

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024

Des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) der FernUniversität in Hagen

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

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

Inhalt

| | |
|--|----|
| Präambel (fakultativ) | 2 |
| Handlungsfeld Beschäftigte | 3 |
| Handlungsfeld Personalentwicklung | 7 |
| Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 11 |
| Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt | 15 |
| Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft Treten | 19 |
| Anhang | |

Präambel (fakultativ)

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

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

Das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) beteiligt sich als zentrale Einrichtung der FernUniversität in Hagen an dem Bestreben, die Chancengerechtigkeit sowie die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt an der Hochschule zu unterstützen. Es beabsichtigt, in seinem Bereich die strukturellen Benachteiligungen von Frauen, wo vorhanden, zu beseitigen und auch zukünftig gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigte, unabhängig vom Geschlecht, sicherzustellen. Eine geschlechterneutrale Sprache in Wort und Schrift wurde bereits in den vergangenen Jahren innerhalb des ZDI (vormals Zentrum für Medien und IT ZMI) und Dezernat 6 (Verwaltungs-IT) sukzessive etabliert und wird weiterhin von allen Beschäftigten berücksichtigt.

Handlungsfeld Beschäftigte

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere in Leitungspositionen in allen Bereichen der Hochschule. (Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter)

Das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) plant den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen zu erhöhen, in denen diese unterrepräsentiert ist.

Ziele:

- Im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten strebt das ZMI innerhalb der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans eine Erhöhung des Frauenanteils (Bezugsgröße VZÄ) von derzeit 34,7% auf 38% an.
- Der Frauenanteil innerhalb des Bereichs der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten wird angestrebt von derzeit 30,31% auf 35% (Bezugsgröße VZÄ) zu erhöhen.
- Um den zukünftigen Personalbedarf innerhalb der IT der FernUniversität in Hagen decken zu können wird sich das ZDI im Bereich der Ausbildung stärker engagieren und kapazitativ mehr ausbilden. Aktuell liegt der Anteil an weiblichen Auszubildenden bei 33,3% und dieser soll auf 40% erhöht werden.

Die angegebenen Zielwerte werden innerhalb der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans, bis 2024, angestrebt. Diese Zielvorgaben verstehen sich als praktisch erreichbares Zwischenziel. Langfristig wird in diesen Bereichen ein Frauenanteil von 50% angestrebt.

Nachfolgende Maßnahmen werden die Erreichung der benannten Ziele unterstützen:

- Die Stellenausschreibungen des ZDI erfolgen nach den Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020. Dabei achten die Leitung des ZDI und die Abteilungsleitungen darauf, dass Personalausreibungen keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhalten und ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Diese Maßnahme erfolgt in enger Abstimmung mit dem Personaldezernat.
- Im Rahmen der über die Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans zu besetzenden Stellen werden die Leitung des ZDI und die Abteilungsleitungen für die Arbeit innerhalb des ZDI werben. Hierzu werden gezielt die verschiedenen Bereiche innerhalb der FernUniversität, aber auch außerhalb der eigenen Organisation, andere Hochschulen angesprochen und hierauf aufmerksam gemacht. Insbesondere für unbefristet zu besetzende Stellen könnte eine Ansprache weiblicher Beschäftigter innerhalb der Fakultäten der FernUniversität, aber auch anderen Hochschulen von Interesse sein, sofern diese auf der Grundlage befristeter Stellen/Projektstellen beschäftigt sind.
- Bei jeder Personalmaßnahme, insbesondere bei neu zu besetzenden Stellen, wird darauf geachtet, dass die Möglichkeiten für gewünschte Stundenaufstockungen und Entfristungen von bereits beschäftigten Frauen voll ausgeschöpft werden. Die ZDI-Leitung sowie die Abteilungsleitungen werden daher ab sofort bei jeder Stellenausschreibung diese Möglichkeit prüfen und gezielt vorhandenes Personal auf entsprechende Möglichkeiten ansprechen.
- Zur Ansprache möglicher zukünftiger weiblicher Auszubildende wird sich das ZDI weiterhin aktiv am Girls-Day beteiligen, wodurch Schülerinnen im Rahmen von Experimenten, Vorträgen

und Besichtigungen einen Einblick in technische Berufe des ZDI erhalten um auf korrespondierende Ausbildungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Die Umsetzung erfolgt durch die Ausbilder*innen des ZDI und in der Ausbildung des ZDI befindlichen Auszubildenden.

