

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024

der Fakultät für Psychologie 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 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 intersektionellen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Inhalt

| | |
|---|----|
| Präambel | 2 |
| Handlungsfeld Studium | 4 |
| Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs | 11 |
| Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren | 16 |
| Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät | 19 |
| Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre | 20 |
| Handlungsfeld Forschung | 23 |
| Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe | 26 |
| Handlungsfeld Personalentwicklung | 28 |
| Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 30 |
| Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium und Familie | 32 |
| Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt | 36 |
| Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten | 38 |
| Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Psychologie: Tabellarische Bestandsaufnahme | 39 |

Präambel

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*)

Mit der Erstellung des Chancengerechtigkeitsplans setzt sich die Fakultät für Psychologie weiterhin das Ziel, die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentation bestimmter Personengruppen in allen Bereichen abzubauen und auf die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit hinzuwirken. Die Fakultät versteht die Schaffung von Chancengleichheit für alle Personengruppen als eine Querschnittsaufgabe, die durch einzelne Maßnahmen zwar unterstützt werden kann, aber letztlich bei allen Aktivitäten der Fakultät mitgedacht und berücksichtigt werden sollte.

Dies spiegelt sich in dem von der Fakultät formulierten Diversity Statement¹ wider:

Diversity Statement der Fakultät

Die Fakultät für Psychologie der FernUniversität in Hagen zeichnet sich durch eine große Vielfalt der Studierendenschaft und ihrer Beschäftigten aus. Diese bezieht sich beispielsweise auf Alter, ethnische und nationale Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht² und sexuelle Orientierung/Identität, physische Fähigkeiten, sozioökonomischen Hintergrund sowie familiäre und berufliche Lebensumstände. Die Fakultät für Psychologie fühlt sich dieser Vielfalt in hohem Maße verpflichtet. Daher setzen sich die Fakultätsangehörigen aktiv für Chancengerechtigkeit als Organisationskultur ein.

Die **Kernprinzipien** sind dabei:

- Diversität: Im Sinne eines offenen und kooperativen Klimas
- Inklusion: Im Sinne einer Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven, Lebenslagen und Erfahrungshintergründen
- Partizipation: Im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe aller Studierenden

Nachhaltigkeit

Die Fakultät für Psychologie an der FernUniversität in Hagen versteht sich als einen Ort der Vielfalt, an dem die Kernprinzipien Offenheit, Wertschätzung und Partizipation strukturell verankert und in der

¹ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/studium/lehre/diversitystatement.shtml>, abgerufen am 10.06.2021

² Im vorliegenden Plan werden Frauen und Männer und weitestgehend Personen ohne oder mit dem Geschlechtseintrag divers berücksichtigt. Regelungen für die dritte Geschlechtsoption, die bereits rechtlich verankert sind, werden im Rahmenplan vollständig umgesetzt. In rechtlich noch nicht final abgesicherten Regelungen werden Personen ohne oder mit dem Geschlechtseintrag divers mitgedacht und interne Lösungen angestrebt. Gibt es noch keine entsprechende gesetzliche Regelung, so wird auf die bestehenden gesetzlichen Regelungen zurückgegriffen, die sich auf Frauen und Männer beziehen (LGG, AGG, HG). (vgl. Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen, unter https://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/ar-beiten/satzungen/2020/amtl_mit_22_2020.pdf)

Lehre und Forschung aktiv gelebt werden. Sie arbeitet kontinuierlich an einer nachhaltigen Verankerung eines bewussten und kompetenten Umgangs mit Vielfalt auf institutioneller Ebene, welche Vielfalt nicht nur als Herausforderung, sondern explizit als Bereicherung und Qualitätsmerkmal begreift. Dies umfasst neben barriere- und diskriminierungsfreien Lern-, Lehr- und Arbeitsumgebungen auch eine Kultur der Wertschätzung, Anerkennung, Offenheit und des gegenseitigen Respekts zwischen Lehrenden und Studierenden.

An der Fakultät für Psychologie an der FernUniversität in Hagen werden bereits zahlreiche und miteinander verzahnte Strategien und Maßnahmen zur Förderung des wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt entwickelt und erfolgreich eingesetzt. Die verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät für Psychologie arbeiten darüber hinaus kontinuierlich an der Weiterentwicklung und Verbreiterung dieser Angebote.

Handlungsfeld Studium

1. Gleichstellung der Geschlechter

1.1 Bestandsaufnahme

1.1.1 Fakultät gesamt

- Der Frauenanteil der Psychologiestudierenden an der FernUniversität lag (gemittelt über die vergangenen drei Semester) mit 70,4 % leicht unter dem NRW-Durchschnitt für das Fach Psychologie an Universitäten von 74,6 %³. Letzterer entspricht etwa dem Bundesdurchschnitt von 75 %.
- Der Studienerfolg von Frauen in Studiengängen der Fakultät für Psychologie war in den letzten Studienjahren konstant hoch. Der Frauenanteil an Studienabschlüssen lag (gemittelt über die Studienjahre von 2018 bis 2020) bei 79,7 % und somit über dem Frauenanteil an der Studierendenschaft. Der bundesweite Frauenanteil an Studienabschlüssen lag mit 82 % auf einem noch höheren Niveau.
- Im Folgenden werden aufgrund der Unterrepräsentanz der männlichen Studierenden an der Fakultät für Psychologie die Männeranteile für die Studiengänge B.Sc. Psychologie und M.Sc. Psychologie näher betrachtet.

1.1.2 B.Sc. Psychologie

- Der B.Sc. Psychologie wies (gemittelt über die vergangenen drei Semester) mit 33,6 % zwar einen relativ geringen Männeranteil unter den Studierenden auf, lag damit aber über dem Durchschnitt aller Psychologie-Bachelorstudiengänge an NRW-Universitäten von 27,3 %⁴.
- Der Männeranteil unter den Studierenden ist vom WS 18/19 bis zum WS 20/21 von 30,3 % auf 39,8 % gestiegen.
- Der Anteil an Männern bei den Abschlüssen ist vom Studienjahr 2018 bis zum Studienjahr 2020 von 20,8 % auf 21,6 % marginal gestiegen.

1.1.3 M.Sc. Psychologie

- In den vergangenen Semestern hatte der M.Sc. Psychologie mit 20,2 % (gemittelt über die vergangenen drei Semester) einen relativ geringen Anteil an Männern unter den Studierenden und lag damit leicht über dem Durchschnitt aller Psychologie-Masterstudiengänge an NRW-Universitäten von 17,9 %⁵.
- Der Männeranteil unter den Studierenden ist vom WS 18/19 bis zum WS 20/21 von 19,5 % auf 20,6 % leicht gestiegen.
- Der Anteil an Männern bei den Abschlüssen ist vom Studienjahr 2018 bis zum Studienjahr 2020 von 19 % auf 15,6 % gesunken.

³ IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik für das Jahr 2018, Sonderauswertung
Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>, abgerufen am 07.06.2021

⁴ IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik für das Jahr 2018, Sonderauswertung
Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>, abgerufen am 08.06.2021

⁵ IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik für das Jahr 2018, Sonderauswertung
Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>, abgerufen am 08.06.2021

1.2 Ziele

Der Frauenanteil unter den Studierenden und Absolvent*innen an der Fakultät für Psychologie liegt derzeit bereits weit über einer ausgewogenen Geschlechterverteilung. Unter Berücksichtigung der bundesweiten Vergleichswerte für das Fach Psychologie und des FernUniversitäts-spezifischen Kaskadenmodells ergäbe sich als Zielvorgabe eine noch weitere Erhöhung des Frauenanteils bis zum Jahr 2024 (bei Studierenden auf 75 % und bei Absolvent*innen auf 82 %). Langfristig sollte jedoch angestrebt werden, das Psychologiestudium für die derzeit unterrepräsentierten männlichen Studierenden attraktiver zu machen und eine ausgewogenere Geschlechterverteilung herzustellen. Daher sieht die Fakultät für Psychologie die Formulierung eines quantifizierten Ziels in Bezug auf den Frauenanteil unter den Studierenden und Absolvent*innen im Rahmen des vorliegenden Chancengerechtigkeitsplans als nicht zielführend an.

