

Chancengerechtigkeitsplan

der Fakultät für Psychologie
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Fakultät für
Psychologie

Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Psychologie 2025–2028 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.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Fakultät für Psychologie unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
1 Präambel.....	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen.....	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	19
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung.....	26
6 Handlungsfeld Institutionalisierung.....	34
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	40

1 Präambel

Präambel Chancengleichheit

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale, religiöse und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden. 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. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung, wahrgenommen.

Mit der Erstellung des Chancengerechtigkeitsplans setzt sich die Fakultät für Psychologie weiterhin das Ziel, die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentation bestimmter Personengruppen in allen Bereichen abzubauen und auf die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit hinzuwirken. Die Fakultät versteht die Schaffung von Chancengleichheit für alle Personengruppen als eine Querschnittsaufgabe, die durch einzelne Maßnahmen zwar unterstützt werden kann, aber letztlich bei allen Aktivitäten der Hochschule mitgedacht und berücksichtigt werden sollte.

Dies spiegelt sich in dem von der Fakultät formulierten *Diversity Statement*¹ wider:

¹ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/studium/lehre/diversitystatement.shtml>, abgerufen am 20.04.2024

Diversity Statement der Fakultät

Die Fakultät für Psychologie der FernUniversität in Hagen zeichnet sich durch eine große Vielfalt der Studierendenschaft und ihrer Beschäftigten aus. Diese Vielfalt bezieht sich beispielsweise auf Alter, ethnische und nationale Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht und sexuelle Orientierung/Identität, physische Fähigkeiten, sozioökonomischen Hintergrund sowie familiäre und berufliche Lebensumstände. Die Fakultät für Psychologie fühlt sich dieser Vielfalt in hohem Maße verpflichtet. Daher setzen sich die Fakultätsangehörigen aktiv für Chancengerechtigkeit als Organisationskultur ein.

Die **Kernprinzipien** sind dabei:

- Diversität: Im Sinne eines offenen und kooperativen Klimas
- Inklusion: Im Sinne einer Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven, Lebenslagen und Erfahrungshintergründe
- Partizipation: Im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe aller Studierenden

Nachhaltigkeit

Die Fakultät für Psychologie an der FernUniversität in Hagen versteht sich als einen Ort der Vielfalt, an dem die Kernprinzipien Offenheit, Wertschätzung und Partizipation strukturell verankert und in der Lehre und Forschung aktiv gelebt werden. Die Angehörigen der Fakultät arbeiten kontinuierlich an einer nachhaltigen Verankerung eines bewussten und kompetenten Umgangs mit Vielfalt auf institutioneller Ebene, die Vielfalt nicht nur als Herausforderung, sondern explizit als Bereicherung und Qualitätsmerkmal begreift. Dies umfasst neben barriere- und diskriminierungsfreien Lern-, Lehr- und Arbeitsumgebungen auch eine Kultur der Wertschätzung, Anerkennung, Offenheit und des gegenseitigen Respekts zwischen Lehrenden und Studierenden.

An der Fakultät für Psychologie der FernUniversität in Hagen werden bereits zahlreiche und miteinander verzahnte Strategien und Maßnahmen zur Förderung des wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt entwickelt und erfolgreich eingesetzt. Die verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät für Psychologie arbeiten darüber hinaus kontinuierlich an der Weiterentwicklung und Verbreiterung dieser Angebote.

Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, beantragt die Fakultät Fördermittel aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bemüht sich um Mittel bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

2 Abkürzungen & Erläuterungen

Abkürzung Fakultät PSY Fakultät für Psychologie

Abkürzungen Studiengänge PSY

Bachelor Psy Bachelor Psychologie

Master Psy Master Psychologie

Grundgesamtheiten PSY

Personal 213 Personen

Studierende 12.619 Personen

Absolvent*innen Bachelor 618 Personen

Absolvent*innen Master 186 Personen

Verwendete Abkürzungen

PJ Prüfungsjahr

SJ Studienjahr

SBH Schwerbehinderung

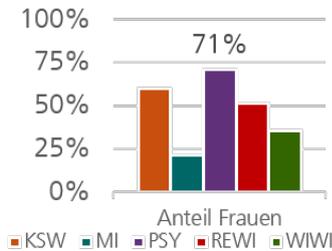
WiSe Wintersemester

SoSe Sommersemester

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

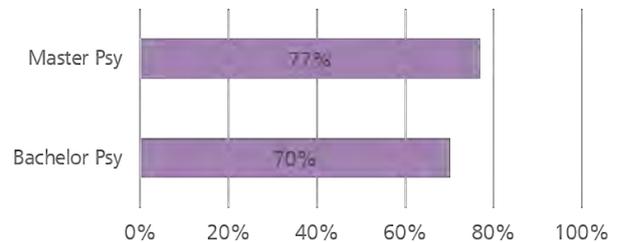
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Studierende WS 23/24



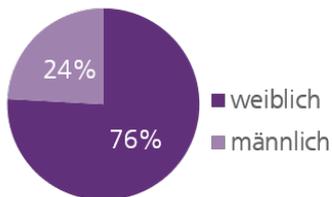
2023 studierten an der Fakultät insgesamt 12.619 Studierende. Im WiSe 23/24 betrug der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in der Fakultät für Psychologie 71% und ist damit mehr als ausgeglichen, Frauen sind sogar überrepräsentiert. Schaut man sich die Daten nach Studiengängen differenziert an (s. Grafik Frauenanteil in den Studiengängen), bestätigt sich dieses Bild.

Frauenanteil in den Studiengängen 2023



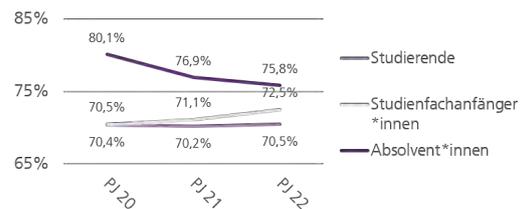
Wie die Grafik zeigt, liegt der Frauenanteil im Bachelor-Studiengang bei etwa 70%. Im Master-Studiengang sind es sogar 77%.

Geschlechterverteilung Absolvent*innen



Im Studienjahr 2022 betrug der Frauenanteil an den Absolvent*innen an der Fakultät 76% (von 618 Bachelor-Absolvent*innen, 186 Master-Absolvent*innen), während im Vergleich dazu der Frauenanteil an anderen öffentlichen Universitäten in NRW in den entsprechenden Fakultäten bei 74% lag.

Frauenanteile im Studienverlauf seit 2020



Der Frauenanteil an den Studienfachanfänger*innen ist seit dem Prüfungsjahr² (PJ) 2020 an der Fakultät kontinuierlich, wenn auch nur leicht (von 71% auf 73%), gestiegen, während der Frauenanteil an den Studierenden im gleichen Zeitraum mit etwa 71% konstant geblieben sind. Gesunken ist allerdings im gleichen Zeitraum der Frauenanteil an den Absolvent*innen von 80% auf 76%.

