

## **Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Zentralen Hochschulverwaltung 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 dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die Zentrale Hochschulverwaltung dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, 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 intersektionalen Ansatz in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

### **Inhalt**

Präambel .....	2
Handlungsfeld Beschäftigte.....	3
Handlungsfeld Personalentwicklung .....	7
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	9
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt .....	13
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten .....	17
Anlage	

## Präambel

Der §1 (1) Landesgleichstellungsgesetz LGG 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 LGGs ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

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*)

Demgemäß fördert die Zentrale Hochschulverwaltung (ZHV) die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Beschäftigten in ihren Bereichen. Die FernUniversität entwickelt und setzt Maßnahmen um, zur Förderung der Gleichstellung, der Chancengerechtigkeit, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Verhinderung von und den Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt.

**Handlungsfeld Beschäftigte**

**Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme**

Laut LGG sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, wenn in einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung eine Unterrepräsentanz vorliegt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. 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)*. Die ZHV berücksichtigt die Gesetzgebung ebenso wie die Anforderungen aus dem Rahmenplan sowohl in ihren Stellenausschreibungen, in welchen Frauen explizit aufgefordert werden sich zu bewerben, als auch bei der Auswahl der einzuladenden Bewerbenden sowie bei der Wahl der einzustellenden Person, indem sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. Darüberhinausgehend ist es der ZHV ein weiteres Anliegen, ergänzende Maßnahmen sowohl zur Förderung von Frauen als auch zur Steigerung der Chancengerechtigkeit zu etablieren. Im Folgenden werden diese näher vorgestellt.

<b>Handlungsfeld Beschäftigte</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
Die Führungskräfte der ZHV werden, z.B. im Hinblick auf die Besetzung vakanter Stellen, für Gleichstellungsaspekte sensibilisiert.	<p>Es ist unerlässlich, die gesetzlichen Vorgaben sowie die Richtlinien des Rahmenplans zu Gleichstellung umzusetzen und Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitarbeit dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden.</p> <p>Grundsätzlich liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen in der gesamten ZHV und den Stabsstellen vor. Ihr Anteil an den Beschäftigten liegt weit über 50% in allen Bereichen.</p>			Kanzlerin, Personalentwicklung, Personalabteilung, Führungskräfte	

	<p>Die einzige Ausnahme besteht bei unbefristeten Stellen in E 13. Dort liegt der Frauenanteil bei 42,31% (11 von 26 sind Frauen). Daher soll bei der Besetzung von unbefristeten Stellen in E 13 diese Unterrepräsentanz berücksichtigt werden.</p> <p>Es ist auffällig, dass der überwiegende Anteil der Beschäftigten in Teilzeit sowie der Beurlaubten Frauen sind. Das Recht in Teilzeit zu arbeiten sowie bspw. Elternzeit zu nehmen, steht hingegen auch Männern zu.</p> <p>Es ist daher wichtig, die Führungskräfte der ZHV im Zuge der Besetzung vakanter Stellen für Gleichstellungsaspekte zu sensibilisieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es soll für die Führungskräfte der ZHV eine Fortbildung angeboten werden, welche von dem Erstellen eines konkreten Anforderungsprofils bis hin zur Durchführung von (digitalen) Auswahlverfahren reicht und die Themen Gendersensibilität und Gleichbehandlung aufgreift, um sie für die Berücksichtigung dieser Aspekte zu sensibilisieren.</li> <li>• Zudem werden die verschiedenen Checklisten und Handreichungen der Personalentwicklung bzgl. der Durchführung von Auswahlverfahren unter Gleichstellungsaspekten, in Zusammenarbeit mit dem Referat Chancengerechtigkeit, optimiert.</li> <li>• Es wird angestrebt, im Zuge einer Weiterentwicklung verschiedener Kommunikationskanäle für Führungskräfte, stärker für diese Themen zu sensibilisieren und darauf aufmerksam zu machen.</li> </ul>				
--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichzeitig erfolgen vermehrt Hinweise auf bestehende Angebote, z.B. der Akademie Mont-Cenis, durch die Personalentwicklung.</li> </ul>				
Förderung einer vielfältigen und diskriminierungsfreien Bewerberauswahl.	<p>Die FernUniversität hat sich im Zuge des Hochschulentwicklungsplans 2023 das Ziel gesetzt, für Chancen(un)gerechtigkeit zu sensibilisieren und die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt zu unterstützen.</p> <p>Zugleich ist es erforderlich, Angebote zur Förderung der interkulturellen Kompetenz zu schaffen sowie ganz grundsätzlich für Chancengerechtigkeitsaspekte (Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung usw.) zu sensibilisieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In diesem Zusammenhang soll daher ein Ausbau der internationalen Rekrutierung erfolgen, bspw. durch die Erstellung englischsprachiger Stellenausschreibungen. Gleichzeitig sollen ausländische Mitarbeitende durch englischsprachige Formulare im Personalbereich besser unterstützt werden. Ferner ist geplant, Englischkurse für Personalsachbearbeiter:innen anzubieten. Ausländische Mitarbeiter:innen werden bei der Suche nach und Teilnahme an passgenauen Deutschkursen für eine bessere Verständigung im beruflichen Kontext unterstützt.</li> <li>• Es werden entsprechende Fortbildungen gezielt für Führungskräfte oder Teams mit einer hohen Vielfalt angeboten sowie weitere Bekanntmachungen, z.B. in</li> </ul>			Personalabteilung, Personalentwicklung, International Office, Referat für Chancengerechtigkeit, Führungskräfte	