Vielmehr erachtet die Fakultät es als wichtig, dass Personen unabhängig von ihrem Geschlecht und geleitet von ihren Interessen und Fähigkeiten ein Studium im Fach Psychologie aufnehmen und erfolgreich abschließen. In psychologischen Berufsfeldern könnte ein höherer Anteil an Männern sowie an Personen nicht-binären Geschlechts für Ratsuchende eine Bereicherung darstellen und zu einer vielfältigeren Auswahl in Bezug auf die helfende Person führen. Auf gesellschaftlicher Ebene könnte eine größere Zahl männlicher oder nicht-binärer Rollenmodelle, die beratend oder helfend tätig sind, dazu beitragen, dass die Psychologie weniger als weibliche Domäne angesehen wird.

Deshalb unterstützt die Fakultät für Psychologie die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Interessen und Bedarfen in der Studienberatung, Betreuung und Studiengangsentwicklung und wirkt darauf hin, dass in der Außendarstellung der Studiengänge alle Geschlechter angemessen gendersensibel angesprochen und repräsentiert werden.

1.3 Maßnahmen

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie überprüft die Außendarstellung ihrer Studiengänge (d.h. Studienportale, Texte in den Infoheften, Materialien für Informations- und Einstiegsveranstaltungen) daraufhin, ob in den Texten oder Bildern Personen aller Geschlechter angemessen gendersensibel angesprochen und repräsentiert werden.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie strebt weiterhin eine Beteiligung am Boys' Day bzw. Girls' Day an, um Jungen Einblicke in das Studienfach Psychologie zu bieten und bei Mädchen Interesse speziell für das Feld der Wissenschaft zu wecken.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

2. Diversität und Inklusion

2.1 Bestandsaufnahme

2.1.1 Soziodemografie

Mit einem Anteil von 58 % lag die Zahl der Studierenden mit nicht-akademischem Hintergrund seitens der Eltern an der Fakultät für Psychologie über dem bundesweiten Vergleichswert von 48 %. Der Anteil der Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit betrug 9 % und lag damit leicht über dem bundesweiten Vergleichswert von 7 % ausländischen Studierenden. Der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund seitens der Eltern an der Fakultät für Psychologie betrug 20 % und entspricht damit dem Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund an allen Studierenden in Deutschland.⁶ Der Altersdurchschnitt der Studierenden im B. Sc. Psychologie betrug 36,8 Jahre und im M. Sc. Psychologie 38,9 Jahre.⁷

2.1.2 Inklusives Studium

An der Fakultät für Psychologie wurden pro Semester durchschnittlich 39 Nachteilsausgleiche bei Prüfungen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung bewilligt.⁸ Pro Semester gab es durchschnittlich drei Prüfungen, die von Studierenden in einer Justizvollzugsanstalt abgelegt wurden.⁹ In den vergangenen Semestern wurden zahlreiche Lehrvideos der Fakultät für Psychologie Untertitelt und mit Transkriptionen versehen. Derzeit sind im B.Sc. Psychologie rund 55 % der Videos Untertitelt und für 29 % stehen außerdem Transkripte bereit. Im M.Sc. Psychologie sind derzeit lediglich 6 % der Videos Untertitelt und für 2 % stehen ebenfalls Transkripte bereit. In internen Veranstaltungen zur Digitalisierung und in Handouts wird das Thema Barrierefreiheit durch die Fachmediendidaktik aufgegriffen und themenadäquat berücksichtigt.

2.2. Ziele

Die Fakultät erachtet es als wichtig, dass Personen – 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 etwa durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind – geleitet von ihren Interessen und Fähigkeiten ein Studium im Fach Psychologie aufnehmen und erfolgreich abschließen können. Insbesondere in psychologischen Berufsfeldern könnte eine größere Heterogenität für Ratsuchende eine Bereicherung darstellen und zu einer vielfältigeren Auswahl in Bezug auf die helfende Person führen.

Die Fakultät unterstützt daher die Berücksichtigung des soziodemografischen Hintergrunds der Studierenden in der Studienberatung, Betreuung und Studiengangsentwicklung. Sie fördert eine stärkere Ansprache und Repräsentation unterschiedlicher soziodemografischer Gruppen in der Außendarstellung der Studiengänge. Darüber hinaus unterstützt die Fakultät die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung in der Studienberatung, Betreuung

⁶ Vgl. Studie von DZHW/Stiftung Mercator sowie die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, <https://www.studentenwerke.de/de/content/studieren-mit-migrationshintergrund>

⁷ Diese Angaben beziehen sich auf das Jahr 2019.

⁸ Diese Angabe ist gemittelt über den Zeitraum vom Wintersemester 2018/19 bis zum Sommersemester 2020.

⁹ Diese Angabe ist gemittelt über den Zeitraum vom Wintersemester 2018/19 bis zum Sommersemester 2020.

und Studiengangsentwicklung. Sie fördert eine stärkere Ansprache und Repräsentation von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung in der Außendarstellung der Studiengänge. Darüber hinaus setzt sich die Fakultät dafür ein, Inhaftierten ein Studium zu ermöglichen.

2.3 Maßnahmen

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie überprüft die Außendarstellung ihrer Studiengänge (d.h. Studienportale, Texte in den Infoheften, Materialien für Informations- und Einstiegsveranstaltungen) daraufhin, ob in den Texten oder Bildern Personen mit unterschiedlich ausgeprägten Diversitätsdimensionen angesprochen und repräsentiert werden. Hierbei greift sie auch auf die Berichterstattung der FernUniversität, z. B. in Form der „Stimmen zur FernUni“ zurück, um durch die Darstellung vielfältiger Hintergründe und Lebensläufe unterschiedliche Studieninteressierte und Studierende zu einem Studium zu ermutigen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie führt ihre vielfältigen Maßnahmen zur Steigerung des Studienerfolgs für eine heterogene Studierendenschaft weiter fort. Beispielhaft nennen lassen sich hier das im Rahmen des Förderprogramms Innovative Lehre (FILeh) geförderte Projekt „Come as you are – Statistik in der Studieneingangsphase für verschiedene Studierendengruppen“, die Einführung des Zertifikatsstudiums im B.Sc. Psychologie, das Studierenden die Verfolgung individueller Bildungsziele innerhalb des Bachelorabschlusses ermöglicht, sowie das Projekt „FURIOSA“ (FernUniversitäres Ressourcen- und Interessen-Online-Self-Assessment). Letzteres soll Studieninteressierten einen Abgleich ihrer Erwartungen mit den Studienbedingungen an der FernUniversität Hagen ermöglichen und kann daher auch dazu beitragen, diejenigen zu einem Studium zu ermutigen, die Hemmungen vor der Aufnahme eines Studiums haben und ihre Eignung anzweifeln.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie verweist in den Studienportalen sowie in der Studienberatung auf fakultätsübergreifende Angebote wie z. B. studyFIT (Zentrum für Lehre und Innovation), das Unterstützungsangebote für die heterogene Studierendenschaft der FernUniversität in Bezug auf den Einstieg in das Fernstudium und den weiteren Studienverlauf bündelt.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie prüft Möglichkeiten einer Kooperation mit institutionsunabhängigen Initiativen wie ArbeiterKind.de¹⁰, die Erstakademiker*innen an Hochschulen durch Maßnahmen wie Mentoringprogramme oder die Bereitstellung von Informationen zum Studium und zur Studienfinanzierung unterstützen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

Zeitraum: 2022 – 2024

¹⁰ Vgl. <https://www.arbeiterkind.de>, abgerufen am 08.06.2021

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie baut ihre Bemühungen um eine barrierefreie Gestaltung der Lehre weiter aus. Dabei ermutigt die Fakultät ihre Lehrgebiete weiterhin, die Untertitelung von Lehrvideos und die Bereitstellung von Transkriptionen auszubauen. Zudem wurde fakultätsintern durch die Fachmediendidaktik ein Prüfverfahren zur Erfassung der technischen Barrierefreiheit von Online-Kursumgebungen entwickelt. Geplant ist, mit Hilfe dieses Prüfverfahrens Kursumgebungen der Fakultät für Psychologie auf technische Barrierefreiheit zu überprüfen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Fachmediendidaktik, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie verweist in den Studienportalen sowie in der Studienfachberatung auf fakultätsübergreifende Angebote für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung wie z. B. ein Peer-Mentoring (im Rahmen von studyFIT), das sich an Studierende mit einer Behinderung und/oder einer chronischen Erkrankung in der Studieneingangsphase oder bei Wiedereinstieg in das Fernstudium richtet.¹¹ Sie ermutigt Psychologiestudierende bei Interesse darin, sich als Mentor*innen zu engagieren.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie ermutigt ihre Lehrgebiete weiterhin, Studierende mit Beeinträchtigung in der Kommunikation ihrer individuellen Bedürfnisse zu bestärken.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