² Ein Prüfungsjahr (auch Studienjahr) umfasst jeweils das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester, z.B. besteht das Studienjahr 2020 aus dem WS 2019/20 und dem SoSe 2020.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

BETEILIGUNG AM BOYS' DAY	
ZIEL DER MAßNAHME	Steigerung des Interesses an psychologischen Berufsfeldern bei bislang unterrepräsentierten Gruppen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Beteiligung am Aktionstag „Boys' Day“, um bei Schülern aus Hagen und Umgebung Interesse am Fach Psychologie zu wecken
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

BERÜCKSICHTIGUNG ALLER GESCHLECHTER IN DER AUßENDARSTELLUNG DER FAKULTÄT	
ZIEL DER MAßNAHME	Berücksichtigung aller Geschlechter in der Außendarstellung der Fakultät
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Kontinuierliche Überprüfung der Repräsentation aller Geschlechter in der Außendarstellung (z.B. Fotos auf der Fakultäts-Homepage, in den Studienportalen sowie in Medien wie Videos sowie geschlechtergerechte Sprache in Texten)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

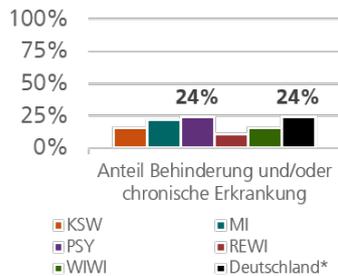
PILOTIERUNG UND GGF. SCHRITTWEISE EINFÜHRUNG REIN DIGITALER KLAUSUREN	
ZIEL DER MAßNAHME	Abbau organisatorischer Barrieren u.a. für Studierende mit Care-Verpflichtungen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Pilotierung der Durchführung rein digitaler Klausuren sowie – bei erfolgreicher Pilotierung – schrittweise Einführung rein digitaler Klausuren insbesondere im Bachelorstudiengang Psychologie
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Prüfungsamt, Lehrgebiete

MOTIVIERUNG VON BACHELORABSOLVENTINNEN ZUR AUFNAHME EINES MASTERSTUDIUMS	
ZIEL DER MAßNAHME	Sicherung eines hohen Frauenanteils unter den Masterstudierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bachelorabsolventinnen sollen weiterhin zur Aufnahme eines Masterstudiums motiviert werden (z.B. in Präsenzveranstaltungen wie dem Postertag zum empirisch-experimentellen Praktikum). Darüber hinaus sollen die Vorteile eines Masterstudiums im Rahmen des Informationsangebots zu beruflichen Perspektiven noch stärker herausgestellt werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

BEWERBUNG FINANZIELLER UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE	
ZIEL DER MAßNAHME	Sicherung eines hohen Frauenanteils unter den Masterstudierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Hinweis auf Stipendien und Unterstützungsangebote (z.B. im Rahmen der FAQs für Studierende)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

FACT-SHEET INKLUSION

Anteil Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung



Im Jahr 2022 haben in der Studierendenbefragung 24% der Studierenden der Fakultät angegeben, eine Behinderung und/oder chron. Erkrankung zu haben. Das ist genau so viel wie die 24%, welche für Deutschland insgesamt ermittelt wurden. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bekräftigt das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Behinderungen und räumt dem Recht auf Bildung einen zentralen Stellenwert für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein. Die Fakultät sollte daher Maßnahmen zur Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung entwickeln.

Prüfung Barrierefreiheit

Ein Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist die Bereitstellung barrierefreier Studienmaterials. Die Abbildung weist Anteil und Zustand barrierefreier Studienmaterialien der Fakultät im WS 23/24 nach einem Ampelsystem aus, das den Grad der Barrierefreiheit (rot, gelb, grün) widerspiegelt, sofern diese geprüft wurden. Grün geprüfte Dokumente haben die Barrierefreiheitsprüfung bestanden. Von 23 geprüften Studienmaterialien haben 78% die Barrierefreiheitsprüfung bestanden.

Studienmaterialien mit Abbildungen und Alternativtext

Alternativtexte dienen der Zugänglichkeit von Tabellen und Grafiken in Studienmaterialien. In Sachen Alternativtext liegt die Fakultät mit 0% im WS 23/24 unter dem FernUni-Durchschnitt von 4%, hat aber auch nur insgesamt 23 Dokumente mit Abbildungen übergeben, der Großteil der Studienmaterialien lag in anderer Form vor (inzwischen umfassen nur noch 34% der Module an der Fakultät klassische Printkurse). Mittlerweile können Alternativtexte von Dez. 5 bspw. mit Hilfe von KI erstellt werden und nach Freigabe der Lehrenden im Dokument hinterlegt werden. Eine aktive Mitarbeit der Lehrenden und eine Maßnahme zur Bekanntmachung und/oder Koordination durch die Fakultät sollte angestrebt werden.

MASSNAHMEN INKLUSION

WEITERER AUSBAU DER UNTERTITELUNG & TRANSKRIPTION VON LEHRVIDEOS	
ZIEL DER MAßNAHME	Barrierefreie Gestaltung der Lehre
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Weiterhin Untertitelung von Lehrvideos und Bereitstellung von Transkriptionen, auch unter Nutzung der vollautomatischen, KI-generierten Untertitelung im Videoportal der FernUniversität
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

BEWERBUNG FAKULTÄTSÜBERGREIFENDER ANGEBOTE FÜR STUDIERENDE MIT GESUNDHEITLICHER BEEINTRÄCHTIGUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bewerbung fakultätsübergreifender Angebote für Studierende mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung (wie das <i>Peer Mentoring</i>) innerhalb der Fakultät
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

PRÜFUNG DER ENTWICKLUNG EIGENER ANGEBOTE FÜR STUDIERENDE MIT GESUNDHEITLICHER BEEINTRÄCHTIGUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Studierenden mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Im Zuge der Weiterentwicklung des Studienfachberatungskonzepts wird die Sinnhaftigkeit der Entwicklung fakultätseigener Angebote für Studierende mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung an der Fakultät geprüft (z.B. Informations- oder Beratungsangebote).
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

SENSIBILISIERUNG VON LEHRENDEN FÜR DIE BARRIEREFREIE GESTALTUNG VON TEXTBASIERTEN STUDIENMATERIALIEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät bietet weiterhin kurze Workshops an, um Lehrende für die barrierefreie Gestaltung von textbasierten Studienmaterialien zu sensibilisieren und über konkrete Schritte zu informieren.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Fachmediendidaktik

FAKULTÄTSÜBERGREIFENDER AUSBAU DER INFORMATIONEN UND ANGEBOTE ZU BARRIEREFREIHEIT FÜR LEHRENDE	
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials

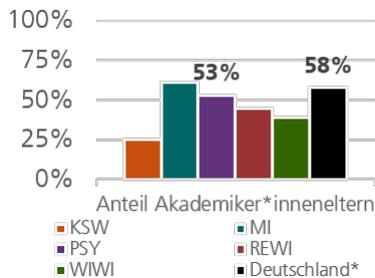
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät regt an, dass Informationen und Angebote zur barrierefreien Gestaltung der Lehre von den zuständigen Stellen (z.B. Dez. 5) offensiver und transparenter für die Lehrenden aller Fakultäten zur Verfügung gestellt werden, insbesondere Informationen über einen typischen <i>Workflow</i> von der Erstellung bis zur technischen Bereitstellung von textbasierten Studienmaterialien. Hilfreiche Dokumente könnten eine Liste mit Angeboten und Anlaufstellen der Hochschule oder eine Checkliste für Lehrende zur barrierefreien Gestaltung von Lehrmaterialien sein.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Fachmediendidaktiker und Dekan / Dekanin wenden sich an Referat Chancengerechtigkeit und weitere Bereiche der Hochschule

