



LEITFADEN FÜR DEN ZWEITEN SELBSTREPORT

Der zweite Selbstreport ist Grundlage für die Zertifizierung und soll bis spätestens vier Wochen vor der Zertifikatsverleihung dem Stifterverband vorliegen. Er dient der abschließenden Reflexion des Auditierungsprozesses sowie der Bilanzierung des im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ Erreichten. Er

- (1) beschreibt die Diversitätsstrategie der außeruniversitären Forschungseinrichtung,
- (2) dokumentiert die Veränderungen gegenüber der im ersten Selbstreport dargestellten Ausgangssituation,
- (3) resümiert, inwieweit die selbst gesteckten Entwicklungsziele für das Diversity Audit erreicht wurden,
- (4) reflektiert das Auditierungsverfahren und
- (5) gibt einen Ausblick auf die Ziele, die im Zeitraum bis zu einer eventuellen Re-Auditierung verfolgt werden sollen.

Ebenso wie der erste Selbstreport wird auch der abschließende Selbstreport regelmäßig nur dem Stifterverband und dem/der Auditor:in der außeruniversitären Forschungseinrichtung zur Verfügung gestellt.

Im Fall einer Re-Auditierung werden die Ausführungen zu den Gliederungspunkten 4 und 5 (s. u.) allen am Re-Auditierungsverfahren Beteiligten zugänglich gemacht.

In jedem Fall wird der Report streng vertraulich behandelt.

Bitte gehen Sie im zweiten Selbstreport auf die folgenden Punkte ein:

1. Beschreiben Sie die Diversitätsstrategie der außeruniversitären Forschungseinrichtung.

Gehen Sie insbesondere darauf ein,

- inwieweit diese auf einzelne – und ggf. welche – Diversitätsdimensionen fokussiert;
- wie das Diversity Management organisatorisch verankert ist;
- welche Ressourcen (dauerhaft) für die Umsetzung der Diversity Strategie vorhanden sind und
- welche Steuerungsinstrumente (Zielvereinbarungen, Mittelverteilung etc.) für die Umsetzung der Diversity-Strategie genutzt werden.

2. Dokumentieren und begründen Sie Veränderungen gegenüber der im ersten Selbstreport dargestellten Ausgangssituation:



STIFTERVERBAND

- Welche zielgruppenspezifischen und sonstigen diversitätsorientierten Angebote/Maßnahmen sind neu hinzugekommen?
 - Welche Angebote/Maßnahmen werden nicht mehr fortgeführt? Warum nicht?
 - Sofern Sie mit Ihrer Diversitätsstrategie eine veränderte Zusammensetzung der Beschäftigten verfolgt haben: Wie hat sich die Zusammensetzung in Bezug auf
 - Geschlecht
 - Alter
 - Nationalität; Migrationshintergrund
 - den Anteil der Beschäftigten mit gesundheitlicher Beeinträchtigung
 - den Anteil von Beschäftigten mit Kindern/anderweitigen Betreuungsg- / Versorgungspflichten
 - den Anteil der Beschäftigten, die Vollzeit bzw. Teilzeit beschäftigt sind
 - den Anteil der befristet Beschäftigtenverändert?
3. Rekapitulieren Sie die Entwicklungsziele, die Sie sich zu Beginn des Audits gesetzt haben, und resümieren Sie im Einzelnen:
- Inwieweit haben Sie diese erreicht?
 - Welche Ziele haben Sie nicht erreicht?
 - Haben sich Ihre Ziele im Laufe des Prozesses verändert?
4. Reflektieren Sie den Auditierungsprozess :
- Welches sind die lessons learnt?
 - Was hat sich im Rückblick als die größte Schwierigkeit für die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie herausgestellt?
 - Wie sind Sie damit umgegangen?
 - Was ist der aus Ihrer Sicht wichtigste Erfolgsfaktor für die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie?
5. Geben Sie einen Ausblick auf die Ziele, die Sie im Zeitraum bis zu einer eventuellen Re-Auditierung verfolgen wollen.
Bitte legen Sie dar, wie die Zielerreichung im Rahmen einer Re-Auditierung überprüft werden könnte.