¹¹ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/studium/studienangebot/studyfit/peer-mentoring.shtml>, abgerufen am 10.06.2021

| Handlungsfeld Studium | | | | | |
|---|---|--------------------------------|---------------------|--|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Berücksichtigung von Personen aller Geschlechter in der Außendarstellung | Überprüfung der Außendarstellung | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination | |
| Steigerung des Interesses an psychologischen Berufsfeldern bei bislang unterrepräsentierten Gruppen | Beteiligung am Boys' Day bzw. Girls' Day | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung, Lehrgebiete | |
| Berücksichtigung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen in der Außendarstellung | Überprüfung der Außendarstellung | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung | |
| Steigerung des Studienerfolgs für eine heterogene Studierendenschaft | Umsetzung vielfältiger Maßnahmen innerhalb der Fakultät | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |
| Steigerung des Studienerfolgs für eine heterogene Studierendenschaft | Verweis auf fakultätsübergreifende Angebote | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung | |

| | | | | | |
|--|--|-------------|--|---|--|
| Unterstützung von Erstakademiker*innen | Prüfung der Kooperation mit institutionsunabhängigen Initiativen | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung | |
| Barrierefreie Gestaltung der Lehre | Weiterer Ausbau der Untertitelung von Lehrvideos und der Bereitstellung von Transkriptionen, Überprüfung von Kursumgebungen der Fakultät auf technische Barrierefreiheit | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Fachmediendidaktik, Lehrgebiete | |
| Unterstützung von Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung | Verweis auf fakultätsübergreifende Angebote für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung | |
| Unterstützung von Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung | Bestärkung von Studierenden mit Beeinträchtigung zur Kommunikation individueller Bedürfnisse | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

1. Gleichstellung der Geschlechter

1.1. Bestandsaufnahme

Wissenschaftliche Beschäftigte

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten insgesamt lag mit 72,6 % leicht über dem Frauenanteil an den Studierenden. Der Frauenanteil an den befristeten wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten entsprach mit 72,5 % etwa dem Frauenanteil an allen wissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät¹². Von den insgesamt sieben unbefristeten wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten waren vier weiblich und drei männlich.¹³

Abgeschlossene Promotionen und Promovierende

Während es im Studienjahr 2019 keine abgeschlossenen Promotionen gab, wurden in den Studienjahren 2018 und 2020 jeweils zwei Promotionen abgeschlossen, davon je eine von einer Frau. Im Studienjahr 2018 gab es 24 laufende Promotionsverfahren, im Studienjahr 2019 waren es 27 und im Studienjahr 2020 gab es 36. Gemittelt über diesen Zeitraum betrug der Frauenanteil an laufenden Promotionsverfahren 73,4 %.¹⁴

Habilitationen

Die Anzahl abgeschlossener Habilitationen fällt noch geringer aus als die der abgeschlossenen Promotionen. Während es im Studienjahr 2019 kein laufendes oder abgeschlossenes Habilitationsverfahren gab, waren es in den Studienjahren 2019 und 2020 jeweils eines, im Studienjahr 2019 abgeschlossen von einem Mann, 2020 von einer Frau.

1.2 Ziele

Unter Berücksichtigung der bundesweiten Vergleichswerte für das Fach Psychologie und des FernUniversitäts-spezifischen Kaskadenmodells ergäbe sich als Zielvorgabe eine Erhöhung des Frauenanteils bei den laufenden sowie bei den abgeschlossenen Promotions- und Habilitationsverfahren an der Fakultät für Psychologie. Aufgrund der geringen absoluten Zahlen sowie der geringen Belastbarkeit der internen Daten zu Promotionen und Habilitationen sieht die Fakultät für Psychologie jedoch die Formulierung quantifizierter Ziele in Bezug auf den Frauenanteil als nicht zielführend an.

Stattdessen berücksichtigt die Fakultät bei Maßnahmen zur grundsätzlichen Steigerung der Anzahl der Promotionen und Habilitationen an der Fakultät die Bedürfnisse des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Hierbei werden nicht nur Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (s. Handlungsfeld

¹² An der Fakultät für Psychologie gab es im Jahr 2019 im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten keine Beamt*innen.

¹³ Diese Angaben beziehen sich auf das Jahr 2019.

¹⁴ Generell ist hier anzumerken, dass die internen Zahlen zu Promotionen hohen Schwankungen unterworfen sind und bislang noch keine systematische Erfassung erfolgte, sodass es auf dieser Grundlage schwierig ist, belastbare Aussagen zu treffen.

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“), sondern auch weitere genderbezogene Herausforderungen und Bedürfnisse einbezogen.

1.3 Maßnahmen

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie vergibt Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie für Lehrbeauftragte im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Stellenausschreibungen, die eine wissenschaftliche Qualifikation ermöglichen, werden gezielt an Frauennetzwerke gegeben.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete in Zusammenarbeit mit Dez. 3.1

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

2. Diversität und Inklusion

2.1 Bestandsaufnahme

An der Fakultät für Psychologie gab es weder Promovierende mit Migrationshintergrund noch Promovierende mit Migrationshintergrund seitens der Eltern. Der bundesweite Vergleichswert ausländischer Promovierender betrug 20 %. Mit 33 % lag der Anteil an Promovierenden mit nicht-akademischem Hintergrund seitens der Eltern unter dem bundesweiten Durchschnitt von 44 %. Das durchschnittliche Alter von Promovierenden an der Fakultät für Psychologie betrug 37,5 Jahre. Bundesweit waren Promovierende durchschnittlich 30 Jahre alt.¹⁵

2.2. Ziele

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, Promovierende mit unterschiedlicher sozialer, ethnischer oder kultureller Herkunft sowie mit nicht-akademischen Hintergrund stärker zu fördern. Darüber hinaus berücksichtigt sie weitere Diversitätsdimensionen wie etwa Alter, Religion bzw. Weltanschauung, Behinderung und/oder chronische Erkrankungen bei der Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

¹⁵ Diese Angaben beziehen sich auf das Jahr 2019.

2.3 Maßnahmen

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie bietet bei zu besetzenden Stellen weiterhin die Möglichkeit, diese in Teilzeit auszuüben. Damit soll die Bewerbung von Personen, die aus persönlichen Gründen keine Vollzeitstelle ausüben können, gefördert werden.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin,

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie bestärkt Promovierende, an universitätsweiten Angeboten des Graduiertenservice teilzunehmen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin,

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie strebt an, bei der Gewinnung von Vortragenden für Veranstaltungsformate unterschiedliche Diversitätsdimensionen zu berücksichtigen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin,

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie prüft weiterhin im Rahmen der Mitgliedschaft der FernUniversität im globalen Netzwerks *Scholars at Risk* die Möglichkeit, Wissenschaftler*innen im Ausland, die mit Repressionen, politischer Verfolgung oder anderen Gefährdungen konfrontiert sind, an die Fakultät anzubinden und durch Remote Affiliation zu unterstützen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin,

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

| Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs | | | | | |
|---|--|--------------------------------|---------------------|---|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des Wissenschaftlichen Nachwuchts | Vergabe von Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie für Lehrbeauftragte bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |
| Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des Wissenschaftlichen Nachwuchts | Weitergabe von Stellenausschreibungen, die eine wissenschaftliche Qualifikation ermöglichen, an Frauennetzwerke | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete in Zusammenarbeit mit Dez. 3.1 | |
| Ausgewogene Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses | Bei gleicher Leistung insgesamt ausgewogene Vergabe von Preisen an Frauen und Männer | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |

| | | | | | |
|--|--|-------------|--|-------------------------|--|
| Berücksichtigung individueller Lebenssituationen von Beschäftigten | Ermöglichung der Ausübung von Stellen in Teilzeit | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |
| Unterstützung von Promovierenden | Bestärkung von Promovierenden in der Teilnahme an Angeboten des Graduiertenservice | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |
| Bereitstellung vielfältiger möglicher Rollenmodelle | Berücksichtigung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen bei der Einladung von Vortragenden | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |
| Unterstützung gefährdeter Wissenschaftler*innen im Ausland | Beteiligung im Rahmen des Netzwerks <i>Scholars at Risk</i> | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