MODERNISIERUNG DER ERSTELLUNG UND BEREITSTELLUNG VON TEXTBASIERTEN STUDIENMATERIALIEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät fordert die Hochschulleitung, das ZLI sowie das Dezernat 5 auf, die Erstellung und Bereitstellung von textbasierten Studienmaterialien zu modernisieren. Dazu gehören ein Single-Source-Publishing, bei dem (teil-)automatisiert aus einem einzelnen Quelldokument textbasierte Studienmaterialien in unterschiedlichen Formaten (PDF, ePub, Moodle Book, DAISY, ...) erstellt und über das Lernmanagementsystem der Hochschule bereitgestellt werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Fachmediendidaktiker und Dekan / Dekanin wenden sich an Referat Chancengerechtigkeit und weitere Bereiche der Hochschule

UNTERSTÜTZUNG DES INKLUSIONSKONZEPTS	
ZIEL DER MAßNAHME	Inklusive Gestaltung von Studienbedingungen und Abbau von Barrieren
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Referat Chancengerechtigkeit

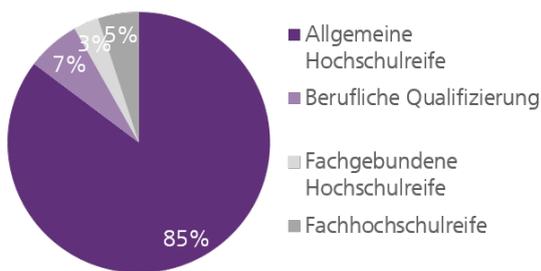
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Akademisches Elternhaus



Im Studienjahr 2022 kamen 53% der Studierenden an der Fakultät aus einem Elternhaus mit akademischem Hintergrund. Im Jahr 2021 kamen bundesweit 58% aller Studierenden aus einem akademischen Elternhaus. Von allen Fakultäten der FernUniversität weist die Psychologie den zweitniedrigsten Anteil an Erstakademiker*innen auf. Mit einem fast paritätischen Anteil Studierender aus akademischen und nicht-akademischen Elternhäusern sollte die Fakultät sich zielgruppenspezifische Ansprachen überlegen, bspw. beim *Onboarding* in das Studium.

Hochschulzugangsberechtigung



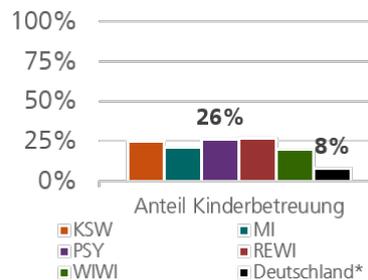
Im Jahr 2020 studierten laut Statista 3% der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Mit 7% beruflich qualifizierten Studierenden weist die Fakultät für Psychologie im Fakultätsvergleich hier einen höheren Anteil auf. Häufig ist die Gruppe der Studierenden ohne schulische HZB zu großen Teilen in der Gruppe der Erstakademiker*innen vertreten.

Altersdurchschnitt

	Ø Alter* ges.	Ø Alter*Psy
FernUni Hagen	37,3 Jahre	36,1 Jahre
Öfftl. Unis NRW	25,5 Jahre	25,45 Jahre

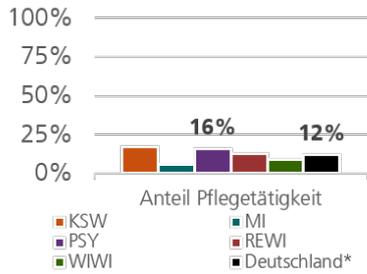
Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Fakultät liegt mit 36,1 Jahren leicht unter dem Gesamtdurchschnittsalter der FernUni-Studierenden, aber weit über dem Durchschnittsalter an anderen NRW-Universitäten in denselben Fächern. Aus dem höheren Altersdurchschnitt der Studierenden lässt sich bspw. auch der höhere Anteil Studierender mit Sorgeverpflichtungen ableiten.

Studierende mit Kind(ern)



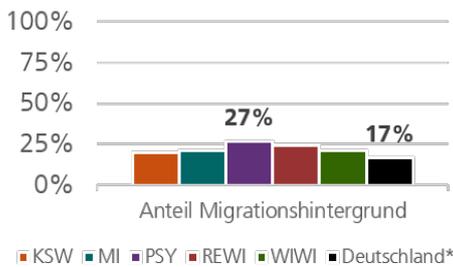
Der Anteil der Studierenden der Fakultät für Psychologie, die Kinder betreuen, lag im Jahr 2022 bei 26% und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 8% studierender Eltern im SoSe 2021.

Studierende mit Pflegeverantwortung



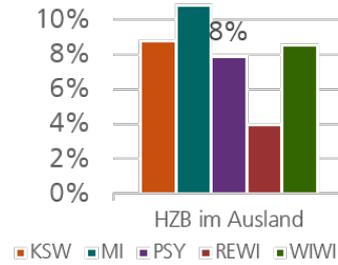
Auch der Anteil der Studierenden, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen, ist mit 16% an der Fakultät etwas höher als im bundesweiten Durchschnitt, der bei 12% liegt.

Migration



27% der Studierenden an der Fakultät für Psychologie weisen laut Studierendenbefragung einen Migrationshintergrund auf. Der Anteil liegt damit 10 Prozentpunkte über dem gesamtdeutschen Anteil Studierender mit Migrationsgeschichte.

Bildungsausländer*innen nach Fakultäten



Der Anteil der Bildungsausländer*innen, also Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer Schule in Deutschland oder einer deutschen Schule im Ausland erworben haben, liegt an der Fakultät bei 8%, was leicht unter dem FernUni-Durchschnitt liegt.

Bildungsausländer*innen gesamt

Anteil Bildungsausländer*innen	
FernUni Hagen	9,4%
Öfftl. Unis NRW	11,8%

Mit 9,4% ist der Anteil der Bildungsausländer*innen an der FernUniversität im Vergleich zu anderen öffentlichen Universitäten in NRW niedriger.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

ÜBERPRÜFUNG DER AUSSENDARSTELLUNG	
ZIEL DER MASSNAHME	Berücksichtigung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen in der Außendarstellung
BESCHREIBUNG DER MASSNAHME	Kontinuierliche Überprüfung der Repräsentation unterschiedlicher Diversitätsdimensionen in der Außendarstellung (z.B. in Texten und auf Fotos auf der Fakultäts-Homepage, in den Studienportalen sowie in Medien wie Videos)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

BEREITSTELLEN VON INFORMATIONEN ZUM ARBEITSMARKT FÜR PSYCHOLOGIE-ABSOLVENT*INNEN	
ZIEL DER MASSNAHME	Unterstützung von Erstakademiker*innen
BESCHREIBUNG DER MASSNAHME	Bereitstellen von Informationen zu den positiven Aussichten auf dem Arbeitsmarkt für Psychologie-Absolvent*innen (z.B. in den Studienportalen und bei Informationsveranstaltungen)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

