



Zentrale
Gleichstellungs-
beauftragte

Weltfrauentag 08.03.2024

Wie entstand der Frauentag?

- entstand im Kampf um die Gleichberechtigung und das Wahlrecht für Frauen und wurde erstmals im am 19. März 1911 von der Sozialdemokratin [Clara Zetkin](#) initiiert.
- Millionen von Frauen demonstrierten an dem Tag öffentlich mit dem Kampfruf "**Heraus mit dem Frauenwahlrecht!**"
- für Lohngleichheit und ein Recht auf Mitbestimmung
- 1921 wurde der Tag auf den 8. März gelegt, denn am 8. März 1917 hatten Textilarbeiterinnen in Sankt Petersburg unter dem Motto "**Frieden und Brot!**" gestreikt und den Tag damit global bedeutsam gemacht



Weltfrauentag – die großen Themen

- **Menschenrechte**
- **Bildung** ungerechtigkeit für Mädchen weltweit
- **Selbstbestimmung** über den eigenen Körper
- **Femizide** und **Gewalt** gegen Frauen und Mädchen
- Frauen auf dem **Arbeitsmarkt**
 - Gender Pay Gap
 - Frauen in Führung
- Frauen in **Politik**
- **Care-Arbeit**

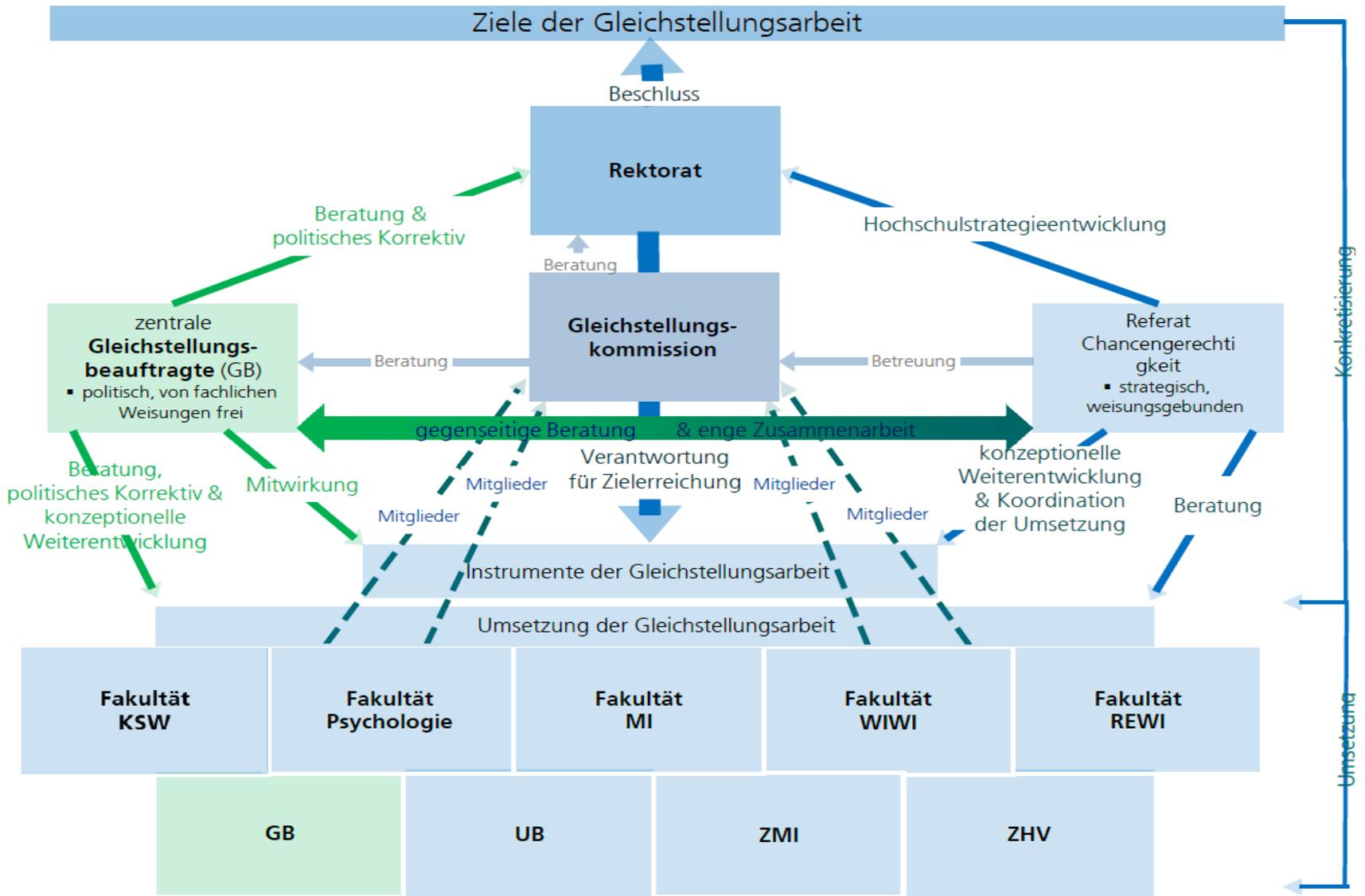


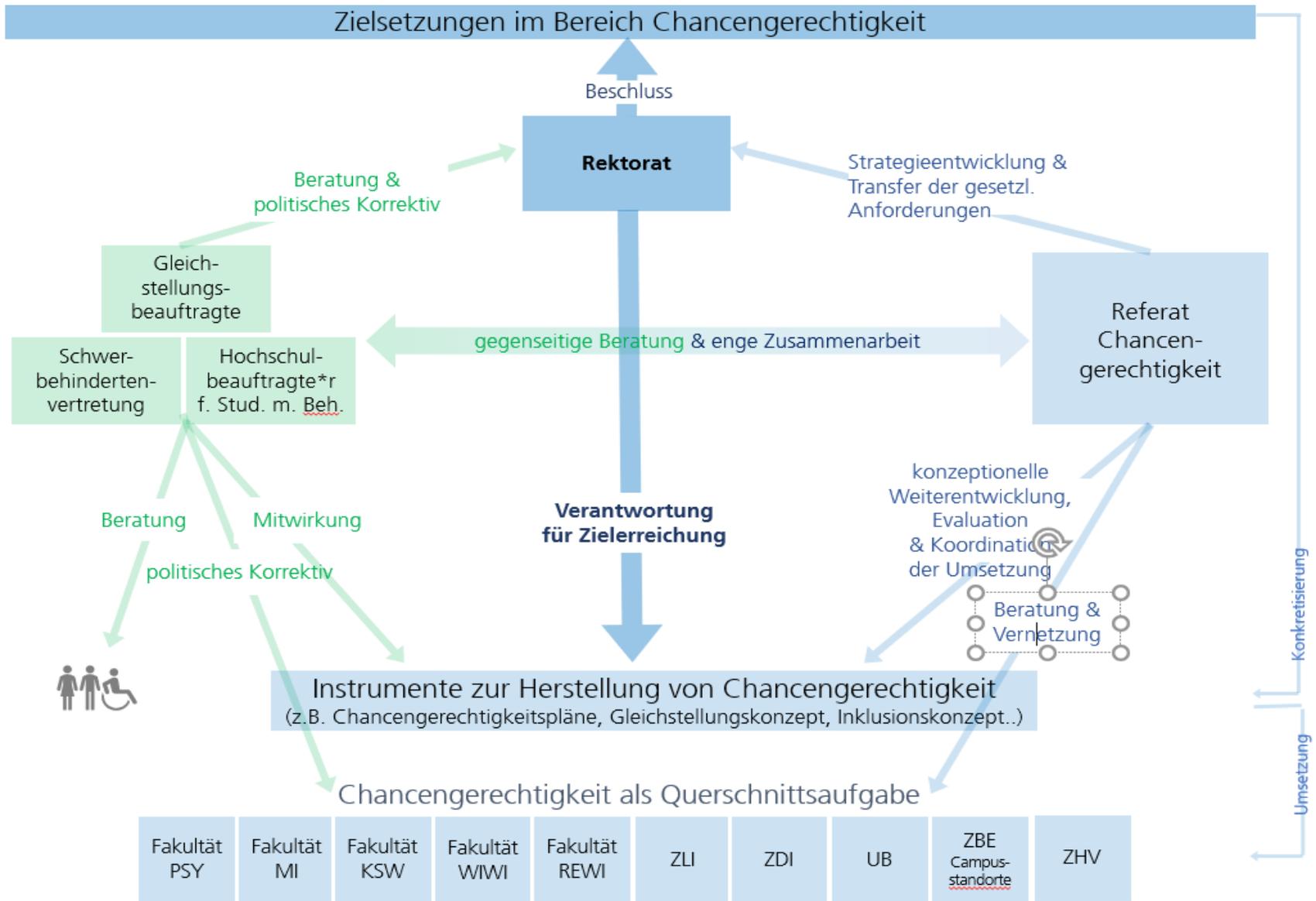


Wer sind die Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit

- **Alle Mitglieder** der Hochschule
- **Hochschulleitung** in der Gesamtverantwortung
 - Zentralen Leitungsorgane (Rektorat, Senat, Hochschulrat)
 - Referat für Chancengerechtigkeit zur Umsetzung
 - Gleichstellungskommission als beratendes Gremium
 - Fakultäten, Zentrale Einheiten und ZHV als Zentrale Umsetzungsorgane
- **Zentrale Gleichstellungsbeauftragte** als beratende Instanz und politisches Korrektiv







In Persona

- **Zentrale Vertreterinnen** der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
 - Prof. Dr. Barbara Völzmann-Stickelbrock
 - Dr. Katharina Sonnenberg
 - Isabell Gerhardt
 - Petra Lambrich
- **Vertreterinnen in den Fakultäten**
 - KSW: Dr. Julia Reinermann, Janine Fubel
 - WiWi: PD Dr. Bianca Rundshagen, Dr. Eva Lexutt
