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

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				
Stabsstelle/Abteilung				
Arbeits-/Projektgruppen				

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		
Gleichstellungsbeauftragte		
Schwerbehindertenvertretungen		
Ombudsstellen (z.B. AGG-Beschwerdestelle)		

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. Digitalisierungstrategie, Personalentwicklungsstrategie)?

Indikatoren	**eingeführt seit (Jahr)**	**geplant (Termin)**	**verantwortlich**	**Anlagen (Nr.)**
eigene Diversity-Strategie				
Integration in organisationsweites Leitbild bzw. Grundsätze				
Integration in weitere organisationsweite Strategieentwicklungspläne				
Integration in interne Steuerungsinstrumenten (z.B. Zielvereinbarungen, Programmbudget)				

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				
eigene Datenerhebungen (z.B. Umfragen)				
Diversity-Berichte				

Weitere Anmerkungen zum 1. Aktionsfeld

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.)
Richtlinie/Verhaltenskodex zum Umgang mit Diskriminierung				
institutionalisiertes Beschwerdemanagement im Zusammenhang mit Diskriminierungen				
Beschwerdestelle gemäß §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Beschäftigte				
Beschwerdestelle für Studierende				
Beratungseinrichtungen für Beschäftigte und Studierende				
Erhebung von Beratungsfällen				

Weitere Anmerkungen zum 2. Aktionsfeld

3. Aktionsfeld: Personal

Kriterium:
***Diversity* ist in das Personalmanagement integriert.**

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

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.)**
4.1 Geschlecht und Familienfreundlichkeit	***(s. Selbstbewertungsinstrument Chancengleichheit)***			
4.2 Alter / Generationen				
eigene Strategie/Konzepte				
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen)				
Maßnahmen und Projekte (z.B. Karriereentwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen, Erhaltung der Beschäftigung bzw. Beschäftigungsfähigkeit bis/über Renteneintritt, Verabschiedungskultur)				
Sonstiges				
4.3 Sexuelle Orientierung / geschlechtliche Identität / LSBTTI*				
eigene Strategie/Konzepte				
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen)				
Maßnahmen und Projekte (z.B. Sensibilisierungsmaßnahmen, Aktionstage, Vernetzung mit externen Initiativen)				
Sonstiges				

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)	☐			
strukturelle Verankerung (z.B. Beauftragte, Beratungsstellen)	☐			
barrierefreie Infrastrukturen und Arbeitsplätze	☐			
Maßnahmen und Projekte (z.B. Maßnahmen und Projekte (z.B. Leitfäden Studium mit Behinderung, spezielle infrastrukturelle Maßnahmen) , Aktionstage, Vernetzung mit externen Initiativen)	☐			
Sonstiges	☐			

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

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				
Veranstaltungen				
Gesprächsforen				
Beratungsangebote				
schriftliche Informationen				

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.)
Diversity-bezogene Forschungsschwerpunkte				
Forschungseinheiten (z.B. Lehrstühle, Zentren)				
Studiengänge / Lehrveranstaltungen im Zusammenhang mit Diversity				
hochschuldidaktische Maßnahmen zu Diversity in der Lehre				

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.)**
Informationsmaterialien/Broschüren/Interne Rundschreiben				
Webauftritt				
Soziale Medien				
Unterzeichnung einer Selbstverpflichtung zu Diversity				
Beteiligung an übergreifenden Netzwerken zu Diversity				
Mitarbeit bei übergreifenden Projekten zur Förderung von Diversity				

Weitere Anmerkungen zum 7. Aktionsfeld