

# Chancengerechtigkeitsplan

der Fakultät für  
Kultur- und Sozialwissenschaften  
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Fakultät für  
**Kultur- und  
Sozialwissen-  
schaften**

Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften 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 .....	14
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung .....	20
6 Handlungsfeld Institutionalisierung .....	25
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten .....	31

# 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 die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der für Kultur- und Sozialwissenschaften sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Fakultät aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Studentinnen,

Absolventinnen und Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften beizutragen. Hierzu strebt die Fakultät 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 an der Fakultät zu erreichen. Eine Erfolgsmessung über Kennzahlen ist für die Analyse der Situation und der Fortschritte unerlässlich. Allerdings steht in einer pluralen Gesellschaft bei freier Studien- und Berufswahl die Freiheit der persönlichen Entscheidungen im Mittelpunkt und muss respektiert werden. Für eine Fakultät, die sechs unterschiedliche Fächer umfasst, ist die Parität der Fächer (z.B. Fakultätsrat, Promotionsausschuss, Auszeichnungen; Forschungsförderung etc.) gleichrangig zur Parität der Geschlechter zu gewichten.

Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Das Fernstudium hat durch seine Organisationsform eine sehr geringe Präsenzanzforderung an die Studierenden und ist insofern von seiner Grundstruktur familienfreundlicher und gibt mehr zeitliche Freiräume für Sorgearbeit als Präsenzhochschulen. In den Studiengängen liegt die tatsächliche physische oder digitale Teilnahmepflicht bei unter 20 Tagen auf das gesamte Studium gerechnet. Die Fakultät hat die Betreuung der Studierenden durch Online-Mentor\*innen seit Jahren bereits digital organisiert. Dadurch ist ein Maximum an Zeit- und Ortsunabhängigkeit gewährleistet. Eine hohe Flexibilität wird auch dadurch garantiert, dass alle Module zu jedem Semester angeboten werden.

Weiterhin sieht sich die Fakultät 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.

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

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

Die Leitung der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, vertreten durch den Dekan, 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 Fakultät KSW** Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften

### Abkürzungen Studiengänge KSW

Bachelor BIWI Bachelor Bildungswissenschaft

Bachelor KUWI Bachelor Kulturwissenschaften

Bachelor PVS Bachelor Politikwissenschaft, Verwaltungswissenschaft, Soziologie

Master BIWI Master Bildungswissenschaft

Master GEE Master Geschichte Europas

Master NDL Master Neuere deutsche Literatur

Master PHIL Master Philosophie

Master POWI Master Politikwissenschaft

Master SOZ Master Soziologie

### Grundgesamtheiten KSW

Personal 352 Personen

Studierende 11.986 Personen

Absolvent\*innen Bachelor 271 Personen

Absolvent\*innen Master 168 Personen

### Verwendete Abkürzungen

PJ Prüfungsjahr

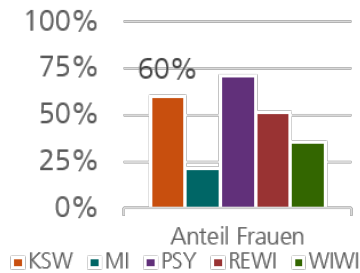
SJ Studienjahr

SBH Schwerbehinderung

### 3 Handlungsfeld Studium und Lehre

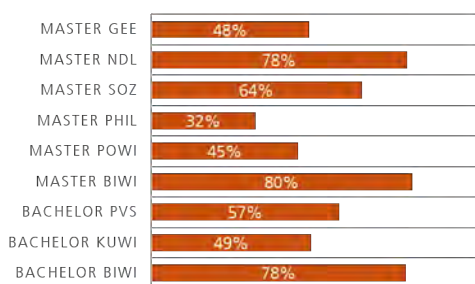
#### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

##### Frauenanteil Studierende WS 23/24



In 2023 studierten an der Fakultät insgesamt 11.986 Studierende. Im WS 23/24 betrug der Gesamt-Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in der Fakultät KSW 60% und ist damit mehr als ausgeglichen, während im Vergleich dazu der Frauenanteil an anderen öffentlichen Universitäten in NRW in den entsprechenden Fakultäten bei 65% lag. Schaut man sich die Daten nach Fächern differenziert an (siehe Grafik Frauenanteil in den Studiengängen), verschiebt sich das ausgeglichene Bild.