	Form von Flyern, umgesetzt, um die Beschäftigten für Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren.				
Die Bereiche der ZHV werden bei der Einstellung von behinderten und chronisch kranken Mitarbeitenden gezielt unterstützt.	<p>Im Zuge der Einstellung von behinderten oder chronisch kranken Mitarbeitenden ist es unerlässlich einen schlanken und klaren Prozess vorliegen zu haben, der dem einstellenden Bereich als auch dem:der neuen Mitarbeiter:in einen guten Start an der FernUniversität ermöglicht.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der bestehende Einstellungsprozess soll in seiner Dokumentation um die Schritte ergänzt werden, die bei der Einstellung von behinderten oder chronisch kranken Personen zu berücksichtigen sind.</li> <li>• In diesem Zusammenhang sollen die damit einhergehenden Aufgaben gebündelt werden, um so die Bereiche gezielt bei der Auswahl und Einstellung zu unterstützen.</li> <li>• Zudem sollen gezielt Trainings für die einstellenden Teams zur Sensibilisierung im Umgang mit behinderten oder chronisch kranken Mitarbeiter:innen durchgeführt werden.</li> </ul>			Personalentwicklung, Personalabteilung, Organisationsabteilung, Führungskräfte, Referat Chancengerechtigkeit	

Zur Nachhaltigkeit der Ziele und der Einschätzung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen, wird die Zielerreichung einmal jährlich mit den Umsetzungsverantwortlichen besprochen.

**Handlungsfeld Personalentwicklung**
**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*). Ziele und die entsprechenden Maßnahmen werden im Weiteren näher ausgeführt.

<b>Handlungsfeld Personalentwicklung</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
Frauen werden insbesondere bei Weiterqualifizierungsaktivitäten unterstützt, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten befähigen.	<p>Der Anteil an Frauen bspw. in den Entgeltgruppen E6 (78,43%) und E8 (100 %) ist stark überrepräsentiert. Die ZHV strebt an, Frauen bei ihren Weiterqualifizierungsaktivitäten zu unterstützen, um sie für die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten zu qualifizieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dafür sollen entsprechende Konzepte zur Weiterqualifizierung erarbeitet oder weiter ausgearbeitet werden. Als Ausgangspunkt kann hier auf bereits bestehende Konzepte – z.B. Duales Studium, Weiterqualifizierung für</li> </ul>			Personalabteilung, Personalentwicklung, Führungskräfte	

