

# CAF-Diversität Checkliste

## Themenfeld 1: Führung

### Kriterium 1.1 Der Organisation durch die Entwicklung einer Mission, einer Vision sowie von Werten eine Richtung vorgeben

- Die Organisation hat ein gemeinsames **Diversitätsverständnis**. Dieses inkludiert das Verständnis für Ungleichheiten, Antidiskriminierung, das proaktive Verhindern von Diskriminierung, die Gestaltung von gerechten Systemen und den Beitrag zu gesellschaftlichem Wandel (»Gerechten Wandel gestalten«).
- Das gemeinsame Diversitätsverständnis ist in **Leitbild, Strategie** und weiteren leitenden Dokumenten verankert. Gesellschaftliche Vielfalt und die gerechte Gestaltung im Organisationszusammenhang sind Teil unseres Leitbildes.
- Das gemeinsame Diversitätsverständnis dient als **Orientierungsrahmen** für faires und nicht-diskriminierendes Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Diskriminierendem Verhalten** wird vorgebeugt. Die Beschäftigten werden im Umgang mit Diversität unterstützt.
- Ein **Verhaltenskodex** für Vielfalt, Gleichstellung und gegen Diskriminierung ist vorhanden.

### Kriterium 1.2 Die Organisation, ihre Leistungsfähigkeit und ihre kontinuierliche Verbesserung steuern

- Die Organisation hat die notwendigen organisatorischen **Strukturen** festgelegt, um das gemeinsame Diversitätsverständnis umsetzen zu können (Diversitätsstrategien und -ziele). Es ist sichergestellt, dass keine Personengruppen ausgeschlossen werden.
- Dem **Diversitätsmanagement** sind alle erforderlichen Ressourcen zugeteilt (zeitlich, finanziell, räumlich).
- Die Managementsysteme umfassen auch **Kennzahlen** für Diversitätsmanagement.
- Es existiert ein dokumentiertes **System**, welches gewährleistet, dass Diversitätsmanagement alle relevanten Geschäfts- und Arbeitsfelder der Organisation umfasst.
- Es gibt eine/en **Verantwortliche/n**, die/der für Diversität zuständig ist und betreffende Aktionen koordiniert und überprüft (Diversitybeauftragte/r, Gleichbehandlungsbeauftragte/r)
- Es existieren Verfahren für die interne und externe **Kommunikation** von Diversitätsmanagement (Intranet, Geschäftsbericht, Kundinnen- und Kundenfeedback, Teilnahme an Diversitäts-Auszeichnungen etc.).

### Kriterium 1.3 Die Beschäftigten der Organisation motivieren und unterstützen und eine Vorbildfunktion ausüben

---

- Gemeinsame Standards, Rücksprache und Partizipation bei den Diversitätszielen erhöhen die **Diversitätskompetenz** und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, diese umzusetzen. Die Führungskräfte bekennen sich zu Diversitätsmanagement und nehmen aktiv daran teil.
  - Die Beschäftigten sind in den Diversitätsmanagementprozess der Organisation aktiv **eingebunden**. Sie werden über Aktivitäten hinsichtlich Diversität regelmäßig informiert und sensibilisiert.
  - Positive Initiativen hinsichtlich Vielfalt und Gleichstellung der Beschäftigten werden **anerkannt** und belohnt.
  - Die persönlichen Bedürfnisse und Situationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich **kultureller Diversität** werden soweit wie möglich berücksichtigt.
- 

### Kriterium 1.4 Angemessene Beziehungen zur Politik und zu anderen Interessengruppen pflegen

---

- Die Abstimmung der Ziele und Aufgaben umfasst auch **Verfahren hinsichtlich Vielfalt, Gleichstellung und Diversitätsmanagement**.
  - Es wird explizit auf die Leistungen der Organisation hinsichtlich **Vielfalt und Gleichstellung** hingewiesen.
- 

---

## Themenfeld 2: Strategie und Planung

### Kriterium 2.1 Informationen über die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse der Interessengruppen sowie relevante Managementinformationen gewinnen