PRÜFUNG DER ENTWICKLUNG EIGENER ANGEBOTE FÜR ERSTAKADEMIKER*INNEN	
ZIEL DER MASSNAHME	Unterstützung von Erstakademiker*innen
BESCHREIBUNG DER MASSNAHME	Im Zuge der Weiterentwicklung des Studienfachberatungskonzepts wird die Sinnhaftigkeit der Entwicklung fakultätseigener Angebote für Erstakademiker*innen geprüft (z.B. im Rahmen des Online-Self-Assessments studyNAVI Psychologie oder im Hinblick auf Informations- oder Beratungsangebote).
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

AUSBAU DER INFORMATIONEN ZU VEREINBARKEIT VON STUDIUM & FAMILIE	
ZIEL DER MAßNAHME	Besserer Überblick über Betreuungsangebote
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Information der Studieninteressierten und Studierenden über Beratungs- und Betreuungsangebote des FamilienService wie den MiniCampus in Hagen (z.B. im Rahmen des Online-Self-Assessments studyNAVI Psychologie, in den Studienportalen und bei Informationsveranstaltungen)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

BEWERBUNG FINANZIELLER UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Besserer Überblick über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Information der Studieninteressierten und Studierenden über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten wie Ermäßigungen oder Stipendien Hagen (z.B. im Rahmen des Online-Self-Assessments studyNAVI Psychologie, in den Studienportalen und bei Informationsveranstaltungen)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

ZENTRALE BEDARFSERHEBUNG UNTER DEN STUDIERENDEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Zuschneidung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten auf die Bedarfe der Studierenden und Studieninteressierten
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät regt an, Bedarfe der heterogenen Studierendenschaft im Hinblick auf Beratungs- und Unterstützungsangebote durch die Aufnahme entsprechender Fragen in die zentralen Studierendenbefragungen (Dez.1) abzufragen, um auf dieser Basis zielgerichtete Maßnahmen ableiten zu können.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Dekan / Dekanin wendet sich an Referat Chancengerechtigkeit, Dez. 1

FAKULTÄTSÜBERGREIFENDER AUSBAU VON ANGEBOTEN FÜR STUDIERENDE MIT UNTERSCHIEDLICHEN DIVERSITÄTSMERKMALEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Studierenden mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät regt die Entwicklung, Durchführung und Bewerbung fakultätsübergreifender Angebote für Studierende mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen, z.B. Erstakademiker*innen, an und bringt sich bei der Entwicklung mit ein. Beispiele hierfür könnten die Bewerbung von Angeboten wie das <i>Peer Mentoring</i> in Informationsveranstaltungen der Campusstandorte oder die Entwicklung von FAQs oder eines Glossars mit Begriffen aus dem Hochschulkontext für Erstakademiker*innen (zur Erleichterung der Enkulturation) genannt werden. Eine hochschulweite Umsetzung solcher nicht-fachspezifischen Angebote bündelt Ressourcen und stellt sicher, dass Informationen nicht an verschiedenen Stellen gepflegt bzw. aktuell gehalten werden müssen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Dekan / Dekanin wendet sich an Referat Chancengerechtigkeit, weitere Bereiche der Hochschule, z.B. Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte

FACT-SHEET GENDER UND DIVERSITÄT IN DER LEHRE

In einer sich zunehmend diversifizierenden Gesellschaft müssen Psycholog*innen darauf vorbereitet sein, dass sie mit Menschen aus sozialen Gruppen professionell umgehen können, zu denen sie selbst nicht gehören und zu denen sie aufgrund ihrer eigenen Biografie bisher wenig persönlichen Zugang hatten. Ein übergreifendes Ziel des Psychologiestudiums an der FernUniversität in Hagen ist es, die Studierenden bestmöglich auf diesen Aspekt des Berufslebens vorzubereiten.

Dies erfolgt zum einen durch die Vermittlung von Fachwissen, allgemeinen Kenntnissen und spezifischen Kompetenzen. Zum anderen erfolgt dies aber auch durch den Aufbau einer professionellen ethischen und fachlichen Grundhaltung gegenüber menschlicher Unterschiedlichkeit. Zu diesem Zweck wurde beispielsweise für die Studieneingangsphase des B.Sc. Psychologie ein über die Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie hinausgehendes Lehrangebot entwickelt, um Studierende frühzeitig für die Bedeutung von Diversität für die Psychologie in Wissenschaft und Praxis zu sensibilisieren³.

Das Studienangebot an der Fakultät für Psychologie umfasst zum einen Module und Kurse mit einem expliziten *Gender*- und Diversitätsbezug. Exemplarisch können hier der Unterkurs „Kulturelle Vielfalt“ des Moduls *M1: Einführung in die Psychologie, ihre Methoden und Techniken wissenschaftlichen Arbeitens* (B.Sc. Psychologie) sowie das Modul *MM6: Prävention, Intervention und Evaluation im Kontext kulturell diversifizierter Communities* mit zugehöriger Kompetenzübung „Interkulturelle Kompetenzen“ angeführt werden. Zum anderen werden die Themen *Gender* und Diversität in vielen weiteren Modulen inhaltlich berücksichtigt. Als Beispiel kann das Modul *M7: Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik* (B.Sc. Psychologie) genannt werden, in dem Geschlechterunterschiede in Bezug auf Persönlichkeit oder Kriterien für Testfairness behandelt werden. In den Modulen *M6b* im B.Sc. Psychologie (*Empirisch-experimentelles Praktikum*) sowie *MM7* im M.Sc. Psychologie (*Projektmodul*) wurden in der Vergangenheit bereits *Gender*- und Diversitätsthemen bearbeitet. Auch Präsenzveranstaltungen finden regelmäßig zu Themen wie „*Gender*-Effekte und Diversität im Internet“ oder „Kulturvergleichende Sozialpsychologie“ statt. Darüber hinaus besteht für Studierende im Rahmen von Abschlussarbeiten die Möglichkeit, sich mit *gender*- und diversitätsbezogenen Fragestellungen auseinanderzusetzen. Durch die zum 01. April 2024 besetzte Heisenberg-Proessur für „Behavioral Economics und Interkulturelle Psychologie“ werden darüber hinaus Fragestellungen der interkulturellen Psychologie noch stärker einbezogen.

Die Fakultät für Psychologie wird ihre Lehre weiterhin *gender*- und diversitätssensibel gestalten. Dabei werden unterschiedliche Ebenen wie die Didaktik, die Lehre und Betreuung, die Gestaltung von Studienmaterialien sowie der Einsatz *gender*- und diversitätssensibler Sprache berücksichtigt. Auch inhaltlich trägt sie den Themen *Gender* und Diversität Rechnung, indem weiterhin Fragen der Diversitäts- und Geschlechterforschung in die Lehre integriert werden.

³ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/studium/lehre/diversitystatement.shtml>, abgerufen am 20.04.2024

MASSNAHMEN GENDER UND DIVERSITÄT IN DER LEHRE

GENDER- UND DIVERSITÄTSENSIBLE SPRACHE IM STUDIENMATERIAL	
ZIEL DER MAßNAHME	Gender- und diversitätssensible Gestaltung der Lehre
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Kontinuierliche Berücksichtigung einer gender- und diversitätssensiblen Sprache in Bezug auf das Studienmaterial
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

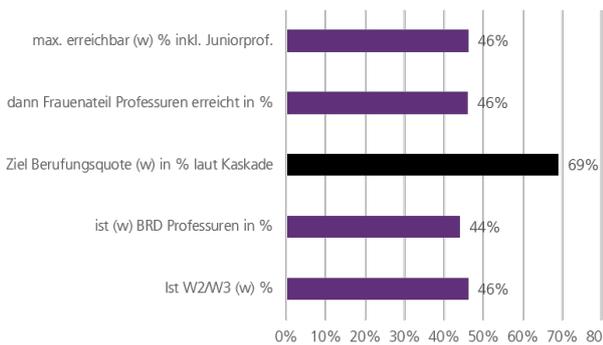
BERÜCKSICHTIGUNG VON GENDER UND DIVERSITÄT IN DER LEHRE	
ZIEL DER MAßNAHME	Berücksichtigung von <i>Gender</i> und Diversität in der Lehre
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Kontinuierliche Berücksichtigung von <i>Gender</i> - und Diversitätsthemen in der Lehre
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

CHANCENGERECHTIGKEITSPREIS FÜR ABSCHLUSSARBEITEN MIT GENDER- ODER DIVERSITÄTSBEZUG	
ZIEL DER MAßNAHME	Auszeichnung von Abschlussarbeiten mit <i>Gender</i> - oder Diversitätsbezug
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät sieht die Vergabe eines Preises für herausragende Abschlussarbeiten mit <i>Gender</i> - oder Diversitätsbezug weiterhin als wichtiges Instrument an. Nach 2024 ist jedoch nach einer dreimaligen Vergabe keine Weiterfinanzierung durch die <i>Gesellschaft der Freunde der FernUniversität</i> möglich. Eine eigene Finanzierung durch die Fakultät ist aus Budget-Gründen nicht möglich. Daher regt die Fakultät an, die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung von zentraler Seite für die zukünftige Vergabe eines solchen Preises auf Fakultätsebene zu prüfen, um weiterhin studentische Abschlussarbeiten mit <i>Gender</i> - oder Diversitätsbezug sichtbar zu machen und auszuzeichnen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Referat Chancengerechtigkeit

4 Handlungsfeld Personal

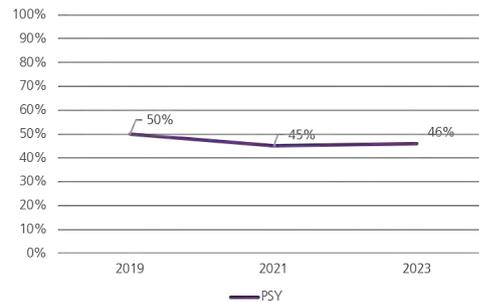
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Berufungsquote Professuren



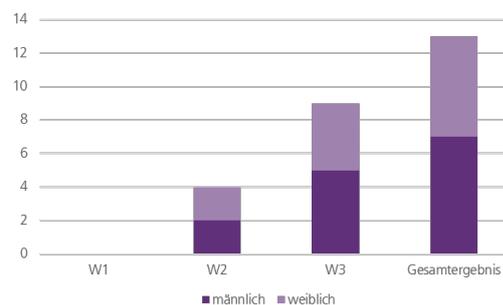
Mit einem Professorinnenanteil von 46% befindet sich die Fakultät leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 44%. Das Hochschulgesetz NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Neuberufungen (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert: Der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe bildet die Zielquote für die Besetzung von Professuren. Die verwendete Kaskaden-Grundlage ist: alle Promovierten (3-Jahres-Summe), alle Habilitierten (3-Jahres-Summe), alle Juniorprofessor/innen (6-Jahres-Durchschnitt), BRD, 2016-2021. Um die Quote gemäß des Kaskadenmodells zu erreichen, muss die Fakultät mindestens 69% ihrer Neuberufungen mit Professorinnen besetzen. Damit kann die Fakultät unter Berücksichtigung der in dem Zeitraum freiwerdenden Professuren ihren Frauenanteil von 46% halten. Sollten in dem Zeitraum alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden, ergäbe sich ein maximal erreichbarer Frauenanteil von ebenfalls 46%. Dies liegt daran, dass mit keinen freiwerdenden Professuren zu rechnen ist, somit der Frauenanteil also auch nicht durch Neuberufungen in den nächsten Jahren erhöht werden kann.

Veränderung Frauenanteil Professuren



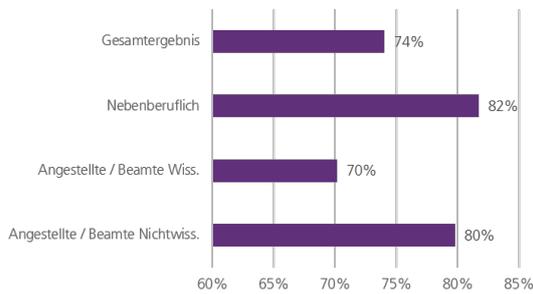
Betrachtet man dazu die Entwicklung im Verlauf der vergangenen Jahre, so zeigt sich, dass es im Jahr 2021 zu einer Senkung des Frauenanteils an den Professuren in der Fakultät gekommen ist. Hierbei muss jedoch die niedrige absolute Zahl an Lehrgebieten der Fakultät einbezogen werden. Darüber hinaus gibt es an der Fakultät derzeit zwei laufende Berufungsverfahren, deren Besetzung sich auf den Frauenanteil auswirken wird.

Zusammensetzung Professuren



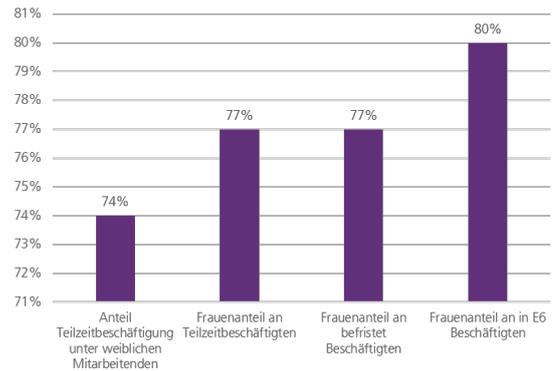
An der Fakultät sind die Professuren annähernd ausgeglichen zusammengesetzt. Bei der Zusammensetzung der Professuren ist darauf zu achten, dass keine vertikale Segregation zum Nachteil von Professorinnen (stark unterschiedliche Frauenanteile je Eingruppierung) entsteht.

Frauenanteil Personal



An der Fakultät für Psychologie arbeiteten 2023 insgesamt 213 Personen. Die Professuren ausgenommen sind davon insgesamt 74% Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 82%. Ein größerer Unterschied zeigt sich beim Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (70%) und dem nichtwissenschaftlichen Personal (80%).

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



Im März 2023:

- Arbeiteten 74 % der weiblichen Beschäftigten der Fakultät in Teilzeit.
- Waren von allen Teilzeitbeschäftigten 77 % Frauen.
- Betrag der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten ebenfalls 77 %.
- Betrag der Frauenanteil der in Entgeltgruppe E6 Beschäftigten 80 %.