	Fachinformatiker:innen oder Stipendienmodelle in der Wissenschaft zurückgegriffen oder neue Konzeptideen entwickelt werden.				
Steigerung des Anteils an männlichen Auszubildenden in Ausbildungsberufen der ZHV	<p>Im Zuge der Bestandsaufnahme wurde ersichtlich, dass der Anteil an weiblichen Auszubildenden im Jahr 2019 bei 78.9 % lag.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es wird eruiert, welche Gründe es für den hohen Anteil an weiblichen Auszubildenden gibt, um entsprechende Maßnahmen einleiten zu können, wie bspw. Anpassung der Stellenausschreibungen, Steigerung der Marketingaktivitäten, Aufnahme weiterer Ausbildungsberufe.</li> </ul>			Personalentwicklung, Fachausbilder:innen	
Aufbau eines Fortbildungs- und Vernetzungsangebots für den Sekretariatsbereich	<p>Ziel dieser Maßnahme ist es, den Sekretär:innen passgenaue und zielgruppenspezifische Fortbildungen zu ermöglichen und die Vernetzung innerhalb der Zielgruppe zu fördern.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es wird daher ein ganzheitliches Fortbildungs- und Vernetzungskonzept für Beschäftigte in den Sekretariaten entwickelt und umgesetzt, das insbesondere wichtige Aspekte, wie bspw. den Umgang mit der Digitalisierung, beinhaltet.</li> </ul>			Personalentwicklung	

Zur Nachhaltigkeit der Ziele und der Einschätzung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen, wird die Zielerreichung einmal jährlich mit den Umsetzungsverantwortlichen besprochen.



**Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

**Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme**

Die FernUniversität hat sich das Ziel gesetzt, familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen zu gestalten und setzt mit Hilfe des FamilienServices Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um. Familienfreundlichkeit ist eine Daueraufgabe der FernUniversität, die fortwährend und beständig erfüllt wird. (*Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter*). Die zur Umsetzung der Aufgaben erforderlichen Maßnahmen werden im Folgenden näher erläutert.

<b>Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
Es soll allen Beschäftigten, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen der ZHV Teilzeitarbeit ermöglicht werden. Dabei sind allen Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.	Ein tradiertes Denken der Entscheidungspersonen stellt oftmals ein Hindernis für Teilzeit in Führungspositionen dar. Zugleich wird Verfügbarkeit oftmals mit Leistungsbereitschaft gleichgesetzt. Notwendig sind dabei oftmals Flexibilität und Kompromissbereitschaft. Darüber hinaus ist das breite Spektrum an Teilzeit-Lösungen sowohl den Führungskräften als auch den Mitarbeitenden nicht immer bekannt.  Das Bewusstsein von Führen in Teilzeit muss sowohl bei den Führungskräften als auch bei den			FamilienService, Personalentwicklung, Personalabteilung, Führungskräfte	

	<p>Mitarbeitenden gestärkt werden. werden. Zudem müssen Führungskräfte dazu ermutigt werden, Mitarbeitenden in Teilzeit Führungsaufgaben zu übertragen. Um dem zu begegnen, sind Anpassungen des Arbeitsvolumens an die Arbeitszeit erforderlich. Dergleichen stellen Job-Sharing-Modelle eine mögliche Option für Teilzeitbeschäftigte dar. Zugleich bedarf es klare Vereinbarungen (auch bezüglich Aufstiegs- und Fortbildungschancen) zwischen der Führungskraft und des:der Beschäftigten in Teilzeit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es werden eine Broschüre und eine Checkliste zur Aufklärung und Beachtung im Umgang mit Teilzeitarbeit entwickelt.</li> <li>• Es werden verschiedene Formate, z.B. Onlinekurse oder hochschulöffentliche Veranstaltungen bspw. mit best practice Beispielen entwickelt und durchgeführt.</li> <li>• Zudem werden Konzepte zur Entwicklung von bspw. Job-Sharing-Modellen für Teilzeitbeschäftigte in Führungspositionen erarbeitet und erprobt.</li> </ul>				
<p>Die ZHV unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch</p>	<p>Wie bereits angesprochen, ist der Anteil an Frauen in Teilzeit sowie in Beurlaubung deutlich höher als der Anteil an Männern. Auch hier stellt ein tradiertes Denken der Entscheidungspersonen oftmals einen Grund dar, dass Männer dieses Recht nicht in Anspruch zu nehmen. Eine</p>			<p>FamilienService, Personalentwicklung, Führungskräfte</p>	

