

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024

des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) der FernUniversität in Hagen

Als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten, und des Rektorats werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die FernUniversität dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Inhalt

Präambel (fakultativ)	2
Handlungsfeld Beschäftigte	3
Handlungsfeld Personalentwicklung.....	6
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	11
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten.....	14
Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI): Tabellarische Bestandsaufnahme	15

Präambel (fakultativ)

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. *(Auszug: Präambel Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter)*

Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) §1(1): Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Handlungsfeld Beschäftigte

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Das ZLI ist insgesamt sehr ausgewogen besetzt, so dass an dieser Stelle vor allem der Erhalt des Status Quo erwähnt werden soll. Einzig eine leichte Stereotypisierung hinsichtlich der Aufgabenbereiche (weniger im Hinblick auf Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen) ist festzustellen, so dass in zukünftigen Ausschreibungsverfahren bewusst darauf geachtet werden soll, Stellen bei entsprechender Eignung nicht stereotypisch zu besetzen.

- Liegt in einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, so sind sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Handlungsfeld Beschäftigte					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
<p>Steigerung Frauen in tech. Arbeitsbereichen</p> <p>Steigerung Männer in kommunikativen Arbeitsbereichen</p>	<p>Auswahlverfahren</p> <p>Insgesamt setzen sich die Beschäftigten im ZLI recht ausgewogen zusammen. Bei genauerem Hinschauen stellt sich heraus, dass einzelne Arbeitsbereiche recht stereotypisch besetzt sind. Bei folgenden Auswahlverfahren soll daher noch stärker auf chancengerechte Sprache bei den Ausschreibungen geachtet werden. Ebenfalls wird im Gesamtprozess insb. auf die Eignung von Frauen bei technischen Arbeitsbereichen und die Eignung von Männern bei kommunikativen Arbeitsbereichen stärker geachtet und eine entsprechende Auswahl forciert.</p> <p>Um auf vorhandene Stellen aufmerksam zu machen, werden die vorhandenen Netzwerke des ZLIs (z.B. via Twitter) sowie die Beteiligung an Veranstaltungen (wie beispielsweise Personalmessen im Bereich IT) genutzt.</p> <p>Auswahlkommissionen werden möglichst paritätisch besetzt, um eine Auswahl aufgrund vorliegender Rollen-Stereotype zu verringern. Jede Auswahl basiert auf einem standardisierten Verfahren.</p>	laufend	--	Nicole Engelhardt, Dorothea Kaufmann, Axel Nattland	
Diversitäts-Statement	<p>Diversity innerhalb des ZLI</p> <p>Diversity-Aspekte sind fester Bestandteil im Rahmen des Auf- und Ausbaus des ZLIs. Es ist geplant, im Entwicklungsprozess Diversity-Aspekte</p>	Planung	--	Nicole Engelhardt, Dorothea Kaufmann,	

	<p>gezielt zu berücksichtigen, in dem der Mehrwert von Diversität im Prozess angesprochen und reflektiert wird. Die Fragen „Wer sind wir?“, „Wo stehen wir?“ und „Wo wollen wir hin?“ werden zu Beginn des gemeinsamen und transparenten Entwicklungsprozesses mit in die Diskussion genommen und in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal pro Jahr im Rahmen einer Teamklausur) erneut aufgegriffen, um Veränderungen zu überprüfen. Ziel der Diskussion ist es zum einen, dass sich ZLI-Mitarbeiter*innen ihrer Vielfalt und dessen Mehrwert bewusst sind. Zum anderen wird ein Diversitäts-Statement verfasst, welches für die Öffentlichkeitsarbeit (u.a. auch in Auswahlverfahren) genutzt werden soll.</p>			<p>Axel Nattland</p>	

Handlungsfeld Personalentwicklung

Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Das ZLI bietet selbst Beratungen und Fortbildungsangebote für Mitarbeiter*innen der FernUniversität im Bereich der (digitalen) Lehre an. Diversitätsbezogene Themen (z.B. gendergerechte Sprache, barrierefreie Gestaltung von Lernumgebungen) werden dabei als Querschnittsthemen mitgedacht in die eigenen Angebote integriert. Vor diesem Hintergrund findet eine permanente Auseinandersetzung mit den Querschnittsthemen statt, damit diese in die eigenen Fortbildungsangebote übernommen werden kann.

Zugleich beteiligt sich das ZLI an uniinternen Veranstaltungen, wie beispielsweise dem GAAD oder dem Gender-day, bringt sich dort einerseits mit der eigenen Expertise ein und erweitert andererseits den eigenen Kenntnisstand.