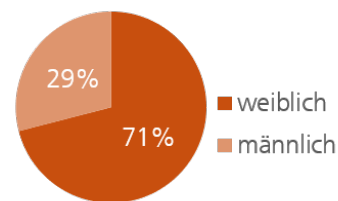
##### Frauenanteil in den Studiengängen 2023



Wie die Grafik zeigt, liegt der Frauenanteil in den Bachelor-Studiengängen bei etwa 50% (mit Ausnahme des Bachelorstudiengangs BIWI) und mehr und ist somit ausgeglichen. Disparitäten treten im Master auf. Während die Masterstudiengänge BIWI mit 80% und NDL mit 78%

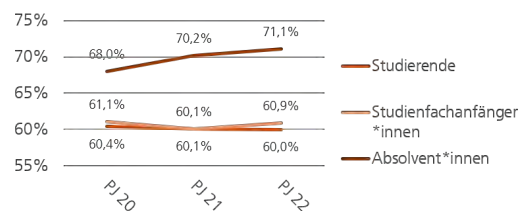
überdurchschnittlich hohe Frauenanteile aufweisen, kehrt sich das Verhältnis, insbesondere im Masterstudiengang PHIL mit 32% und im Masterstudiengang POWI mit 45% nahezu um.

##### Geschlechterverteilung Absolventinnen



Im Studienjahr 2022 betrug der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät 71% (von 271 Bachelor-Absolvent\*innen und 168 Master-Absolvent\*innen),

##### Frauenanteile im Studienverlauf seit 2020



Der Gesamtanteil weiblicher Studierender ist seit dem Prüfungsjahr<sup>1</sup> (PJ) 2020 an der Fakultät kontinuierlich, wenn auch nur leicht (von 60,4% auf 60,0%), gesunken, während die Absolventinnenzahlen im gleichen Zeitraum von 68% auf 71,1% gestiegen sind.

<sup>1</sup> Ein Prüfungsjahr (auch Studienjahr) umfasst jeweils das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester, z.B. besteht das Studienjahr 2020 aus dem WS 2019/20 und dem SoSe 2020.

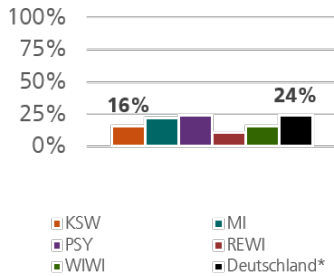
## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>UNTERREPRÄSENTATION VON FRAUEN ODER MÄNNERN IN STUDIENGÄNGEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHMEN</b>	<i>Studiengänge versuchen Disparitäten aufzulösen.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHMEN</b>	<p><i>Einzelne Studiengänge zeigen in der Verteilung von Frauen und Männern Disparitäten (BiWi und NDL Frauenanteile um die 80%, jedoch POWI 45% und PHIL 32%).</i></p> <p><i>Durch u.a. folgende Maßnahmen soll die Attraktivität für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht erhöht werden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Informationsveranstaltungen. Diese Angebote sollen auch die Perspektive non-binärer Student*innen berücksichtigen und sinnvoll an den jeweiligen fachkulturellen Erfordernissen anknüpfen.</i></li> <li>- <i>Die bestehenden Unterstützungsangebote (z.B. Stillpausen in Prüfungen), zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, werden bezogen auf ihre Auffindbarkeit im Studienportal optimiert.</i></li> <li>- <i>Bei der Gestaltung oder Überarbeitung von Lehrmaterialien, Studien- und Prüfungsinformationen sowie Ordnungen wird auf eine gendersensible Sprache geachtet.</i></li> <li>- <i>Qualifizierte Bachelorabsolventinnen werden auf das Angebot der Masterstudiengänge sowie die bestehenden Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie aufmerksam gemacht, z.B. Beilage beim Versand der Abschlussunterlagen.</i></li> <li>- <i>Beteiligung am „Zukunftstag - Boys' und Girls' Day“</i></li> </ul>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Studiengangskommissionen</i>

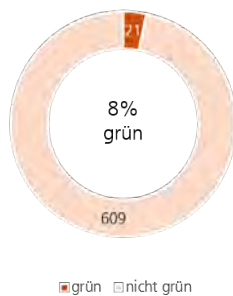
## FACT-SHEET INKLUSION

### Anteil Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung



Im Jahr 2022 haben in der Studierendenbefragung 16% der Studierenden der Fakultät angegeben, eine Behinderung und/oder chronische Erkrankung zu haben. Das ist weniger als die 24%, welche für Deutschland insgesamt ermittelt wurden. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bekräftigt das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Behinderungen und räumt dem Recht auf Bildung einen zentralen Stellenwert für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein. Die Fakultät sollte daher Maßnahmen zur Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer und/oder psychischer Erkrankung entwickeln.