---

- Die Organisation **weiß über neueste Entwicklungen im Zuständigkeitsbereich Bescheid** und hat einen Überblick z.B. über gesetzliche Änderungen, neue technische Entwicklungen. Dies inkludiert neueste Entwicklungen im Bereich Vielfalt und Gleichstellung sowie Diversitätsmanagement.
  - Es werden laufend **Informationen über relevante Entwicklungen aller Bevölkerungsgruppen** (soziale, kulturelle, wirtschaftliche und demografische) gesammelt, um Diskriminierung zu verhindern und Ungleichbehandlung zu minimieren.
-

### Kriterium 2.2 Strategie und Planung auf der Grundlage der gesammelten Informationen entwickeln

---

- In den Wirkangaben wird der **Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern** umfassend berücksichtigt.
  - In der Planung von Leistungen und Wirkungen werden die **Aspekte der Vielfalt und Gleichstellung** umfassend berücksichtigt (z. B. zwischen Frauen und Männern oder zwischen älteren und jüngeren Personen).
- 

### Kriterium 2.3 Strategie und Planung in der gesamten Organisation kommunizieren, umsetzen und regelmäßig überprüfen

---

- Die **Diversitätsstrategie** wird durch konkrete Maßnahmen umgesetzt.
  - Die **Strategie und die Ziele** sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **bekannt**. Dies gilt auch für die Diversitätsstrategie.
  - Die Organisation verfügt über die notwendigen Instrumente, um die geplanten und erreichten **Ergebnisse der Diversitätsstrategie abzubilden und zu steuern** (Diversitätsmanagementsystem). Es existieren definierte Zuständigkeiten, Aufgaben, Kommunikationswege etc. und die Maßnahmen haben ein zugeteiltes Budget und Zeitpläne.
  - Die Ziele und **Kennzahlen des Diversitätsmanagements** sind in das (strategische) Controlling integriert.
- 

### Kriterium 2.4 Innovation und Veränderung planen, umsetzen und überprüfen

---

- Die Organisation ist offen für **innovative Ansätze im Diversitätsmanagement** (z. B. Diversitäts-Index, Diversitäts-Scorecard, regionale und überregionale Initiativen).
  - Bei Innovationen wird darauf geachtet, dass **keine Diskriminierung** erfolgt, indem die betroffenen Gruppen eingebunden werden.
  - Bei **Befragungen** wird darauf geachtet, dass keine Gruppen systematisch ausgeschlossen werden (z. B. durch Sprachbarrieren).
- 

---

## Themenfeld 3: Personal

### Kriterium 3.1 Personalressourcen auf Basis der Strategie und Gesamtplanung transparent planen, steuern und weiterentwickeln

---

- Fairness, Gleichstellung und Antidiskriminierung** spiegeln sich in der Personalpolitik der Organisation wider. Dies betrifft die Personaleinstellung und Karriereentwicklung gleichermaßen.
-

**Leitlinien des Personalmanagements** sind entwickelt (z. B. betreffend flexible Arbeitszeiten, Vater- und Mutterschaftsurlaub oder Elternkarenz, Sabbaticals, alter(n)sgerechtes Arbeiten, Chancengleichheit, Gender und kulturelle Diversität, Beschäftigung von Menschen mit Behinderung).

---

Bei der Planung des Personalbedarfs wird auf eine »**ausgeglichene Personalstruktur**« Wert gelegt (diversitätsgerechte, vielfältige Zusammensetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und es werden diversitätsrelevante Aspekte berücksichtigt (Wo macht der Einsatz welcher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sinn?).

---

**Diversitätsrelevantes Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen** werden bei der Neuaufnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigt.

---

Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen werden **bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt**. In der Organisation findet sich ein ausgewogener Anteil von Männern und Frauen. **Fairness, Chancengleichheit und Antidiskriminierung** werden gelebt.

---

Bei offenen Stellen werden unterschiedliche **Werbemittel und Ausschreibungskanäle** angewandt, um einen breiten und offenen Stellenzugang zu gewährleisten. Gesetzliche Vorgaben zu Antidiskriminierung werden berücksichtigt. Das Behindertengleichstellungsgesetz kommt zur Anwendung.