- Darüber hinaus ist geplant das ZDI der FernUniversität in Hagen auf entsprechenden Schulveranstaltungen und Ausbildungsmessen zu repräsentieren und hier gezielt auf mögliche Ausbildungsberufe innerhalb der IT hinzuweisen. Hierdurch können gezielt Schülerinnen auf die Ausbildung im ZDI hingewiesen werden. Verantwortlich für diese Maßnahme sind die Ausbilder*innen des ZDI, unterstützt durch die in der Ausbildung befindlichen Auszubildenden. Mit diesen Maßnahmen wird ein höherer Anteil an Schülerinnen an der Gesamtzahl der Bewerbungen um eine IT-Ausbildung angestrebt.
- Zudem wird zukünftig das ZDI es Schüler*innen ermöglichen, im Rahmen von Schulpraktika oder Berufsfelderkundungen IT-Berufe des ZDI kennenzulernen. Geplant ist zukünftig mindestens 2 Schüler*innenpraktika innerhalb eines Jahres im ZDI anzubieten mit dem Ziel mindestens einer Schülerin pro Jahr ein Schulpraktikum anbieten zu können. Die ZDI-Leitung sowie die Abteilungsleitungen zeichnen hierfür die Verantwortung und koordinieren entsprechende Praktika innerhalb ihres Bereiches/Abteilung.

Insbesondere wird das ZDI im Rahmen der Besetzung offener Stellen, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Bewerberinnen und Bewerbern und gleichzeitiger Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigte in der korrespondierenden Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppe, der Bewerberin den Vorzug geben, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

| Handlungsfeld Beschäftigte | | | | | |
|---|--|--|---------------------|-------------------------------------|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Erhöhung des Frauenanteils im wiss. Als auch im nicht-wiss. Bereich | Bei Stellenausschreibung gezielt auf die Bewerbung von Frauen hinweisen | Wird bereits in Abstimmung mit Dez. 3 durchgeführt | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Erhöhung des Frauenanteils im wiss. Als auch im nicht-wiss. Bereich | Für offene Stellen in den verschiedenen Bereichen der FernUni, aber auch an anderen Hochschulen werben | Wird innerhalb der FernUni schon teilweise umgesetzt; weitere Ausbau der Maßnahme bis 2024 | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Erhöhung des Frauenanteils im wiss. Als auch im nicht-wiss. Bereich | Stundenaufstockung und Entfristung weiblicher Beschäftigter bei der Besetzung von Stellen | Wird bereits innerhalb des ZDI umgesetzt; | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Erhöhung des Anteils an weiblichen Auszubildenden | Mitwirkung am Girls-Day | Erfolgt schon seit einiger Zeit | | Ausbilder*innen Auszubildende | |
| Erhöhung des Anteils an weiblichen Auszubildenden | Werbung für IT-Ausbildung im Rahmen von Schulveranstaltungen und Ausbildungsmessen | Wird im Rahmen der Laufzeit aktiv angegangen | | Ausbilder*innen Auszubildende | |

| | | | | | |
|---|--|---|--|-------------------------------------|--|
| Erhöhung des Anteils an weiblichen Auszubildenden | Ermöglichung von Schülerpraktika und Berufsfelderkundungen innerhalb des ZDI für IT-Berufe | Wird im Rahmen der Laufzeit aktiv angegangen. Wurde in der Vergangenheit schon sporadisch angeboten | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
|---|--|---|--|-------------------------------------|--|

