

Chancengerechtigkeitsplan

des Zentrums für
Digitalisierung & IT (ZDI)
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Zentrum für
Digitalisie-
rung & IT
(ZDI)

Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) 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 Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) 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 (fakultativ)	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	10
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung	18
6 Handlungsfeld Institutionalisierung	20
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	28

1 Präambel (fakultativ)

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 Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) seinen Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor.

Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) sowie des Chancengerechtigkeitsplans des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) beizutragen. Hierzu strebt das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen am Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

Die Leitung des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) 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.

2 **Abkürzungen & Erläuterungen**

Abkürzung

ZDI Zentrum für Digitalisierung und IT

SHB Schwerbehinderung

Grundgesamtheiten

Personal am ZDI 121 Personen

Studierende an der FernUni insgesamt 62.354

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 Studierendengruppen zu erhöhen sowie in der Lehre und in Beratungssettings 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 hin zur Förderung von Gender in der Lehre reichen. Hierzu werden, an den Fact-Sheets orientiert, Maßnahmen vorgestellt und beschrieben sowie deren Umsetzungsverantwortliche benannt.

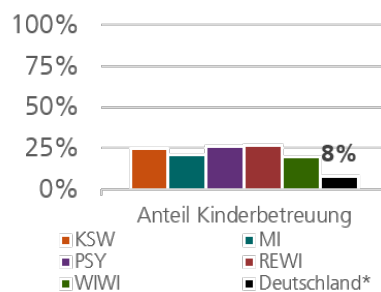
Auch Bereiche, die keine Lehre durchführen, können dazu beitragen, die Bedingungen von Studium und Lehre hinsichtlich einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit zu gestalten. Das kann sich z.B. auf Veranstaltungen in der Universitätsbibliothek oder in den Campusstandorten ebenso beziehen, wie auf die Studienberatung oder auf Bereiche, die Studienmaterial oder Lerninfrastrukturen bereitstellen.

FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

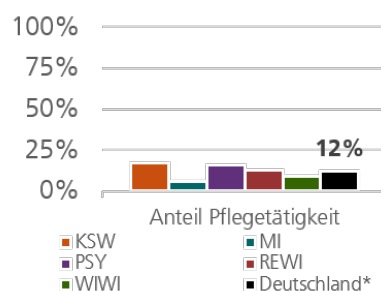
Diversitätsmerkmale der Studierendenschaft 2023

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

Name & Maßnahmenbeschreibung

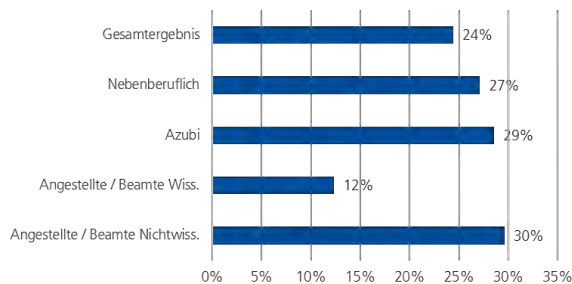
AUSBAU/IMPLEMENTIERUNG GENDERGERECHTER SPRACHE	
ZIEL DER MAßNAHME	Ausbau/Implementierung gendergerechter Sprache in den Systemen und Anwendungen, die seitens des ZDI im Bereich Studium und Lehre eingesetzt werden über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Das ZDI betreibt verschiedenste Systeme und Anwendungen für den Einsatz in der Lehre. Die Umsetzung der gendergerechten Ansprache von Studierenden wurde bereits in vielen Anwendungen, wo möglich umgesetzt. Dieser Umsetzungsprozess wird kontinuierlich fortgeführt, insbesondere bei der Einführung neuer Anwendungen für den Bereich Studium und Lehre wird auf die gendergerechte Umsetzung (möglichst bei Default durch den Hersteller) geachtet.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