1. Bestandsaufnahme

Der Frauenanteil an Professuren betrug im Jahr 2020 45 %. Dies entspricht zwar einer annähernden geschlechterparitätischen Verteilung und damit einem Frauenanteil über dem bundesweiten, fächerübergreifenden Frauenanteil an hauptberuflichen Professor*innen von 25,6 %¹⁶. Zieht man aber den Frauenanteil unter den Psychologiestudierenden (70,4 %) an der Fakultät für Psychologie sowie den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät für Psychologie (72,6 %) heran, ist hier das Phänomen einer sich öffnenden Schere oder einer „Leaky Pipeline“ erkennbar. Diese Metapher einer tropfenden Leitung beschreibt den mit zunehmender Qualifizierungsebene bzw. Karrierestufe absinkenden Frauenanteil, der die Wissenschaft noch immer prägt und auf eine weiterhin bestehende strukturelle Ungleichheit von Frauen und Männern hindeutet.¹⁷

2. Ziele

Die Zielgröße zur Besetzung von Professuren läge gemäß des FernUniversitäts-spezifischen Kaskadenmodells bei 67 %. Die Fakultät strebt bei der Besetzung von Professuren an, Auswahlprozesse gendersensibel zu gestalten und bezieht dabei nicht nur Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (s. Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“), sondern auch weitere genderbezogene Herausforderungen und Bedürfnisse ein.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Professurvertretungen werden bei gleicher Qualifikation weiterhin vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Stellenausschreibungen für Professuren werden gezielt an Frauennetzwerke gegeben.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete in Zusammenarbeit mit Dez. 3.1

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Berufungskommissionen werden nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt. Es wird darauf geachtet, gezielt geeignete Kandidatinnen anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern sowie den Auswahlprozess gendersensibel zu gestalten.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

¹⁶ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/249318/umfrage/frauenanteile-an-hochschulen-in-deutschland/> , abgerufen am 09.06.2021

¹⁷ Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 (<https://www.buwin.de/>) und <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/leaky-pipeline-praegt-weiterhin-die-wissenschaft-3277/>, abgerufen am 09.06.2021

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie prüft, ob Bewerber*innen in zukünftigen Ausschreibungen bzw. Bewerbungsverfahren explizit zur Angabe von Erziehungszeiten bzw. Care-Arbeit-Verpflichtungen¹⁸ wie aufgefördert werden sollten. Durch diese Maßnahme soll verdeutlicht werden, dass keine Nachteile aus der Angabe resultieren, sondern diese ausdrücklich erwünscht ist.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

¹⁸ Oberbegriff für Tätigkeiten des Sorgens bzw. Sich-Kümmerns, u.a. Kinderbetreuung und Altenpflege, vgl. <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit/>, abgerufen am 15.08.2021

| Handlungsfeld Professuren | | | | | |
|--|--|--------------------------------|---------------------|---|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Erhöhung des Frauenanteils an Professuren | Vergabe von Lehrstuhlvertretungen bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |
| Erhöhung des Frauenanteils an Professuren | Weitergabe von Stellenausschreibungen für Professuren an Frauennetzwerke | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete in Zusammenarbeit mit Dez. 3.1 | |
| Erhöhung des Frauenanteils an Professuren | Geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen, Ansprache geeigneter Kandidatinnen, gendersensible Gestaltung des Auswahlprozesses | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |
| Berücksichtigung von Erziehungszeiten bzw. Care-Arbeit-Verpflichtungen in Berufungsverfahren | Prüfung der Aufforderung von Bewerber*innen zur Angabe von Erziehungszeiten bzw. Care-Arbeit-Verpflichtungen | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät

1. Bestandsaufnahme

Der Frauenanteil an allen Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung lag 2021 bei 74,2 %.¹⁹

2. Ziele und Maßnahmen

Die Fakultät für Psychologie setzt im Rahmen des vorliegenden Chancengerechtigkeitsplans keinen Fokus auf dieses Handlungsfeld und sieht daher von der Formulierung quantifizierter Ziele in Bezug auf das Geschlechterverhältnis bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung ab. Es gelten die im Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ für alle Beschäftigten formulierten Ziele und Maßnahmen.

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

¹⁹ Hierbei ist anzumerken, dass die Gesamtzahl an Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung der Fakultät mit insgesamt zwölf Mitarbeitenden gering ist.

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre

1. Bestandsaufnahme Gender und Diversität in der Lehre

In einer sich zunehmend diversifizierenden Gesellschaft müssen Psycholog*innen darauf vorbereitet sein, dass sie mit Menschen aus sozialen Gruppen professionell umgehen können, zu denen sie selbst nicht gehören und zu denen sie aufgrund ihrer eigenen Biografie bisher wenig persönlichen Zugang hatten. Ein übergreifendes Ziel des Psychologiestudiums an der FernUniversität in Hagen ist es, die Studierenden bestmöglich auf diesen Aspekt des Berufslebens vorzubereiten.

Dies erfolgt zum einen durch die Vermittlung von Fachwissen, Wissen und Kompetenzen. Zum anderen erfolgt dies aber auch durch den Aufbau einer professionellen ethischen und fachlichen Grundhaltung gegenüber menschlicher Diversität.

Zu diesem Zweck wurde beispielsweise für die Studieneingangsphase des B.Sc. Psychologie ein über die Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie hinausgehendes Lehrangebot entwickelt, um Studierende frühzeitig für die Bedeutung von Diversität für die Psychologie in Wissenschaft und Praxis zu sensibilisieren²⁰.

Übersicht über Module und Kurse mit explizitem Gender- und Diversitäts-Fokus

B.Sc. Psychologie

- M1: Einführung in die Psychologie, ihre Methoden und Techniken wissenschaftlichen Arbeitens, Unterkurs Kulturelle Vielfalt
- M4: Sozialpsychologie
- AF C: Community Psychology

M.Sc. Psychologie

- MM6: Prävention, Intervention und Evaluation im Kontext kulturell diversifizierter Communities mit zugehöriger Kompetenzübung „Interkulturelle Kompetenzen“

Darüber hinaus werden in vielen weiteren Modulen Gender und Diversität inhaltlich berücksichtigt. Als Beispiel sei hier Modul M7 des B.Sc. Psychologie (Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie), in dem Geschlechterunterschiede in Bezug auf Persönlichkeit behandelt werden, genannt. In den Modulen M6b im B.Sc. Psychologie (Empirisch-experimentelles Praktikum) sowie MM7 im M.Sc. Psychologie (Projektmodul) wurden in der Vergangenheit bereits Themen aus dem Forschungsschwerpunkt Diversität bearbeitet. Darüber hinaus besteht für Studierende im Rahmen von Abschlussarbeiten die Möglichkeit, sich mit gender- und diversitätsbezogenen Fragestellungen auseinanderzusetzen.

2. Ziele

Die Fakultät für Psychologie strebt an, ihre Lehre noch stärker gender- und diversitätssensibel zu gestalten. Dies soll durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Ebenen wie der Didaktik, der Betreuung, der Gestaltung von Studienmaterialien sowie durch den Einsatz gender- und diversitätssensibler Sprache

²⁰ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/studium/lehre/diversitystatement.shtml>, abgerufen am 09.06.2021

erzielt werden. Dabei orientiert sie sich auch an den Empfehlungen des Projekts „Gender in der Lehre“²¹ der FernUniversität.

Auch inhaltlich trägt sie den Themen Gender und Diversität Rechnung, indem weiterhin zentrale Fragen der Diversitäts- und Geschlechterforschung in Lehrveranstaltungen integriert werden. Renommiertere Forschende der Psychologie mit unterschiedlich ausgeprägten Diversitätsdimensionen sollen für Studierende sichtbar gemacht werden, sodass sie als Rollenmodelle fungieren können. Die Geschlechterverteilung in der Psychologie (unter Studierenden, Lehrenden und Forschenden) soll außerdem explizit adressiert und diskutiert werden.