<p>durch männliche Beschäftigte.</p>	<p>Sensibilisierung der Führungskräfte sowie ein deutliches Aufzeigen der Rechte und Möglichkeiten sind somit unerlässlich.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Zuge des o.g. Aufbaus und der Weiterentwicklung der Kommunikationskanäle für Führungskräfte, sollen hier gebündelt die erforderlichen Informationen zum Thema Teilzeit und Elternzeit vermittelt werden.</li> <li>• Zugleich bietet es sich an, die o.g. Broschüren, Checklisten und Veranstaltungen um diese Themen, bspw. unterstützt durch Role Models, zu erweitern.</li> </ul>				
<p>Die ZHV fördert die Aufrechterhaltung des Kontakts und eine gezielte Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf</p>	<p>Es ist elementar, den Kontakt zu beurlaubten Beschäftigten aufrechtzuerhalten und sie gezielt bei dem Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dafür wird ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement konzipiert und eingeführt.</li> <li>• Es werden in dem Zusammenhang konkrete Handlungsempfehlungen, gemeinsam mit dem Referat Chancengerechtigkeit angeleitet und in der Hochschule bekannt gemacht, z.B. durch Vorstellung in Leitungsrunden.</li> </ul>			<p>FamilienService, Referat Chancengerechtigkeit, Führungskräfte</p>	

<p>Gremien- und (regelmäßige) Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet</p>	<p>Gremien- und regelmäßige sowie kurzfristig anberaumte Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, um so auch Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme zu ermöglichen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auch für dieses Ziel können die geplanten Kommunikationskanäle für Führungskräfte genutzt und dies als Information an sie weitergegeben werden.</li> <li>• Auch die Vorsitzenden der div. Gremien, wie bspw. des Senats sollten darüber informiert werden.</li> </ul>			<p>FamilienService, Personalentwicklung, Kanzlerin, Führungskräfte</p>	
<p>Es werden Sonderregelungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie erarbeitet und umgesetzt</p>	<p>Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daher sollen Sonderregelungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie erarbeitet und umgesetzt werden. Dafür werden Best Practice Regelungen anderer Hochschulen zusammengetragen und die Adaptierung in die FernUniversität gemeinsam mit den Prüfungsämtern geprüft, z.B. die Möglichkeit Mutterschutzfristen bei Bearbeitungsfristen in Abschlussarbeiten zu berücksichtigen.</li> </ul>			<p>FamilienService, Prüfungsämter, Regionalzentren, Dez. 2</p>	

	Diese sollen in die Prüfungsordnungen mitaufgenommen werden.				
--	--	--	--	--	--

Zur Nachhaltigkeit der Ziele und der Einschätzung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen, wird die Zielerreichung einmal jährlich mit den Umsetzungsverantwortlichen besprochen.

### Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

#### 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*). 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 (Rahmenplan).

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Konzeption und Umsetzung eines Konfliktmanagementkonzepts	Überall dort, wo Menschen zusammenleben, zusammenarbeiten oder miteinander in enger Beziehung stehen, treffen unterschiedliche Interessen, Vorlieben, Werthaltungen, Moralvorstellungen, Meinungen, Bedürfnisse und auch Vorurteile aufeinander. Dieses Erkenntnis hat vor allem für die Arbeitswelt besondere Bedeutung,			Betriebliche Sozialberatung, Personalentwicklung	