AUSBAU/IMPLEMENTIERUNG BARRIEREFREIER ZUGANG	
ZIEL DER MAßNAHME	Ausbau/Implementierung des barrierefreien Zugangs zu den Systemen und Anwendungen, die seitens des ZDI im Bereich Studium und Lehre eingesetzt werden über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Das ZDI betreibt verschiedenste Systeme und Anwendungen für den Einsatz in der Lehre. Die gesetzliche Vorgabe zur Umsetzung eines barrierefreien Zugangs von Studierenden wurde bereits in vielen Anwendungen, wo möglich umgesetzt. Es zeigt sich aber, dass diese Umsetzungen noch verbessert werden können. Im Rahmen der Weiterentwicklung eigener Anwendungen wird die Verbesserung der Barrierefreiheit zukünftig bei größeren Entwicklungsarbeiten mehr Entwicklungszeit eingeräumt, um das Barrierefreiheitsniveau der eigenen Anwendungen stetig zu verbessern. Insbesondere bei der Einführung neuer Anwendungen für den Bereich Studium und Lehre wird auf einen angemessenen barrierefreien Zugang (möglichst bei Default durch den Hersteller) geachtet. In den Fällen, in denen die Anwendungen bei Einführung in den Regelbetrieb der FernUniversität in Hagen keine befriedigende Barrierefreiheit aufweist, wird das ZDI mit dem jeweiligen Hersteller ein Commitment treffen, um ein für die FernUniversität in Hagen angemessenes Niveau der Barrierefreiheit im Rahmen der Weiterentwicklung der jeweiligen Anwendung zu erreichen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

4 Handlungsfeld Personal

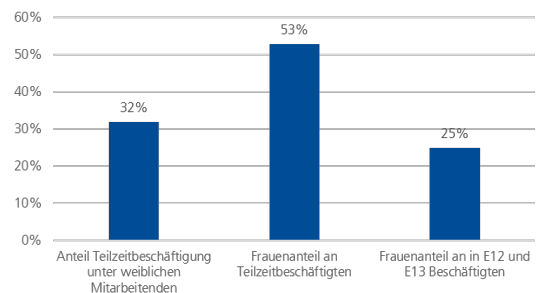
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten insgesamt 121 Personen im ZDI. Davon sind davon insgesamt nur 24% Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 27%, bei den Auszubildenden 29%. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal sind es 30%, beim wissenschaftlichen Personal schließlich nur 12%. Hier zeigt sich, dass in allen Gruppen ein höherer Frauenanteil angestrebt werden sollte.

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



32% der weiblichen Beschäftigten des ZDI arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 53% Frauen. 25% beträgt der Frauenanteil an in E12 und E13 Beschäftigten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil erhöht werden, es sollten zudem insgesamt gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

TEILNAHME GIRL'S DAY	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils an der Gesamtmitarbeitendenzahl
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Teilnahme am Girl's Day Mädchen lernen Ausbildungsberufe und Studiengänge in Bereichen, in denen Frauen selten vertreten sind (IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik), kennen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Ausbildungskoordination im ZDI

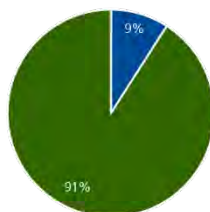
ERMÖGLICHUNG VON PRAKTIKA	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils an der Gesamtmitarbeitendenzahl
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Ermöglichung von Praktika für Schülerinnen und Umschülerinnen, um bei Frauen das Interesse für eine mögliche Arbeit in IT-Berufen zu wecken und die FernUniversität als potenziellen Ausbildungsbetrieb bzw. Arbeitgeber vorzustellen. Im Rahmen des Praktikums besteht die Möglichkeit innerhalb der IT verschiedene Bereiche kennenzulernen und somit die Arbeit verschiedener IT-Berufe kennenzulernen, mit dem Ziel einen guten Überblick und Einblick in die verschiedenen IT-Berufe des ZDI an der FernUniversität in Hagen zu erhalten.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

ERMUTIGUNG VON FRAUEN ZUR BEWERBUNG AUF FREIE STELLEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils an der Gesamtmitarbeitendenzahl
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	In Stellenausschreibungen explizit auf die Bewerbung von Frauen hinweisen. Gezieltes Recruiting von Frauen durch spezielle Kampagnen in sozialen Medien oder auf speziellen Karrieremessen für Frauen durchführen. Darüber hinaus wird ein Einstiegsprogramm als Traineeship durch das ZDI entwickelt, um Frauen für bestimmte IT-Themen zu begeistern. Ein Patin-Modell unterstützt die Bewerberin bei ihrem späteren Berufseinstieg, dem Kennenlernen des ZDI und der FernUni-Kultur. Die Finanzierung eines solchen gezielten Recruitings kann durch Haushaltsmittel des ZDI unterstützt werden, sofern nicht genügend Mittel aus dem Recruiting-Team zur Verfügung gestellt werden können.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