Handlungsfeld Personalentwicklung

Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) steht bei der Besetzung offener Stellen mit allen anderen am Markt agierenden und wirtschaftlich getriebenen Unternehmen im Wettbewerb. Hierdurch ergeben sich immer größere Schwierigkeiten offenen Stellen durch geeignet qualifiziertes Personal am Markt zu besetzen. Daher wird es für das ZDI immer wichtiger Bestandpersonal an die FernUniversität in Hagen zu binden und entsprechend ihrer auszuübenden Aufgaben und Tätigkeiten kontinuierlich zu qualifizieren und fachlich auf den Stand der Technik zu halten, mit dem Ziel hieraus langfristig den eigenen Personalbedarf decken zu können. Zur Deckung des Personalbedarfs nimmt darüber hinaus die Ausbildung einen besonderen Stellenwert ein.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Gender-Sensibilität und -Kompetenz sind Qualitätskriterien für alle Bereiche der Personalentwicklung. Die FernUniversität verfolgt das Ziel, die Gleichstellung aller Geschlechter sowie Gender-Aspekte in der Personalentwicklung und in den Fortbildungs- und Beratungsangeboten zu berücksichtigen. (Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter)

Sie führen Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Bereich Diversity für verschiedene Zielgruppen an Ihrer Einrichtung durch. (Auszug: Total E-Quality Diversität)

Bis zum Ablauf der Laufzeit des Chancenentwicklungsplans 2022-2024 wird das ZDI im Bereich der Personalentwicklung folgende Ziele verfolgen:

- Erhöhung des Anteils an weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst um mindestens 5 % gegenüber dem heutigen Wert (Bestandsaufnahme zeigt bei E9 Eingruppierung 0% Frauenquote, bedingt durch eine Nichtzuordnung aus Datenschutzgründen).
- Steigerung der Frauenquote im gehobenen Dienst auf 35%.
- Steigerung des Frauenanteils im Bereich Technik und Verwaltung gesamt auf 35%
- Steigerung der Gender-Sensibilität und Gender Kompetenz unter den Beschäftigten

Die angegebenen Zielwerte werden geplant innerhalb der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans bis 2024 zu erreichen. Diese Zielvorgaben verstehen sich als praktisch erreichbares Zwischenziel. Langfristig wird in diesen Bereichen ein Frauenanteil von 50% angestrebt.

Die Ziele werden durch die folgenden Maßnahmen flankiert:

- Das ZDI wird in den kommenden Jahren die Anzahl an weiblichen Auszubildenden in IT-Berufen sukzessive steigern. Den Auszubildenden wird nach bestandener Ausbildungsprüfung eine unbefristete Stelle aus dem Kontingent der jeweils zum Zeitpunkt offenen Stellen, mindestens aber die Möglichkeit einer einjährigen befristeten Stelle, angeboten. Für die Übernahme der Auszubildenden und Bestimmung des möglichen Einsatzes sind die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen verantwortlich.
- Durch die gezielte Qualifizierung von weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst soll die Frauenquote im Bereich des gehobenen Dienstes angehoben werden. Hierzu werden die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen geeignete Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung des Dezernates 3 erarbeiten.
- Befristete weibliche Beschäftigte werden durch die ZDI-Leitung bzw. die zuständigen Abteilungsleitungen auf offene unbefristete Stellen hingewiesen.