	<p>denn Konflikte gehören zum Alltag und können, wenn sie konstruktiv ausgetragen werden, viele neue Ideen und kreative Vorschläge hervorbringen. Daher sind alle aufgerufen, einen auf Respekt gegründeten Umgang miteinander zu pflegen, der auch Fairness im Umgang mit Kritik, Konkurrenz und Konflikten einschließt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daher wird ein Konfliktmanagementkonzept konzipiert und umgesetzt. Ziel des Konzeptes ist es insbesondere, neue, ergänzende Formen der Konfliktbearbeitung (Intervention), Maßnahmen zur Vermeidung und Früherkennung von Konflikten (Prävention) und Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte (Konfliktkompetenzen) zu entwickeln und anzubieten.</li> </ul>				
Sensibilisierung der Führungskräfte als auch der Mitarbeitenden der ZHV in der Erkennung von sexualisierter Belästigung und Gewalt	<p>Da es Ziel ist, sowohl Führungskräfte als auch die Mitarbeitenden für die Erkennung und den Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt zu sensibilisieren, werden verschiedene Maßnahmen entwickelt und umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung verschiedener Formate, z.B. Flyer, Vorträge, Podiumsdiskussionen</li> <li>• Konzeption und Umsetzung von Schulungen, wie z. B. Kurse zur Selbstverteidigung und Selbstbehauptung</li> </ul>			Betriebliche Sozialberatung, Anti-Diskriminierungsstelle, Referat Chancengerechtigkeit	
Erarbeitung eines konkreten und transparenten Verfahrens im Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt	<p>Um betroffenen Beschäftigten sexualisierter Belästigung und Gewalt die Sicherheit zu geben, dass ihr Vorfall verfolgt wird und zugleich die bearbeitenden Stellen die Verfahrensschritte kennen, wird eine konkrete und transparente Verfahrensbeschreibung erstellt.</p>			Betriebliche Sozialberatung, Personalabteilung, Anti-Diskriminierungsstelle	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diese Beschreibung ist Teil des Konfliktmanagement-Konzepts, welches durch die BS erarbeitet und umgesetzt sowie durch die Kanzlerin und die Rektorin verabschiedet wird.</li> <li>• Zur Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Maßnahmen wird die Personalabteilung in die Erarbeitung der Verfahrensbeschreibung und -umsetzung miteingebunden.</li> <li>• Zudem wird die Verfahrensbeschreibung den Beschäftigten transparent bekanntgemacht.</li> </ul>				
<p>Es werden zwei verantwortliche Stellen für die Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt benannt</p>	<p>Damit betroffene Beschäftigte Hilfe und Unterstützung erhalten, werden zwei verantwortliche Stellen benannt, welche die Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt koordinieren, Informationen bereithalten und als erste Anlaufstelle für betroffene Beschäftigte fungieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es werden zwei konkrete Funktion dafür eingerichtet und seitens der Kanzlerin und der Rektorin zwei Personen dafür benannt.</li> <li>• Um das Angebot möglichst niedrigschwellig zu gestalten, stehen Ansprechpersonen beider Geschlechter den Mitarbeitenden zur Verfügung. Da bereits Beratungskompetenzen seitens der Betrieblichen Sozialberatung (BS) vorliegen und hier in der Regel auch entsprechende Vorfälle bereits thematisiert wurden, wird ein Mandat auf die BS übertragen.</li> <li>• Zur Übertragung des zweiten Mandats soll ein Hochschulweiter Aufruf gestartet werden und bspw. in Form eines Auswahlverfahrens besetzt werden.</li> <li>• Zur Weiterqualifizierung der übertragenen Funktion werden entsprechende Fortbildungen besucht.</li> </ul>		<p>Fortbildungen aus Mitteln der Personalentwicklung</p>	<p>Kanzlerin, Rektorin, Betriebliche Sozialberatung, Anti-Diskriminierungsstelle, Personalentwicklung</p>	

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Das Angebot wird den Beschäftigten in entsprechender Art und Weise bekanntmacht. Dafür wird ein Konzept erarbeitet.</li></ul>				
--	---	--	--	--	--

Zur Nachhaltigkeit der Ziele und der Einschätzung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen, wird die Zielerreichung einmal jährlich mit den Umsetzungsverantwortlichen besprochen.



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

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Zentrale Hochschulverwaltung, 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 der Zentralen Hochschulverwaltung 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 der Zentralen Hochschulverwaltung.

