

## Kriterienkatalog Großunternehmen

Firma:

Kontaktdaten (Name, Funktion, E-Mail-Adresse):

### 1. Maßnahmen, Projekte, Aktivitäten

**1.1. Welche Maßnahmen/Projekte/Aktivitäten setzen Sie im Bereich Vielfalt um und wer ist die Zielgruppe?**

Bitte um kurze Beschreibung der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Aktivitäten und für wen diese gedacht sind. Beispiele: Recruiting-Maßnahmen, Schulungen, interne Netzwerke, Kommunikationsmaßnahmen, Thementage/Themenwoche, genderneutrale Toiletten, interne/externe Veranstaltungen, Kooperationen oder Ähnliches. Immer auch die Zielgruppe dazuschreiben.

**1.2. Welche Fortschritte konnten in den letzten 2 Jahren im Bereich Vielfalt erzielt werden?**

Fortschritte der letzten zwei Jahre in den Maßnahmen/Projekten/Aktivitäten aufzählen und die Veränderungen beschreiben.

**1.3. Gibt es besondere Maßnahmen/Projekte/Aktivitäten, die im Unternehmen zum Thema Vielfalt umgesetzt werden?**

Maßnahmen/Projekte/Aktivitäten, die im Unternehmen einzigartig sind und bis dato von keinen/wenigen weiteren Unternehmen umgesetzt werden.

**1.4. Führen Sie eine Evaluierung/ein Monitoring Ihrer Maßnahmen/Projekte/Aktivitäten durch? Wenn ja, wie sieht dies aus?**

Messen und werten Sie Ihre Maßnahmen/Projekte/Aktivitäten aus?

**1.5. Erfassen Sie die Wirkungen Ihrer Maßnahmen/Projekte/Aktivitäten? Wenn ja, wie?**

Haben Sie Wirkungsmodelle oder erheben Sie die Wirkung Ihrer Maßnahmen/Aktivitäten in einer anderen Form?

**1.6. Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Maßnahmen/Projekte/Aktivitäten erhalten bleiben?**

Welche Schritte setzen Sie, damit Sie Maßnahmen/Projekte/Aktivitäten erhalten bleiben können?

## 2. Mitarbeitende

- 2.1. In welcher Form wird auf Vielfalt von Mitarbeitenden eingegangen?**  
Was tun Sie für Mitarbeitende im Bereich Vielfalt? Als Beispiel: interne Netzwerke, Vertrauenspersonen, interne Kommunikation, Recruiting etc.
- 2.2. Gibt es eigene Abteilungen, Gremien, bzw. Mitarbeitende, die sich mit Vielfaltsthemen bzw. konkreten Diversitätsdimensionen befassen?**  
Beispiel: Diversitäts-Management, Audit Beruf und Familie, interne Netzwerke z.B. Frauennetzwerke.
- 2.3. Wer ist/welche Organisationsbereiche sind in die Planung, Gestaltung und Umsetzung von „Vielfaltsthemen“ eingebunden?**  
Beispiel: Marketing - Außenkommunikation, HR - Recruiting, Schulungen, interne Kommunikation, Vorstand-Zielvereinbarungen, Themenverantwortung, Diversitäts-Management.
- 2.4. Gibt es Vertrauenspersonen oder interne Netzwerke für marginalisierte Gruppen/Minderheiten? Wenn ja, welche?**  
Beispiel: Behindertenvertrauensperson und Frauennetzwerke.
- 2.5. Inwiefern wird bei den Stellenausschreibungen und beim Recruiting ein Augenmerk auf das Thema Vielfalt gesetzt?**  
Wird auf Bewerber:innen aus Minderheiten eingegangen? Beispiel: Barrierefreie Karriereplattform, barrierefreier Bewerbungsprozess. Geschulte Recruiter:innen.
- 2.6. Ist es möglich, Mitarbeitende aller sechs Geschlechtseinträge (männlich, weiblich, divers, inter, keine Angabe, offen) zu erfassen?**  
Die genannten sechs Geschlechtseinträge sind in Österreich gesetzlich anerkannt. Kann man Personen aller sechs Geschlechtseinträge in ihrem System korrekt erfassen?
- 2.7. Gibt es Schulungen zum Thema Vielfalt bzw. einzelnen Diversitätsdimensionen? Wenn ja, welche, und für wen sind sie gedacht?**  
Bieten Sie Schulungen für Mitarbeitende im Bereich Vielfalt an? Für wen sind die Schulungen gedacht?

**2.8. Wenn es Schulungen gibt, sind diese verpflichtend, wenn ja, für wen?**

Für wen sind die Schulungen im Bereich Vielfalt verpflichtend? Zum Beispiel Anti-Rassismus Schulungen.

### 3. Strategie und Top Management

**3.1. Wo ist Vielfalt strategisch verankert?**

In welcher Form kann man Vielfalt strategisch auffinden? (Strategie, Top Management, Ziele, Berichte z.B. Nachhaltigkeitsbericht oder Ähnliches).