Im Rahmen der Schaffung der Möglichkeit einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe E6 auf E8 beteiligten sich alle Lehrgebietsleiter*innen, sodass zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Chancengerechtigkeitsplans keine Beschäftigten der Fakultät mehr in Entgeltgruppe E6 eingruppiert waren.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

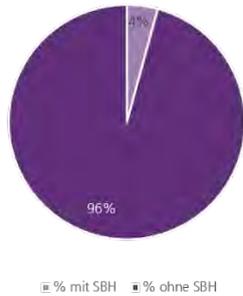
Name & Maßnahmenbeschreibung

GENDERSENSIBLE GESTALTUNG VON BERUFUNGSVERFAHREN	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Breite Veröffentlichung von Stellenausschreibungen, Veröffentlichung und explizite Verbreitung von Stellenausschreibungen in Frauennetzwerken sowie Berücksichtigung von Erziehungszeiten bzw. Care-Arbeit-Verpflichtungen in Berufungsverfahren. Darüber hinaus soll bei der Eröffnung der Berufungskommission den Mitgliedern zukünftig das Kaskadenmodell erläutert werden.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	(Weiterhin) Durchführung von Besprechungen, Gremienterminen etc. zu familienfreundlichen Zeiten mit der Möglichkeit zur Teilnahme in virtueller Form
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



In der gesamten Fakultät für Psychologie geben 4% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, wird der Anteil vermutlich höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angepeilt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität). Da bei der Angabe auf freiwilliger Basis anzunehmen ist, dass der tatsächliche Anteil über 4% liegt, wird die Diskrepanz von 4% zu einem Zielwert von 5% als nicht bedeutsam eingeschätzt.

Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen

Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeitende mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Der im Frühjahr 2024 bezogene Neubau für die Fakultät für Psychologie ist vollständig barrierefrei gestaltet. Zudem werden Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung je nach individuellen Bedürfnissen unterstützt (z.B. durch die Möglichkeit, ihren Assistenzhund mit an den Arbeitsplatz zu bringen).

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung

Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung zu erkennen und abzubauen.

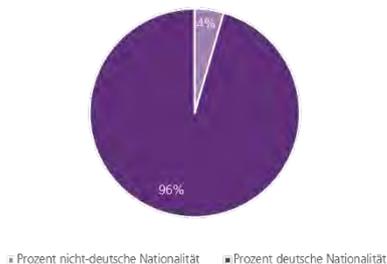
MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

UNTERSTÜTZUNG DES INKLUSIONSKONZEPTS	
ZIEL DER MAßNAHME	Inklusive Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Abbau von Barrieren
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	der Dekan / die Dekanin, Referat Chancengerechtigkeit

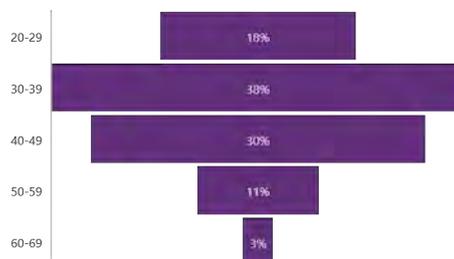
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 4% der Mitarbeitenden der Fakultät geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: Im Jahr 2022 lag laut Statista der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 16%.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät sind zwischen 30 und 49 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, also mutmaßlich in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder der Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

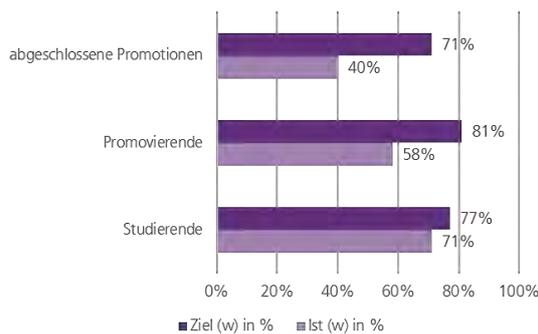
Name & Maßnahmenbeschreibung

FLEXIBLE ARBEITSBEDINGUNGEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Unterstützung flexibler Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, auch durch die Einführung von Gleitzeit für nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende im Jahr 2023, regelmäßige Information der Personalverantwortlichen der Fakultät über Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der FernUniversität sowie ausdrückliche Unterstützung der Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung aufgrund von Sorgearbeit durch alle Beschäftigten
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

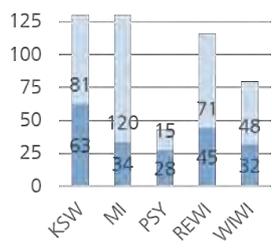
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsquote Promotion



Die Abbildung gibt Auskunft über die Gleichstellungsquoten qua Kaskade⁴. Aus der 3-Jahres-Summe (2020-2022) der Promovierenden und Promovierten wird ersichtlich, dass der Frauenanteil an den Promovierenden etwas unter dem hohen Frauenanteil unter den Studierenden (71%) liegt. Im betrachteten Zeitraum waren 58 % der Promovierenden Frauen, dies steht einem Zielwert von 81 % gegenüber. Auch der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen muss erhöht werden, von 40% auf 71%. Angesichts eines NRW-weit höheren Anteils von über zwei Dritteln (71%) fällt auf, dass an der Fakultät für Psychologie nur etwas über die Hälfte der Promovierenden Frauen sind. Gleichzeitig muss angesichts der nach wie vor überschaubaren Gesamtzahl der Promovierenden der hiesigen Fakultät auch von stichprobenbedingten Schwankungen ausgegangen werden. Die internen Promovierendenzahlen, die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Chancengerechtigkeitsplans vorlagen, deuten auf einen Anstieg der Frauenanteile hin.

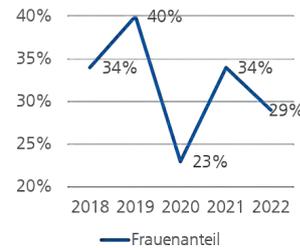
Promovierende an Fakultäten 2022



⁴ Zielwerte ergeben sich für die Studierenden aus dem Vergleichswert der Studierenden an Universitäten BRD (ohne Lehramt). Als Zielvorgabe der Promovierenden gelten interne (FeU) und externe

Die Fakultät weist im Vergleich zu den anderen Fakultäten eine eher geringe absolute Promovierendenzahl auf. Der Frauenanteil daran liegt mit 65 % über dem Männeranteil.

Frauenanteil Promotionen FernUniversität



Das Geschlechterverhältnis an den abgeschlossenen Promotionen zeigte in den vergangenen Jahren große Schwankungen an der FernUniversität. Besonders markant ist hierbei der starke Abfall des Frauenanteils in den Promotionen während der Corona-Pandemie im Jahr 2020, der sich auch bisher nicht stabilisiert hat und weiterhin Schwankungen aufweist. Diesen Corona-Gap gilt es auch für die Fakultät mit geeigneten Maßnahmen zu schließen. Bei der Interpretation der Daten muss jedoch die niedrige absolute Zahl an Promovierenden der Fakultät berücksichtigt werden.

Frauenanteil abgeschlossene Promotionen 2022



(BRD) Vergleichswerte von Masterabschlüssen. Als Zielvorgabe für abgeschlossene Promotionen gilt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in der BRD.