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung der Gendersensibilität	Beteiligung an Genderday der FernUniversität	Jeweils März 2022 – 2024	--	Tanja Adamus, Alexander Sperl	
Steigerung der Sensibilität für Barrierefreiheit	Teilnahme am Global Accessibility Awareness Day (GAAD)	Jeweils Mai 2022 – 2024	--	Oliver Renic, Angela Trothe-Voß	
Vorhandenes Wissen teilen	Aufgrund der Aufgabenbereiche einzelner Mitarbeiter*innen liegt einiges an Fachwissen innerhalb des ZLI vor. Dieses Wissen soll mit allen anderen ZLI'ler*innen geteilt werden, z.B. über Informationsaustausch und Projekt-Spotlights innerhalb großer ZLI-Runden. Die ZLI-Runden finden aktuell einmal pro Woche statt und dienen dem Austausch zu allgemeinen Themen des ZLI. Das Projekt-Spotlight ist ein 10-Min-Slot innerhalb dieses Termins, in dem fokussiert aus einem Projekt oder einem Arbeitsbereich berichtet wird, um damit Erkenntnisse aus einem Bereich an andere weiterzugeben. Themen, die einen größeren Zeitbedarf haben, können darüber hinaus als Einzelthema innerhalb der ZLI-Runde platziert werden.	laufend	--	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	
SHK-Pool (Lernbegleitung)	Das ZLI beabsichtigt, seinen bestehenden Pool an studentischen Hilfskräften (ELFen) auf den Bereich Lernbegleitung auszuweiten. Analog zu den ELFen erhalten auch diese SHKs zu Beginn ihrer Tätigkeit eine grundlegende Qualifizierung im Gesamtumfang von drei	In Planung	Beantragt	André Biederbeck	

	<p>Tagen (d.h. 24 AE). Als Basisqualifizierung müssen sie das Modul „Inklusion“ im Umfang von 2 AE absolvieren, um damit grundlegendes Wissen aufzubauen.</p> <p>Den bereits vorhandenen ELFeN und allen Mitarbeiter*innen des ZLI wird darüber hinaus die Teilnahme an diesem Modul empfohlen.</p>		aus EP KIII	Noëmi Gemicioglu	
Awarenesssteigerung	<p>Im Rahmen der didaktischen Qualifizierungen stellt Diversität ein Querschnittsthema dar, welches bereits durch unsere Mitgliedschaft im Netzwerk Hochschuldidaktik NRW fest verankert ist und inhaltlich in den Workshops berücksichtigt wird.</p> <p>Unter dem Aspekt der Chancengerechtigkeit werden alle didaktischen Workshops noch mal geprüft, bei Bedarf Impulse ergänzt und in der Außendarstellung transparent gemacht.</p> <p>Ferner werden in die Modul- und Projektreflexionen Fragestellungen mit aufgenommen, die gezielt dazu anleiten, sich als Teilnehmer*in mit der Thematik Chancengerechtigkeit auseinanderzusetzen.</p>	In Umsetzung	--	Tanja Adamus, Alexander Sperl	

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das ZLI plant den Pilotversuch zum Einsatz eines Shared Desk. Vor diesem Hintergrund wird gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen geprüft, wie Telearbeit mit Arbeiten vor Ort kombiniert und Arbeitsplätze geteilt werden können. Seit Sommer 2020 laufen bereits die Vorgespräche und Planungen mit den Mitarbeiter*innen, die auf Basis ihrer während der Pandemie gemachten Erfahrungen für sich selbst entscheiden können, mit welchem Anteil sie zukünftig an welchem Ort arbeiten möchten. Mitarbeiter*innen die zukünftig weiterhin zu 100 % vor Ort arbeiten möchten, erhalten auch weiterhin einen eigenen Arbeitsplatz. Mitarbeiter*innen mit dem Wunsch nach mehr Telearbeit/Homeoffice werden sich zukünftig mit festgelegten Kolleg*innen einen Arbeitsplatz teilen. Ergänzend dazu werden Flex-Büros (u.a. ein Familienbüro mit Spielecke) eingerichtet, die bei Bedarf genutzt werden können.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

- Teilzeitarbeit wird für alle Geschlechter, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht.
- Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung. Die FernUniversität bietet entsprechend flexible Arbeitszeitmodelle (HomeOffice-Regelungen, Telearbeit etc.) für ihre Beschäftigten an. → Im ZLI planen wir vor diesem Hintergrund das Pilotvorhaben „Shared Desk“.
- Die FernUniversität unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte. → Gespräche mit werdenden Vätern
- Zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf wird ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement eingeführt. → Onboarding durch Patenkonzept
- Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden.

Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, zu denen auch Teilzeit-Beschäftigte anwesend sind. Bei der Verabredung kurzfristiger aufgaben- oder projektgebundener Termine innerhalb der einzelnen Bereiche werden ebenfalls die individuell verabredeten Teilarbeitszeiten berücksichtigt.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Flexibilisierung des Arbeitsortes	<p>Shared Desk – Pilotvorhaben</p> <p>Geteilte Arbeitsplätze in Kombination mit einem erhöhten Anteil an Telearbeit und Homeoffice.</p> <p>Ferner wird ein Familienbüro mit Spielecke eingerichtet.</p>	Kurz vor Umsetzung Evaluation: September 2022	Aktuell in Klärung	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	
Steigerung Elternzeit für Väter	<p>Sensibilisierung Elternzeit für Väter</p> <p>Führungskräfte führen ein Gespräch mit werdenden Vätern über die Möglichkeiten der Elternzeit und verweisen auf weiterführende Beratung durch den FamilienService.</p> <p>Diese Gespräche werden verbindlich nach Bekanntwerden einer zukünftigen Vaterschaft geführt. Alle Führungskräfte des ZLI verpflichten sich dazu, diese Gespräche zu führen. Eine Kontrolle erfolgt durch die jeweils anderen Führungskräfte.</p>	Situationsabhängig	--	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	
Systematischer Wiedereinstiegsprozess	<p>Onboarding durch Patenkonzept (bei Wiedereinstieg)</p> <p>Analog zum Onboarding für neue Mitarbeiter*innen wird der Wiedereinstiegsprozess mit Hilfe eines Patenkonzepts umgesetzt. Für den Onboardingprozess liegt ein Patenkonzept zugrunde, welches hierfür verwendet werden kann.</p>	Situationsabhängig	--	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Sensibilisierung einerseits und die Offenheit, über entsprechende Themen zu sprechen andererseits, sieht das ZLI als die zwei wesentlichen Aspekte dieses Handlungsfelds an. Hierzu wird geplant, Ansprechpartner*innen innerhalb der Universität (z.B. Kolleg*innen des Referats für Chancengerechtigkeit, betriebliche Sozialberatung, soziale Ansprechpartner*innen) in das ZLI einzuladen, um für entsprechende Awareness zu sorgen. Zum anderen legen die Führungskräfte weiterhin viel Wert auf den Beziehungsaufbau bzw. -pflege zu ihren Mitarbeiter*innen.

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Sensibilisierung & Ansprechpersonen kennen	<p>Sensibilisierung</p> <p>Einladung interner Expert*innen in das ZLI zur Sensibilisierung und Vorstellung von Ansprechpartner*innen.</p> <p>Sofern von zentraler Stelle zur Verfügung gestellt, wird die Durchführung eines Awarenessstrainings angeboten und empfohlen.</p>	In Planung	--	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	<p>Übersicht über entsprechende Ansprechpartner*innen wäre hilfreich.</p> <p>Ggf. Selbstlernmodul als Awarenessstraining</p>
Vertrauen	<p>Beziehungspflege</p> <p>Förderung einer guten, offenen Gesprächskultur durch die Führungskräfte mit den Mitarbeiter*innen.</p> <p>Hierzu finden regelmäßige ZLI-Runden, kleinere Teamrunden und persönliche Gespräche mit einzelnen Mitarbeiter*innen statt. Durch einen großen Telearbeitsanteil wird darüber hinaus Wert auch auf digitale Komponenten gelegt. Es existiert bereits ein ZLI-Team-Bereich in M365, der u.a. eine Kanal „Informelles – Flurfunk“ mit dem regelmäßigen Angebot des informelles Austausches bietet. Die Führungskräfte legen Wert darauf, dass auch</p>	Laufend	--	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	

	<p>private Themen (wie Familie, Freizeit, Krankheiten etc.) einen Raum erhalten und angesprochen werden können.</p> <p>Ferner finden Teamevents/-klausuren statt, die einen Ort bieten, um über die gemeinsame Zusammenarbeit zu sprechen und anschließend informelle Zusammenkünfte anbieten.</p> <p>Auf unterschiedlichen Wegen und durch div. Anlässe wird durch die Führungskräfte ein Rahmen geschaffen, der es ermöglicht, dass Vertrauen wachsen kann.</p>				
--	---	--	--	--	--

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist das Zentrum für Lernen und Innovation, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 des Zentrums für Lernen und Innovation wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung des Zentrums für Lernen und Innovation.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021 und der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI): Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Beschäftigte								
Bestandsaufnahme Beschäftigte 2021								
	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte								
Gesamtzahl	16,75	8,75	52,2%	18	10	55,6%	3	100%
Davon in eKoo	12,25	5,25	42,9%	13	6	46,2%	2	100%
Davon in DMS	4,5	3,5	77,8%	5	4	80%	1	100%
SHB/SHK								
Gesamtzahl	2,82	2,25	79,8%	13	11	84,6%	13	84,6%
SHB	1,13	0,88	77,9%	5	4	80%	5	80%
SHK	1,69	1,37	81%	8	7	87,5%	8	87,5%
Wissenschaftliches Personal gesamt								
Gesamtzahl	19,57	11	56,2%	31	21	67,7%	16	87,5%
Nichtwissenschaftliche Tarifbeschäftigte								
Gesamtzahl	15	6,8	45,3%	17	8	47%	5	60%
Davon in eKoo	1	0	0	1	0	0	0	0
Davon in DMS	14	6,8	48,6%	18	8	47%	5	60%
Gesamtzahl								
Gesamtzahl	34,57	17,8	51,5%	48	29	60,4%	21	80,9%
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				1	1			

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.04.2021

Frauenanteil in Leitungspositionen				
		Frauen	Männer	Frauenanteil
Wissenschaftl. Leitung	2021	0	3	0%
Leitung	2021	1	1	50%

Stichtag 01.04.2021