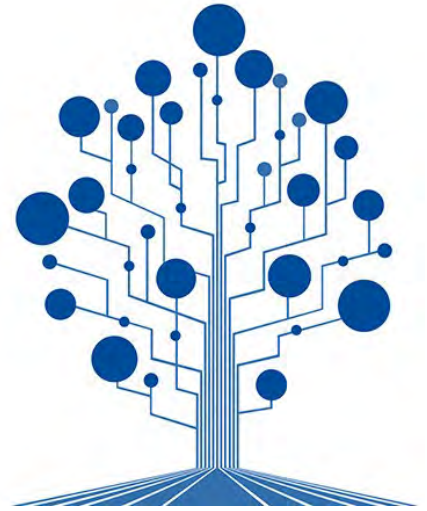


Chancengerechtigkeitsplan

**Center of Advanced Technology
for Assisted Learning and
Predictive Analytics (CATALPA)**

der FernUniversität in Hagen

2025–2028



Chancengerechtigkeitsplan des Center of Advanced Technology for Assisted Learning and Predictive Analytics (CATALPA) 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. Das Center of Advanced Technology for Assisted Learning and Predictive Analytics (CATALPA) 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 und Erläuterungen	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	11
5 Handlungsfeld Forschung und akademische Karriereentwicklung	22
6 Handlungsfeld Institutionalisierung.....	29
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und Inkrafttreten	38

1 Präambel

Präambel Chancengerechtigkeit

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 und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die bspw. durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

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.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt das Center of Advanced Technology for Assisted Learning and Predictive Analytics (im Weiteren CATALPA) seinen Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung sowie der Chancengerechtigkeitspläne aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um nun auch im eigenen Bereich den insgesamt positiven Trend in der

Erhöhung des Anteils von Studentinnen, Absolventinnen und Mitarbeiterinnen aufzugreifen sowie Barrieren für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder von CATALPA beizutragen. Hierzu strebt CATALPA an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Forschungs- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen bei CATALPA zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf, Hochschule und Forschungseinrichtung. Weiterhin sieht sich CATALPA verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in Lehre und Forschung stärker zu implementieren, um inklusivere Studien-, Arbeits- und Forschungsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch aktiv auf das Fort- und Weiterbildungsangebot der Universität hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen hingewiesen werden.

Die CATALPA-Leitung wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. CATALPA verwendet für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, eigene Mittel oder bemüht sich um die Einwerbung von Fördermitteln aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. CATALPA begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. CATALPA arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. Konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird CATALPA vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

2 **Abkürzungen und Erläuterungen**

Abkürzungen

CATALPA	Center of Advanced Technology for Assisted Learning and Predictive Analytics
SBH	Schwerbehinderung
NG	Nachwuchsgruppe

Grundgesamtheiten

Personal	CATALPA	49 Personen (1.7.2024)
----------	---------	------------------------

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

Das Handlungsfeld Studium und Lehre bezieht sich auf die Gruppe der Studierenden der unterschiedlichen Differenzkategorien und damit verbunden auf die Zielerreichung, die Anteile einzelner, unterrepräsentierter Studierendengruppen zu erhöhen sowie in der Lehre und individuellen Beratung ein empowerndes Klima für die Studierenden zu schaffen, das dazu beiträgt, den Absolvent*innenanteil unterrepräsentierter Gruppen zu steigern. Dies kann von der Entwicklung diversitätssensibler Lehrformate und -didaktik bis zu gendersensibler Lehre (z.B. Umgang mit Gender in der Lehre, gendergerechte Sprache, etc.) reichen. Hierzu werden, an den Fact Sheets orientiert, Maßnahmen beschrieben sowie deren Umsetzungsverantwortliche benannt.

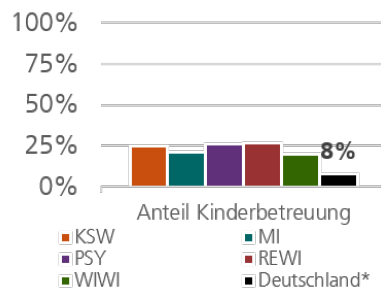
Auch Bereiche, die keine Lehre, aber z.B. Forschung für die Lehre durchführen, können dazu beitragen, die Bedingungen von Studium und Lehre hinsichtlich einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit zu gestalten. Das kann sich z.B. auf Veranstaltungen im Forschungszentrum, den Forschungsschwerpunkten, in der Universitätsbibliothek oder in den Campusstandorten ebenso beziehen, wie auf die digitale Lernangebote, Studienberatung oder auf Bereiche, die Studienmaterial bereitstellen. Obwohl CATALPA als zentrale wissenschaftliche Einrichtung keine eigenen Lehrangebote bereitstellt, bieten die Forschungsprofessuren im Rahmen ihrer Deputate Lehrveranstaltungen an. Neben gender- und diversitätssensiblen sowie barrierearmen Lehrmaterialien und Blended Learning-Konzepten, finden Prototypen und Interventionen, die aus den Forschungsaktivitäten von CATALPA erwachsen, Eingang in die Lehrveranstaltungen der CATALPA-Forschungsprofessuren,

FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

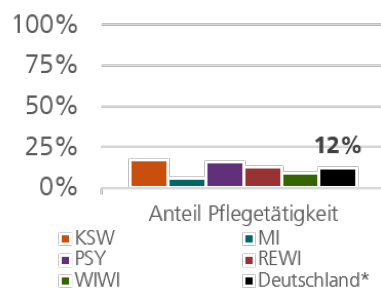
Diversitätsmerkmale der Studierenden-schaft 2023

Studierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	46%	48% (NRW)
Bildungsausländer*innen	9%	12% (NRW)
Behinderung und/oder chron. Erkrankung	19%	24% (BRD)
Altersdurchschnitt	37,3	25,5 (NRW)

Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil unter den Studierenden an der FernUniversität insgesamt 46%, leicht weniger als im NRW-Vergleich. Der Anteil an Bildungsausländer*innen betrug 9%, NRW-weit 12%. 19% der Studierenden gaben eine Behinderung und/oder chronische Erkrankung an, demgegenüber stehen 24% in der BRD. Der Altersdurchschnitt der Studierenden beträgt 37,3 Jahre, deutlich höher als an NRW-Universitäten (25,5 Jahre).



Daraus ergibt sich, dass der Anteil an Studierenden, welche Kinder betreuen müssen, höher ist als im Bundesdurchschnitt. Auch der Anteil an Studierenden mit Pflegeverantwortung ist höher.



MASSNAHMEN STUDIUM UND LEHRE

CATALPA macht als zentrale wissenschaftliche Einrichtung keine eigenen Lehrangebote. Die CATALPA-Professuren haben ein Forschungsprofil mit reduzierter Lehrverpflichtung an ihrer jeweiligen Fakultät. Dennoch steht CATALPA als ganze Einrichtung qua Auftrag und Vision dafür, mit seiner wissenschaftlichen Arbeit zur Erhöhung von Chancengerechtigkeit in der Hochschulbildung beizutragen.