- In Kooperation mit der Fakultät M+I wird vermutlich ab dem Wintersemester 22/23 der duale Studiengang Mathematisch Technische*r SoftwareEntwickler*in (MATSE) an der FernUniversität angeboten. Hierbei dient das ZDI als ein Ausbildungsbetrieb im Rahmen des dualen Studiengangs. Nach Abschluss des dualen Studiengangs wird den Absolventen*innen, insbesondere den Absolventinnen ein Angebot im Rahmen der zu der Zeit offenen Stellen im Bereich des gehobenen Dienstes offeriert.
- Beschäftigte werden von ihren Vorgesetzten ermutigt, sich zu qualifizieren und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen, im Besonderen im Bereich Gender-Sensibilität und Gender-Kompetenz sowie Diversity-Trainings.
- Information der Beschäftigten zum Umgang und Bereitstellung von Informationen zu Angeboten für behinderte Menschen und chronisch kranke Menschen (und von Barrierefreiheit).

| Handlungsfeld Personalentwicklung | | | | | |
|--|--|---|---------------------|-------------------------------------|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Steigerung Frauenquote im mittleren Dienst, sowie Steigerung des Frauenanteils im Bereich Technik und Verwaltung | Steigerung der Anzahl an weiblichen Auszubildenden zur späteren Übernahme in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis | Steigerung der Frauenquote im Bereich mD um +5% | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Steigerung Frauenquote im gehobenen Dienst, sowie Steigerung des Frauenanteils im Bereich Technik und Verwaltung | Qualifizierung weiblicher Beschäftigter aus dem mittleren Dienst für den gehobenen Dienst | Die Maßnahme wurde bereits begonnen und erstreckt sich bis zum Laufzeitende | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Alle Ziele dieses Abschnitts | Wechsel von einer befristeten auf eine unbefristete Stelle | Wurde in der Vergangenheit schon angewandt und auf weiterhin über die Laufzeit hinweg | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Steigerung Frauenquote im gehobenen Dienst, sowie Steigerung des Frauenanteils im Bereich Technik und Verwaltung | Einführung dualer Studiengang MATSE mit ZDI als ein Ausbildungsbetrieb | Vermutlich ab WiSe 22/23 | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Steigerung der Gender-Sensibilität und Gender Kompetenz unter den Beschäftigten | Qualifizierung der Beschäftigten zu Gender und Diversity Aspekten | Sensibilisierung erfolgt über die Laufzeit | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|-------------------------------------|--|
| Steigerung der Gender-Sensibilität und Gender Kompetenz unter den Beschäftigten | Sensibilisierung für Umgang mit behinderten und chronisch kranken Beschäftigten | Sensibilisierung erfolgt über die Laufzeit | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
|---|---|--|--|-------------------------------------|--|

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) ermöglicht es allen Beschäftigten gleichermaßen die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen. Die Telearbeit wird hierbei nicht mehr als eine Ausnahme im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses angesehen, sondern wird über alle KompetenzCenter des ZDI hinweg von den verantwortlichen Führungskräften bei Bedarf unterstützt. Darüber hinaus steht mit der Dienstvereinbarung zur HomeOffice- und Telearbeitsregelung ein Instrument zur Verfügung, welches die Arbeit in einem flexiblen Arbeitszeitkorridor von 6:00-20:00 Uhr zulässt. Absprachen zwischen den jeweiligen Führungskräften und Mitarbeitenden sorgen für die Dienstfähigkeit der Bereiche und die benötigte soziale Integration der Mitarbeitenden in die einzelnen Arbeitsteams.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die FernUniversität gestaltet familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen und setzt mit Hilfe des FamilienServices Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um. (Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter)

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt sich das Zentrum für Digitalisierung und IT die nachfolgenden Ziele:

- Der Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit soll über alle Bereiche hinweg (mittlerer, gehobener, höherer Dienst) mindestens 50% betragen. Dabei werden auch männliche Beschäftigte dazu ermuntert eine Teilzeittätigkeit in Anspruch nehmen zu können.
- Das ZDI ist eine zentrale Einrichtung, für die die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden bzgl. der Arbeits- und hiermit einhergehenden Rahmenbedingungen wichtig ist, um eine möglichst niedrige Mitarbeitenden-Fluktuation und damit eine hohe und gleichbleibende Servicequalität sicherzustellen. Daher ist der Frauenanteil über alle Bereiche hinweg mindestens auf demselben Niveau zu halten wie aktuell.