 - Rewi: Dr. Anja Böning, N.N.
 - M&I: Dr. Silke Hartlieb, Dr. Simone Opel
 - Psychologie: Dr. Anja Munder, Dr. Christine Blech



Team der Zentralen GB und des Referats

- **Team des Gleichstellungsbüros**

- Lisa Pingel – Referentin für Gleichstellung und Projekt Aktive Rekrutierung
- Christine Charon – Projekt Aktive Rekrutierung
- Caroline Schäfer und Petra Lambrich – studentische Hilfskräfte
- Ann Sophie Kirchhoff – Teamassistentin

- **Team des Referats Chancengerechtigkeit**

- Dr. Meike Hilgemann – Leitung Referat Chancengerechtigkeit
- Sarah Oberkrome – Referentin für Gleichstellung
- Natascha Compes – Referentin für Gleichstellung



Was sind die zentralen Instrumente?

- **Grundsätzlich = Gesetze**

- Grundgesetz
- Hochschulgesetze
- Landesgleichstellungsgesetz
- Hochschulinterne Ordnungen

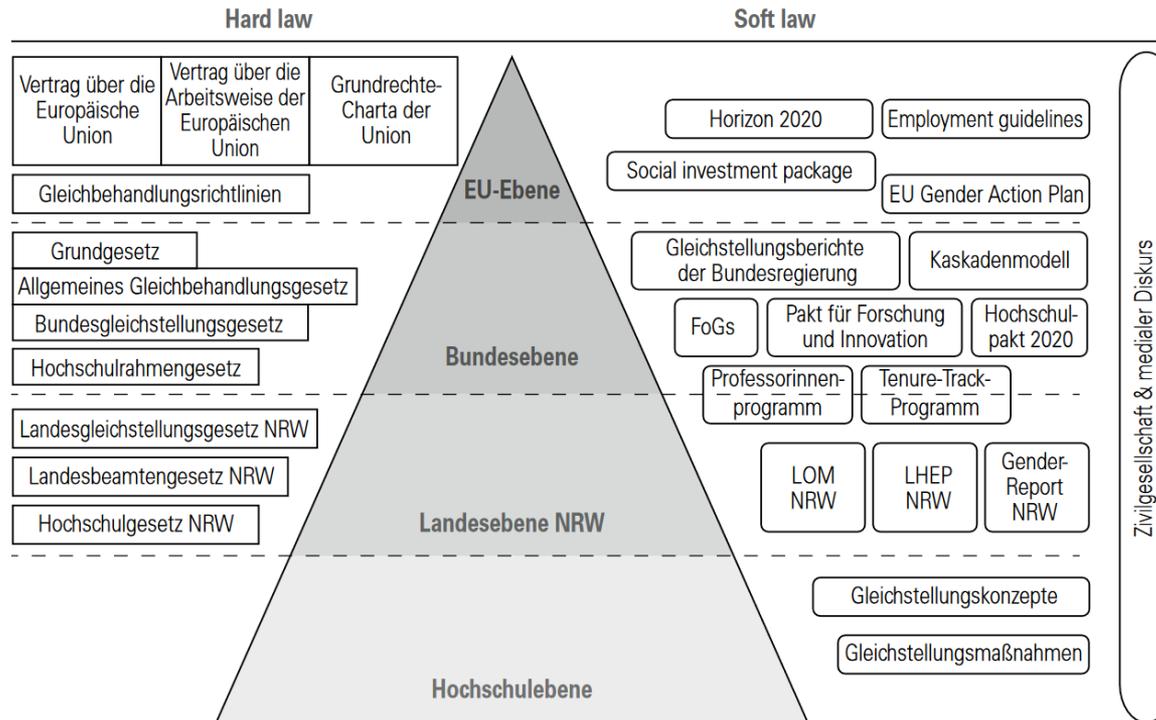
- **Hochschulinterne zentrale Konzepte der Gleichstellungsarbeit**