Name und Maßnahmenbeschreibung

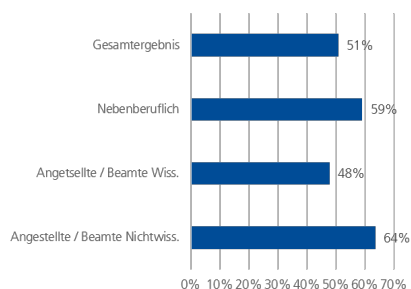
IMPLEMENTIERUNG VON FORSCHUNGSERGEBNISSEN UND SOFTWARE-ENTWICKLUNGEN IN DIE LEHRE ALS BEITRAG FÜR MEHR BILDUNGSGERECHTIGKEIT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Passgenaue Unterstützung Studierender ermöglichen durch die Implementierung von aktuellen Forschungsergebnissen und Weiterentwicklungen von Lernsoftware (z.B. Moodle) und so für mehr Bildungsgerechtigkeit sorgen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA schafft mit seiner wissenschaftlichen Arbeit Evidenz dafür, dass KI adaptive Lernsysteme sowie personalisierte Lehre und Lernunterstützung so in der Hochschullandschaft implementiert werden können, dass sie individualisierte und passgenaue Unterstützung Studierender ermöglichen, auch unter Berücksichtigung von gruppenbezogenen Diversitätsmerkmalen. In den CATALPA Projekten werden Lehrangebote und Lernsysteme weiterentwickelt, erprobt und bei positiver Evaluation durch das Zentrum für Lernen und Innovation in den laufenden Lehrbetrieb entsprechender Fachdisziplinen implementiert.</i> <i>Obwohl CATALPA als wissenschaftliche Einrichtung qua Definition nur in geringem Umfang zum Angebot von Lehre verpflichtet ist, engagieren sich einzelne CATALPA-Mitglieder regelmäßig - über das Lehrdeputat der CATALPA-Professuren hinaus - im Rahmen des Lehrangebots der FernUni.</i> <i>Details zu einzelnen Forschungsgruppen und -projekten s. www.catalpa.de</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Alle CATALPA-Mitglieder jeweils in ihrem Bereich</i>

GENDER UND DIVERSITÄT IN DER LEHRE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Gender- und diversitätssensible Gestaltung von Lehrmaterialien, -veranstaltungen und Prüfungen, um damit den Qualitätsmerkmalen guter Lehre gerecht zu werden</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Lehrmaterialien wird auf die Verwendung von gender- und diversitätssensibler Sprache geachtet. Zudem werden Lehrmaterialien barrierearm gestaltet und diversitätssensible Blended Learning-Konzepte umgesetzt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Forschungsprofessor*innen mit Lehrdeputat</i>

4 Handlungsfeld Personal

FACT SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Personal (2023)



2023 arbeiteten insgesamt 48 Personen bei CATALPA. Davon waren laut Eintrag im Personenstandsregister insgesamt 51 % Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen waren es 59 %. Beim wissenschaftlichen Personal waren es 48 %, beim nichtwissenschaftlichen Personal waren es 64 %.

Frauenanteil Personal (Stand 01.07.2024)

Bei Erstellung dieses Dokumentes im Sommer 2024 sind 49 Personen bei CATALPA beschäftigt. Nicht berücksichtigt sind dabei die Professor*innen der Fakultäten, die via Projektleitungen Verantwortung in CATALPA übernehmen und deren wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in ihren Lehrgebieten, die in CATALPA-Projekten mitarbeiten sowie die CATALPA-Mitglieder an kooperierenden Einrichtungen.

Von den 49 Beschäftigten sind laut Eintrag im Personenstandsregister 61 % Frauen. Von den nebenberuflich Beschäftigten sind 67 %, von den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (ohne NG-Leitungen und Professuren) 60 % und von den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen 75 % Frauen.

HINWEIS: Im Einzelfall weicht die gelebte Geschlechtsidentität vom Eintrag ins Personenstandsregister ab. Im täglichen Umgang berücksichtigt CATALPA die gelebte Geschlechtsidentität.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

CATALPA steht auf all seinen Ebenen mit allen Beschäftigten im regelmäßigen individuellen Austausch über ihren jeweiligen etwaigen Unterstützungsbedarf – im Rahmen möglichst vertrauensvoller Beziehungen und unter anderem auch im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen – und diese wo möglich zu bieten. So ist CATALPA auch sensibel für das Thema Geschlechtsidentität und ermöglicht Mitarbeitenden, am Arbeitsplatz entsprechend ihrer Identität zu leben, auch bereits vor einem entsprechenden Eintrag ins Personenstandsregister. Im Gespräch klären Vorgesetzte und Mitarbeitende, was die jeweilige Person am Arbeitsplatz benötigt und wie diese Bedürfnisse umgesetzt werden können. Insgesamt verwendet CATALPA gendersensible Sprache im täglichen Sprachgebrauch (z.B. in Meetings, Kolloquien, Veranstaltungen, usw.) sowie im Schriftgebrauch (z.B. in Dokumenten, E-Mails, Webseiten). Die vielfältigen Möglichkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote, die die Universität als Ganzes hinsichtlich Gleichstellung bereits bietet, nutzt CATALPA aktiv.

Name und Maßnahmenbeschreibung

FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT UND -ORT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen ermöglichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort flexibel zu gestalten, ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um die Vereinbarkeit des Berufes mit familiären Verpflichtungen zu verbessern und wird aktuell von allen Beschäftigten im Rahmen der arbeitsrechtlichen Vorgaben bereits genutzt. Meetings und Veranstaltungen werden zudem nach Bedarf zu den Kernarbeitszeiten durchgeführt, um familienfreundliche Bedingungen zu gewährleisten.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

MITARBEITER*INNENGESPRÄCHE UND DARAUS ABGELEITETE BEDARFSGE-RECHTE MAßNAHMEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Unterstützungs-, Weiterbildungs- und Vernetzungsbedarf identifizieren und so auch die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen ermöglichen bzw. verbessern</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Es finden strukturierte (orientiert am Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen der FernUniversität in Hagen) und vertrauliche Gespräche, die losgelöst von einer konkreten Arbeitsaufgabe regelmäßig und geplant statt und umfassen v.a. auch die Themen Zusammenarbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit oder persönliche Entwicklung (und Perspektive), aber bei Bedarf auch Themen wie Geschlechtsidentität o.ä.</i> https://www.fernuni-hagen.de/uniintern/arbeits Themen/personal/personalentwicklung/mitarbeiterinnengespraech e.shtml
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