PERSONALENTWICKLUNG VON FRAUEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils in höheren Gehaltsstufen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Im Rahmen der strategischen Personalplanung des ZDI wird die Erarbeitung und Umsetzung von Personalentwicklungsplänen mit dem Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils in höheren Gehaltsstufen (E12/E13) erarbeitet. Die gezielte Qualifizierung von Frauen soll hierbei dazu beitragen, Frauen für interessante und für das ZDI notwendige strategische und operative Themenbereiche zu gewinnen, um beispielsweise fachliche und disziplinarische Führungsaufgaben übernehmen zu können. Hierzu wird jeweils ein spezifisches Qualifizierungskonzept durch den ZDI-Leitungskreis erstellt und mit dem Bereich Personal- und Organisationsentwicklung abgestimmt. Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen identifizieren die Führungskräfte entsprechende Mitarbeiterinnen mit entsprechenden beruflichen Ambitionen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



■ % SBH ■ % ohne SBH

Im ZDI geben 9% 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 der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von mindestens 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

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 Ableismen zu erkennen und abzubauen.

Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch könnte ein Ziel sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

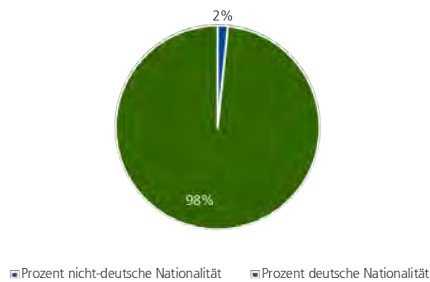
ERMUTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG ZUR BEWERBUNG AUF FREIE STELLEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Anteils von Mitarbeitenden mit Behinderung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	In Stellenausschreibungen explizit auf die Bewerbung von Menschen mit Behinderung hinweisen und die Vorteile einer Arbeit im ZDI verdeutlichen. Für eine gute Integration behinderter Menschen in das ZDI sorgt eine entsprechende Kultur, die Vielfalt und Inklusion wertschätzt. Der Arbeitsplatz wird hierbei so gestaltet, dass dieser barrierefrei zugänglich ist, Für die Arbeit notwendige barrierefreie Tools und Werkzeuge werden entsprechend des spezifischen Bedarfs angeschafft. Ein Patenprogramm unterstützt den Mitarbeitenden mit Behinderung bei der Einarbeitung in die spezifischen Aufgaben der Stelle und ermittelt hierfür spezifische Unterstützungsbedarfe in Form von notwendigen Tools und Hilfsmitteln. Darüber hinaus schafft das ZDI für eine gute Integration in das Team Rahmenbedingungen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

VERBESSERUNG ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR MITARBEITENDE MIT BEHINDERUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Optimierung der Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende mit Behinderung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	In Form von regelmäßige Mitarbeitendengesprächen werden spezifische Unterstützungsmaßnahmen durch die Führungskraft erkannt und in Abstimmung mit dem jeweiligen Mitarbeitenden entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung (Beschaffung eines Hilfsmittels, Software, Gerätes,...)eingeleitet. Falls notwendig, stimmt sich die Führungskraft hierzu eng mit anderen Bereichen aus der FernUniversität in Hagen wie bsplw. dem Gebäudemanagement, dem Finanzdezernat oder weiteren Beteiligten für eine Umsetzung von konkreten Maßnahmen ab.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Disziplinarische Führungskräfte im ZDI

SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITENDEN ZUR INTEGRATION BEHINDERTER	
ZIEL DER MAßNAHME	Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Mitarbeitenden bzgl. spezifischer Belange von Personen mit Behinderung für eine optimale Integration dieser in die in jeweiligen Arbeitsteams durch die jeweils zuständigen Leitungen der KompetenzCenter/Abteilungen im Rahmen ihrer regelmäßig stattfindenden KompetenzCenter- bzw. Abteilungstreffen. Darüber hinaus ist eine solche Sensibilisierung ebenfalls im Rahmen von spezifischen Unterweisungen der Mitarbeitenden möglich. Mitarbeitende ohne Behinderung sollen hierzu ermutigt werden Unterstützungsbedarfe von Mitarbeitenden mit Behinderung zu erkennen und dabei helfen, erkannte vorhandene Barrieren entgegenzuwirken und gemeinsam abzubauen.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	Leitung der KompetenzCenter im ZDI, Abteilungsleitungen-

