



LEITFADEN FÜR DEN ERSTEN SELBSTREPORT

Der Selbstreport ist ein zentrales Element des Auditierungsverfahrens. Er

- (1) dokumentiert die Ausgangssituation der Forschungseinrichtung, insbesondere hinsichtlich der Zusammensetzung der Beschäftigten und bereits vorhandener zielgruppenspezifischer und diversitätsorientierter Angebote,
- (2) beschreibt die strategische Schwerpunktsetzung und nennt die Diversitätsdimension(en), die vorrangig adressiert werden sollen, und
- (3) formuliert mess- bzw. prüfbare Entwicklungsziele, die im Verlauf des Auditierungsverfahrens erreicht werden sollen.

Der Bericht dient als Grundlage insbesondere für die zum Abschluss des Auditierungsverfahrens verlangte Reflexion des Prozesses und Bilanzierung des Erreichten.

Der Selbstreport wird regelmäßig nur dem Stifterverband und dem/der jeweiligen Auditor:in zur Verfügung gestellt.

Bitte machen Sie im Selbstreport Angaben zu den folgenden Aspekten:

0. Grunddaten der Forschungseinrichtung, insbesondere
 - Name der Forschungseinrichtung
 - Anzahl der Beschäftigten, unterschieden nach wissenschaftlichem Personal und Personal in Technik/Support/Verwaltung
 - organisatorische Verankerung des Diversity-Managements
1. Ausgangssituation der Forschungseinrichtung
 - Zusammensetzung aller Beschäftigten, jeweils unterschieden nach wissenschaftlichem Personal – einschließlich der Gastwissenschaftler:innen – und Personal in Technik/Support/Verwaltung (nach folgenden Diversitätsdimensionen, soweit verfügbar):
 - Geschlecht
 - Alter
 - Nationalität; Migrationshintergrund
 - Anteil der Beschäftigten mit gesundheitlicher Beeinträchtigung
 - Anteil der Beschäftigten mit Kindern oder anderweitigen Betreuungsg- / Versorgungspflichten
 - Anteil der Beschäftigten, die in Vollzeit bzw. Teilzeit beschäftigt sind
 - Anteil der befristet Beschäftigten
 - zugeordnete Organisations-/Hierarchieebene



STIFTERVERBAND

- vorhandene zielgruppenspezifische Angebote/Maßnahmen¹
- weitere diversitätsorientierte Angebote/Maßnahmen²
- Welche Angebote/Maßnahmen schätzen Sie als besonders erfolgreich ein?

2. Strategieplanung

- Skizzieren Sie die (geplante) Diversitätsstrategie.
- Inwieweit soll auf einzelne Diversitätsdimensionen fokussiert werden?
- Ist Diversity Management in einem Leitbild o. Ä. der Forschungseinrichtung verankert?
- Welche Ressourcen (personell und finanziell) sind für die Umsetzung der Diversity-Strategie vorhanden?
- Welche Steuerungsinstrumente der Forschungseinrichtung (Zielvereinbarungen, Mittelverteilung etc.) können für die Umsetzung der Diversity-Strategie genutzt werden?

3. Entwicklungsziele

- Formulieren Sie konkrete Entwicklungsziele, die im Verlauf des Auditierungsverfahrens erreicht werden sollen.
- Wie soll sich die aktuelle Zusammensetzung der Beschäftigten nach Abschluss des Auditierungsverfahrens verändert haben?
- Legen Sie dar, wie die Zielerreichung festgestellt werden kann.

¹ Bitte berücksichtigen Sie Angebote/Maßnahmen in folgenden Handlungsfeldern: Strategie und Struktur, Personalmanagement, Service und Beratung, interne und externe Kommunikation und Partizipation, IT und Liegenschaften.

² entsprechend Fußnote 1