HAGENER MENTORINGPROGRAMM FÜR PROMOVIERENDE, POSTDOCS UND JUNIORPROFESSOR*INNEN UND ALLE BESTEHENDEN ANGEBOTE DES GRADUIERTENSERVICE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allgemeine Beratung, Unterstützung der Vernetzung sowie gezielte individuelle Unterstützung und Förderung auch von Frauen auf ihren Karrierewegen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Der Graduiertenservice bietet allen Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen eine zentrale Anlaufstelle rund um den Qualifikationsprozess. Er ist eine erste Kontaktstelle für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in Fragen der Orientierung, Qualifikation und Forschungsförderung und vermittelt ggf. Kontakt zu anderen Stellen. Das Mentoringprogramm für Promovierende, Postdocs und Juniorprofessor*innen ist ein informelles Betreuungsprogramm, welches mit einem außerfachlichen Angebot den Fokus auf berufliche und persönliche Weiterentwicklung sowie Vernetzung legt. Es bietet neben Mentoring ein breit gefächertes Workshopangebot. Plätze werden genderparitätisch vergeben, jedoch gibt es zusätzlich Angebote speziell für die weiblichen Teilnehmenden.</i> <i>https://www.fernuni-hagen.de/forschung/graduiertenservice/index.shtml https://www.fernuni-hagen.de/forschung/graduiertenservice/mentoring.shtml</i> <i>CATALPA verweist regelmäßig alle Mitarbeitenden auf die bestehenden Angebote des Graduiertenservice. Die CATALPA-Geschäftsstelle bemüht sich zudem, die individuellen Bedarfe wahrzunehmen bzw. aufzugreifen und führt eine gezielte Verweisberatung durch.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Graduiertenservice / Verankerung der Nutzung der Angebote z.B. im Rahmen der Betreuungsvereinbarungen für Promovierende und darüber hinaus individuelle Hinweise durch die oder im Auftrag der CATALPA-Leitung</i>

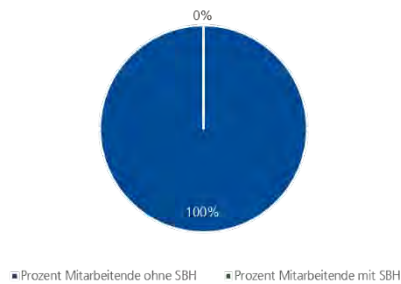
AUFBAU EINES CATALPA-INTERNEN MENTORINGS	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Gezieltes Onboarding sowie individuelle Unterstützung und Förderung neuer Promovierender</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Mit Blick auf die Besonderheiten bei CATALPA (z.B. Interdisziplinarität, Besonderheit der Institutionalisierung, Fokus auf Forschung) wird auf Bitten der aktuell Promovierenden zurzeit ein CATALPA-internes Mentoring aufgebaut, das gezieltes individuelles Onboarding, Unterstützung und Förderung von Promovierenden bieten soll, die eher unterrepräsentiert sind (weibliche, trans* oder nicht-binäre Geschlechtsidentität, Erstakademiker*innen, ...), und so der Zugang zu den Abläufen im Arbeitsfeld Forschung erleichtert.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Leitung bzw. CATALPA-Wissenschaftsmanagement (im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

NUTZUNG VON BESTEHENDEN FERNUNI-ANGEBOTEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben</i>

BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	<i>Der FamilienService dient als Beratungsstelle für Beschäftigte und Studierende und bietet neben verschiedenen Beratungsangeboten auch Austauschformate und finanzielle Unterstützungsangebote an.</i> https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/index.shtml https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/schwerpunkte/familie.shtml <i>CATALPA verweist im Bedarfsfall in persönlichen Gesprächen oder via E-Mail auf das bestehende Unterstützungsangebot des FamilienService. Die CATALPA-Geschäftsstelle bemüht sich zudem, die individuellen Bedarfe wahrzunehmen bzw. aufzugreifen und führt eine gezielte Verweisberatung durch.</i>
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>Gleichstellungsstelle und FamilienService der FernUniversität / Hinweise darauf durch die jeweiligen CATALPA-Vorgesetzten sowie die CATALPA-Leitung</i>

FACT SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



Bei CATALPA geben derzeit 0% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, kann dennoch ein Anteil vorhanden sein. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität und entzieht sich der Kenntnis der Verfasser*innen dieses Plans).

Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch schließt sich CATALPA dem Ziel der FernUniversität an, Arbeitsplätze grundsätzlich barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

MASSNAHMEN INKLUSION

Das Fact Sheet zeigt, dass bei CATALPA derzeit niemand beschäftigt ist, der eine Schwerbehinderung offiziell angibt. Ungeachtet dessen ist CATALPA auf all seinen Ebenen sehr bemüht um einerseits diskriminierungsfreie Entscheidungen über Neueinstellungen und andererseits darum, mit allen Beschäftigten im regelmäßigen individuellen Austausch über ihren jeweiligen etwaigen Unterstützungsbedarf zu stehen. So gibt es Mitarbeitende bei CATALPA, die vertrauensvoll im Kreis von Kolleg*innen oder Vorgesetzten über gesundheitliche Einschränkungen und/oder eine Behinderung berichten. Auch auf solche Bedarfe außerhalb einer bekanntgegebenen Schwerbehinderung geht CATALPA ein. Dies geschieht im Rahmen möglichst vertrauensvoller Beziehungen und unter anderem auch im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen. Die vielfältigen diesbezüglichen Möglichkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote, die die Universität als Ganzes bereits bietet, nutzt CATALPA aktiv.

VERWEIS AUF FAIRE UND TRANSPARENTE REKRUTIERUNGSPROZESSE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verweis auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sowie Klärung diesbezüglicher offener Fragen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt gemäß den gesetzlichen Vorgaben und hochschulweiten Empfehlungen standardisierte und möglichst diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für alle Neueinstellungen durch, die unbewusste Vorurteile z.B. gegenüber Menschen mit einer Schwerbehinderung minimieren wollen. CATALPA bietet der Schwerbehindertenvertretung regelmäßig die Teilnahme an Verfahren an, auch wenn keine*r der Bewerber*innen eine SBH angibt. CATALPA ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und weist aktiv auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren hin, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sollen (Ausschreibung, Auswahl für das Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch). CATALPA klärt diesbezüglich offene Fragen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

MITARBEITER*INNENGESPRÄCHE UND DARAUS ABGELEITETE BEDARFSGE-RECHTE MAßNAHMEN

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Unterstützungs-, Weiterbildungs-, Vernetzungs- und Ausstattungsbedarf identifizieren und so ggf. auch Teilhabe ermöglichen bzw. verbessern</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt strukturierte und vertrauliche Gespräche durch, die losgelöst von einer konkreten Arbeitsaufgabe regelmäßig und geplant stattfinden und v.a. auch die Themen Zusammenarbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit oder persönliche Entwicklung (und Perspektive) umfassen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT UND -ORT

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allen Beschäftigten Teilnahme und Teilhabe ermöglichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort flexibel zu gestalten, ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um unter Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen eine Stelle gut ausfüllen zu können. Die Maßnahme kann von allen Beschäftigten im Rahmen der arbeitsrechtlichen Vorgaben genutzt werden bzw. wird bereits genutzt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