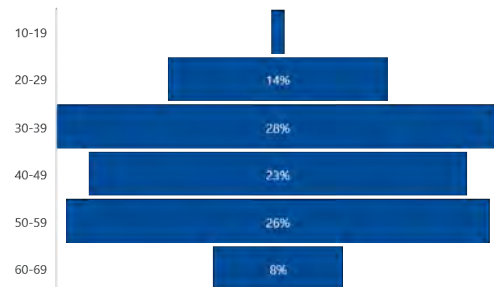
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 2% der Mitarbeiter*innen des ZDI 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 statistika der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal



Ein Großteil der Beschäftigten des ZDI ist zwischen 50–59 Jahre alt, ein Alter in dem z.B. Eltern älter und evtl. pflegebedürftig werden können. Die größte Gruppe ist zwischen 30–39 Jahre alt und befinden sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

ERMÖGLICHUNG VON FLEXIBLEN ARBEITSZEITMODELLEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Anpassung von Arbeitsbedingungen zur Berücksichtigung von verschiedenen Bedürfnissen und Lebensstilen bzw. besonderen familiären Situationen.
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Das ZDI ermöglicht seinen Mitarbeiter*innen in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft, die Inanspruchnahme von Home Office, mobilen Arbeiten sowie Arbeitszeiten flexible zu gestalten, unabhängig von der jeweiligen Position oder Tätigkeiten der/des betreffende Mitarbeiter*in. Hierzu werden gemeinsame Absprachen getroffen, teilweise schriftlich für einen definierten Zeitraum, unter Berücksichtigung der spezifischen Erfordernisse des Bereiches, in dem der/die Mitarbeiter*in eingesetzt ist.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

Das Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung bezieht sich im wissenschaftlichen Bereich insbesondere auf die Karriereentwicklung von Promovend*innen und Postdoktorand*innen. Externe wie interne Promovierende sollen durch passgenaue Angebote in den Fakultäten unterstützt werden und so z.B. zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen beitragen. Weiter sollen gender- und diversitätsbezogene Forschungsinhalte gefördert werden, die in den Fakultäten noch stark unterrepräsentiert sind. Gender- und Diversitätsdimensionen verstärkt in die Forschung einfließen zu lassen, soll dazu beitragen, sichtbar zu machen, dass diese unbedingt als Qualitätsmerkmal verstanden werden. Neben der Einbeziehung von unterschiedlichen Diversitätskategorien sollen auch Forschungsmethoden gefördert werden, die Grundlagen kooperativer und partizipativer Forschung anwenden.

Aber auch nicht-forschende Bereiche haben die Möglichkeit, Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zu formulieren, wenn sie etwa zur chancengerechten Verbesserung der Forschungsinfrastruktur oder der akademischen Karriereentwicklung beitragen.

FACT-SHEET FORSCHUNG & AKADEMISCHE KARRIEREENTWICKLUNG

Diversitätsmerkmale Promovierende 2023

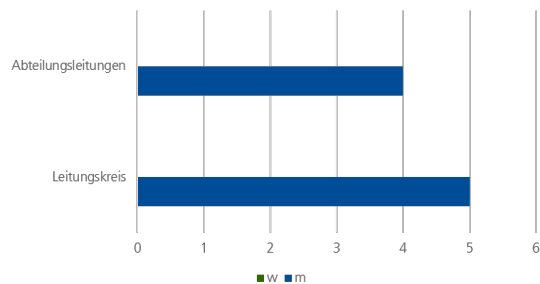
Promovierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	36%	46% (NRW)
Nichtdeutsche Nationalität	10%	23% (BRD)
Altersdurchschnitt	40	30 (BRD)