Die Fakultät für Psychologie unterstützt die Lehrenden zudem dabei, Genderkompetenz aufzubauen, z.B. durch die Ermöglichung einer Teilnahme an Schulungen zu geschlechtergerechter Didaktik oder zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, die bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial zum Einsatz kommen soll.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial wird weiterhin auf die Verwendung einer geschlechter- und diversitätssensiblen Sprache geachtet, mit der alle Studierenden gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden.

Verantwortlich: Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät prüft weiterhin die Förderung von Lehrangeboten mit Gender- und Diversitätsbezug durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastvorträgen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät plant, einen Preis für herausragende Abschlussarbeiten mit Gender- oder Diversitätsbezug auszuloben.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät informiert Studierende und Studieninteressierte weiterhin auf ihrer Website über den Stellenwert von Gender und Diversität in der Lehre und prüft einen weiteren Ausbau des Informationsangebotes, etwa durch das Aufgreifen aktueller Entwicklungen und Neuerungen in Lehre und Forschung an der Fakultät.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

²¹ Vgl. Broschüre „Gender in der Lehre und Genderkompetenz“ der FernUniversität: https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/docs/3907_brosch%C3%BCre_gender_barrierefrei_neu270318.pdf, abgerufen am 09.06.2021

| Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre | | | | | |
|---|--|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Gender- und diversitätssensible Gestaltung der Lehre | Verwendung einer gender- und diversitätssensiblen Sprache in Bezug auf das Studienmaterial | 2022 – 2024 | | Lehrgebiete | |
| Berücksichtigung von Gender und Diversität in der Lehre | Prüfung der Förderung von Lehrangeboten mit Gender- und Diversitätsbezug durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastvorträgen | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |
| Auszeichnung von Abschlussarbeiten mit Gender- oder Diversitätsbezug | Planung eines Preises für herausragende Abschlussarbeiten mit Gender- oder Diversitätsbezug | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |
| Sichtbarmachung des Stellenwerts von Gender und Diversität in der Lehre | Weiterer Ausbau der Informationen zu Gender und Diversität in der Lehre auf der Fakultätswebsite | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |

Handlungsfeld Forschung

1. Bestandsaufnahme Forschung

An der Fakultät für Psychologie gibt es zahlreiche gender- und diversitätsspezifische Forschungsaktivitäten.

Forschungsschwerpunkt „Psychologie, Diversität und sozialer Zusammenhalt“

Einer der Forschungsschwerpunkte der Fakultät ist „Psychologie, Diversität und sozialer Zusammenhalt“, dessen Forschungsaktivitäten sich den psychologischen Aspekten von Verschiedenheit zwischen Menschen, innerhalb und zwischen Gruppen und Gesellschaften sowie der Frage, welche Faktoren sozialen Zusammenhalt beeinflussen, widmen. Diversität wird hinsichtlich unterschiedlicher Dimensionen betrachtet, z. B. ethnischer Hintergrund, sexuelle Orientierung, religiöse Orientierung, politische Einstellungen, sozioökonomischer Hintergrund und Gender.

In einem Mehr-Ebenen-Ansatz werden individuelle Einstellungen, Emotionen und Verhalten im Kontext von organisationalen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und medialen Einflüssen mit verschiedenen methodischen Ansätzen untersucht. Dabei werden gesellschaftlich relevante Themen aufgegriffen und im Sinne einer nutzeninspirierten Grundlagenforschung analysiert. Eine zentrale Forschungsfrage ist die Frage danach, wie Vorurteile zwischen Gruppen reduziert und gesellschaftlicher Zusammenhalt, Toleranz und prosoziales Verhalten gefördert werden können. Dabei wird sowohl die Perspektive der Minorität als auch der Majorität in den Blick genommen. Basierend auf den Erkenntnissen werden Maßnahmen zur Förderung von positiven Intergruppenbeziehungen und sozialem Zusammenhalt entwickelt.

Aktuelle Projekte beschäftigen sich u.a. mit positivem und negativem Intergruppenkontakt und der Rolle von sozialen Normen, Diversitätsüberzeugungen, Determinanten von positivem Intergruppenverhalten, Versöhnung und Solidarität, Xenophilie, Akkulturationsprozessen, (Co-)Radikalisierung, der Rolle von Emotionen für das soziale Zusammenleben, Flucht und Integration, Einstellungen gegenüber Muslim*innen, den Auswirkungen sozialer Ungleichheit, Diversity-Trainings und der evidenzbasierten Maßnahmenplanung.

Im Rahmen des Schwerpunktes soll der Austausch der Fakultätsmitglieder, die zu den Fragen des Schwerpunktes forschen, gefördert werden. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf der Weiterqualifizierung und Vernetzung der Nachwuchswissenschaftler*innen.

Es findet ein regelmäßiges Forschungskolloquium statt, in dem laufende Forschungsprojekte und methodische Fragen diskutiert werden. Im Rahmen des Kolloquiums werden in regelmäßigen Abständen auch für den Forschungsschwerpunkt einschlägige Expert*innen eingeladen. Hierbei können sowohl neue theoretische Entwicklung oder auch Fragen zu ethischen oder forschungsorganisatorischen Themen adressiert werden. Auch für interessierte Studierende ist eine Teilnahme am Kolloquium möglich²².

²² Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/forschung/psychologie-diversitaet-sozialer-zusammenhalt.shtml>, abgerufen am 10.06.2021

Aktivitäten im Forschungsschwerpunkt D²L²

Darüber hinaus sind Angehörige der Fakultät für Psychologie im Forschungsschwerpunkt D²L² der FernUniversität aktiv, u.a. in den Projekten „DivAdapt“, das die Entwicklung evidenzbasierter diversitätsgerechter Optimierung von kollaborativem Lernen in der computergestützten Hochschulbildung als ein Ziel hat, sowie „Stereotype Threat“, das den Einfluss leistungsbezogener Stereotype auf den Studienerfolg und die soziale Eingebundenheit von nicht-traditionellen Studierenden in der digitalen Fernlehre untersucht²³.

2. Ziele

Die Fakultät für Psychologie verfolgt weiterhin das Ziel, Gender- und Diversitätsthemen in ihrer Forschung zu verankern.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Die Fakultät eruiert weiterhin die Möglichkeit, Forschung mit Diversitäts- und Genderbezug besonders zu fördern.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie baut Informationen zu ihrer Forschung mit Diversitäts- und Genderbezug auf der Fakultätswebsite weiter aus.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

²³ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/forschung/schwerpunkte/d2l2/projekte/index.shtml>, abgerufen am 10.06.2021

| Handlungsfeld Forschung | | | | | |
|--|--|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Verankerung von Gender- und Diversitätsthemen in der Forschung | Eruierung der Möglichkeit einer besonderen Förderung von Forschung mit Diversitäts- und Genderbezug | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |
| Sichtbarmachung von Gender- und Diversitätsthemen in der Forschung | Weiterer Ausbau der Informationen zu Forschung mit Diversitäts- und Genderbezug auf der Fakultätswebsite | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

1. Bestandsaufnahme

Alle Gremien der Fakultät für Psychologie sind zurzeit mindestens geschlechterparitatisch besetzt, in fünf der sechs Gremien besteht ein Frauenanteil von mehr als 50 %. Über alle Gremien hinweg gemittelt beträgt der Frauenanteil 58 %.

2. Ziele

Die geschlechterparitätische Besetzung der Gremien – entsprechend § 11c Hochschulgesetz (HG) NRW – soll beibehalten werden.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Werden Gremien an der Fakultät für Psychologie gebildet oder wiederbesetzt, werden die entsendenden Stellen nach Möglichkeit ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, werden Frauen und Männer nach Möglichkeit alternierend berücksichtigt. Bei ungerader Personenzahl gilt dies für die letzte Position.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

| Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe | | | | | |
|---|--|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien | Benennung ebenso vieler Frauen wie Männer bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |

Handlungsfeld Personalentwicklung

1. Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Aufgrund der im Vergleich zu Präsenzuniversitäten relativ geringen Zahl Beschäftigter der FernUniversität kann für viele Aktivitäten der Personalentwicklung nur im Verbund der Fakultäten und in enger Zusammenarbeit mit dem Dezernat 3.3. Organisations- und Personalentwicklung eine kritische Masse erreicht werden. Vor diesem Hintergrund ist zudem die Beteiligung der FernUniversität am Netzwerk Hochschuldidaktik und an weiteren hochschulübergreifenden Fortbildungsprogrammen von zentraler Bedeutung.