---

### **Kriterium 3.2 Die Fähigkeiten der Beschäftigten erkennen, nutzen, weiterentwickeln und dabei die individuellen Ziele und die Ziele der Organisation in Einklang bringen**

Die Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Bezug auf Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Vielfalt **ausgebildet und sensibilisiert**.

---

Die Organisation bietet Aus- und **Weiterbildungsmaßnahmen zu Diversität und zur Steigerung der sozio- und interkulturellen Fähigkeiten** an.

---

Die **Karriereentwicklung von Frauen** wird systematisch gefördert.

---

**Chancengleichheit** in der Karriereentwicklung wird systematisch gefördert.

---

### **Kriterium 3.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Dialog und Stärkung der Eigenverantwortung beteiligen und dadurch zu ihrem Wohlbefinden beitragen**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind **bei der Erstellung von Wirkangaben und Indikatoren für das Diversitätsmanagement eingebunden**.

---

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen die **Diversitätsstrategie**.

---

Die **Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen** beinhalten auch Fragen zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.

---

**Menschen mit besonderen Bedürfnissen** erhalten die entsprechende Arbeitsplatzausstattung.

---

---

## Themenfeld 4: Partnerschaften und Ressourcen

### Kriterium 4.1 Partnerschaften mit relevanten Organisationen entwickeln und steuern

- Bei **Partnerschaften** wird darauf geachtet, dass das Diversitätsverständnis der Organisation angewendet wird.
- Werden **externe Dienstleistungen** zugekauft, wird darauf Bedacht genommen, dass diese ihrer sozialen Verantwortung nachkommen.

### Kriterium 4.2 Partnerschaften mit Bürgerinnen und Bürgern und Kundinnen und Kunden aufbauen und weiterentwickeln

- Es wird auf die **Partizipation** aller Gruppen geachtet.
- Kundinnen und Kunden und Bürgerinnen und Bürger** werden bei Aktivitäten und Prozessen im Bereich Vielfalt und Gleichstellung einbezogen.
- Die Partnerschaften mit Bürgerinnen und Bürgern sowie Kundinnen und Kunden ist **niederschwellig und barrierefrei**.
- Die Ziele und Ergebnisse des Diversitätsmanagements werden **öffentlich kommuniziert**.

### Kriterium 4.3 Finanzen steuern

- Ein **Budget** für Diversitätsmanagement ist vorhanden.

### Kriterium 4.4 Wissens- und Informationsmanagement betreiben

- Bei den verfügbaren Systemen und Methoden zur Aufbereitung von Wissen wird auf die **Barrierefreiheit** geachtet (z. B. Schriftgröße, Verständlichkeit).

### Kriterium 4.5 Technologie-Management betreiben

- Die IKT-Strategie und das IT-Management der Organisation berücksichtigen die erforderliche **Barrierefreiheit**.
- Spezifische IKT-Lösungen** unterstützen die Chancengleichheit (z. B. Vorleseprogramme, Brailleschrift, Spezialbildschirme für sehbeeinträchtigte Personen).

#### Kriterium 4.6 Gebäudemanagement betreiben

- Die Gebäude (Büros und sonstige Räume) **entsprechen den Bedürfnissen** der Beschäftigten sowie jenen der Kundinnen und Kunden (z.B. Brandschutz, barrierefreier Zugang, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Parkplätze).
- Die **gesetzlichen Vorgaben zur Barrierefreiheit** werden eingehalten.

---

### Themenfeld 5: Prozesse

#### Kriterium 5.1 Prozesse laufend unter Einbeziehung der Interessengruppen identifizieren, gestalten, steuern und Innovationen vornehmen

- Bei der (Um-)Gestaltung von Arbeitsprozessen werden **diversitätsrelevante Aspekte** berücksichtigt (z.B. Berücksichtigung von Teilzeitkräften bei der Terminplanung).
- Prozesse des Diversitätsmanagements** sind definiert. Eine Qualitätssicherung der Ergebnisse durch das Controlling findet statt.
- Die Abteilung verfügt über Beschwerdemöglichkeiten und **Konfliktlösungsmechanismen** (Ansprechstelle für Probleme und Anfragen) bezüglich Vielfalt, Gleichstellung und Diskriminierung.