NUTZUNG VON BESTEHENDEN FERNUNI-SCHULUNGEN ZUR SENSIBILISIERUNG IM UMGANG MIT DEM THEMA BEHINDERUNG

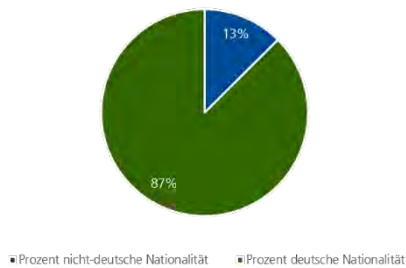
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Möglichen Diskriminierungen vorbeugen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Um Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, weist CATALPA regelmäßig via Rundmail über die CATALPA Mailingliste aktiv auf etwaige von der FernUniversität bestehende und angebotene Schulungen hin, die dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Ableismus zu erkennen und abzubauen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

DISKRIMINIERUNGSARME KOMMUNIKATION UND BARRIEREARME WEBSEITE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Möglichen Diskriminierungen vorbeugen und Zugänglichkeit erhöhen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA verfolgt in seiner internen Kommunikation, auf seiner Webseite und auf allen weiteren Kanälen eine inklusive und gendergerechte Sprache sowie eine barrierearme Gestaltung. CATALPA orientiert sich hierfür an den Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache der FernUniversität in Hagen sowie an den Handreichungen zur digitalen Barrierefreiheit im FernUni-Web.</i> https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/gender_sprache/gendersensiblesprache.shtml https://www.fernuni-hagen.de/barrierefrei/
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

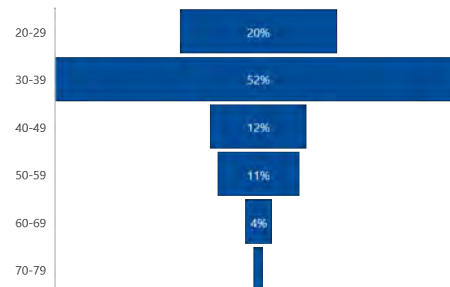
FACT SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal 2023

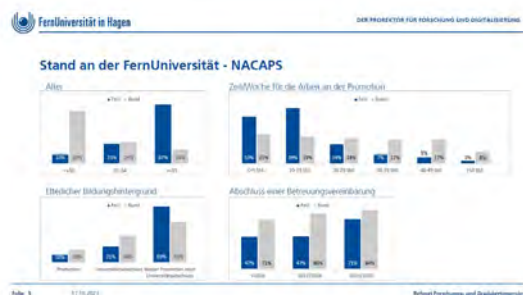


13% der Mitarbeiter*innen haben eine nicht-deutsche Nationalität. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statista der Anteil der Menschen mit nichtdeutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal 2023



Die Mehrheit der Beschäftigten von CATALPA ist zwischen 30–39 Jahre alt und befindet sich somit in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.



MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

CATALPA verfolgt auf all seinen Ebenen einerseits diskriminierungsfreie Entscheidungen über Neueinstellungen und steht andererseits mit allen Beschäftigten im regelmäßigen individuellen Austausch über ihren jeweiligen etwaigen Unterstützungsbedarf, den es u.a. im Zusammenhang mit Care-Verpflichtungen oder auch für nichtdeutsche (zukünftige) Beschäftigte geben kann. Dies geschieht im Rahmen möglichst vertrauensvoller Beziehungen und u.a. auch im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen. Dazu nutzt CATALPA die vielfältigen diesbezüglichen Möglichkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote, die die Universität als Ganzes bereits bietet, aktiv.

Name und Maßnahmenbeschreibung

VERWEIS AUF FAIRE UND TRANSPARENTE REKRUTIERUNGSPROZESSE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verweis auf und Klärung offener Fragen im Hinblick auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt gemäß den gesetzlichen Vorgaben und hochschulweiten Empfehlungen standardisierte und diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für alle Neueinstellungen durch, die unbewusste Vorurteile z.B. gegenüber älteren Menschen oder solchen mit nichtdeutscher Nationalität minimieren wollen. Auswahlverfahren werden zum Teil vollständig, mindestens aber bei Bedarf auf Englisch geführt. CATALPA ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und weist aktiv auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren hin, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sollen (Ausschreibung, Auswahl für das Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch). CATALPA klärt diesbezüglich offene Fragen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNG BEI DER EINSTELLUNG NICHTDEUTSCHER PERSONEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Etwaige Nachteile bei Einstellung nichtdeutscher Personen ausgleichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA bietet bei geplanter Einstellung nichtdeutscher Personen bei Bedarf entweder selbst oder in Zusammenarbeit mit dem International Office und in Abstimmung mit der Personalabteilung individuelle Unterstützung - unter anderem bei der Übersetzung von Dokumenten und Formularen, Behördengängen oder der Beantragung von Aufenthaltstiteln.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Geschäftsstelle / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

MITARBEITER*INNENGESPRÄCHE UND DARAUS ABGELEITETE BEDARFSGE-RECHTE MAßNAHMEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Individuellen Unterstützungs-, Weiterbildungs- und Vernetzungsbedarf identifizieren und so ggf. auch Teilhabe ermöglichen bzw. verbessern</i>

BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Strukturierte und vertrauliche Gespräche, die losgelöst von einer konkreten Arbeitsaufgabe regelmäßig und geplant stattfinden und v.a. auch die Themen Zusammenarbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit oder persönliche Entwicklung (und Perspektive) umfassen.</i>
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT UND -ORT

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allen Beschäftigten Teilnahme und Teilhabe ermöglichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort, unter Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben, flexibel zu gestalten, ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um unter Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen eine Stelle gut ausfüllen zu können. Die zeitliche Planung von Gremiensitzungen und Veranstaltungen, unter Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben und bestehender Homeoffice-Regelungen, gehört ebenfalls dazu.</i>
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

ZWEISPRACHIGE KOMMUNIKATION

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Alle Beschäftigten und Interessierten möglichst durchgängig in der gängigsten Sprache (Englisch) informieren</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA pflegt eine vollständig zweisprachige Webseite, verschickt Mails, die auch Nicht-Muttersprachler*innen erreichen, i.d.R. zweisprachig (Deutsch/ Englisch) oder auf Englisch, und führt z.B. das Nachwuchskolloquium regelmäßig auf Englisch durch. Fachvorträge im Rahmen von Mitgliederversammlungen werden in der Regel auf Englisch gehalten.</i>
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation, -Leitung und alle Mitglieder (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

DISKRIMINIERUNGSARME KOMMUNIKATION UND BARRIEREARME WEBSEITE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Möglichen Diskriminierungen vorbeugen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA verfolgt in seiner internen Kommunikation, auf seiner Webseite und auf allen weiteren Kanälen eine inklusive und gendergerechte Sprache sowie eine barrierearme Gestaltung. CATALPA orientiert sich hierfür an den Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache der FernUniversität in Hagen sowie an den Handreichungen zur digitalen Barrierefreiheit im FernUni-Web.</i> https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/gender_sprache/gendersensiblesprache.shtml https://www.fernuni-hagen.de/barrierefrei/

UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmit- tel)</i>
---	---

5 Handlungsfeld Forschung und akademische Karriereentwicklung

Das Handlungsfeld Forschung und akademische Karriereentwicklung bezieht sich im wissenschaftlichen Bereich insbesondere auf die Karriereentwicklung von Promovierenden, Postdoktorand*innen und Juniorprofessor*innen. Externe wie interne Promovierende sollen durch passgenaue Angebote innerhalb von CATALPA, den Forschungsschwerpunkten und den Fakultäten unterstützt werden und so z.B. zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen beitragen.