Die angegebenen Zielwerte werden innerhalb der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans, bis 2024, angestrebt. Diese Zielvorgaben verstehen sich als praktisch erreichbares Zwischenziel. Langfristig wird in diesen Bereichen ein Frauenanteil von 50% angestrebt.

Die nachfolgenden Maßnahmen dienen der Zielerreichung zur Vereinbarung von Beruf und Familie:

- Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung. Die FernUniversität bietet entsprechend flexible Arbeitszeitmodelle (HomeOffice-Regelungen, Telearbeit etc.) für ihre Beschäftigten an, welche die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen in allen Bereichen des ZDI gleichermaßen anwenden.
- Das ZDI hat für sich intern eine Regelung bzgl. der zeitlichen Lage von Meetings etabliert wonach empfohlen wird, Meetings möglichst im Zeitraum von 9:00-16:00 Uhr (montags - donnerstags), bzw. 9:00 – 13:00 Uhr (freitags) stattfinden zu lassen.
- Im Rahmen der Aufstiegs- und Fortbildungschancen werden allen Mitarbeitenden, unabhängig ob es sich hierbei um Voll- oder Teilzeitmitarbeitende handelt, die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt. Hierfür tragen die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen die Verantwortung und setzen diese in enger Abstimmung mit den betroffenen Mitarbeitenden und der Personalentwicklung des Dezernats 3 um.
- Generell ermöglicht die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen die Teilzeitarbeit für alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihren ausgeübten Tätigkeiten Position innerhalb der zentralen Einrichtung.

- Die FernUniversität unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte. Die Führungskräfte des ZDI ermöglichen die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit für alle Beschäftigten
- Zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf wird ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement eingeführt. Dies erfolgt angelehnt an den Prozess zur Eingliederung neuen Beschäftigten in das ZDI. Die zuständige Abteilungsleitung kümmert sich hierbei federführend um den erfolgreichen (Wieder-)Einstiegsprozess und steht hierzu jederzeit im engen Austausch mit den betreffenden Beschäftigten
- Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden. Die ZDI-Leitung sowie die Abteilungsleitungen beurteilen stets nur die Qualität der Arbeit eines jeden Beschäftigten und werden sie für ihre jeweiligen aktuellen und zukünftigen Tätigkeiten durch Schulungen oder zusätzliche Fortbildungen hierauf möglichst gut vorbereiten.

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

| Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | |
|---|---|--------------------------------|---------------------|--|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50% | Flexibilisierung der Arbeitszeit | Wird bereits angewandt | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50% | Empfehlung zur zeitlichen Lage von Meetings | Wird bereits angewandt | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen, Projektleitungen, alle Beschäftigte | |
| Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50% | Gleiche Aufstiegs- und Fortbildungschancen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte | Wird bereits angewendet | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|-------------------------------------|--|
| Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50% | Ermöglichung von Teilzeitarbeit für alle Beschäftigte, unabhängig von Position und Tätigkeiten | Wird bereits angewendet | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50% | Ermöglichung von Elternzeit und Familienurlaub für alle Beschäftigte | Wird bereits angewendet | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50% | Etablierung eines Wiedereinstiegsmanagements | Wird bereits angewendet und weiter ausgebaut | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50% | Qualifikationsbewertung eines Beschäftigten | Wird bereits umgesetzt | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Im Rahmen der Bereitstellung sogenannter sozialer Ansprechpartner*innen beteiligt sich das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) aktuell mit einer weiblichen Beschäftigten. Als eine Aufgabe sollen die sozialen Ansprechpartner neben der ZDI-Leitung und den Abteilungsleitungen sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz umgehend unterbinden und stehen den Beschäftigten als Ansprechpartner*innen zur Verfügung.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die FernUniversität soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein. Die FernUniversität duldet keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. (Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter). Das ZDI wird im Rahmen der Ausübung seiner Tätigkeiten diese allgemeingültigen und fernuniversitätsweiten Ziele uneingeschränkt unterstützen.