### Prüfung Barrierefreiheit



Ein Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist die Bereitstellung barrierefreier Studienmaterials. Die Abbildung weist Anteil und Zustand barrierefreier Studienmaterialien der Fakultät im WS 23/24 nach einem Ampelsystem aus, das den Grad der Barrierefreiheit (rot, gelb, grün) widerspiegelt, sofern diese geprüft wurden. Grün geprüfte Dokumente haben die Barrierefreiheitsprüfung bestanden. Von 630 geprüften Studienmaterialien haben im WS 23/24

nur 8% die Barrierefreiheitsprüfung bestanden. Durch ein neues Verfahren in Dez. 5 (Autotagging in Verbindung mit Handarbeit) wird es zukünftig den Lehrenden einfacher als bisher gemacht, ihre Studienmaterialien barrierefreier zu gestalten. Hier werden alle Materialien mindestens mit einer Gliederung und Navigation versehen. Überschriften werden zugeordnet. In die eigentlichen Inhalte wird nicht eingegriffen. Durch dieses Verfahren ist Dez. 5 in der Lage, die Texte auf Wunsch der Lehrenden oder auf Anfrage in kurzer Zeit dem Matterhornprotokoll entsprechend anzupassen. Nichtsdestotrotz sollte die Fakultät für die Gestaltung barrierefreier Studienmaterialien sensibilisiert werden, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung zu unterstützen.

### Studienmaterialien mit Abbildungen und Alternativtext



■ Dokumente mit Abbildungen ohne Alternativtexte  
■ Dokumente mit Abbildungen mit Alternativtexten

Das Commitment der Fakultät zur gleichberechtigten Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung wird in der Abbildung durch den Anteil der Übermittlung von Alternativtexten im WS 23/24 verdeutlicht. Alternativtexte dienen der Zugänglichkeit von Tabellen und Grafiken in Studienmaterialien. In Sachen Alternativtext liegt die Fakultät mit 6% über dem FernUni-Durchschnitt von 4%, schneidet aber mit 33 Dateien, die Abbildungen mit Alternativtext enthielten, von insgesamt 559 Dateien mit Abbildungen, immer noch sehr schlecht ab. Das muss zum Anlass für Verbesserung genommen werden. Mittlerweile können Alternativtexte von Dez. 5 bspw. mit Hilfe von KI erstellt werden und nach Freigabe der Lehrenden im Dokument hinterlegt werden. Eine aktive Mitarbeit der Lehrenden und eine Maßnahme zur Bekanntmachung und/oder Koordination durch die Fakultät sollte angestrebt werden.

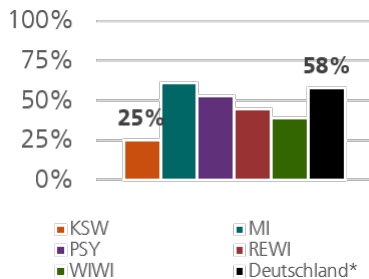
## MASSNAHMEN INKLUSION

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>WORK-FLOW-BARRIEREFREIHEIT</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials</i>
<b>BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Im Rahmen der Verbesserung barrierefreier Studienmaterialien kann der Einsatz von K.I. bei der Generierung von Alternativtexten genutzt werden. Zusammen mit dem Dezernat 5.1. testen Lehrende der Fakultät diesen Service und Chancen und Grenzen auszuloten. Mit dem Dez. 5.1. soll ein Konzept entwickelt werden, wie beim Einsatz von KI die Überarbeitungsbedarfe nach dringender Relevanz bis relevanter Überarbeitung identifiziert und von den Lehrgebieten bearbeitet werden können.</i>
<b>UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH</b>	<i>Lehrgebietsleitungen / Dezernat 5.1.</i>

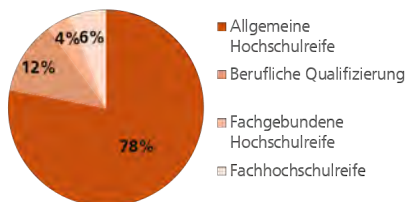
## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Akademisches Elternhaus



Im Studienjahr 2022 kamen nur 25% der Studierenden an der Fakultät aus einem Elternhaus mit akademischem Hintergrund. Im Jahr 2021 kamen bundesweit 58% aller Studierenden aus einem akademischen Elternhaus. Von den Fakultäten der FernUniversität weist KSW den höchsten Anteil an Erstakademiker\*innen auf.

### Hochschulzugangsberechtigung



Im Jahr 2020 studierten laut statista 2,89% der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Mit 12% Beruflich Qualifizierten Studierenden weist KSW im Fakultätsvergleich hier ebenfalls den höchsten Anteil auf. Häufig ist die Gruppe der Studierenden ohne schulische HZB zu großen Teilen in der Gruppe der Erstakademiker\*innen vertreten.