CATALPA steht als wissenschaftliche Einrichtung mit der Vision größerer Bildungsgerechtigkeit in der Hochschule als Ganzes für Chancengerechtigkeit als Ziel und Gegenstand seiner Forschung, was u.a. in der Ausrichtung der Forschungsgruppen und -projekte zum Ausdruck kommt.

Als Forschungseinrichtung bezieht CATALPA regelmäßig Stellung zur Erreichung von Chancengerechtigkeit in allen Diversitätskategorien und entwickelt dezidierte Maßnahmen in Bezug auf diversitätssensible Forschung und akademische Karriereentwicklung.

FACT SHEET FORSCHUNG UND AKADEMISCHE KARRIEREENTWICKLUNG

Diversitätssensible Forschung mit dem Ziel größerer Bildungsgerechtigkeit

CATALPA verfolgt als gesamte Einrichtung das Ziel größerer Bildungsgerechtigkeit vor allem in der Hochschulbildung. Dies kommt u.a. in der Ausrichtung der Forschungsgruppen und -projekte zum Ausdruck. So untersucht z.B. die Forschungsprofessur Computerlinguistik u.a., wie sich Künstliche Intelligenz im Sinne einer besseren, gerechteren Bildung in der Hochschule sinnvoll einsetzen lässt; die Forschungsprofessur Learning Analytics legt ihren Fokus auf Student Facing Analytics und die Verbesserung der individuellen Unterstützung aller Studierenden und Lehrenden. Die Forschungsgruppe Stereotype Threat z.B. beschäftigt sich damit, wie Diversitätsmerkmale wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund oder Behinderung/ chronische Erkrankung sowie damit einhergehende Stereotype den Studienerfolg und auch die soziale Eingebundenheit beeinflussen. Das BMBF-Verbundprojekt IMPACT setzt die nachhaltige Implementierung von Trusted Learning Analytics (TLA) und KI in der Hochschullehre um und erforscht, wie institutionelle Rahmenbedingungen und eine ethisch reflektierte Umsetzung von didaktisch geleiteten TLA- und KI-Anwendungen für den individuellen Studienerfolg realisiert werden können. Im Projekt MULTIDIVERSE-CSCL werden der Einfluss von Stereotypen auf Kollaborationsprozesse untersucht und technologische Unterstützungsmaßnahmen für virtuelle Lerngruppen entwickelt. Das Projekt DECIDE erforscht die Konsequenzen von Wahlmöglichkeiten im Kontext des Fernstudiums – auch unter Berücksichtigung der Diversität der Studierenden. Details zu diesen und weiteren CATALPA-Projekten mit Diversitätsbezug s. <https://fernuni.de/catalpa>

Förderung von wissenschaftlichen Karrieren bei CATALPA

Bei CATALPA haben Nachwuchswissenschaftler*innen die Möglichkeit, sich in einem exzellenten und unterstützenden Umfeld zu entwickeln. Ihre Förderung ist ein zentrales Anliegen des Forschungszentrums. Dies geschieht sowohl durch Austausch und Unterstützung auf fachlicher Ebene als auch durch Angebote zur Förderung der persönlichen Entwicklung.

Das Angebot von 100%-Stellen an alle Promovierenden, die aus CATALPA-Mitteln finanziert werden, stellt in unserem interdisziplinären CATALPA-Kontext und im Gegensatz zu teils in den Fächerkulturen sich unterscheidenden Gepflogenheiten die Gleichbehandlung aller beschäftigten Doktorandinnen und Doktoranden sicher – s. auch die Hinweise der DFG zum üblicherweise bewilligten Beschäftigungsumfang in den einzelnen Fächern: <https://www.dfg.de/re-source/blob/168400/54ab261a59d480702e240bdf56329ace/55-02-de-data.pdf>. 89% der Promovierenden bei CATALPA haben eine 100%-Stelle, 11% haben entweder eine 75%-Drittmittelstelle oder ihre Arbeitszeit eigeninitiativ reduziert.

Um die bestmögliche Betreuung und Förderung der Promovierenden am Forschungszentrum zu sichern und eine hohe Qualität der Promotionen zu garantieren, schließen wir außerdem Betreuungsvereinbarungen ab. Weil Interdisziplinarität ein zentraler Teil des Selbstverständnisses von

CATALPA ist, werden die Promovierenden außerdem durch eine zweite Disziplin co-betreut, um ihren wissenschaftlichen Horizont auch im Rahmen der konkreten eigenen Arbeit zu weiten.

Postdocs qualifizieren sich an verschiedenen, verantwortlichen Positionen im Forschungszentrum – u.a. als eigenständige Projektleitung oder als Nachwuchsgruppenleitungen. Nachwuchsgruppen- und Projektleiter*innen in der Postdoc-Phase haben außerdem Zugang zu besonderen Qualifikationsangeboten und Mentoring-Programmen des Graduiertenservice.

Diversitätsmerkmale FernUni-Promovierende 2023

Im Jahr 2023 waren 36% der Promovierenden der FernUniversität Frauen, 10 Prozentpunkte weniger als im NRW-Vergleich. 10% der Promovierenden hatten eine nichtdeutsche Nationalität, demgegenüber stehen 23% im Bundesvergleich. Im Schnitt sind sie 40 Jahre alt und damit deutlich älter als im Bundesvergleich (30 Jahre).

Diversitätsmerkmale CATALPA-Promovierende 2023

Im Jahr 2023 waren 63 % der Promovierenden bei CATALPA Frauen, 13% waren nichtdeutscher Nationalität. Der Altersdurchschnitt lag bei 39 Jahren. 44 % der Promovierenden kamen bekanntermaßen einer Care-Verpflichtung nach, davon waren 43 % Frauen, 57% Männer.

Diversitätsmerkmale CATALPA-Promovierende 01.07.2024

Zum Zeitpunkt der Planerstellung sind 67% der Promovierenden bei CATALPA Frauen, 11% sind nichtdeutscher Nationalität. Der Altersdurchschnitt liegt bei 39 Jahren. 61% der Promovierenden kommen bekanntermaßen einer Care-Verpflichtung nach. Von den in den nächsten Monaten anstehenden Promotionen werden voraussichtlich 80 % von Frauen eingereicht werden.

Diversitätsmerkmale CATALPA-Postdocs 2023

Von den befristet beschäftigten Postdocs auf befristeten Drittmittel- oder Qualifikationsstellen waren 50% Frauen, 20% waren nichtdeutsch. Der Altersdurchschnitt lag bei 40 Jahren. 50% kamen bekanntermaßen einer Care-Verpflichtung nach.