Ziel:- Das ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort, welches keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt akzeptiert und alle Beschäftigte dies uneingeschränkt unterstützen.

Maßnahmen:

- Die ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen weisen die Beschäftigten regelmäßig auf die uneingeschränkte Unterstützung zur Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt hin.
- Zur Sicherheit der Beschäftigten und Studierenden werden Anlagen und Gebäude der Hochschule regelmäßig auf Gefahrenquellen und bedrohliche Raumsituationen untersucht. Maßnahmen zur Behebung der Gefahrenquellen werden im Rahmen von entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen durch die ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen erkannt und entsprechend umgesetzt.
- Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten ist der Gesichtspunkt der Sicherheit zu berücksichtigen. Dazu gehören u.a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude. Alle Beschäftigten des ZDI werden durch ihre Führungskräfte hierfür sensibilisiert.
- Bei der Dienstzeitplanung in den frühen Morgen und den späten Abendstunden ist zu beachten, dass möglichst immer mindestens zwei Beschäftigte gleichzeitig Dienst verrichten. Hierauf haben die zuständigen Abteilungsleitungen und Dienstplanverantwortliche stets zu achten.
- Das ZDI wird evaluieren, inwieweit es technisch möglich ist, einen sogenannten „stillen Alarm“ in den Servicebereichen umzusetzen, in denen ein regelmäßiger Kundenkontakt stattfindet, mit dem Ziel das Betroffene bei Gefahr schnell und unerkannt Hilfe herbeirufen können.
- Das ZDI hat für sich intern eine Regelung bzgl. der zeitlichen Lage von Meetings etabliert wonach empfohlen wird, Meetings möglichst im Zeitraum von 9:00-16:00 Uhr (montags - donnerstags), bzw. 9:00 – 13:00 Uhr (freitags) stattfinden zu lassen.
- Zur Begriffsbestimmung ist die Definition gem. §3 AGG anzuwenden. Eine Diskriminierung liegt demzufolge vor, wenn eine Person aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung (Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässige Ungleichbehandlung) erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde

der betreffenden Person verletzt wird (z.B.: Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen). Entscheidend für die Auslegung dessen, was „unerwünschtes Verhalten“ bedeutet, ist das persönliche Empfinden der betroffenen Person. Die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen unterstützen die betroffene Person in solchen Fällen uneingeschränkt.

- Die FernUniversität, insbesondere das Rektorat und jede*r Vorgesetzte*r, ist verpflichtet, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen.
- Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben. Dies wird durch die ZDI-Leitung und den Abteilungsleitungen sichergestellt.
- Zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt sowie zur Sensibilisierung für diese Thematiken bietet die FernUniversität Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen und Beratungsstellen zur Problematik an. Dazu gehören auch Kurse zur Selbstverteidigung und Selbstbehauptung. Die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen werden ihre Beschäftigten regelmäßig auf diese Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen hinweisen.
- Das Rektorat stellt sicher, dass die Vorgesetzten und sonstigen verantwortlichen Personen über ihre Verpflichtungen zum Schutz von Beschäftigten und Studierenden informiert sind und diesen Verpflichtungen nachkommen.

| Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt | | | | | |
|---|---|--------------------------------|---------------------|--|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort | Regelmäßige Anweisung der Beschäftigten zur Uneingeschränkten Unterstützung des Handlungsfeldes | | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort | Regelmäßige Sichtung von Gefahrenquellen | | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort | Sensibilisierung bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten | | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort | Erstellung Dienstpläne in den frühen Morgen-, späten Abendstunden | | | Abteilungsleitungen, Dienstplanverantwortliche | |
| ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort | Stiller Alarm | | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort | Empfehlung zur zeitlichen Lage von Meetings | | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen, Projektleitungen, alle Beschäftigte | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|-------------------------------------|--|
| ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort | Sexuelle Belästigung entgegenwirken | | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort | Keine Benachteiligung von Beschäftigten die sich gegen sexualisierte Gewalt gewehrt haben | | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |
| ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort | Regelmäßige Hinweise auf Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Beschäftigte | | | ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen | |