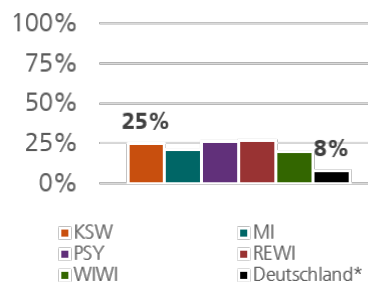
### Altersdurchschnitt

	Ø Alter ges.	Ø Alter KSW
FernUni Hagen	37,3 Jahre	40,9 Jahre
Öfftl. Unis NRW	25,5 Jahre	26,4 Jahre

Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Fakultät KSW liegt mit 40,9 Jahren über dem Gesamtdurchschnittsalter der FernUni-Studierenden

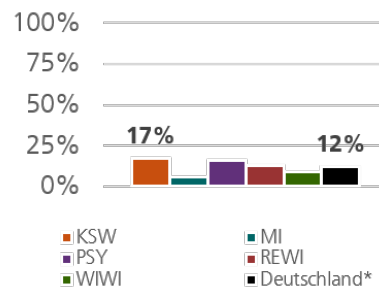
und weit über dem Durchschnittsalter an anderen NRW-Universitäten in denselben Fächern. Aus dem höheren Altersdurchschnitt der Studierenden lässt sich bspw. auch der höhere Anteil Studierender mit Sorgeverpflichtungen ableiten.

### Studierende mit Kind(ern)



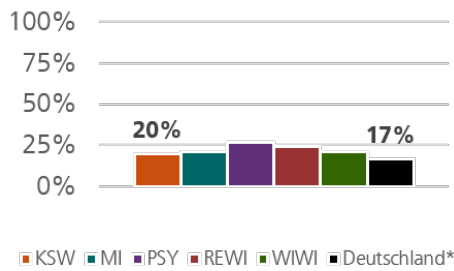
Der Anteil der Studierenden der Fakultät KSW, die Kinder betreuen, lag im Jahr 2022 bei 25% und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 8% studierender Eltern im SoSe 2021.

### Studierende mit Pflegeverantwortung



Auch der Anteil der Studierenden, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen, ist mit 17% an der Fakultät etwas höher als im bundesweiten Durchschnitt, der bei 12% liegt. Und gleichzeitig auch der höchste Wert an der Fern-Universität.

### Migration



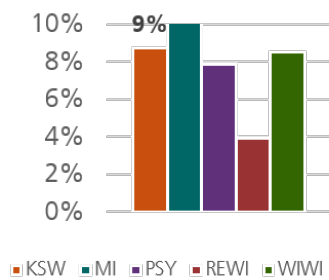
20% der Studierenden an der Fakultät KSW weisen laut Studierendenbefragung einen Migrationshintergrund auf. Der Anteil liegt leicht über dem gesamtdeutschen Anteil Studierender mit Migrationsgeschichte.

### Bildungsausländer\*innen gesamt

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

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

### Bildungsausländer\*innen nach Fakultäten



Der Anteil der Bildungsausländer\*innen, also Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer Schule in Deutschland oder einer deutschen Schule im Ausland erworben haben, liegt an der Fakultät bei 9%.

## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

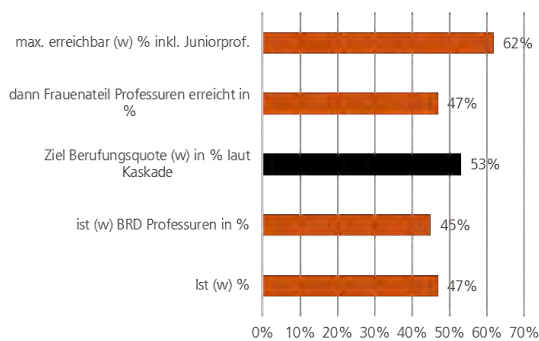
### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>FIRST GENERATION STUDENTS?</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Verbesserung des Studienstarts für Erstakademiker*innen.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Im Rahmen des HEP 2028 untersucht die Fakultät, um den Studienerfolg zu steigern, spezifische Herausforderungen einzelner Studienphasen. Die besonderen Bedarfe von „First Generation Students“ sollen dabei mit internen wie geeigneten externen Expert*innen analysiert werden, um geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Dabei werden bestehende Good-Practice Beispiele einzelner Kolleg*innen berücksichtigt.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Studiendekan*in / Studiengangskommissions-Vorsitzende / Lehrende</i>

## 4 Handlungsfeld Personal

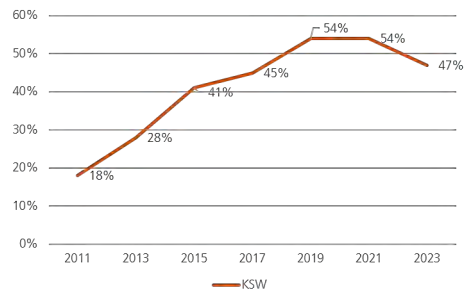
### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