Auch bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil gering, weist gleichzeitig aber

auch nicht das höchste Verhältnis von Promovierenden/pro Professur auf.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

BERÜCKSICHTIGUNG UNTERSCHIEDLICHER GESCHLECHTERSPEZIFISCHER BEDÜRFNISSE BEI DER UNTERSTÜTZUNG VON PROMOVIERENDEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<p>Die Fakultät baut das Informationsangebot für Promotionsinteressierte und Promovierende weiter aus (zu Punkten wie Austauschformaten, Möglichkeiten der finanziellen Förderung und weiteren Unterstützungsangeboten), auch mit dem Ziel, Master-Absolvent*innen der FernUniversität für eine Promotion zu gewinnen. Dabei bezieht sie Ergebnisse der fakultätseigenen Promovierendenbefragung (2023) mit ein.</p> <p>Beispielsweise soll eine stärkere Beratung von Promovendinnen z.B. unter Verweis auf die Methodenberatung der Fakultät erfolgen. Darüber hinaus soll der Blog „ParenThesis“ (in dessen Rahmen Berichte von Wissenschaftlicher*innen aus der Psychologie zu Fragen der Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Tätigkeit erscheinen) und ggf. weitere Informationsangebote für Promovierende mit Care-Verpflichtungen im internen Bereich verlinkt werden.</p> <p>Zudem soll zukünftig eine regelmäßige fakultätsinterne Befragung beauftragt durch den Promotionsausschuss und beraten durch die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten zu Anliegen von Promovierenden, z.B. auch hinsichtlich der Vereinbarkeit mit Care-Verpflichtungen, durchgeführt werden.</p>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete, Methodenberatung

INFORMATION VON PROMOVIERENDEN ÜBER UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DES GRADUIERTENSERVICE	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bewerbung von Angeboten des Graduiertenservice sowie Bestärkung von Promovierenden zur Teilnahme an den Angeboten
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

INFORMATION UND BERATUNG VON MASTERSTUDENTINNEN ZUR PROMOTION	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils an Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<p>Masterstudentinnen werden auf die Möglichkeit der Promotion hingewiesen (z. B. im Rahmen von Forschungspraktika an den Lehrgebieten bzw. im Rahmen des Projektmoduls).</p> <p>Darüber hinaus soll die Möglichkeit einer Einzelberatung mit Professorinnen erörtert werden (im Sinne weiblicher <i>Role Models</i>).</p>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG BZW. PRÄMIERUNG EMPIRISCHER STUDIEN IM RAHMEN VON ABSCHLUSSARBEITEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Gezielte Förderung geeigneter Studierender und frühe Motivation zur Aufnahme einer Promotion
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Prüfung der finanziellen Unterstützung/Prämierung empirischer Studien mit <i>Gender</i> - oder Diversitätsbezug im Rahmen von Abschlussarbeiten (s. S. 18)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

INFORMATION VON PROMOVIERENDEN ÜBER FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Verweis auf bereits bestehende finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten wie z.B. Brückenstipendien für Frauen
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

FACT-SHEET INKLUSION

Da für die hier angesprochenen Aspekte an der FernUniversität keine Daten erhoben werden, wurden hier Inhalte aus den Best Practices des Projektes PROMI – Promotion inklusive als Anregung hinterlegt (<https://promi.uni-koeln.de/>).

Die Mitglieder der Fakultät für Psychologie sehen es jedoch es als wichtig an, konkrete Daten zur Zielgruppe der Promovierenden mit Behinderung an der FernUniversität anonym zu erfassen, um sinnvoll Maßnahmen ableiten zu können.

Promovierende mit Behinderung



Daten zu Promovierenden mit Behinderungen werden an der FernUniversität bisher nicht erhoben. Informationslücken und Berührungspunkte beim Thema „Promovieren mit Behinderungen“ können zu Unsicherheiten auf Seiten der Promovierenden sowie auf Seiten der Betreuungen führen. So wäre beispielsweise denkbar, dass Interessent*innen logistische Hürden befürchten oder potenzielle Betreuungspersonen ihnen Leistungsdefizite unterstellen.

Mentoring oder Peer Counseling-Programme



Peer Counseling- und Mentoring-Angebote können zu gleichberechtigter Teilhabe an Forschung und Lehre beitragen. Peer-Netzwerke oder Peer-Mentoring-Bündnisse bieten Promovierenden die Möglichkeit, sich unabhängig von fachlichen oder persönlichen Konsequenzen mit Personen auszutauschen, die eine ähnliche Lebenssituation kennen und ihre Umgangsweisen mit Barrieren auf dem Weg zur Promotion teilen können.

Informationsveranstaltungen zum Thema Promovieren mit Behinderungen



Für Promovierende mit Behinderungen mangelt es an Rollenvorbildern und häufig auch an Selbstvertrauen, für eine Promotion geeignet zu sein. Das kann dazu führen, dass eine Promotion gar nicht in Erwägung gezogen wird. Informationsvermittlung und Sensibilisierungsmaßnahmen können hier eine entscheidende Maßnahme darstellen. Übersichtliche, barrierefreie und gut strukturierte Informationen über Zuständigkeiten und Angebote verbessern die Partizipationsmöglichkeiten und können Sicherheit bieten.

Nachteilsausgleiche für Promovend*innen mit Behinderungen



Nicht nur Studierenden stehen Nachteilsausgleiche für Studium und Prüfungen zu. Auch Promovend*innen oder Habilitand*innen können Nachteilsausgleiche geltend machen. Informationen und Beratung hierzu sind von elementarer Bedeutung.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

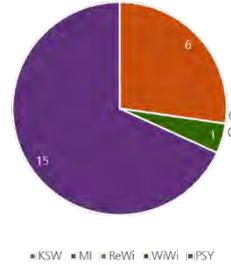
UNTERSTÜTZUNG DES INKLUSIONSKONZEPTS	
ZIEL DER MAßNAHME	Inklusive Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Abbau von Barrieren
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	der Dekan / die Dekanin, Referat Chancengerechtigkeit

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Forschungsprojekte mit Genderbezug 2019–2024, die aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert wurden

An der Fakultät für Psychologie wurden zwischen 2019 und 2024 drei Projekte aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert: „Geschlechtergerechte Sprache als Norm an der Hochschule“ (von 01.12.2023 - 30.09.2024), „Gender-Specific Work-Family-University Conflict Interface“ (15.02.2024 - 14.08.2025) sowie „Regional variation and historical roots of gender attitudes“ (01.05.2024 - 30.11.2024).

Drittmittelprojekte mit Diversitätsbezug 2019–2023



In den Jahren 2019–2023 wiesen 15 der Drittmittelprojekte an der Fakultät einen Diversitätsbezug auf.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

BERÜCKSICHTIGUNG UNTERSCHIEDLICHER DIVERSITÄTSDIMENSIONEN BEI DER UNTERSTÜTZUNG VON PROMOVIERENDEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät baut das Informationsangebot für Promotionsinteressierte und Promovierende weiter aus (zu Punkten wie Austauschformaten, Möglichkeiten der finanziellen Förderung und weiteren Unterstützungsangeboten), auch vor dem Ziel, Master-Absolvent*innen der FernUniversität für eine Promotion zu gewinnen. Dabei bezieht sie Ergebnisse der fakultätseigenen Promovierendenbefragung (2023), etwa zu promovierenden Erstakademiker*innen, sowie das zwischenzeitlich verabschiedete Betreuungskonzept für externe Promovierende mit ein.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

UNTERSTÜTZUNG VON PROMOVIERENDEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bewerbung von Angeboten des Graduiertenservice und Bestärkung von Promovierenden zur Teilnahme an den Angeboten; Erweiterung der Informationen für Promotionsinteressent/innen
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