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

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

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Digitalisierung und IT: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Beschäftigte

Bestandsaufnahme wissenschaftliche Beschäftigte 2016 und 2019

| | VZÄ | | davon Frauen | | Frauenanteil | | Köpfe Aktiv | | davon Frauen | | Frauenanteil | | Köpfe TZ | | davon Frauen | | Frauenanteil | |
|---|-------|-------|--------------|-------|--------------|-------|-------------|------|--------------|------|--------------|-------|----------|------|--------------|------|--------------|-------|
| | 2016 | 2019 | 2016 | 2019 | 2016 | 2019 | 2016 | 2019 | 2016 | 2019 | 2016 | 2019 | 2016 | 2019 | 2016 | 2019 | 2016 | 2019 |
| Beamtinnen und Beamte | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Wiss. Beamt*innen unbefristet | 4,00 | 2 | 1,00 | 0 | 25% | 0% | 4 | 2 | 1 | 0 | 25% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Zeitbeamt*innen A-Besoldung | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Wiss. Beamt*innen gesamt | 4,00 | 2 | 1,00 | 0 | 25% | 0% | 4 | 2 | 1 | 0 | 25% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Wiss. Tarifbeschäftigte | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet | 18,55 | 27,43 | 6,25 | 7,13 | 33,7% | 26% | 20 | 29 | 7 | 8 | 35% | 27,6% | 3 | 4 | 1 | 2 | 33,3% | 50% |
| Wiss. Tarifbeschäftigte befristet | 2,00 | 5,5 | 1,00 | 4,5 | 50% | 81,8% | 2 | 6 | 1 | 5 | 50% | 83,3% | 0 | 1 | 0 | 1 | 0% | 100% |
| Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt | 20,55 | 32,93 | 7,25 | 11,63 | 35,3% | 35,3% | 22 | 35 | 8 | 13 | 36,4% | 37,1% | 3 | 5 | 1 | 3 | 33,3% | 60% |
| Hilfskräfte | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SHK | 2,78 | 2,41 | 0,24 | 1,17 | 8,6% | 48,6% | 14 | 10 | 1 | 4 | 7,1% | 40% | 14 | 10 | 1 | 4 | 7,1% | 40% |
| WHF/SHB | 0 | 0,25 | 0 | 0,25 | 0% | 100% | 0 | 1 | 0 | 1 | 0% | 100% | 0 | 1 | 0 | 1 | 0% | 100% |
| WHK | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Hilfskräfte gesamt | 2,78 | 2,66 | 0,24 | 1,42 | 8,6% | 53,4% | 14 | 11 | 1 | 5 | 7,1% | 45,5% | 14 | 11 | 1 | 5 | 7,1% | 45,5% |
| Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|----|----|---|----|-------|-------|---|----|---|---|-------|-----|
| Gesamtanzahl | 24,55 | 37,59 | 8,25 | 13,05 | 33,6% | 34,7% | 26 | 48 | 9 | 18 | 34,6% | 37,5% | 3 | 16 | 1 | 8 | 33,3% | 50% |
| Beurlaubte wiss. Beschäftigte | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | | | | | | |

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016 und 01.04.2019

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung alter Gleichstellungsplan, 2016

| | VZÄ | davon Frauen | Frauenanteil | Köpfe Aktiv | davon Frauen | Frauenanteil | Köpfe TZ | Frauenanteil |
|---|-------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|----------|--------------|
| Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (Höherer Dienst) | | | | | | | | |
| Nicht-wiss. Beamt*innen | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nicht-wiss. Angestellte | 5,8 | 0,8 | 13,80% | 6 | 1 | 16,70% | 0 | 0% |
| ...davon befristet | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| ...davon unbefristet | 5,8 | 0,8 | 13,80% | 6 | 1 | 16,70% | 0 | 0% |
| Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (Gehobener Dienst) | | | | | | | | |
| Nicht-wiss. Beamt*innen | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nicht-wiss. Angestellte | 24,82 | 10,71 | 43,20% | 26 | 12 | 46,20% | 6 | 83,30% |
| ...davon befristet | 0,5 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| ...davon unbefristet | 24,32 | 10,71 | 44,00% | 26 | 12 | 46,20% | 6 | 83,30% |
| Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Mittlerer Dienst) | | | | | | | | |
| Nicht-wiss. Beamt*innen | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nicht-wiss. Angestellte | 31,3 | 6,8 | 21,70% | 33 | 8 | 24,20% | 5 | 80% |
| ...davon befristet | 4,5 | 1 | 22,20% | 5 | 1 | 20% | 2 | 50% |
| ...davon unbefristet | 26,8 | 5,8 | 21,60% | 28 | 7 | 25% | 3 | 100% |
| Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich) | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 61,92 | 18,31 | 29,60% | 66 | 21 | 31,80% | 13 | 76,90% |
| Beurlaubte Beschäftigte | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | | | | 2 | 2 | 110% | | |

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung 2021¹

| | VZÄ | davon | Frauenanteil | Köpfe Aktiv | davon | Frauenanteil | Köpfe TZ | Frauenanteil |
|---|-------|--------|--------------|-------------|--------|--------------|----------|--------------|
| | | Frauen | | | Frauen | | | |
| Nicht-wiss. Beamt*innen unbefristet | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 2 | 0 | 0% | 2 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| <i>Gesamtzahl 2016</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nicht-wiss. Beamt*innen befristet | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| <i>Gesamtzahl 2016</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nicht-wiss. Angestellte unbefristet | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 70,87 | 20,97 | 29,6% | 74 | 24 | 32,4% | 9 | 100% |
| <i>Gesamtzahl 2016</i> | 56,92 | 17,31 | 30,4% | 60 | 20 | 33,3% | 9 | 90% |
| E9 | 17 | 0 | 0 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| E10 | 17 | 0 | 0 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| E11 | 21,55 | 6,65 | 30,9% | 23 | 8 | 34,8% | 4 | 100% |
| nicht zugeordnet ² | 15,32 | 14,32 | 93,5% | 17 | 16 | 94,1% | 5 | 100% |
| Nicht-wiss. Angestellte befristet | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 3,2 | 2 | 63% | 4 | 2 | 50% | 2 | 0% |
| <i>Gesamtzahl 2016</i> | 5 | 1 | 22,2% | 5 | 1 | 20% | 2 | 50% |
| nicht zugeordnet | 3,2 | 2 | 63% | 4 | 2 | 50% | 2 | 0% |
| Auszubildende | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 3 | 1 | 33,30% | 3 | 1 | 33,30% | 0 | 0 |
| Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 79,07 | 23,97 | 30,31% | 83 | 27 | 32,53% | 11 | 81,20% |
| <i>Gesamtzahl 2016</i> | 61,92 | 18,31 | 29,60% | 66 | 21 | 31,80% | 13 | 76,90% |
| Beurlaubte Beschäftigte | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | | | | 0 | 0 | 0% | | |

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.03.2021

| Beschäftigte mit Schwerbehinderung | | | |
|---|---------------|--------|--------|
| gesamt | davon GdB <50 | Frauen | Männer |
| 11 | 0 | 6 | 5 |

Quelle: Schwerbehindertenvertretung, Stichtag: 01.12.2020

¹ Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und –Darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengerechtigkeitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

² Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.