Im wissenschaftlichen Bereich finden die fachbezogene Personalentwicklung und Fortbildung in der Regel innerhalb der Fakultäten und deren wissenschaftlichem Umfeld statt. Die Fakultät begrüßt, dass die FernUniversität für die überfachliche Qualifizierung neue Angebote geschaffen hat, die wissenschaftlichen Beschäftigten eine weitergehende zertifizierte Qualifizierung ermöglichen. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich bietet die FernUniversität bereits gut auf die fachlichen Bedarfe abgestimmte Fortbildungen an und unterstützt bei Bedarf individuelle Qualifizierungen. Bisher gibt es an der FernUniversität nur punktuell Angebote, die Gender-Sensibilität und -Kompetenz vermitteln.

2. Ziele

Beschäftigte der Fakultät für Psychologie sollen von ihren Vorgesetzten weiterhin ermutigt werden, sich zu qualifizieren und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Die Personalverantwortlichen der Fakultät werden dafür sensibilisiert, dass sie mitverantwortlich dafür sind, ihren Beschäftigten eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen, und sie in diesem Zusammenhang auch auf Chancengerechtigkeit hinwirken sollten.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

| Handlungsfeld Personalentwicklung | | | | | |
|---|--|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Ermöglichung der Weiterqualifizierung von Beschäftigten | Sensibilisierung der Personalverantwortlichen der Fakultät im Hinblick auf die Ermöglichung der Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann die Fakultät in ihrer Rolle als Arbeitgeberin direkt mitgestalten. An der Fakultät sind vielfältige institutionalisierte und individuelle Möglichkeiten vorhanden, die es erleichtern, Beruf und Familie zu vereinbaren. Maßnahmen sind beispielsweise:

- Teilzeit- und Telearbeit werden für Menschen aller Geschlechter angeboten.
- Sitzungen und Veranstaltungen werden zu familienfreundlichen Zeiten durchgeführt.
- Personalverantwortliche werden über Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert und darauf aufmerksam gemacht, familiäre Belange von (werdenden) Eltern wohlwollend zu unterstützen.

2. Ziele

Die vorhandenen Möglichkeiten für Beschäftigte an der Fakultät für Psychologie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden stetig überprüft und weiterentwickelt. Zudem werden, wenn es notwendig und möglich ist, individuelle Lösungen umgesetzt.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Die Personalverantwortlichen der Fakultät werden regelmäßig über Möglichkeiten zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der FernUniversität informiert (z.B. über Hochschulmittel zu Vertretung bei Mutterschutz, Angebote des FamilienService), damit sie familiäre Belange von (werdenden) Eltern wohlwollend unterstützen können.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Flexible Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten (z.B. Teilzeit, Telearbeit, individuelle Regelungen) werden, sofern dies möglich ist und in Rücksprache mit der oder dem jeweiligen Vorgesetzten, unterstützt, damit Beschäftigte Familienaufgaben und Beruf besser vereinbaren können.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Teilzeitbeschäftigten werden weiterhin die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät unterstützt weiterhin ausdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung aufgrund von Care-Arbeit durch alle Beschäftigten.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Zeiten der Care-Arbeit, z. B. zur Kinderbetreuung, und Teilzeitbeschäftigung werden bei der Beurteilung der Qualifikation weiterhin nicht zum Nachteil gewertet.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

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

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium und Familie

1. Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium und Familie

Für die Vereinbarkeit von Studium und Familie bietet die FernUniversität mit ihrem Konzept des Fernstudiums ein zeitlich wie räumlich sehr flexibles Studiensystem. Durch das Blended Learning-Konzept und die verschiedenen Elemente des Lehr- und Betreuungskonzeptes ermöglicht die Fakultät für Psychologie ihren Studierenden über das ohnehin flexibel angelegte Fernstudium hinaus ein sehr hohes Maß an individueller Flexibilität.

Die Lehre verbindet schriftliche Wissensvermittlung in Form von Kursen und Pflichtlektüre mit der Lehre über Online-Vorlesungen, virtuelle Lehr- und Lernplattformen. Ergänzt wird das Lehrkonzept durch persönlichen Austausch und fachliche Vertiefung während der Präsenzseminare an den Regionalzentren. Über Moodle haben die Studierenden die Möglichkeit zum Austausch untereinander, können Lehrende kontaktieren oder Übungsaufgaben bearbeiten. Die Modulbetreuung wird durch Wissenschaftliche Online-Tutor*innen unterstützt. Online-Angebote wie Online-Vorlesungen, Online-Tutorien oder Vodcasts sind auch asynchron abrufbar und erfordern keine Teilnahme zu festen Zeiten.

Im M. Sc. Psychologie sind Kompetenzübungen, die von Fachmentor*innen angeleitet werden, verpflichtender Bestandteil des Curriculums. Die Übungen, in denen psychologische Kompetenzen praktisch eingeübt werden, setzen sich aus Online- und Präsenzanteilen zusammen. Hierbei wird sichergestellt, dass die in Präsenz stattfindenden Blockseminare in mehreren Regionalzentren über Deutschland verteilt angeboten werden, damit Studierenden eine wohnortnahe Teilnahme weitgehend ermöglicht wird.

Durch die Moodle-gestützte Betreuung und den Verzicht auf traditionelle, regelmäßig stattfindende Präsenz-Betreuung in Form von Mentoriaten in Regionalzentren bietet die Fakultät für Psychologie ihren Studierenden einen orts- und zeitunabhängigen Zugang zu den zentralen Lehrinhalten sowie zu von den Lehrenden verantworteten Betreuungsangeboten. Auch vom heimischen Computer aus sind eine interaktive Teilnahme am Studium und ein kooperatives Lernen möglich.

Sowohl der B.Sc. als auch der M.Sc. Psychologie können als Teilzeit- oder als Vollzeitstudiengang studiert werden. Ein Wechsel des Status ist zu jedem Semester möglich, ebenso kann das individuelle Arbeitspensum über die Anzahl belegter Module pro Semester von den Studierenden selbst gewählt werden. Die in den B.Sc. Psychologie integrierten Zertifikate in einem Umfang von 60 ECTS erweitern das Studienangebot und ermöglichen Studierenden die Verfolgung eines individuellen Studienziels auch unterhalb des Bachelorabschlusses. Im Anschluss an den Erwerb des Zertifikats kann das Bachelorstudium direkt fortgesetzt oder zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen werden.²⁴

2. Ziele

Das (virtuelle) Studienangebot für Psychologiestudierende wird kontinuierlich weiterentwickelt, um Studierenden ein interaktives, flexibles Studium zu ermöglichen.

3. Maßnahmen

²⁴ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/studium/lehre/lernarrangements.shtml> und <https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/bscpsy/> bzw. <https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/mscpsy/>, abgerufen am 10.06.2021

Maßnahme: Die Fakultät arbeitet weiterhin an der Weiterentwicklung digital unterstützter und flexibel gestalteter Lehrangebote.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

| Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie | | | | | |
|---|--|--------------------------------|---------------------|--------------------------------------|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Regelmäßige Information der Personalverantwortlichen der Fakultät über Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der FernUniversität | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Unterstützung flexibler Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, sofern dies möglich ist und in Rücksprache mit der oder dem jeweiligen Vorgesetzten | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Einräumung gleicher beruflicher Aufstiegs- und Fortbildungschancen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |

| | | | | | |
|---------------------------------------|--|-------------|--|--------------------------------------|--|
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Ausdrückliche Unterstützung der Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung aufgrund von Care-Arbeit durch alle Beschäftigten | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Weiterhin keine negative Wertung der Zeiten für Care-Arbeit und Teilzeitbeschäftigung bei der Beurteilung der Qualifikation | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Familienfreundliche Ausrichtung von Gremien- und regelmäßigen Besprechungsterminen | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |
| Ermöglichung eines flexiblen Studiums | Weiterentwicklung digital unterstützter und flexibel gestalteter Lehrangebote | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete | |

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

1. Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Die FernUniversität bietet mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, der betrieblichen Sozialberatung und dem Betriebsrat neutrale Ansprechpersonen verschiedenen Geschlechts.

Aufgrund von Schweigepflicht und Vertraulichkeit kann und sollte keine öffentlich zugängliche Analyse erfolgen.

2. Ziele

Die Fakultät unterstützt die Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter, dass die FernUniversität ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein soll, an dem keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geduldet werden.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Information aller Beschäftigten im internen Bereich über folgende Punkte:

- Sexualisierte Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexualisierter 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.
- Jede*r Vorgesetzte ist verpflichtet, sexualisierten Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexualisierte 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.
- Anlaufstellen zur Hilfe bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt innerhalb der Fakultät für Psychologie ist die Geschäftsführerin. Darüber hinaus können sich Betroffene auch an die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, die Gleichstellungsstelle der FernUniversität, die betriebliche Sozialberatung, Vertreterinnen oder Vertreter des Personalrats wenden (jeweils versehen mit den aktuellen Links zu den entsprechenden FernUni-Webseiten).

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

| Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt | | | | | |
|---|--|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------|
| Ziel der Maßnahme | Titel und Kurzbeschreibung | Status quo und Laufzeit | Finanzierung | Umsetzungsverantwortung | Anmerkungen |
| Gewährleistung der Sicherheit aller Mitarbeiter*innen und Verhinderung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt | Information aller Mitarbeiter*innen im internen Bereich über Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt | 2022 – 2024 | | der Dekan / die Dekanin | |

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät, vertreten durch die Dekanin / den Dekan. 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 Fakultät für Psychologie wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Gleichstellungsplan der Fakultät hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Dekanin / den Dekan.

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

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Psychologie: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Studium

Bestandsaufnahme Studierende nach Wintersemestern und Abschlüssen nach Studienjahren

| Fakultät für Psychologie gesamt | | | | |
|---------------------------------|----------|----------|----------|------|
| | WS 18/19 | WS 19/20 | WS 20/21 | Ziel |
| Studierende Gesamt | 14741 | 14652 | 14945 | |
| Weiblich | 10442 | 10304 | 10500 | |
| Männlich | 4299 | 4346 | 4443 | |
| Divers | | | 2 | |
| Männeranteil (in %) | 29,2% | 29,7% | 29,8% | |
| Frauenanteil (in %) | 70,8% | 70,3% | 70,2% | 75% |
| Studierende Bachelor | 13210 | 13113 | 13358 | |
| Weiblich | 9209 | 9081 | 9240 | |
| Männlich | 4001 | 4031 | 4117 | |
| Divers | | | 1 | |
| Männeranteil (in %) | 30,3% | 30,7% | 39,8% | |
| Frauenanteil (in %) | 69,7% | 69,3% | 60,2% | |
| Studierende Master | 1531 | 1539 | 1587 | |
| Weiblich | 1233 | 1223 | 1260 | |
| Männlich | 298 | 315 | 326 | |
| Divers | | | 1 | |
| Männeranteil (in %) | 19,5% | 20,5% | 20,6% | |
| Frauenanteil (in %) | 80,5% | 79,5% | 79,4% | |
| | StJ 2018 | StJ 2019 | StJ 2020 | Ziel |
| Abschlüsse Gesamt | 899 | 785 | 756 | |
| Weiblich | 715 | 624 | 605 | |
| Männlich | 184 | 161 | 151 | |
| Divers | | | 0 | |
| Männeranteil (in %) | 20,5% | 20,5% | 20% | |
| Frauenanteil (in %) | 79,5% | 79,5% | 80% | 82% |
| Abschlüsse Bachelor | 720 | 617 | 561 | |
| Weiblich | 570 | 481 | 440 | |
| Männlich | 150 | 136 | 121 | |
| Divers | | | 0 | |
| Männeranteil (in %) | 20,8% | 22% | 21,6% | |
| Frauenanteil (in %) | 79,2% | 78% | 78,4% | |
| Abschlüsse Master | 179 | 168 | 195 | |
| Weiblich | 145 | 143 | 165 | |
| Männlich | 34 | 25 | 30 | |
| Divers | | | 0 | |
| Männeranteil (in %) | 19% | 14,9% | 15,4% | |
| Frauenanteil (in %) | 81% | 85,1% | 84,6% | |
| Übergang BA-MA Frauen | | | 48,8 % | |

| | | | | |
|--------------------------|--|--|--------|--|
| Übergang BA-MA Männer | | | 48,1 % | |
|--------------------------|--|--|--------|--|

| Studiengang Bachelor Psychologie | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| | WS 18/19 | WS 19/20 | WS 20/21 |
| Studierende | 13210 | 13113 | 13358 |
| Weiblich | 9209 | 9081 | 9240 |
| Männlich | 4001 | 4031 | 4117 |
| Divers | | | 1 |
| Frauenanteil (in %) | 69,7% | 69,3% | 60,2% |
| | StJ 2018 | StJ 2019 | StJ 2020 |
| Abschlüsse | 720 | 617 | 561 |
| Weiblich | 570 | 481 | 440 |
| Männlich | 150 | 136 | 121 |
| Frauenanteil (in %) | 79,2% | 78% | 78,4% |
| Übergang BA-MA Frauen | | | 48,8 % |
| Übergang BA-MA Männer | | | 48,1 % |
| Studiengang Master Psychologie | | | |
| | WS 18/19 | WS 19/20 | WS 20/21 |
| Studierende | 1531 | 1539 | 1587 |
| Weiblich | 1233 | 1223 | 1260 |
| Männlich | 298 | 315 | 326 |
| Divers | | | 1 |
| Frauenanteil (in %) | 80,5% | 79,5% | 79,4% |
| | StJ 2018 | StJ 2019 | StJ 2020 |
| Abschlüsse | 179 | 168 | 195 |
| Weiblich | 145 | 143 | 165 |
| Männlich | 34 | 25 | 30 |
| Frauenanteil (in %) | 81% | 85,1% | 84,6% |

Quelle: Studierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

| Soziodemographie | | |
|--|---|------------------------------------|
| | Fakultät | Bundesweiter Vergleichswert |
| Studierende mit Migrationshintergrund | 9% ausländische Staatsangehörigkeit, 20% Migrationshintergrund seitens der Eltern | 7 % ausländische Studierende |
| Studierende mit nicht-akademischem Hintergrund | 58% nicht-akademischer Hintergrund seitens der Eltern | 48 % |
| Altersdurchschnitt Studierende Bachelor | 36 Jahre | |
| Altersdurchschnitt Studierende Master | 38,9 Jahre | |

Quelle: Studierendenstatistik, Panelbefragung, NACAPS. Bund: Sozialerhebung, destatis (2019)

| Inklusives Studium | | | | |
|---|---------------------|----------------|---------------------|----------------|
| | WS 2018/2019 | SS 2019 | WS 2019/2020 | SS 2020 |
| Anzahl Studienbriefe barrierefrei | 16 von 39 | 14 von 34 | 8 von 25 | k.A. |
| Bewilligte Nachteilsausgleiche bei Klausuren für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung) | 54 | 31 | 36 | 34 |
| Von Studierenden in einer Justizvollzugsanstalt abgelegte Klausuren | 6 | 2 | 3 | 2 |