#### Berufungsquote Professuren



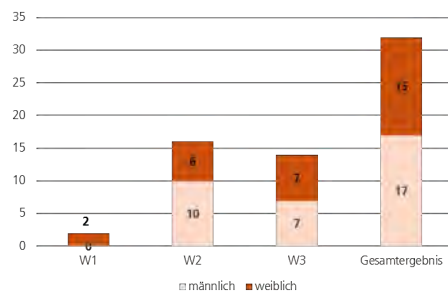
Mit einem Professorinnenanteil von 47% befindet sich die Fakultät leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 45%. Das Hochschulgesetz NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Neuberufungen (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert: Der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe bildet die Zielquote für die Besetzung von Professuren. Die verwendete Kaskaden-Grundlage ist: alle Promovierten (3-Jahres-Summe), alle Habilitierten (3-Jahres-Summe), alle Juniorprof. (6-Jahres-Durchschnitt), BRD, 2016-2021. Um die Quote gemäß des Kaskadenmodells zu erreichen, muss die Fakultät min. 53% ihrer Neuberufungen mit Professorinnen besetzen. Damit kann die Fakultät unter Berücksichtigung der in dem Zeitraum freiwerdenden Professuren ihren Frauenanteil von 47% halten. Sollten in dem Zeitraum alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden, ergäbe sich ein maximal erreichbarer Frauenanteil von 62%.

#### Veränderung Frauenanteil Professuren



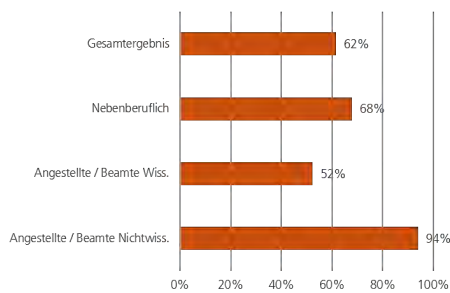
Betrachtet man dazu die Entwicklung im Verlauf der vergangenen Jahre, so zeigt sich, dass es im Jahr 2021 zu einer Senkung des Frauenanteils an den Professuren in der Fakultät gekommen ist. Die Fakultät muss Maßnahmen erlassen, um diesem Trend gegenzusteuern.

#### Zusammensetzung Professuren



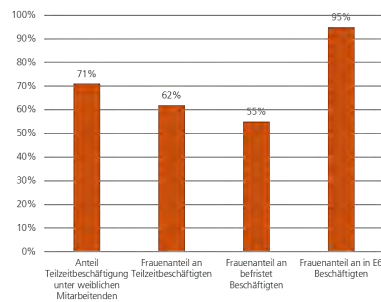
An der Fakultät sind die Professuren insgesamt annähernd ausgeglichen zusammengesetzt. Auf der Stufe der W3-Professuren ist die Geschlechterverteilung paritätisch. Mehr Professorinnen sind auf W2 eingestuft. W1-Professuren sind nur von Frauen besetzt. Bei der Zusammensetzung der Professuren ist darauf zu achten, dass keine vertikale Segregation (stark unterschiedliche Frauenanteile je Eingruppierung) entstehen.

## Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten an der Fakultät insgesamt 352 Personen. Die Professuren ausgenommen sind davon insgesamt 62% Frauen. Unter den nebenberuflich tätigen sind es 68%. Ein deutlicher Unterschied zeigt sich beim Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (52%) und dem nichtwissenschaftlichen Personal (94%).

## Frauenanteil nach Beschäftigungsart



Fast drei Viertel (71%) der der weiblichen Beschäftigten der Fakultät arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 62% Frauen. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten beträgt 55%. 95% beträgt der Frauenanteil an in E6 Beschäftigten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden

## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

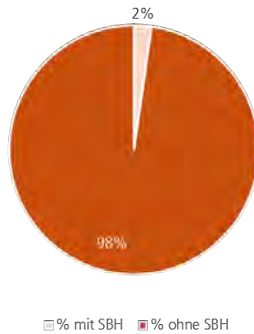
### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>GLEICHSTELLUNGSQUOTE PROFESSOR*INNEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Die Fakultät hält die Quote des Frauenanteils bei den Professuren.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<p><i>Die Fakultät muss laut Kaskadenmodell mindestens 53% ihrer Neuberufungen in den nächsten Jahren mit Frauen besetzen, um ihren Frauenanteil von 47% halten zu können.</i></p> <p><i>Hierfür wird die Zusammenarbeit mit dem Projekt aktives Rekrutieren vertieft.</i></p> <p><i>Durch das Instrument der aktiven Rekrutierung von Bewerber*innen strebt die Fakultät langfristig an, den Frauenanteil auf 50% zu erhöhen.</i></p>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Berufungskommissionsvorsitzende / Dekan*in / Gleichstellungsbeauftragte KSW</i>

<b>GREMIENSITZUNGEN UND BESPRECHUNGEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Die Fakultät gestaltet Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine familienfreundlicher.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<p><i>Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät sind zwischen 30-49 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rush Hour des Lebens“, in einer Phase zunehmender Care-Arbeit oder einer Familiengründung.</i></p> <p><i>Die Fakultät bevorzugt in der Regel die Terminierung von Sitzungen im Vor- und Mittagsbereich oder diese werden auf die Bedürfnisse der Beteiligten angepasst. Darüber hinaus wird die Flexibilisierung des Arbeitsortes durch die Möglichkeit digitaler Sitzungen gefördert.</i></p> <p><i>Die Terminierung von Sitzungen im Vor- und Mittagsbereich gilt nicht für Informations- oder Lehrveranstaltungen, die sich an Studierende adressieren.</i></p>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Mitglieder der Fakultät / LG-Inhaber*innen / Vorgesetzte</i>

## FACT-SHEET INKLUSION

### Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



In der gesamten Fakultät KSW geben nur 2 % 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 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte Fern-Universität).