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

6 Handlungsfeld Institutionalisierung

FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen im ZDI war im Jahr 2023 nicht vorhanden, alle Positionen sind von Männern besetzt. Hier sollte das ZDI Maßnahmen ergreifen, um auch qualifizierte Frauen für Leitungspositionen zu gewinnen bzw. zu qualifizieren.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGS- UND LEITUNGSPPOSITIONEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Gewinnung mindestens einer Mitarbeiterin für die Übernahme einer Führungsaufgabe im ZDI-Leitungskreis
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Im Zuge der Anpassung der Organisationsstruktur werden in den kommenden Jahren weitere Führungs- und Leitungsfunktionsrollen geschaffen. Die Besetzung dieser neuen Rollen wird größtenteils durch bereits vorhandene Mitarbeitende übernommen. Hierbei werden gezielt weibliche Beschäftigte durch ihre jeweilige Führungskraft ermutigt, eine solche Rolle zu übernehmen. Entsprechende Konzepte zur Qualifizierung wird das ZDI hierzu im Rahmen der strategischen Personalplanung erarbeiten und umsetzen. Entsprechende Mittel zur Qualifizierung hat das ZDI für die kommenden Jahre in seiner Haushalts- und mittelfristigen Finanzplanung eingeplant. Im Falle von öffentlichen Stellenausschreibungen für entsprechende Führungs- und Leitungsaufgaben wird das ZDI die Stellenausschreibungen insbesondere in entsprechenden Karrierenetzen für Frauen oder auf speziellen Karrieremessen für Frauen auf solche Stellen aufmerksam machen. Die Finanzierung der Recruitingmaßnahmen kann durch Haushaltsmittel des ZDI unterstützt werden, sofern keine vollständige Mitteldeckung durch andere Stellen an der FernUniversität in Hagen gegeben sind.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

FACT-SHEET INKLUSION

Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



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

IT sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung, 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 den Arbeitsalltag oder Einladungen etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten des Zentrums für Digitalisierung und IT signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch für potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern des Zentrums für Digitalisierung und IT und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären Leben.

Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen des Zentrums für Digitalisierung und

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

SENSIBILISIERUNG FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT MIT BEHINDERTEN UND CHRONISCH ERKRANKTEN BESCHÄFTIGTEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Steigerung der Sensibilität der Mitarbeitenden in der Zusammenarbeit mit behinderten und chronisch kranken Beschäftigten
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Mitarbeiter bzgl. spezifischer Belange von Personen mit Behinderung oder chronisch erkrankter Beschäftigten für eine optimale Integration dieser in die in jeweiligen Arbeitsteams durch die jeweils zuständigen Leitungen der KompetenzCenter/Abteilungen im Rahmen ihrer regelmäßig stattfindenden KompetenzCenter- bzw. Abteilungstreffen. Darüber hinaus ist eine solche Sensibilisierung ebenfalls im Rahmen von spezifischen Unterweisungen der Mitarbeitenden möglich. Mitarbeitende ohne Behinderung sollen hierzu ermutigt werden Unterstützungsbedarfe von Mitarbeitenden mit Behinderung oder chronisch erkrankter Beschäftigten in ihrer täglichen Zusammenarbeit zu erkennen und dabei helfen, diese umzusetzen bzw. vorhandene Barrieren abzubauen. Für die Umsetzung von Maßnahmen in Form von Beschaffungen entsprechender unterstützenden Tools oder technischen Geräten stehen entsprechende Mittel im ZDI-Haushalt zur Verfügung.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

BARRIEREFREIE ZUGÄNGE ZU VERANSTALTUNGEN DES ZDI	
ZIEL DER MAßNAHME	Behinderte und chronisch Erkrankte die Teilnahme an Präsenzveranstaltungen des ZDI ermöglichen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Präsenzveranstaltungen des ZDI, bei denen im Vorfeld die Teilnahme von behinderten und chronisch erkrankten Mitarbeitenden bekannt finden, finden ausschließlich in solchen Räumen an der FernUniversität statt, die für behinderte und chronisch erkrankte Mitarbeitende ohne Barrieren zugänglich und gefahrlos zu erreichen sind. Darüber hinaus werden in der Regel die Präsenzveranstaltungen als sogenannte Hybridveranstaltungen durchgeführt, um Mitarbeitenden bei kurzfristig sich ändernden gesundheitlichen Rahmenbedingungen eine Teilnahme am Meeting zu gewährleisten. Entsprechende barrierefreie Räumlichkeiten stehen am Campus Hagen zur Verfügung. Die technische Ausstattung zur Durchführung von Hybridmeetings ist ebenfalls vorhanden (entweder als installierte Lösung in Seminarräumen oder als mobile Lösung im Helpdesk zur Ausleihe erhältlich, so dass hierfür keine zusätzlichen finanziellen Mittel zur Umsetzung notwendig sind.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Alle Mitarbeitenden, die eine Präsenzveranstaltung organisieren