Diversitätsmerkmale CATALPA-Postdocs 01.07.2024

Von den befristet beschäftigten Postdocs auf Drittmittel- oder Qualifikationsstellen sind 60% Frauen, 17% sind nichtdeutsch. Der Altersdurchschnitt liegt bei 39 Jahren. 60% kommen bekanntermaßen einer Care-Verpflichtung nach.

MASSNAHMEN FORSCHUNG UND AKADEMISCHE KARRIEREENTWICKLUNG

Als Forschungseinrichtung bezieht CATALPA Stellung zur Erreichung von Chancengerechtigkeit in allen Diversitätskategorien und entwickelt dezidierte Maßnahmen in Bezug auf diversitätssensible Forschung und akademische Karriereentwicklung.

Wie das Fact Sheet zeigt, ist die Forschung bei CATALPA insgesamt stark diversitätssensibel ausgerichtet. Dies soll gemäß Auftrag und Vision auch weiter so bleiben. Der Anteil der Frauen unter den Promovierenden liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt, das Alter ebenso. Obwohl uns die Vergleichszahlen nicht vorliegen, vermuten wir einen dadurch deutlich höheren Anteil an Promovierenden mit Care-Verpflichtungen. Die Karriereentwicklung von Promovierenden und Post-docs wird neben den in den anderen Abschnitten erläuterten Maßnahmen außerdem durch die unten beschriebenen unterstützt.

Name und Maßnahmenbeschreibung

DIVERSITÄTSSENSIBLE FORSCHUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Chancen- und Bildungsgerechtigkeit in der Hochschulbildung</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA steht als wissenschaftliche Einrichtung mit der Vision größerer Bildungsgerechtigkeit in der Hochschule als Ganzes für Chancengerechtigkeit, was sich auch weiter in der Ausrichtung der Forschungsgruppen und -projekte niederschlagen wird. Geschlecht und andere Diversitätsmerkmale werden bei der Vorbereitung von Forschungsprojekten berücksichtigt und wo relevant im Antrag behandelt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Forschungsgruppen- und Projektverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

ANGEBOT VON 100%-STELLEN FÜR ALLE QUALIFIKATIONSSTELLEN AUS HAUSHALTSMITTELN UND NUTZUNG ALLER ARGUMENTATIVER MÖGLICHKEITEN BEI DER BEANTRAGUNG VON VOLLEN DRITTMITTELSTELLEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Gleichbehandlung aller Promovierenden</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Unabhängig von den verschiedenen „Gepflogenheiten“ in den Fächerkulturen und bei Drittmittelgebern bietet CATALPA allen Promovierenden, die aus CATALPA-eigenen Haushaltsmitteln finanziert werden, 100%-Stellen an.</i> <i>Bei der Beantragung von Qualifikationsstellen bei Drittmittelgebern werden alle argumentativen Möglichkeiten für die Bewilligung von 100%-Stellen für alle Promovierenden genutzt – s. z.B. Hinweise der DFG zum üblicherweise bewilligten Beschäftigungsumfang in den einzelnen Fächern: https://www.dfg.de/resource/blob/168400/54ab261a59d480702e240bdf56329ace/55-02-de-data.pdf.</i>

UMSETZUNGS- VERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung (im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>
---------------------------------------	--

BETREUUNGSVEREINBARUNGEN FÜR PROMOVIERENDE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Vergleichbare Bedingungen für alle Promovierenden herstellen bei bestmöglicher Betreuung und Förderung am Forschungszentrum - so werden außerdem eine hohe Qualität der Arbeiten und zügige Promotionen unterstützt</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Alle bei CATALPA Promotionen betreuenden Personen sind gehalten, mit ihren Promovierenden eine CATALPA-Betreuungsvereinbarung zu schließen, die neben einem Exposé mit Meilensteinplanung nach 6 Monaten und in der Folge jährlichen Fortschrittsberichten auch eine interdisziplinäre Co-Betreuung, fachliche und persönliche Qualifizierungen v.a. über die Angebote des Graduiertenservices der Hochschule, maximale Rückmeldezeiten der Betreuenden und weitere Verantwortlichkeiten z.B. auch bei Problemen regelt.</i>
UMSETZUNGS- VERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung</i>

VERANTWORTUNG FÜR POSTDOCS ALS PROJEKT- UND NACHWUCHSGRUPPENLEITUNG

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Förderung der jeweiligen Karrieren durch Nachweis von Erfahrung in der Übernahme selbstständiger Projektleitung und Personalführung</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Postdocs können auf Basis wettbewerblicher Verfahren inkl. externer Begutachtung Projekte oder Arbeitsgruppen aus CATALPA-eigenen Haushaltsmitteln einwerben und eigenverantwortlich leiten.</i>
UMSETZUNGS- VERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Leitung (im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

CATALPA-KOLLOQUIUM UND NACHWUCHSTAG

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Teilnehmer*innen profitieren unabhängig vom Engagement der jeweiligen Betreuungsperson von interdisziplinärem Austausch, Erkenntnisgewinn und Vernetzung, die jeweiligen Organisator*innen von der Erfahrung mit Übernahme von Verantwortung und den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Im Rahmen des interdisziplinären Kolloquiums präsentieren Promovierende und Postdocs ihre aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten, (Qualifikations-)Projekte, Forschungsideen. Sie organisieren und koordinieren diese Termine in einem rotierenden System eigenverantwortlich und geben sich mit diesem Format gegenseitig einen Einblick in aktuelle und relevante Themen für das Forschungszentrum. Das Kolloquium bietet so die Gelegenheit zur Diskussion und zur Initiierung von Kooperationen. Darüber hinaus haben die Koordinatorinnen und Koordinatoren die Möglichkeit, externe Gäste in beratender Funktion oder als Vortragende einzuladen. Ihnen steht dafür ein eigenes Budget zur Verfügung.</i>

	<i>Einmal pro Jahr organisieren Promovierende und Postdocs außerdem einen Nachwuchstag und kümmern sich dafür i.d.R. um eine finanzielle Unterstützung durch die Gesellschaft der Freunde der FernUniversität.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	CATALPA-Promovierende und Postdocs / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz

HAGENER MENTORINGPROGRAMM FÜR PROMOVIERENDE, POSTDOCS UND JUNIORPROFESSOR*INNEN UND ALLE BESTEHENDEN ANGEBOTE DES GRADUIERTENSERVICE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allgemeine Beratung, Unterstützung der Vernetzung sowie gezielte individuelle Unterstützung und Förderung auch von Frauen auf ihren Karrierewegen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Der Graduiertenservice bietet allen Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen eine zentrale Anlaufstelle rund um den Qualifikationsprozess. Er ist eine erste Kontaktstelle für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in Fragen der Orientierung, Qualifikation und Forschungsförderung und vermittelt ggf. Kontakt zu anderen Stellen. Das Mentoringprogramm für Promovierende, Postdocs und Juniorprofessor*innen ist ein informelles Betreuungsprogramm, welches mit einem außerfachlichen Angebot den Fokus auf berufliche und persönliche Weiterentwicklung sowie Vernetzung legt. Es bietet neben Mentoring ein breit gefächertes Workshopangebot. Plätze werden genderparitätisch vergeben, jedoch gibt es zusätzlich Angebote speziell für die weiblichen Teilnehmenden.</i> <i>https://www.fernuni-hagen.de/forschung/graduiertenservice/index.shtml https://www.fernuni-hagen.de/forschung/graduiertenservice/mentoring.shtml</i> <i>CATALPA verweist regelmäßig alle Mitarbeitenden auf die bestehenden Angebote des Graduiertenservice. Die CATALPA-Geschäftsstelle bemüht sich zudem, die individuellen Bedarfe wahrzunehmen bzw. aufzugreifen und führt eine gezielte Verweisberatung durch.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Graduiertenservice / Verankerung der Nutzung der Angebote z.B. im Rahmen der Betreuungsvereinbarungen für Promovierende und darüber hinaus individuelle Hinweise durch die oder im Auftrag der CATALPA-Leitung</i>

MITARBEITER*INNENGESPRÄCHE UND DARAUS ABGELEITETE BEDARFSGE-RECHTE MAßNAHMEN

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Individuellen Unterstützungs-, Weiterbildungs- und Vernetzungsbedarf identifizieren und so bei der Entwicklung der Karriere unterstützen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Es finden strukturierte (orientiert am Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen der FernUniversität in Hagen) und vertrauliche Gespräche, die losgelöst von einer konkreten Arbeitsaufgabe regelmäßig und geplant statt und umfassen u.a. das Thema der persönlichen Entwicklung und beruflichen Perspektive. Die Vorgesetzten laden ihre Mitarbeitenden jährlich zu den Gesprächen ein; am Ende des Gesprächs werden gemeinsame Vereinbarungen zu Fortbildungen sowie besondere Vereinbarungen dokumentiert.</i>

	https://www.fernuni-hagen.de/uniintern/arbeits Themen/personal/personalentwicklung/mitarbeiterinnengespraech e.shtml
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

6 Handlungsfeld Institutionalisierung

FACT SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungs- und Führungspositionen 2023

Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen bei CATALPA war im Jahr 2023 in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich ausgeprägt.

Die damals einzige CATALPA-Professur war mit einem Mann besetzt, die Nachwuchsgruppenleitungen zu 100% weiblich. Projektleitungen und Leitungsteam waren zu 60% männlich besetzt. Sowohl die wissenschaftliche Leitung als auch deren Stellvertretung waren männlich besetzt, die administrative Leitung (ohne explizite Stellvertretung) weiblich.

Frauenanteil an den Leitungs- und Führungspositionen (Stand 01.07.2024)

Von zwischenzeitlich zwei CATALPA-Professuren ist eine mit einer Frau besetzt. Beide sind an der Fakultät für Mathematik und Informatik angesiedelt. Zwei weitere Berufungsverfahren (Fakultät für Mathematik und Informatik und Fakultät für Psychologie) stehen kurz vor Abschluss und werden voraussichtlich mit Männern besetzt. Damit wird in Kürze mutmaßlich ein Frauenanteil von 25% unter den Professuren zu verzeichnen sein. Weitere Ausschreibungen von Professuren sind nicht geplant.

Alle drei Nachwuchsgruppen werden von Frauen geleitet – eine davon hat mittlerweile einen Ruf auf eine Professur angenommen und leitet die Gruppe per Kooperationsvertrag von extern.

Die aktuell 11 Projekte werden zu 55% von Frauen (co-)geleitet. 50 % der stimmberechtigten Mitglieder des Leitungsteams sind Frauen. Sowohl die wissenschaftliche Leitung als auch deren Stellvertretung sind männlich besetzt, die administrative Leitung (ohne explizite Stellvertretung) ist weiblich besetzt.

MAßNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Das Fact Sheet zeigt, dass sich CATALPA in eine gute Richtung entwickelt. Die in den anderen Handlungsfeldern beschriebenen Maßnahmen tragen dazu neben den im Folgenden gelisteten ebenfalls maßgeblich bei.

Name und Maßnahmenbeschreibung

VERWEIS AUF GLEICHSTELLUNG IN BERUFUNGSVERFAHREN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Standardisierte, gendersensible Berufungsverfahren, die einen Beitrag zur Steigerung der Vielfalt der Forschungsperspektiven leisten</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und führt Berufungsverfahren gemäß dem Berufungsleitfaden sowie dem Leitfaden zur Berücksichtigung der Gleichstellung in Berufungsverfahren der FernUniversität in Hagen durch. Stellenausschreibungen veröffentlicht CATALPA auch gezielt in Frauennetzwerken. Die Vorsitzenden der Berufungskommission und die Berufsbeauftragten achten auf die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Leitfaden – insbesondere auch die möglichst geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

VERWEIS AUF FAIRE UND TRANSPARENTE REKRUTIERUNGSPROZESSE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verweis auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sowie Klärung diesbezüglicher offener Fragen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt gemäß den hochschulweiten Empfehlungen standardisierte und möglichst diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für alle Neueinstellungen durch, die unbewusste Vorurteile z.B. gegenüber Frauen, gegenüber Menschen mit Care-Verpflichtungen, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen oder solchen mit nichtdeutscher Nationalität minimieren wollen. CATALPA ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und weist aktiv auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren hin, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sollen (Ausschreibung, Auswahl für das Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch). CATALPA klärt diesbezüglich offene Fragen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

VERWEIS AUF BESTEHENDE FERNUNI-ANGEBOTE ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Der FamilienService dient als Beratungsstelle für Beschäftigte und Studierende und bietet neben verschiedenen Beratungsangeboten auch Austauschformate und finanzielle Unterstützungsangebote an.</i> <i>https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/index.shtml https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/schwerpunkte/familie.shtml</i>

	<i>CATALPA verweist im Bedarfsfall auf das bestehende Unterstützungsangebot des FamilienService. Die CATALPA-Geschäftsstelle bemüht sich zudem, die individuellen Bedarfe wahrzunehmen bzw. aufzugreifen und führt eine gezielte Verweisberatung durch.</i>
UMSETZUNGS- VERANTWORT- LICH	<i>Gleichstellungsstelle und Familienservice der FernUniversität / Vorgesetzte und CATALPA-Leitung</i>

FACT SHEET INKLUSION

Leitungspersonal mit Schwerbehinderung (SBH)

Bei CATALPA geben derzeit 0% des Leitungspersonals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, kann

dennoch ein Anteil vorhanden sein. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität und entzieht sich der Kenntnis der Verfasser*innen dieses Plans).

MASSNAHMEN INKLUSION

CATALPA setzt sich dafür ein, Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen und/oder chron. Erkrankungen herzustellen und ihnen eine gleichberechtigte berufliche Teilhabe zu gewährleisten. Dies geschieht im Rahmen möglichst vertrauensvoller Beziehungen und individuellem Austausch. Die vielfältigen diesbezüglichen Möglichkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote, die die Universität als Ganzes bereits bietet, nutzt CATALPA aktiv.