### 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.

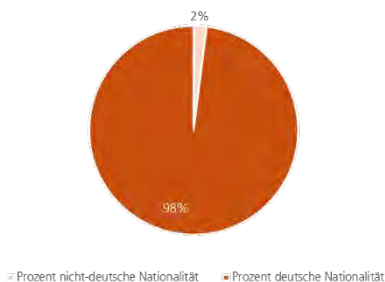
### Arbeitsplätze für Mitarbeiter\*innen mit Behinderungen



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

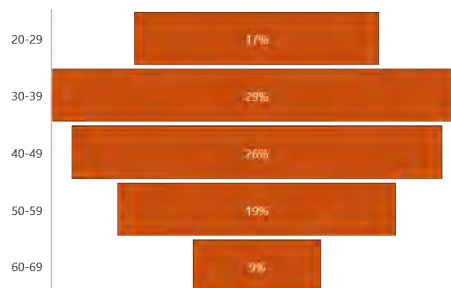
## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Nationalität Personal



Nur 2% der Mitarbeiter\*innen der Fakultät geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statista der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

### Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät ist zwischen 30–50 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

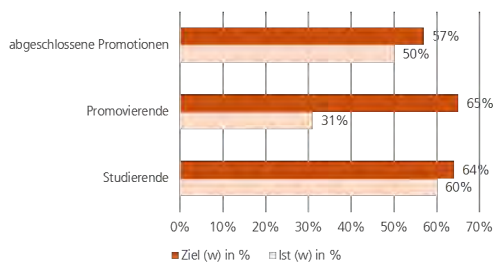
## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

<b>GREMIEN- UND ARBEITSZEITEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Die Mitglieder der Fakultät berücksichtigen die Gestaltung der Gremien- und Arbeitszeiten, etc. angemessen.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Die beschriebenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bezogen auf Gremiensitzungen und Besprechungen sollen auch als Maßnahme zur Förderung der Diversität umgesetzt werden.</i>
<b>UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH</b>	<i>Mitglieder der Fakultät / LG-Inhaber*innen / Vorgesetzte</i>

## 5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

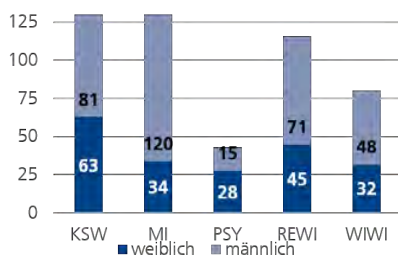
### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

**Gleichstellungsquote Promotion (2020-2022)**



Die Abbildung gibt Auskunft über die Gleichstellungsquoten qua Kaskade<sup>2</sup>. Aus der 3-Jahres-Summe (2020-2022) der Promovierenden und Promovierten wird ersichtlich, dass sich der hohe Frauenanteil unter den Studierenden nicht in den Promovierendenzahlen der Fakultät niederschlägt. So ist insbesondere der Ist-Wert der weiblichen Promovierenden nur bei 31%, während der Frauenanteil unter den Studierenden noch bei 60% liegt. Gemäß Kaskade sollte der Frauenanteil unter den Promovierenden auf 65% erhöht werden, unter den abgeschlossenen Promotionen auf 57%.

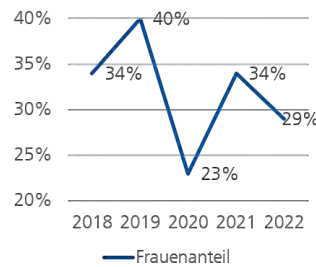
**Promovierende an Fakultäten 2022**



Die Fakultät weist im Vergleich zu den anderen Fakultäten zwar eine relativ hohe Promovierendenzahl auf, der Frauenanteil daran liegt mit 44% allerdings immer noch deutlich unter dem Männeranteil.