Bereitstellung von möglichst barrierearmen Anwendungen	
ZIEL DER MAßNAHME	Bereitstellung von möglichst barrierearmen Anwendungen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Das ZDI, als zentraler IT-Dienstleister der FernUni, ist bestrebt möglichst nur barrierearme Anwendungen in seinem Anwendungsportfolio vorzuhalten, bzw. die Barrierearmut/-freiheit im Zuge des jeweiligen Lifecycles einer Anwendung stetig zu verbessern/ durch den Hersteller verbessern zu lassen. Die gesetzliche Vorgabe zur Umsetzung eines barrierefreien Zugangs wurde bereits in vielen Anwendungen, wo möglich umgesetzt. Es zeigt sich aber, dass diese Umsetzungen noch verbessert werden können. Im Rahmen der Weiterentwicklung eigener Anwendungen wird die Verbesserung der Barrierefreiheit zukünftig bei größeren Entwicklungsarbeiten mehr Entwicklungszeit eingeräumt, um das Barrierefreiheitsniveau der eigenen Anwendungen stetig zu verbessern. Diese Verbesserungen werden kontinuierlich durch vorhandene Entwicklungsressourcen umgesetzt, Insbesondere bei der Einführung neuer Anwendungen wird auf einen angemessenen barrierefreien Zugang (möglichst bei Default durch den Hersteller) geachtet. In den Fällen, in denen die Anwendungen bei Einführung in den Regelbetrieb der FernUniversität in Hagen keine befriedigende Barrierefreiheit aufweist, wird das ZDI mit dem jeweiligen Hersteller ein Commitment treffen, um ein für die FernUniversität in Hagen angemessenes Niveau der Barrierefreiheit im Rahmen der Weiterentwicklung der jeweiligen Anwendung zu erreichen.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct



Hat das Zentrum für Digitalisierung und IT einen Code of Conduct z.B. für digitale Veranstaltungen entwickelt, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert?

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



Auch Universitäten sind nicht frei von sexuellen Übergriffen und sexistischer Diskriminierung. Auf welchen Wegen werden Informationen und Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verbreitet?

Affinity & Community Spaces



Affinity & Community Spaces sind eine Reihe offener Gespräche, bei denen Mitglieder des ZDI mit anderen in Kontakt treten können, die ihre Identität, ihre Lebenserfahrungen oder ihren Wunsch, zu lernen, zu reflektieren und sich mit anderen auszutauschen, teilen. Die Veranstaltungen können jeweils unter einem bestimmten Thema stehen oder als freie Gesprächsrunden geplant werden.

Sensibilisierungs-Workshops für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von SBDG, Rassismuskritik



Um eine Entwicklung von Universitäten zu diskriminierungsarmen Orten anzustoßen, muss der Prozess von allen Ebenen getragen und durchgeführt werden. In welchen -?

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

SENSIBILISIERUNG GEGEN SEXUELLE GEWALT AM ARBEITSPLATZ	
ZIEL DER MAß-NAHME	Das ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Ort
BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME	Die Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und deren Abteilungsleitungen weisen die Beschäftigten regelmäßig auf die uneingeschränkte Unterstützung zur Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt hin
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und alle Abteilungsleitungen

SENSIBILISIERUNG GEGEN RASSISMUS AM ARBEITSPLATZ	
ZIEL DER MAß-NAHME	Das ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Ort
BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME	Die Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und deren Abteilungsleitungen weisen die Beschäftigten regelmäßig auf die uneingeschränkte Unterstützung zur Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen Rassismus hin
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und alle Abteilungsleitungen

SENSIBILISIERUNG GEGEN EXTREMISMUS AM ARBEITSPLATZ	
ZIEL DER MAß-NAHME	Das ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Ort
BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME	Die Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und deren Abteilungsleitungen weisen die Beschäftigten regelmäßig auf die uneingeschränkte Unterstützung zur Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen Extremismus hin
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und alle Abteilungsleitungen

SENSIBILISIERUNG VOR GEFAHRENQUELLEN UND BEDROHLICHEN RAUMSITUATIONEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Das ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Ort
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Zur Sicherheit der Beschäftigten und Studierenden werden Anlagen und Gebäude regelmäßig auf Gefahrenquellen und bedrohliche Raumsituationen untersucht. Maßnahmen zur Behebung der Gefahrenquellen werden im Rahmen von entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen durch die Leitungen der KompetenzCenter und der Abteilungsleitungen erkannt und entsprechend umgesetzt.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und alle Abteilungsleitungen

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

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist das Zentrum für Digitalisierung und IT, 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 des Zentrums für Digitalisierung und IT 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 des Zentrums für Digitalisierung und IT.

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