(<https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/instrumente/service.shtml.shtml>)

- Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter
- Chancengerechtigkeitspläne enthalten Gleichstellungspläne
- Gleichstellungskonzept



Rechtliche Grundlagen



Zivilgesellschaft & medialer Diskurs

FoGs = Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards
 LOM = Leistungsorientierte Mittelvergabe
 LHEP = Landeshochschulentwicklungsplan

Quelle:

https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/2020/4_2020_Petrova_Stoyanov-Altenstaedter-Wegrzyn-Klammer.pdf



Zentrale Handlungsfelder aus dem Rahmenplan

- Studium
- Wissenschaftlicher Nachwuchs
- Beschäftigung: Stellenbesetzung und Berufungen
- Gender in der Lehre
- Forschung
- Gleichstellung als Querschnittsaufgabe
- Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
- Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung



Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. **personelle Maßnahmen**, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. **organisatorische Maßnahmen**,
3. **soziale Maßnahmen**,
4. **die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans** sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. **Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung** für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten **gehören auch die Beratung und Unterstützung** der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.



Überblick: Themen der letzten Amtszeit

- Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen
- Gender Gastprofessuren
- Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt
- Aktives Rekrutieren von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen
- Überarbeitung Leitfaden „gendersensible Berufungsverfahren“
- Broschüre „Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität in Hagen“
- Einführung „Frühzeitige Vornamensänderung für Inter- und Transmenschen“
- Einführung Unisex Toiletten und kostenlose Hygienartikel-Spender
- Überprüfung aller E6 Stellen
- Homepage und Instagram
- Veranstaltungen



Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitspläne

- Aus den Gleichstellungsplänen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der zentralen Hochschulverwaltung sind Chancengerechtigkeitspläne geworden
- Gleichstellungspläne sind gem. § 5a und § 6 LGG NRW weiterhin in den CGP enthalten, jedoch thematisch ergänzt um die Themen Chancengerechtigkeit, Diversität, Antidiskriminierung und Inklusion
- Die Pläne sollen zu einem intersektionalen Ansatz beitragen



Gender-Gastprofessuren

- [Gender-Gastprofessuren](#) in Zusammenarbeit mit einem Lehrgebiet einer jeweils alternierenden Fakultät im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes
- Ziele:
 - Aufzeigen, dass Gender und Queer Studies Schnittpunkte mit allen Fachgebieten aufweisen
 - Sichtbarkeit von Gender Studies erhöhen und das Forschungsprofil der FeU in diesem Bereich stärken
- Gastprofessuren:
 - Dr.*in Antke Antek Engel: „Gender und Queer Studies“ am Lehrgebiet Bildung und Differenz
 - Prof.*in Dr.*in Brigitte Biehl: Lehrstuhl Betriebswirtschaftslehre (insbes. Personalführung und Organisation)
 - Dr.*in Nina Mackert: Lehrgebiet Geschichte der Europäischen Moderne