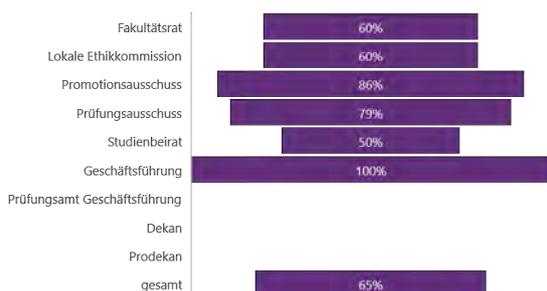
AUSBAU DER INFORMATIONEN ZU FORSCHUNG MIT DIVERSITÄTS- UND GENDERBEZUG AUF DER FAKULTÄTSWEBSITE	
ZIEL DER MAßNAHME	Sichtbarmachung von <i>Gender</i> - und Diversitätsthemen in der Forschung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Weiterhin Berichterstattung zu Forschung mit Diversitäts- und <i>Gender</i> -Bezug auf der Fakultätswebsite, z.B. zu Forschungsaktivitäten des Schwerpunkts <i>Psychologie, Diversität und sozialer Zusammenhalt</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

GENDER-GASTPROFESSUR AN DER FAKULTÄT	
ZIEL DER MAßNAHME	Steigerung der Sichtbarkeit des Themas Gender an der FernUniversität
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Einrichtung einer Gastprofessur für <i>Gender</i> - und <i>Queer Studies</i> mit thematischem Schwerpunkt im Bereich „Diversity and Inclusion at Work“ (vrstl. im Wintersemester 24/25 unter Anbindung an das Lehrgebiet <i>Community Psychology</i>)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

6 Handlungsfeld Institutionalisation

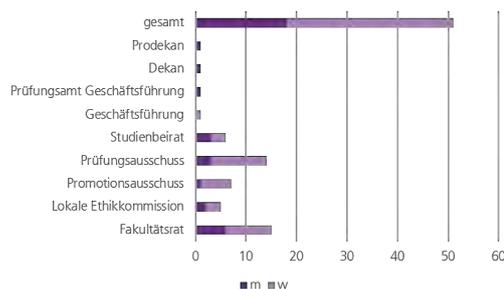
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen sowie den Gremien an der Fakultät war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während es keine weibliche Prodekanin oder Dekanin gab, ist eine weibliche Geschäftsführung vorhanden. Zudem ist die gesetzlich festgelegte Parität bei Gremien in den allermeisten Fällen erreicht oder gar zu Gunsten von Frauen weit überschritten.

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023 (Personenzahlen)



Mehr Information bieten hier die Personenzahlen, da die Ämter, die nur mit Einzelpersonen besetzt werden, natürlich nur entweder 0 oder 100% aufweisen können.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

BERICHT ZUM THEMA GLEICHSTELLUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung der Sichtbarkeit des Themas Geschlechtergleichstellung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Halbjährlicher mündlicher Bericht der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten und ggf. weiterer Akteur*innen im Fakultätsrat zum Thema Geschlechtergleichstellung (z.B. zu anstehenden Veranstaltungen zum Thema Geschlechtergleichstellung oder über die Gleichstellungskommission)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte

FACT-SHEET INKLUSION

Sensibilisierung zum Thema „Promovieren mit Behinderungen“ z.B. für Mitarbeiter*innen in der Graduiertenförderung



Damit Promovierende mit Behinderungen von Unterstützungsangeboten in Graduierteneinrichtungen profitieren können, ist es wichtig, dass dort ein Bewusstsein für die Zielgruppe vorhanden ist, dass existierende Angebote barrierefrei umgesetzt werden und dass auf die spezifischen Bedarfe von Promovierenden mit Behinderungen abgestimmte Angebote zur Verfügung gestellt werden, um Benachteiligungen zu verhindern.

Dies kann in der Praxis zu organisatorischen Engpässen und zeitlichen Verzögerungen führen, da sowohl die Beantragung von Leistungen oder Maßnahmen als auch deren Umsetzung nach Bewilligung lange dauern können. Damit ein schneller barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt werden und Arbeitsplätze unbedingt vor Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

Standard: **Barrierefreie Hochschul-Events**



Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz notwendig.

Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Fakultät sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschen, die Planung von Pausen und vieles mehr.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa Promotion, Arbeitsalltag etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von barrierefreien Dokumenten und *Tools* sowie zugängliche Räumlichkeiten der Universität signalisieren Offenheit

sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Fakultät und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären Leben.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

UNTERSTÜTZUNG DES INKLUSIONSKONZEPTS	
ZIEL DER MAß-NAHME	Inklusive Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Abbau von Barrieren
BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME	Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Referat Chancengerechtigkeit

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Diversity Statement

Die Fakultät für Psychologie an der FernUniversität in Hagen versteht sich als einen Ort der Vielfalt, an dem die Kernprinzipien Offenheit, Wertschätzung und Partizipation strukturell verankert und in der Lehre und Forschung aktiv gelebt werden. Die Mitglieder der Fakultät haben ein eigenes *Diversity Statement* formuliert und auf der [Homepage](#) veröffentlicht.

Austauschformate innerhalb der Fakultät

Innerhalb der Lehrgebiete finden Austauschformate statt. Darüber hinaus können Mitglieder der Fakultät miteinander in Kontakt treten, indem sie am regelmäßig stattfindenden Mittelbaukolloquium oder an informellen Veranstaltungen wie Stammtischen teilnehmen sowie sich via Microsoft Teams in der Umgebung für wissenschaftliche Mitarbeitende miteinander austauschen.

Sensibilisierung zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Rassismuskritik

Viele Forschende der Fakultät setzen sich mit Themen des Forschungsschwerpunktes [Psychologie, Diversität und sozialer Zusammenhalt](#) auseinander. Hierzu gehören Themen wie beispielsweise Intergruppenkontakt, Diskriminierung oder Diversitätsüberzeugungen. Basierend auf den Erkenntnissen werden Maßnahmen zur Förderung des sozialen Zusammenhalts abgeleitet. Forschungsergebnisse werden innerhalb der Fakultät weitergegeben und diskutiert.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

VERHINDERUNG VON SEXUALISierter BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT	
ZIEL DER MAßNAHME	Gewährleistung der Sicherheit aller Mitarbeitenden und Verhinderung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<p>Die Fakultät nutzt weiterhin bestehende Informationskanäle und Austauschrunden, um Mitarbeitende zu Themen wie sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu informieren und Unterstützungsangebote aufzuzeigen. Hierzu wird es als zielführender angesehen, eine offene Kultur innerhalb der Fakultät weiter zu etablieren und zu fördern, als gesonderte Kanäle neu einzuführen.</p> <p>Die Richtlinie der FernUniversität gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung soll innerhalb der Fakultät bekannt gemacht werden (per Mail mit anschließender Verlinkung im Intranet). Zukünftig werden Vorgesetzte angehalten, im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisung auf das Thema und auf die Richtlinie der FernUniversität gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung hinzuweisen.</p> <p>Zudem sollen Seminare/Schulungen gegen sexualisierte Gewalt in der Fakultät bekannt gemacht und Vorgesetzte zur Teilnahme aufgerufen werden.</p> <p>Darüber hinaus soll Prof. Daniel Leising (TU Dresden) für einen Vortrag zum Thema „Machtmissbrauch in der Wissenschaft“ zum Fakultätskolloquium eingeladen werden.</p>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät für Psychologie, 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 2025–2028 der Fakultät für Psychologie wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Fakultät für Psychologie.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer