

# **TOTAL E-QUALITY Prädikat**

**Selbstbewertungsinstrument  
für (Fach-)Hochschulen/Universitäten und  
Forschungseinrichtungen**

**- Zusatzprädikat Diversity -**



***Welche Maßnahmen zur Förderung  
von Diversität führen Sie an Ihrer Einrichtung  
durch oder streben Sie  
innerhalb der nächsten drei Jahre an?***

Download unter [www.total-e-quality.de](http://www.total-e-quality.de)

**Die Bewerbungsunterlagen sind optimiert für den Adobe Reader.**

## Selbstbewertungsinstrument für das Zusatzprädikat Diversity

Für das Zusatzprädikat *Diversity* können Sie sich mit dem freiwilligen Ausfüllen des vorliegenden Selbstbewertungsinstruments bewerben, vorausgesetzt Sie bewerben sich auch für das Total Equality-Prädikat generell. Das Zusatzprädikat Diversity kann nur gemeinsam und im gleichen Turnus wie das Total Equality-Prädikat Chancengleichheit beantragt werden.

*Diversity* zielt auf den Abbau von Diskriminierung, den Aufbau von Chancengerechtigkeit und einen kompetenten Umgang mit Vielfalt. Im Fokus stehen soziale Dimensionen, die historisch ungleiche Machtverhältnisse und Zugangschancen sowie diskriminierende Ausschlussmechanismen hervorgebracht haben und nach wie vor reproduzieren. Wir lehnen uns bei der Fokussierung auf Diversity-Dimensionen an die Charta der Vielfalt an, die die folgenden Dimensionen definiert:

- Generationen
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Physische und psychische Fähigkeiten
- Ethnische Herkunft/Nationalität
- Religion/Weltanschauung

Zusätzlich ist im Bereich der Wissenschaft "soziale Herkunft" als Dimension integriert. Die Dimension Geschlecht decken Sie bereits mit Ihrer Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit ab, deswegen wird in dem vorliegenden Selbstbewertungsinstrument hier nicht nochmal explizit weiter darauf eingegangen.

### Hinweise zum Ausfüllen des Selbstbewertungsinstruments "Diversity"

Die Bearbeitung der Bewerbung und deren Bewertung erfolgt anhand des vorliegenden Selbstbewertungsinstrumentes, das in sieben Aktionsfelder gegliedert ist. Unberücksichtigt bleibt die erweiterte Diversity-Perspektive in der Datenerhebung im Rahmen des Zusatz-Prädikats, da nicht alle Dimensionen in den Personal- und Studierendenstatistiken abgebildet sind und somit nur bedingt aussagekräftig für den gesamten Themenkomplex sein können.

### Diversity-Profil der Einrichtung

Bitte legen Sie auf maximal 2 Seiten dar, welche übergreifenden Zielsetzungen und Strategien Ihre Einrichtung in Bezug auf Diversity verfolgt. Diese Zusammenfassung ist integrativer Bestandteil der Bewerbung um das Zusatzzertifikat Diversity.

### Aktionsfelder

Die Erfolg versprechende Umsetzung der im Rahmen einer Diversity-Strategie gesetzten Ziele sind für die einzelnen Aktionsfelder des Selbstbewertungsinstruments als Kriterien formuliert. Zu jedem Aktionsfeld werden relevante Indikatoren benannt, die sie mit ihren entsprechenden Maßnahmen ergänzen. Bitte markieren Sie bei dem entsprechenden Indikator den Stand der Aktivität und tragen die verantwortliche Person/Institution ein. Die vorgegebenen Kategorien "ja/umgesetzt" und "geplant" sollten jeweils das Datum des Einführungszeitpunkts (Jahresangabe) der von Ihnen aufgeführten Aktivitäten enthalten. In den Anlagen sollen die konkreten Maßnahmen kurz benannt, beschrieben und mit einem Beleg hinterlegt werden (s. auch Hinweise zu den Anlagen weiter unten). Bitte nutzen Sie hierfür das vorgegebene Anlagenverzeichnis.

Es sind keine Beispiele aufgeführt, um der Vielseitigkeit der bestehenden und entwickelten Aktivitäten Rechnung zu tragen. Die Bewerbung basiert auf einer Selbstbewertung. Ihre Angaben sollten deshalb wahrheitsgemäß sein.

### Anlagen

Bei der Bearbeitung handelt es sich zunächst um eine Selbstbewertung und -analyse, die wahrheitsgemäß auszufüllen ist. Dennoch sollen alle Angaben durch relevante Anlagen im dafür vorgesehenen Anlagenverzeichnis belegbar sein. **Alle Anlagen sollen entsprechend der Aktionsfelder nummeriert, eindeutig benannt und im Anlagenverzeichnis geordnet sein.** Bei längeren Dokumenten bitte Seitenangaben zu den relevanten Abschnitten machen. Wenn möglich verlinken Sie bitte auf Webseiten und/oder Dokumente.

## **Bewertungsprozess**

Die Bewerbungsunterlagen werden gemeinsam mit der Bewerbung zum Prädikat Chancengleichheit von einer unabhängigen Jury des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. geprüft. Mitglieder der Jury sind fachkompetente Vertreter/-innen aus dem Wissenschaftsbereich.

Beurteilt und bewertet werden:

- das Diversity-Gesamtkonzept einer Organisation
- die strategische und institutionelle Verankerung
- innovative Aktivitäten in den einzelnen Aktionsfeldern.

Bewertet werden nicht die guten Vorhaben, sondern gelebte Realität. Es soll deutlich werden, dass *Diversity* als dimensionübergreifendes Handlungsfeld der Einrichtung verstanden wird und diesbezüglich auch bereits entsprechende Strukturen eingerichtet sind. Dies muss aus Ihren Darlegungen und Unterlagen deutlich werden. Einzelne Schwerpunktsetzungen zu bestimmten Dimensionen können in dem Aktionsfeld 4 genauer dargelegt werden. Voraussetzung für die Prädikatsvergabe ist **nicht**, dass zu *allen* Indikatoren Aktivitäten realisiert werden.

Wissenschaftliche Institutionen, die in der Mehrzahl der Aktionsfelder überzeugende, zukunftsweisende Aktivitäten nachweisen können und ein Gesamtkonzept ihrer Diversitypolitik im Sinne einer Querschnittsaufgabe erkennen lassen, werden mit dem TOTAL E-QUALITY-Zusatzprädikat *Diversity* ausgezeichnet.

**Die komplette Bewerbung einschließlich des Anlagenverzeichnisses und der Anlagen sind in elektronischer Form gemeinsam mit dem Unterlagen zum Total-E-Quality Prädikat Chancengleichheit einzureichen.**

## **Aktionsfelder Zusatzprädikat Diversity**

- 1. Strukturelle und strategische Verankerung**
- 2. Strukturen und Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung**
- 3. Personal**
- 4. Strategien, Strukturen und Maßnahmen zu spezifischen Diversitätsdimensionen**
- 5. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung**
- 6. Diversity in Forschung, Lehre und Studium**
- 7. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit**

# 1. Aktionsfeld: Strukturelle und strategische Verankerung

## Kriterium:

Diversity ist als übergreifende Politik an Ihrer Einrichtung strukturell und strategisch verankert.

**1.1 Strukturelle Verankerung:** In welcher Form ist Diversity in Ihrer Einrichtung strukturell nachhaltig verankert?

Indikatoren	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
Leitungsebene	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Stabsstelle/Abteilung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeits-/Projektgruppen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**1.2 Einrichtungsinterne Vernetzung:** Mit wem und in welcher Form wird sich von zentraler Ebene aus und in welcher Regelmäßigkeit im Zusammenhang mit Diversity vernetzt?

Indikatoren	eingeführt seit (Jahr)	In welcher Form?
Personalvertretungen/Betriebsrat	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gleichstellungsbeauftragte	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schwerbehindertenvertretungen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ombudsstellen (z.B. AGG-Beschwerdestelle)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**1.3 Diversity-Strategie:** Inwiefern ist eine Diversity-Strategie verschriftlicht, veröffentlicht und integriert in die Gesamtstrategie der Einrichtung? Wie ist Diversity auch in weiteren Strategien der Einrichtung verankert (z.B. Digitalisierungsstrategie, Personalentwicklungsstrategie)?

Indikatoren	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
eigene Diversity-Strategie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Integration in organisationsweites Leitbild bzw. Grundsätze	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Integration in weitere organisationsweite Strategieentwicklungspläne	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Integration in interne Steuerungsinstrumenten (z.B. Zielvereinbarungen, Programmbudget)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**1.4 Controlling/Monitoring:** Inwiefern sind diversitätsbezogene Formen des Monitorings von Daten und Maßnahmen implementiert?

Indikatoren	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
diversitätssensibles Daten-Monitoring	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
eigene Datenerhebungen (z.B. Umfragen)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Diversity-Berichte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Weitere Anmerkungen zum 1. Aktionsfeld**

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for providing further notes or comments related to the first action field.

## 2. Aktionsfeld: Strukturen und Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

### Kriterium:

Richtlinien, Beschwerdewege und Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung sind an Ihrer Einrichtung implementiert.

Indikatoren	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
<i>Richtlinie/Verhaltenskodex zum Umgang mit Diskriminierung</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>institutionalisiertes Beschwerdemanagement im Zusammenhang mit Diskriminierungen</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Beschwerdestelle gemäß §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Beschäftigte</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Beschwerdestelle für Studierende</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Beratungseinrichtungen für Beschäftigte und Studierende</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Erhebung von Beratungsfällen</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### Weitere Anmerkungen zum 2. Aktionsfeld

### 3. Aktionsfeld: Personal

**Kriterium:**

*Diversity* ist in das Personalmanagement integriert.

Indikatoren	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
<i>Diversity als Bestandteil eines Personalentwicklungskonzepts</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Personalrekrutierung im Zusammenhang mit Diversität</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Diversitätsbezogene Personalentwicklung / Karriereentwicklung für Personal in der Wissenschaft und Personal in Technik und Verwaltung</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Diversity-Kompetenz als Teil der Führungskräfteentwicklung</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Weitere Anmerkungen zum 3. Aktionsfeld**



## 4. Aktionsfeld: Strategien, Strukturen und Maßnahmen zu spezifischen Diversitätsdimensionen

### Kriterium:

Sie haben an Ihrer Einrichtung spezifische Diversitätsdimensionen fokussiert und diesbezügliche Strukturen und Maßnahmen implementiert.

Hinweis: Bitte stellen Sie die Aktivitäten in den speziellen Themenfeldern dar, in denen Ihre Organisation tatsächlich aktiv ist. Für die Erlangung des Zusatzprädikats ist es keine Voraussetzung, in allen Diversitätsdimensionen Aktivitäten vorweisen zu können.

Indikatoren	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
<b>4.1 Geschlecht und Familienfreundlichkeit</b>	<b>(s. Selbstbewertungsinstrument Chancengleichheit)</b>			

### 4.2 Alter / Generationen

eigene Strategie/Konzepte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Maßnahmen und Projekte (z.B. Karriereentwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen, Erhaltung der Beschäftigung bzw. Beschäftigungsfähigkeit bis/über Renteneintritt, Verabschiedungskultur)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonstiges	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### 4.3 Sexuelle Orientierung / geschlechtliche Identität / LSBTTI\*

eigene Strategie/Konzepte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Maßnahmen und Projekte (z.B. Sensibilisierungsmaßnahmen, Aktionstage, Vernetzung mit externen Initiativen)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonstiges	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
-------------	-------------------	---------------------	----------------	------------------

### 4.4 Physische und psychische Befähigungen/Behinderung

eigene Strategie/Konzepte (z.B. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention)	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen)	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
barrierefreie Infrastrukturen und Arbeitsplätze	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Maßnahmen und Projekte (z.B. Maßnahmen und Projekte (z.B. Leitfäden Studium mit Behinderung, spezielle infrastrukturelle Maßnahmen), Aktionstage, Vernetzung mit externen Initiativen)	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
<b>4.5 Kultureller Hintergrund /Nationalität</b>				
<i>eigene Strategie/Konzepte</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. zur Willkommenskultur, Trainings zur Interkulturellen Kompetenz/Anti-Rassismus, zu sensiblen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Maßnahmen und Projekte (z.B. für ausländische Studierende zu Beginn des Studiums, Workshops zum Empowerment, Unterstützung studentischer)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>4.6 Religion/Weltanschauung</b>				
<i>eigene Strategie/Konzepte</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Maßnahmen und Projekte (z.B. Raum der Stille, Berücksichtigung von Feiertagen, Unterstützung des interreligiösen Dialogs, Speisenangebote)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>4.6 Soziale Herkunft</b>				
<i>eigene Strategie/Konzepte</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Maßnahmen und Projekte (z.B. Angebote zur Erleichterung der Studieneingangsphase, Mentoring-Programme, Veranstaltungen zur Hochschulkultur)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Weitere Anmerkungen zum 4. Aktionsfeld**

## 5. Aktionsfeld: Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung

### Kriterium:

Sie führen Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Bereich Diversity für verschiedene Zielgruppen an Ihrer Einrichtung durch.

#### Indikatoren

Bitte geben Sie an, für welche Zielgruppen die Maßnahmen konzipiert sind (Führungskräfte, Lehrende, Personal in Technik und Verwaltung, Studierende etc.)

	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
Weiterbildungen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Veranstaltungen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesprächsforen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beratungsangebote	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
schriftliche Informationen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Weitere Anmerkungen zum 5. Aktionsfeld

## 6. Aktionsfeld: Diversity in Forschung, Lehre und Studium

### Kriterium:

Diversity-Aspekte sind in Forschung, Lehre und Studium integriert.

Indikatoren	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
<i>Diversity-bezogene Forschungsschwerpunkte</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Forschungseinheiten (z.B. Lehrstühle, Zentren)</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Studiengänge / Lehrveranstaltungen im Zusammenhang mit Diversity</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>hochschuldidaktische Maßnahmen zu Diversity in der Lehre</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### Weitere Anmerkungen zum 6. Aktionsfeld

## 7. Aktionsfeld: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

### Kriterium:

Ihre Einrichtung gestaltet die Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation im Bereich Diversity auf vielfältigen Wegen.

Indikatoren	eingeführt seit (Jahr)	geplant (Termin)	verantwortlich	Anlagen (Nr.)
<i>Informationsmaterialien/Broschüren/Interne Rundschreiben</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Webauftritt</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Soziale Medien</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Unterzeichnung einer Selbstverpflichtung zu Diversity</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Beteiligung an übergreifenden Netzwerken zu Diversity</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Mitarbeit bei übergreifenden Projekten zur Förderung von Diversity</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### Weitere Anmerkungen zum 7. Aktionsfeld