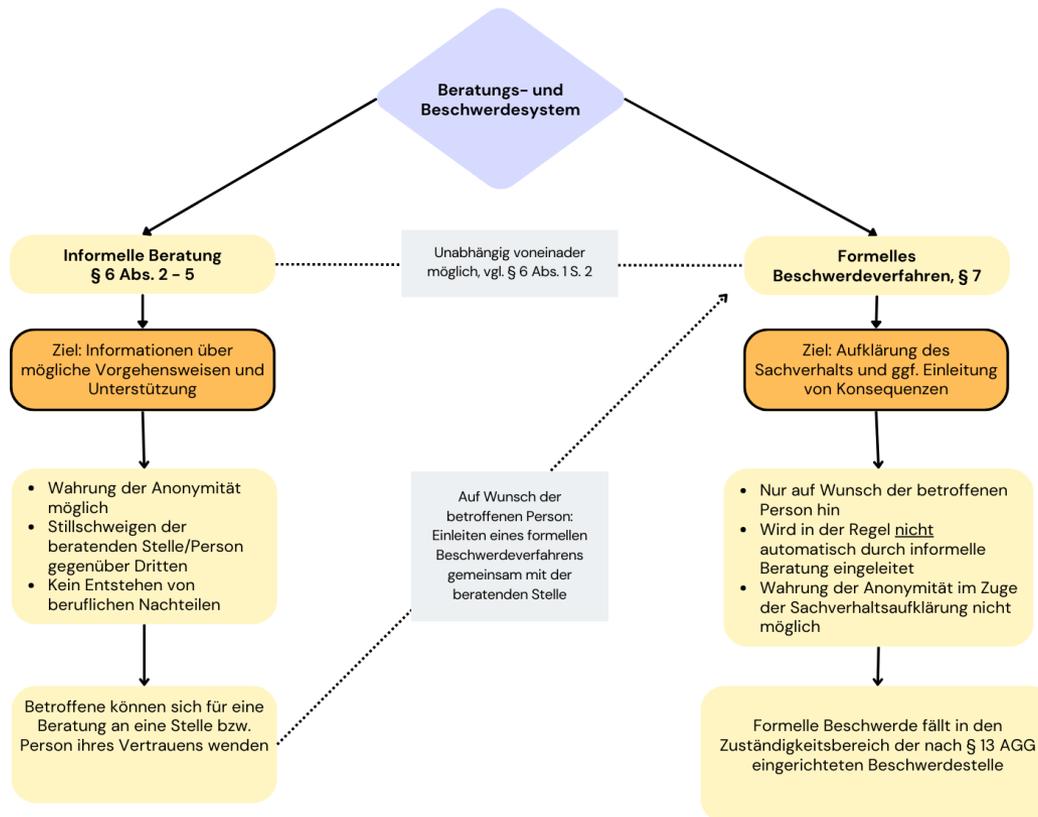


Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt

- [Richtlinie](#) veröffentlicht seit 01.03.2023
- Gilt für alle Mitglieder und Angehörige der FernUni und alle weiteren an der Universität tätigen Personen sowie für Dritte, z.B. bei universitären Veranstaltungen und allen Orten der Universität, wenn mindestens eine Person Mitglied oder Angehörige der FernUni ist.
- Richtlinie schützt in Fällen von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing und legt mögliche Konsequenzen fest
- Richtlinie regelt, dass Betroffene die Möglichkeit haben sich anonym beraten zu lassen und / oder ein formales Beschwerdeverfahren einzuleiten



Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt



Informelle Beratung § 6 Abs. 2 – 5

Mögliche Anlaufstellen für Mitarbeitende:

Unparteiische Beratung (= die Anlaufstellen haben bzgl. konkreter Informationen eine Melde- bzw. Schutzpflicht):

- Personalabteilung
- Personaldezernat
- Beschwerdestelle
- Vorgesetzte
- Antidiskriminierungsbeauftragte*r

Parteiische Beratung (= die Anlaufstellen können anonym und vertraulich beraten):

- Betriebliche Sozialberatung
- (De)zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Personalvertretungen
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsärztlicher Dienst
- Soziale Ansprechpartner*innen

! Im Zweifel im Vorfeld anfragen, ob der jeweiligen beratenden Stelle eine Schutz- bzw. Meldepflicht zukommt .