Quelle: Dez.5, Fakultäten

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs
Bestandsaufnahme Wissenschaftlicher Nachwuchs (2019), Wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professuren)

| Aktive wissenschaftliche Beschäftigte | VZÄ | davon Frauen | Frauenanteil | Köpfe Aktiv | davon Frauen | Frauenanteil | Köpfe TZ | davon Frauen | Frauenanteil |
|---|-------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|----------|--------------|--------------|
| Beamt*innen | | | | | | | | | |
| Wiss. Beamt*innen unbefristet | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| ...davon im Zentralbereich | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Zeitbeamt*innen A-Besoldung | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| ...davon promoviert | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Wiss. Beamt*innen gesamt | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte | | | | | | | | | |
| Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet | 7 | 4 | 57,1% | 7 | 4 | 57,1% | 0 | 0 | 0% |
| ...davon im Zentralbereich | 3 | 2 | 66,7% | 3 | 2 | 66,7% | 0 | 0 | 0% |
| Wiss. Tarifbeschäftigte befristet | 56,3 | 40,5 | 72,5% | 70 | 52 | 74,3% | 36 | 27 | 75% |
| ...davon promoviert | 28,5 | 22,4 | 78,4% | 32 | 25 | 78,1% | 9 | 7 | 77% |
| Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt | 63,3 | 44,8 | 70,8% | 77 | 56 | 72,7% | 36 | 27 | 75% |
| Hilfskräfte | | | | | | | | | |
| SHK | 3,3 | 2,66 | 80,6% | 13 | 10 | 77% | 13 | 10 | 77% |
| WHK | 2,37 | 1,59 | 67% | 9 | 6 | 66,7% | 9 | 6 | 66,7% |
| Hilfskräfte gesamt | 5,67 | 4,25 | 75% | 22 | 16 | 72,7% | 22 | 16 | 72,7% |
| Fachmentor*innen | | | | | | | | | |
| WOT | 5,22 | 4,46 | 88,7% | 14 | 12 | 85,7% | 14 | 12 | 85,7% |
| Fachmentor*innen befristet | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Fachmentor*innen unbefristet | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Fachmentor*innen gesamt | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich) | | | | | | | | | |
| Gesamtanzahl | 74,93 | 54,42 | 72,6% | 117 | 88 | 75,2% | 76 | 59 | 77,6% |
| Beurlaubte wissenschaftliche Beschäftigte | | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | | | | 2 | 1 | 50% | | | |
| Lehrbeauftragte | | | | | | | | | |
| Lehrbeauftragte extern besoldet | 0,18 | 0,08 | 44,44% | 2 | 1 | 50% | | | |
| Lehrbeauftragte intern unbesoldet | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | | | |
| Lehrbeauftragte gesamt | 0,18 | 0,08 | 44,44% | 2 | 1 | 50% | | | |

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag 01.04.2019

Promotionen und Habilitationen

| | Studienjahr 2018 ²⁵ | Studienjahr 2019 | Studienjahr 2020 | Ziel |
|---------------------------------|--------------------------------|------------------|------------------|---------|
| Abgeschlossene Promotionen | 2 | 0 | 2 | |
| Weiblich | 1 | 0 | 1 | |
| Männlich | 1 | 0 | 1 | |
| Frauenanteil | 50% | 0% | 50% | 67% |
| Laufende Promotionsverfahren | 24 | 27 | 36 | |
| Weiblich | 18 | 21 | 25 | |
| Männlich | 6 | 6 | 11 | |
| Frauenanteil | 75% | 77,7% | 69% | 80% |
| Abgeschlossene Habilitationen | 0 | 1 | 1 | |
| Weiblich | 0 | 0 | 1 | |
| Männlich | 0 | 1 | 0 | |
| Frauenanteil | 0 | 0 | 100% | erhöhen |
| Laufende Habilitationsverfahren | 0 | 1 | 1 | |
| Weiblich | 0 | 0 | 1 | |
| Männlich | 0 | 1 | 0 | |
| Frauenanteil | 0 | 0 | 100% | |

Quelle: Absolviertenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

| Soziodemographie | | |
|--|---|---------------------------------------|
| | Fakultät | Bundesweiter Vergleichswert |
| Promovierende mit Migrationshintergrund | 0% mit ausländischer Staatsangehörigkeit, 0% mit Migrationshintergrund seitens der Eltern | 20 Prozent ausländische Promovierende |
| Promovierende mit nicht-akademischem Hintergrund | 33% mit nicht-akademischem Bildungshintergrund seitens der Eltern | 44 Prozent |
| Altersdurchschnitt | 37,5 Jahre | 30 Jahre |

Quelle: Studierendenstatistik, Panelbefragung, NACAPS, destatis (2019)

²⁵ Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2021=Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021).

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren
Bestandsaufnahme Professuren, 2020

| Professuren | | | | | Ziel |
|----------------------------------|--------|---|---|--------------|------|
| | gesamt | w | m | Frauenanteil | |
| Professuren W2/W3 | 11 | 5 | 6 | 45% | 67% |
| Davon befristet | 1 | 1 | 0 | 100% | |
| Junior- und Stiftungsprofessuren | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Davon Tenure-Track | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Professurvertretungen | 2 | 2 | 0 | 100% | |
| Gastprofessuren | 1 | 0 | 1 | 0 | |

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2020

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät
Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung, 2021

| | VZÄ | davon Frauen | Frauenan- teil | Köpfe Aktiv | davon Frauen | Frauenan- teil | Köpfe TZ | Frauenan- teil |
|--|-------|-----------------|-------------------|-------------|-----------------|-------------------|----------|-------------------|
| | 2021 | 2021 | 2021 | 2021 | 2021 | 2021 | 2021 | 2021 |
| Nicht-wiss. Angestellte unbefristet | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 5,48 | 4,5 | 82,12% | 5 | 4 | 80,00% | 0 | 0,00% |
| E6 | 4,5 | 4,5 | 100,00% | 4 | 4 | 100,00% | 0 | 0,00% |
| nicht zuge- ordnet ²⁶ | 0,98 | 0 | 0,00% | 1 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Nicht-wiss. Angestellte unbefristet im Zentralbereich | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 5,05 | 3,05 | 60,4% | 6 | 4 | 66,67% | 2 | 100% |
| Nicht-wiss. Angestellte befristet im Zentralbereich | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0% |
| Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt | | | | | | | | |
| Gesamtzahl | 11,53 | 8,55 | 74,2% | 12 | 9 | 75% | 2 | 100% |

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag 01.03.2021

²⁶ In dieser 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.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe
Bestandsaufnahme Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

| Mitglieder (ohne Ersatzmitglieder) | Hochschullehrer*innen | Akademische Mitarbeiter*innen | Weitere Mitarbeiter*innen | Studierende | gesamt |
|--|-----------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------|--------|
| Fakultätsrat | | | | | |
| Weiblich | 3 | 5 | 2 | 3 | 13 |
| Männlich | 5 | 2 | 0 | 3 | 10 |
| Frauenanteil | 37,5% | 71% | 100% | 50% | 56% |
| Ziel | | | | | |
| Promotionsausschuss | | | | | |
| Weiblich | 3 | 3 | | 1 | 7 |
| Männlich | 3 | 0 | | 1 | 4 |
| Frauenanteil | 50% | 100% | | 50% | 64% |
| Ziel | | | | | |
| Prüfungsausschuss Bachelor of Science Psychologie | | | | | |
| Weiblich | 3 | 2 | | 1 | 6 |
| Männlich | 3 | 2 | | 1 | 6 |
| Frauenanteil | 50% | 50% | | 50% | 50% |
| Ziel | | | | | |
| Prüfungsausschuss Master of Science Psychologie | | | | | |
| Weiblich | 3 | 3 | | 1 | 7 |
| Männlich | 3 | 1 | | 1 | 5 |
| Frauenanteil | 50% | 75% | | 50% | 58% |
| Ziel | | | | | |
| Studienbeirat | | | | | |
| Weiblich | 0 | 2 | | 4 | 6 |
| Männlich | 2 | 1 | | 1 | 4 |
| Frauenanteil | 0% | 66,67% | | 80% | |
| Ziel | | | | | |
| Lokale Ethikkommission | | | | | |
| Weiblich | 3 | 3 | | | 6 |
| Männlich | 3 | 1 | | | 4 |
| Frauenanteil | 50% | 75% | | | 60% |
| Ziel | | | | | |

Quelle: Eigene Angaben der Fakultät, Stichtag: 12.02.2021

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

| Studierende | |
|---|---|
| mir Sorgearbeitsverpflichtungen | 41,5 Wochenstunden Kinderbetreuungsverpflichtungen (Mittelwert), 6,8 Wochenstunden mit Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige (Mittelwert) |
| Promovierende | |
| Mit Kindern | 42 % |
| mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen | Vorwiegend keine |

Quelle: NACAPS, Panelbefragung (2019)

| Beschäftigte mit Schwerbehinderung | | | |
|---|-------------------------|---------------|---------------|
| gesamt | davon GdB <50 | Frauen | Männer |
| 4 | 0 | k.A. | k.A. |

Quelle: Schwerbehindertenvertretung (2019)