#### Kriterium 5.2 Kundinnen- und kunden- / bürgerinnen- und bürgerorientierte Dienstleistungen und Produkte entwickeln und zur Verfügung stellen

- Bei der Gestaltung, Entwicklung und Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen wird das **relevante vorhandene soziokulturelle Wissen** genutzt und die Fähigkeiten der Kundinnen und Kunden sowie der relevanten Partnerinnen und Partner berücksichtigt.
- Die Informationen werden **zielgruppenspezifisch** aufbereitet.
- Die **Zugänglichkeit zu den Leistungen** der Organisation ist nutzerinnen- und nutzerfreundlich (z.B. flexible Öffnungszeiten und Angebot von Dokumenten in leicht verständlicher Sprache, über das Internet, Plakate, Broschüren, Blindenschrift).

#### Kriterium 5.3 Prozesse koordinieren, sowohl innerhalb der Organisation als auch mit anderen relevanten Organisationen

- Bei der Gestaltung und Verbesserung der Prozesse wird eine über die Grenzen der Organisation hinaus gehende **Prozess-Sicht** angewandt und Diversitätsaspekte berücksichtigt.

---

## Themenfeld 6: Kundinnen- und Kunden-/ Bürgerinnen- und Bürgerbezogene Ergebnisse

### Kriterium 6.1 Ergebnisse von Wahrnehmungsmessungen:

Wir messen die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden / Bürgerinnen und Bürger mit den **Produkten und Dienstleistungen** der Organisation (z.B. Qualität, Zuverlässigkeit, Gleichbehandlung, Berücksichtigung von Diversität).

---

### Kriterium 6.2 Kundinnen- und Kunden-/Bürgerinnen- und Bürgerbezogene Leistungsmessungen:

Wir messen die Anzahl der **Beschwerden** bezüglich Vielfalt, Gleichstellung und Diskriminierung.

---

---

## Themenfeld 7: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterbezogene Ergebnisse

### Kriterium 7.1 Ergebnisse von Wahrnehmungsmessungen:

Wir messen die **Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Diversitätsmanagement** (Verständlichkeit, Sinnhaftigkeit für die tägliche Arbeit, Sinnhaftigkeit für die Gesamtorganisation, eigener Beitrag zum Erreichen der Wirkung etc.).

---

Wir messen die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich **Chancengleichheit, Gendergerechtigkeit und fairer Behandlung**.

---

### Kriterium 7.2 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbezogene Leistungsmessungen:

Wir messen die **Bereitschaft** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich **mit Diversitätsmanagement auseinander zu setzen** (z.B. Anzahl besuchter Schulungen zu Diversitätsmanagement/Fragen von Vielfalt, Gleichberechtigung und Diskriminierung).

---

---

## Themenfeld 8: Ergebnisse sozialer Verantwortung

### Kriterium 8.1 Soziale (gesellschaftliche) Verantwortung

- Wir messen, wie der Umgang der Organisation mit **Diversitätsthemen** wahrgenommen wird (z.B. Vielfalt als Bereicherung, Chancengleichheit, Umgang mit Diskriminierung).
- Wir messen anhand der Medienberichterstattung wie die Aktivitäten der Organisation hinsichtlich **Vielfalt und Gleichstellung** in den Medien wahrgenommen werden.

### Kriterium 8.2 Kennzahlen sozialer (gesellschaftlicher) Verantwortung

- Wir messen die Aktivitäten der Organisation zur Förderung von **Vielfalt, Gleichstellung und Integration**.

---

## Themenfeld 9: Wichtigste Leistungsergebnisse

### Kriterium 9.1 Externe Ergebnisse – Leistungen und Wirkungen

- Wir messen die Einhaltung von **Diversitätsstandards**.

### Kriterium 9.2 Interne Ergebnisse – Management und Effizienz

- Wir verfügen über **Ergebnisse zu Gleichstellung und Vielfalt** in der Organisation.