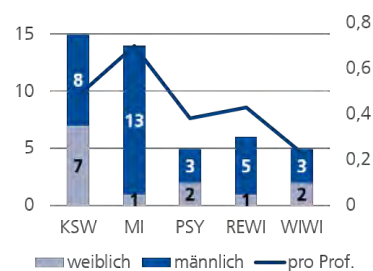
<sup>2</sup> Zielwerte ergeben sich für die Studierenden aus dem Vergleichswert der Studierenden an Universitäten BRD (ohne Lehramt). Als Zielvorgabe der Promovierenden gelten interne (FeU) und externe (BRD)

**Frauenanteil Promotionen FernUniversität (2018-2022)**



Das Geschlechterverhältnis an den abgeschlossenen Promotionen zeigte in den vergangenen Jahren große Schwankungen an der FernUniversität. Besonders signifikant ist hierbei der starke Abfall des Frauenanteils in den Promotionen während der Corona-Pandemie im Jahr 2020, der sich auch bisher nicht stabilisiert hat und weiterhin Schwankungen aufweist. Obwohl sich der Frauenanteil in den Promotionen in der Fakultät KSW trotz der Corona-Pandemie bereits positiv entwickelt, gilt es auch für die Fakultät KSW mit weiteren geeigneten Maßnahmen den Corona-Gap zu schließen.

**Frauenanteil abgeschlossene Promotionen 2022**



Wenn auch in der Fakultät KSW die abgeschlossenen Promotionen mit 47% im Fakultätsvergleich den höchsten Frauenanteil aufweisen, so liegt dieser immer noch unter dem Männeranteil.

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

## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>GLEICHSTELLUNGSQUOTE PROMOTION</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Die Fakultät erhöht die Quote des Frauenanteils bei den Promotionen. Die Sichtbarkeit bestehender Förder- und Unterstützungsprogramme für Promovierende an der Fakultät soll optimiert werden.</i>
<b>BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME</b>	<p><i>Qualifizierte Masterabsolventinnen werden durch eine geschlechtersensible Ansprache auf Promotionsstipendien sowie bestehende Austauschformate für Promovierende und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie aufmerksam gemacht, z.B. durch</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>die Beilage beim Versand der Abschlussunterlagen,</i></li> <li>- <i>die gezielte Optimierung der Auffindbarkeit bestehender Unterstützungsangebote auf den Fakultätsseiten.</i></li> </ul> <p><i>Durch eine intensivere Zusammenarbeit mit dem Graduiertenservice sollen spezifische Bedarfe identifiziert werden, um geeignete Maßnahmen zu entwickeln.</i></p>
<b>UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH</b>	<i>Dekan*in / Gleichstellungsbeauftragte KSW</i>

## FACT-SHEET INKLUSION<sup>3</sup>

### Promovierende mit Behinderung



Daten zu Promovierenden mit Behinderungen werden an der FernUniversität bisher nicht erhoben. Informationslücken und Berührungspunkte beim Thema „Promovieren mit Behinderungen“ können zu Unsicherheiten auf Seiten der Promovierenden sowie auf Seiten der Betreuungen führen. So wird beispielsweise ungeprüft Mehraufwand befürchtet oder Leistungsdefizite vonseiten potenzieller Promotionsbetreuungen angenommen, die verhindern, dass Beschäftigungs- und Betreuungsverhältnisse zustande kommen.

### Mentoring oder Peer-Counseling-Programme



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

### Informationsveranstaltungen zum Thema promovieren mit Behinderungen



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

### Nachteilsausgleiche für Promovend\*innen mit Behinderungen

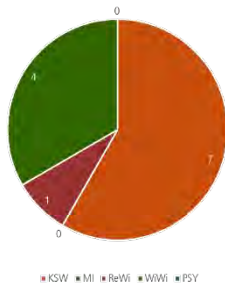


Nicht nur Studierenden stehen Nachteilsausgleiche für Studium und Prüfungen zu. Auch Promovend\*innen oder Habilitand\*innen können Nachteilsausgleiche geltend machen. Informationen und Beratung hierzu sind von elementarer Bedeutung.

<sup>3</sup> Da für die hier angesprochenen Aspekte an der FernUniversität keine Daten erhoben werden, wurden hier Inhalte aus den Best Practices des Projektes PROMI – Promotion inklusive als Anregung hinterlegt (<https://promi.uni-koeln.de/>).

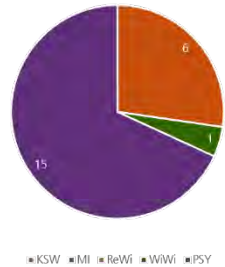
## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Forschungsprojekte mit Genderbezug 2019–2023



An der Fakultät KSW wurden zwischen 2019 und 2023 sieben Projekte aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert. Damit gehört die Fakultät zu den forschungsstärksten in diesem Bereich.

### Drittmittelprojekte mit Diversitätsbezug 2019–2023



In den Jahren 2019–2023 wiesen 6 der Drittmittelprojekte an der Fakultät einen Diversitätsbezug auf. Im Vergleich zu den Projekten mit Genderbezug zeigt sich hier kein großer Unterschied.

## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

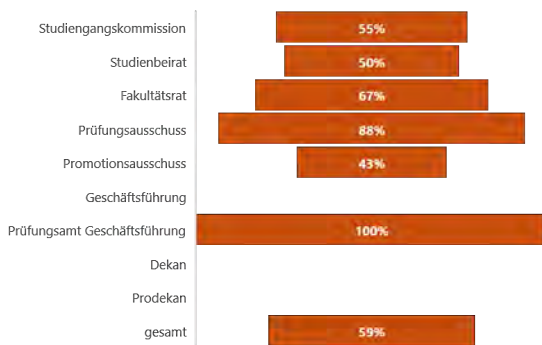
### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>FÖRDERUNG AUSTAUSCH DER ERSTAKADEMIKER*INNEN</b>	
<b>ZIEL DER MASSNAHME</b>	<i>Erhöhung des Anteils von Erstakademiker*innen unter den Doktorand*innen und Postdoktorand*innen.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MASSNAHME</b>	<i>Doktorand*innen und Postdoktorand*innen, die Mitarbeiter*innen der Fakultät sind und in der ersten Generation studiert haben, treffen sich auf Einladung der Dekanin/des Dekans einmal pro Jahr zu einem Erfahrungsaustausch. Weitere Treffen werden von der Gruppe selbständig unter Einladung von fakultäts- oder universitätsinternen Gästen organisiert.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Dekan*in / Doktorand*innen / Postdoktorand*innen</i>

## 6 Handlungsfeld Institutionalisation

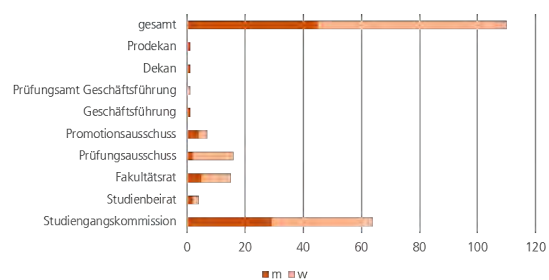
### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

**Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023**



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

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



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

## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>TRANSPARENTE INFORMATION UND KOMMUNIKATION</b>	
<b>ZIEL DER MAß-NAHME</b>	<i>Verbesserung von Information und Kommunikation</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME</b>	<p><i>Alle Fakultätsmitglieder sowie Studierende werden über Themen und Ressourcen der Chancengerechtigkeit transparent informiert (z.B. über die Website Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät KSW), um Kommunikation zu fördern.</i></p> <p><i>Die Zusammenarbeit mit der (Fakultäts-)Gleichstellungsbeauftragten soll weiter ausgebaut werden. Die Fakultätsmitglieder werden kontinuierlich dafür sensibilisiert, dass die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte frühzeitig in für diese relevante Prozesse eingebunden wird.</i></p>
<b>UMSETZUNGS-VERANTWORT-LICH</b>	<i>Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät / Dekan*in</i>

## FACT-SHEET INKLUSION

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



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

### 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.

### Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Fakultät sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-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 Promotion, Arbeitsalltag etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von Barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten der Universität signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch potenzielle Kolleg\*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Fakultät und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am Universitären Leben.

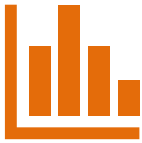
## MASSNAHMEN INKLUSION

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>BARRIEREFREIHEIT</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Barrierefreier Zugang zu den Webseiten der Fakultät
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Die Webseiten der Fakultät, der Institute und der Lehrgebiete werden hinsichtlich ihrer barrierefreien Zugänglichkeit überprüft.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Dekan*in / Studiersystem und Mediendidaktik / Institutsdirektor*innen / Lehrgebietsleitungen</i>

## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Code of Conduct



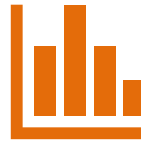
Hat die Fakultät einen Code of Conduct z.B. für digitale (Lehr-)Veranstaltungen entwickelt, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert?

### 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 der Fakultät 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, Rassistuskritik



Um eine Entwicklung von Universitäten zu diskriminierungsarmen Orten anzustoßen, muss der Prozess von allen Ebenen getragen und durchgeführt werden. In welchen Zusammenhängen beschäftigt die Fakultät sich mit diesen Themen?

## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>CODE OF CONDUCT</b>	
<b>ZIEL DER MASSNAHME</b>	<i>Für unterschiedliche Kontexte (z.B. Lehre) sollen die bisherigen codes of conduct weiterentwickelt werden.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MASSNAHME</b>	<i>In unterschiedlichen Kontexten werden unter der Bezeichnung „Netiquette“ Codes of Conduct eingesetzt, die der guten Zusammenarbeit der Lehrenden und Studierenden dienen. Diese sollen im Rahmen einer HEP AG gemeinsam überarbeitet werden. Mitarbeiter*innen werden darüber hinaus die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Empowerment-Workshop haben.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Dekan*in / Lehrende / Referat für Chancengerechtigkeit / Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät</i>

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

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften.

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*