisse zu Diversität (z.B. Diversity-Bericht, Diversity-Website, Teilnahme DIVÖRSITY, Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, etc.) gibt es? → Beschreiben Sie diese.

Engagiert sich Ihr Unternehmen in spezifischen Netzwerken, Vereinen, Foren, Arbeitskreisen oder bei Veranstaltungen und Projekten zum Thema Diversity? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie Ihr dahingehendes Engagement.

Wie kommunizieren Sie Ihre Diversity-Management Strategien und Aktivitäten mit externen Stakeholdern (Kund*innen, Partner*innen, Lieferant*innen etc.)? → Bitte beschreiben Sie in welchen Medien, für welche Zielgruppen, in welcher Regelmäßigkeit und inhaltlichen Tiefe Sie dies tun.

Inwieweit wird in der internen bzw. externen Unternehmenskommunikation auf gender- und diversitätssensible Sprache und Bildsprache geachtet? → Beschreiben Sie Ihr dahingehendes Engagement und/oder fügen Sie entsprechende Beispiele ein bzw. laden Sie ein Dokument hoch.

Gibt es interne und/oder externe Berichte bzw. Reportings zum Thema Diversity? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie in welchem Umfang, für welche Zielgruppen und für welchen Zweck diese Berichte erstellt werden.

Sofern Sie im Feld Kommunikation & Reporting weitere relevante Mechanismen, Prozesse und/oder Strategien verfolgen, die bisher nicht abgefragt wurden, können Sie diese hier anführen bzw. alternativ ein Dokument hochladen.

Best Practice

Hier haben Sie die Möglichkeit drei Ihrer Aktivitäten bzw. Maßnahmen (z.B. Best Practices, Erfolgsbeispiele, Leuchtturmprojekte etc.) im Detail zu beschreiben. → Bitte führen Sie neben einer allgemeinen Beschreibung auch relevante Daten hinsichtlich Erfolgsfaktoren, Zielgruppen, Impact und Nachhaltigkeit an. Alternativ können Sie auch Dokumente hochladen.

- Projekt 1:
- Projekt 2:
- Projekt 3:

Worst Practice

Welche Fehler hat Ihr Unternehmen in Bezug auf Diversity Management gemacht und welche Erfahrungen und Lektionen konnten Sie dadurch erwerben? → Bitte beschreiben Sie mindestens ein Learning.

Einreichung Sonderpreis "Diversity & Innovation"

Im Rahmen des DIVÖRSITY Awards 2019 wird heuer auch der Sonderpreis "Diversity & Innovation" vergeben. Hier haben Sie die Möglichkeit Ihr Engagement im Bereich "Diversity & Innovation" zu beschreiben und für diesen Preis einzureichen.

Wollen Sie auch für den Sonderpreis "Diversity & Innovation" einreichen? → ja / nein

- Wenn ja, beschreiben Sie bitte wie Sie mit dem Thema "Diversity & Innovation" umgehen. Im Besonderen interessiert uns Ihr Zugang zum Thema Innovationen, wie diese im Unternehmen entstehen und gesteuert werden, ob und wie Sie gemischte Teams in Innovationsprozessen einsetzen, ob im Rahmen Ihres Diversity Managements der Bereich Innovation berücksichtigt wird und welche Erfolge Sie damit schon erzielen konnten.

Herzlichen Glückwunsch!

Sie sind am Ende des Fragebogens angelangt. :-)