**3.2. Erfüllen Sie die gesetzlichen Mindeststandards im Bereich Vielfalt? Wenn nicht, geben Sie die erreichte Quote an.**

Quote von Frauen im Aufsichtsrat, Einstellungsquote von Menschen mit Behinderungen, Behinderungsvertrauensperson(en), Bei Menschen mit begünstigter Behinderung die Prozentuelle Erfüllung angeben, sechs Geschlechtseinträge.

**3.3. Inwieweit ist das Thema Vielfalt in den Zielvereinbarungen des Managements berücksichtigt?**  
Ziele für Top Management im Bereich Vielfalt/Diversität.

**3.4. Inwieweit spiegelt die Zusammensetzung des Top Managements Vielfalt wider?**

Welche Vielfaltsmerkmale weist das Top Management vor? Beispiel: Diversität in Herkunft, Alter, Geschlecht etc.

**3.5. Gibt es für Vielfaltsthemen Prozesse? Wenn ja, wie sehen diese aus?**

Zum Beispiel nicht-diskriminierender Bewerbungsprozess, Einbindung von Zielgruppen in Produktgestaltung.

**3.6. Wie wird mit Diskriminierungsfällen umgegangen? Gibt es hier Richtlinien, einen verschriftlichten Prozess? Ist Anonymität gegeben? Welche Konsequenzen gibt es?**

Beispiel: Es gibt eine Anlaufstelle, an die man sich wenden kann. Danach gibt es einen verschriftlichten Prozess, der umgesetzt wird.

## 4. Kommunikation und Veranstaltungen

### 4.1. Wie wird das Thema Vielfalt in der Außenkommunikation mitgenommen?

Beispiel: Bildsprache, Themensetzung, Alternativtexte. Mit Beispielen und Screenshots dokumentieren.

### 4.2. Wie wird das Thema Vielfalt in der internen Kommunikation mitgenommen?

Beispiel: Aufmerksam machen auf Vertrauenspersonen, interne Netzwerke, Schulungen. Mit Beispielen und Screenshots dokumentieren.

### 4.3. Ist Ihre Website barrierefrei und welchen Richtlinien entspricht diese? (Ja, zum Teil, Nein)

Beispiel: WCAG-Richtlinien 2.1.

### 4.4. Sind große Mitarbeitenden-Veranstaltungen barrierefrei zugänglich?

Beispiel: Weihnachtsfeiern/Jahresausklang, Sommerfeste, Sportfeste, Familientage.

### 4.5. Wie wird sichergestellt, dass sich bei Veranstaltungen alle Mitarbeitenden und Kund:innen eingeladen fühlen?

Beispiel: Barrierefreiheit von Räumlichkeiten, auch gleichgeschlechtliche Paare sind mitgemeint, non-binäre Person werden korrekt adressiert, Menü umfasst Allergene, Menü ist vielfältig (vegan/ verschiedene Fleischsorten - z.B. nicht nur Schweinefleisch).

### 4.6. Wurde Ihr Unternehmen bereits mit einem Preis rund um Vielfalt/bzw. eine Diversitätsdimension ausgezeichnet? Wenn ja, welche/n und wann?

Beispiel: Meritus, Amazone Award

## 5. Kund:innen und Externe

### 5.1. In welcher Form wird auf Vielfalt von Kund:innen eingegangen? Was tun Sie für Kund:innen im Bereich Vielfalt?

Beispiel: barrierefreie/inklusive Produkte, Außenkommunikation, Bildsprache, Ansprechpersonen.

### 5.2. Gibt es bereits Vorgaben zur Auswahl von Lieferant:innen nach Kriterien rund um Vielfalt?

Beispiel: Menschenrechte werden gewahrt, Lieferant:innen aus der LGBT\* Community.

**5.3. Ist es möglich, Kund:innen aller sechs Geschlechtseinträge (männlich, weiblich, divers, inter, keine Angabe, offen) zu erfassen?**

Die genannten sechs Geschlechtseinträge sind in Österreich gesetzlich anerkannt. Kann man Personen aller sechs Geschlechtseinträge in ihrem System korrekt erfassen?

**5.4. Ist es über Systeme möglich, auch non binäre Personen korrekt zu adressieren?**

Ist es möglich, sich als non binäre Person korrekt zu registrieren (also sind mehr Optionen als männlich und weiblich zum Beispiel bei der Anrede).

**5.5. Werden externe Veranstaltungen/Projekte finanziert bzw. anderweitig unterstützt?**

Beispiel: Pride, Freiwilligenarbeit im Rahmen der Dienstzeit.

**5.6. Sind Sie extern vernetzt bzw. kooperieren Sie mit Organisationen/Beratungsunternehmen rund um das Thema Vielfalt/Diversität zusammen? Wenn ja, mit wem?**

Beispiel: Teil von externen Netzwerken, Zusammenarbeit mit Vereinen/Unternehmen im Bereich Diversität/Vielfalt.

## 6. Sonstiges

**6.1. Warum sollte Ihr Unternehmen mit dem Preis der Vielfalt ausgezeichnet werden?**

Geben Sie mindestens ein Beispiel, wie wichtig das Thema bei Ihnen ist.