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

**Anlage**
**Bestandsaufnahme Nichtwissenschaftliches Personal im alten Gleichstellungskonzept, 2016**

Nichtwissenschaftliches Personal	VZÄ	davon	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
		Frauen			Frauen			
<b>Höherer Dienst</b>								
Nicht-wiss. Beamt*innen	7,18	2,68	37,30%	8	3	37,50%	2	50%
Nicht-wiss. Angestellte	49,15	25,36	64,80%	56	34	59,70%	24	62,50%
...davon befristet	1	0	0%	1	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	38,15	25,36	66,50%	55	34	61,80%	24	62,50%
<b>Gehobener Dienst</b>								
Nicht-wiss. Beamt*innen	16,68	7,95	47,70%	22	11	50%	12	58,30%
Nicht-wiss. Angestellte	92,67	60,17	64,90%	103	70	68%	30	93,30%
...davon befristet	4	3	75%	5	4	80%	2	100%
...davon unbefristet	88,67	57,17	64,50%	98	66	67,40%	28	92,90%
<b>Mittlerer Dienst</b>								
Nicht-wiss. Beamt*innen	4	2	50%	4	2	50	0	100%
Nicht-wiss. Angestellte	169,09	129,59	76,60%	214	171	79,90%	108	91,50%
...davon befristet	19,88	12,88	64,80%	30	20	66,70%	23	78,90%
...davon unbefristet	149,21	116,71	78,20%	184	151	82,10%	85	94,30%
<b>Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)</b>								
	322,09	219,8	68,2%	385	280	72,7%	164	57,10%

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

**Bestandsaufnahme Wissenschaftliches Personal in der ZHV, Rektoratsstab, Stabstellen, 2019**

Wissenschaftliches Personal	VZÄ Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Kopf Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Kopf Teilzeit	davon Frauen	Frauenanteil	Kopf Beurlaubt	davon Frauen	Frauenanteil
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>												
Gesamtzahl	2,92	1,92	65,75	6	4	66,67	3	3	100	1	1	100
Hauptberufl. wissenschaft. Beschäftigte	2,3	1,3	56,52	4	2	50	1	1	100	1	1	100
<b>Beamt*innen</b>												
Gesamtzahl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte</b>												
Gesamtzahl	2,3	1,3	56,52	4	2	50	1	1	100	1	1	100
Ang.-wiss.-befristet	1,3	0,3	23,08	3	1	33,33	1	1	100	1	1	100
davon promoviert	0,3	0,3	100	1	1	100	1	1	100	0	0	0
Ang.-wiss.-unbefristet	1	1	100	1	1	100	0	0	0	0	0	0
Nebenberufl. wissenschaftl. Beschäftigte	0,62	0,62	100	2	2	100	2	2	100	0	0	0
<b>Hilfskräfte</b>												
Gesamtzahl	0,62	0,62	100	2	2	100	2	2	100	0	0	0
SHK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SHB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WHK	0,62	0,62	100	2	2	100	2	2	100	0	0	0

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.04.2019

**Bestandsaufnahme Beschäftigte mit Eingruppierung, 2021<sup>1</sup>**

	VZÄ	davon Frauen	Frauenan- teil	Köpfe Ak- tiv	davon Frauen	Frauenan- teil	Köpfe TZ	Frauenan- teil
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
	<b>Nicht-wiss. Beamt*innen</b>							
Gesamt- zahl	17,82	9,26	52,0%	22	12	54,5%	15	66,7%
<i>Gesamt- zahl 2016</i>	<i>27,86</i>	<i>12,63</i>	<i>45,3%</i>	<i>34</i>	<i>16</i>	<i>47%</i>	<i>14</i>	<i>50%</i>
A11	7,68	3,83	49,9%	10	5	50,0%	9	55,6%
nicht zuge- ordnet <sup>2</sup>	10,14	5,43	53,6%	12	7	58,3%	6	83,3%
<b>Nicht-wiss. Angestellte unbefristet</b>								
Gesamt- zahl	287,64	187,6	65,22%	332	227	68,37%	107	93,5%
<i>Gesamt- zahl 2016</i>	<i>276,03</i>	<i>199,25</i>	<i>72,2%</i>	<i>337</i>	<i>251</i>	<i>74,5%</i>	<i>137</i>	<i>90%</i>
E4	3,13	3,13	100,00%	4	4	100,00%	2	100,0%
E5	26,23	15,23	58,06%	27	16	59,26%	3	100,0%
E6	54,94	43,09	78,43%	71	58	81,69%	36	94,4%

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.