Name und Maßnahmenbeschreibung

VERWEIS AUF FAIRE UND TRANSPARENTE BERUFUNGS- UND REKRUTIERUNGSPROZESSE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verweis auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sowie Klärung diesbezüglicher offener Fragen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt gemäß den hochschulweiten Empfehlungen standardisierte und diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für alle Berufungen und Neueinstellungen durch, die unbewusste Vorurteile z.B. gegenüber Frauen, gegenüber Menschen mit Care-Verpflichtungen, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen oder solchen mit nichtdeutscher Nationalität minimieren wollen. Catalpa ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und weist aktiv auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren hin, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sollen (Ausschreibung, Auswahl für das Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch). CATALPA klärt diesbezüglich offene Fragen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

EINRICHTUNG EINES BARRIEREARMEN ARBEITSPLATZES	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allen Beschäftigten barrierearme Teilnahme und Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA sorgt bei geplanter Einstellung von Personen mit Behinderungen und/ oder chron. Erkrankungen in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung sowie der Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz für eine möglichst schnelle Einrichtung eines barrierearmen Arbeitsplatzes.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT UND -ORT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allen Beschäftigten Teilnahme und Teilhabe ermöglichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort, unter Einhaltung dienstrechtlicher Vorgaben, flexibel zu gestalten ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um unter Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen, gerade auch im Hinblick auf Behinderungen und/oder chron. Erkrankungen, eine Stelle gut ausfüllen zu können.</i>

UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>
---------------------------------	---

BARRIEREFREIE (INTERNE) VERANSTALTUNGEN

ZIEL DER MAßNAHME	Ermöglichung von Teilhabe
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bei Bedarf wird für alle internen Veranstaltungen eine möglichst barrierearme Gestaltung gewährleistet - u.a. unter Berücksichtigung der baulichen, räumlichen, technischen und sprachlich-kommunikativen Zugänge. Für hochschulöffentliche und öffentliche Veranstaltungen wird dies ebenfalls angestrebt.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Alle CATALPA-Mitglieder / Gebäudemanagement, etc. / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

DISKRIMINIERUNGSARME TEXTE UND BARRIEREARME WEBSEITE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Möglichen Diskriminierungen vorbeugen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA setzt auf seiner Webseite und auf allen weiteren Kanälen inklusive und gendergerechte Sprache und eine barrierearme Gestaltung um.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

NUTZUNG VON UND HINWEISE AUF BESTEHENDE ANGEBOTE DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Chancengerechtigkeit und diskriminierungsfreie Teilhabe</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Schwerbehindertenvertretung kümmert sich um die Belange der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und setzt sich für deren Rechte ein.</i> https://www.fernuni-hagen.de/chancengerechtigkeit/handlungsfelder/inklusion/infos-fuerbeschaeftigte.shtml <i>CATALPA verweist bei Bedarf auf die Informationen und das bestehende Angebot der Schwerbehindertenvertretung. Die CATALPA-Geschäftsstelle bemüht sich zudem, die individuellen Bedarfe wahrzunehmen bzw. aufzugreifen und führt eine gezielte Verweisberatung durch.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Schwerbehindertenvertretung der FernUniversität / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

FACT SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Von den CATALPA-Leitungspositionen sind 18% mit Personen nichtdeutscher Nationalität oder bekanntem Migrationshintergrund besetzt. Der Altersdurchschnitt beträgt 45 Jahre. 36% erfüllen bekanntermaßen Care-Verpflichtungen. Der Anteil der Erstakademiker je Statusgruppe ist nicht bekannt.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

CATALPA ist bestrebt, sowohl institutionell als auch bei der Besetzung von Leitungspositionen Chancengleichheit für alle Menschen herzustellen. Dies geschieht im Rahmen möglichst diskriminierungsfreier Entscheidungen und Verhaltensweisen auf allen Ebenen. Die vielfältigen diesbezüglichen Möglichkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote, die die Universität als Ganzes bereits bietet, nutzt CATALPA aktiv.

Name und Maßnahmenbeschreibung

VERWEIS AUF FAIRE UND TRANSPARENTE REKRUTIERUNGSPROZESSE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verweis auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sowie Klärung diesbezüglicher offener Fragen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt gemäß den hochschulweiten Empfehlungen standardisierte und möglichst diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für alle Neueinstellungen durch, die unbewusste Vorurteile z.B. gegenüber Frauen, gegenüber Menschen mit Care-Verpflichtungen, älteren Menschen oder solchen mit nichtdeutscher Nationalität minimieren wollen. Auswahlverfahren werden zum Teil vollständig, mindestens aber bei Bedarf auf Englisch geführt. CATALPA ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und weist aktiv auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren hin, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sollen (Ausschreibung, Auswahl für das Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch). CATALPA klärt diesbezüglich offene Fragen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

DISKRIMINIERUNGSARME TEXTE UND BARRIEREARME WEBSEITE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Möglichen Diskriminierungen vorbeugen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA setzt auf seiner Webseite und auf allen weiteren Kanälen inklusive und gendergerechte Sprache und eine barrierearme Gestaltung um.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

ZWEISPRACHIGE KOMMUNIKATION	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Alle Beschäftigten und Interessierten möglichst durchgängig in der gängigsten Sprache (Englisch) informieren</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA pflegt eine vollständig zweisprachige Webseite, verschickt E-Mails passend zum jeweiligen Adressat*innenkreis, ggf. zweisprachig (Deutsch/ Englisch) oder auf Englisch, und führt z.B. das Nachwuchskolloquium regelmäßig auf Englisch durch. Fachvorträge im Rahmen von Mitgliederversammlungen werden in der Regel auf Englisch gehalten.</i>

UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation, -Leitung und alle Mitglieder (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>
---	--

NUTZUNG VON BESTEHENDEN FERNUNI-ANGEBOTEN ZUR INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND WEITERBILDUNG MIT BEZUG AUF DIVERSITÄTS- UND DISKRIMINIERUNGSSENSIBILITÄT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Erhöhung der Chancengerechtigkeit bezogen auf weitere Diversitätsthemen</i>
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA gibt z.B. im Rahmen von Mitgliederversammlungen aktive Hinweise</i> - <i>auf Informationen und Ansprechpersonen der Hochschule zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt,</i> - <i>auf angebotene Sensibilisierungs-Workshops für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von SBDG, Rassismuskritik</i> - <i>sowie auf Angebote von Affinity & Community Spaces (offene Gespräche, bei denen Personen mit anderen in Kontakt treten können, die ihre Identität, ihre Lebenserfahrungen oder ihren Wunsch, zu lernen, zu reflektieren und sich mit anderen auszutauschen, teilen).</i>
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORTLICH	<i>CATALPA-Leitung</i>

7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und Inkrafttreten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist CATALPA, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplan hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 von CATALPA 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 CATALPA-Leitung.

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