E7	4,6	0	0,00%	5	0	0,00%	1	0,0%
E8	10,25	10,25	100,00%	12	12	100,00%	4	100,0%
E9	58,4	46,4	79,45%	65	53	81,54%	20	100,0%
E10	33,28	21,28	63,94%	37	25	67,57%	11	100,0%
E11	24,1	11,6	48,13%	25	12	48,00%	1	100,0%
E12	11,31	5,31	46,95%	13	7	53,85%	3	100,0%
E13	23,38	9,51	40,68%	26	11	42,31%	7	71,4%
E14	5,43	5,43	100,00%	6	6	100,00%	3	100,0%
nicht zugeordnet	32,59	16,37	50,23%	41	23	56,10%	16	87,5%
<b>Nicht-wiss. Angestellte befristet</b>								
Gesamtzahl	20,88	16,03	76,8%	22	16	72,7%	9	66,7%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>24,88</i>	<i>15,88</i>	<i>63,8%</i>	<i>36</i>	<i>24</i>	<i>66,7%</i>	<i>25</i>	<i>85%</i>
E6	5,73	5,73	100,0%	5	5	100,0%	3	100%
E9	4,5	4,5	100,0%	5	5	100,0%	1	100%
nicht zugeordnet	10,65	5,8	54,5%	12	6	50,0%	5	40%
<b>Auszubildende</b>								
Gesamtzahl	14,25	11,25	78,9%	15	12	80,0%	3	100%
<b>Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt</b>								
Gesamtzahl	341,59	225,14	65,91%	392	268	68,37%	134	88,80%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>322,09</i>	<i>219,8</i>	<i>68,2%</i>	<i>385</i>	<i>280</i>	<i>72,7%</i>	<i>164</i>	<i>57,1%</i>
<b>Ang.-wiss.-unbefristet</b>								
Gesamtzahl	26,43	18,98	71,81%	30	22	73,33%	10	90,0%
E13	20,38	14,48	71,05%	23	17	73,91%	8	87,5%

nicht zugeordnet	6,05	4,5	74,38%	7	5	71,43%	2	100,0%
<b>Ang.-wiss.-befristet</b>								
Gesamtzahl	11,98	6,3	52,59%	16	8	50,00%	5	40,0%
E13	10,8	5,8	53,70%	13	7	53,85%	2	66,7%
nicht zugeordnet	1,18	0,5	42,37%	3	1	33,33%	2	0,0%
<b>SHK/WHK</b>								
Gesamtzahl	0,94	0,94	100,00%	3	3	100,00%	3	100,0%
<b>Wissenschaftliches Personal gesamt</b>								
Gesamtzahl	39,35	26,22	66,63%	49	33	67,35%	18	77,8%
<b>Beschäftigte gesamt</b>								
Gesamtzahl	381,94	252,36	66,07%	442	302	68,33%	152	87,5%
<b>Beurlaubte Beschäftigte</b>								
Gesamtzahl				13	13			

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

<b>Frauenanteil in Leitungspositionen</b>				
		Frauen	Män- ner	Frauen- anteil
<b>Dezernent*innen</b>	<b>2020</b>	4	2	67%
	<b>2016</b>	3	2	60%
Stellv. Dezer- nent*innen	<b>2020</b>	4	2	67%
	<b>2016</b>	4	1	80%
<b>Abteilungsleitung</b>	<b>2020</b>	11	7	61%
	<b>2016</b>	10	6	63%
Stellv. Abteilungsleitung	<b>2020</b>	10	8	55%
	<b>2016</b>	13	4	76%

Quelle: Dezernate, Stichtag 01.04.2020

<b>Beschäftigte mit Schwerbehinderung</b>			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
41	7	31	10

Quelle: Schwerbehindertenvertretung, Stichtag: 01.12.2020