Mögliche Anlaufstellen für Studierende:

Unparteiische Beratung (= die Anlaufstellen haben bzgl. konkreter Informationen eine Melde- bzw. Schutzpflicht):

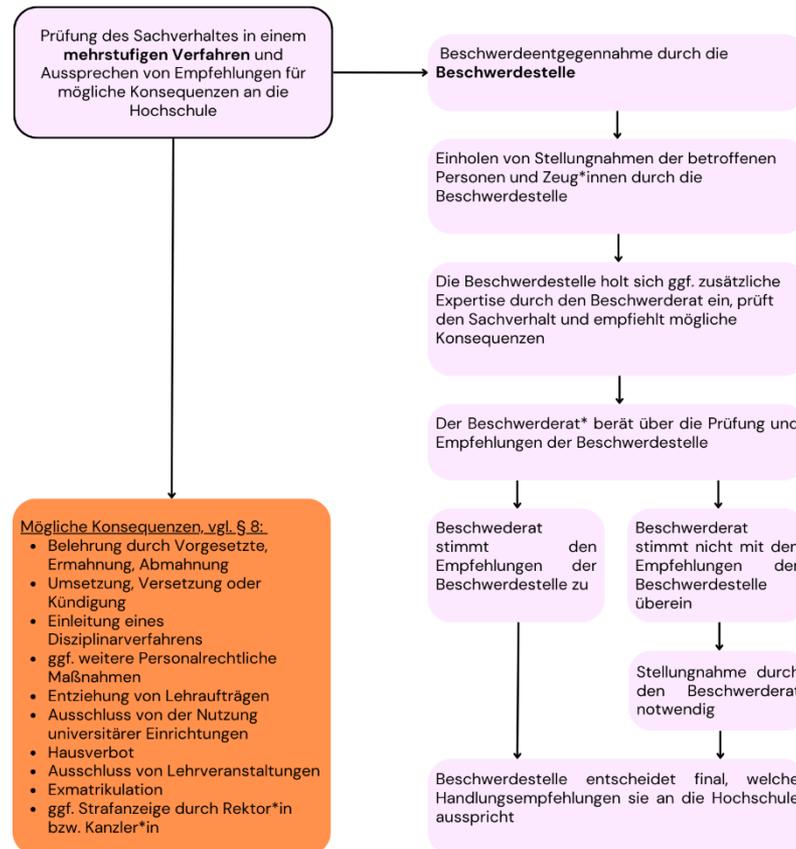
- Dekanate der Fakultäten
- Antidiskriminierungsbeauftragte*r

Parteiische Beratung (= die Anlaufstellen können anonym und vertraulich beraten):

- (De)zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Studentische Gleichstellungsbeauftragte
- Hochschulbeauftragte*r für behindert und chronisch kranke Studierende
- Allgemeine Studienberatung
- Psychologische Beratungsstelle



Formelles Beschwerdeverfahren, § 7





Weitere Informationen zur Richtlinie

- <https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/schwerpunkte/diskriminierung-gewalt.shtml>
- <https://www.fernuni-hagen.de/chancengerechtigkeit/handlungsfelder/antidiskriminierung/index.shtml>
- [Sprachrohr 1/2024 - Studierendenschaft der FernUni Hagen \(fernstudis.de\)](https://www.fernuni-hagen.de/studienberatung/sprachrohr/1/2024-studierendenschaft-der-fernuni-hagen-fernstudis.de)



Aktive Rekrutierung von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen

Hintergrund:

Gleichstellungskonzept 2019-2022: Handlungsfeld Professuren

- Entwicklung eines Recruiting-Konzepts für Professorinnen als auch die Entwicklung eines Konzepts zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen

Ziel:

- Frauenanteil auf allen Karrierestufen an der FernUniversität erhöhen
- Strategisches Berufungsmanagement / Recruiting-Konzept: qualifizierte Frauen sollen bereits vor der Ausschreibung gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert werden
- Der sog. „Leaky Pipeline“ entgegenwirken

PP III – insgesamt ca. 800.000 Euro Fördersumme. Das Professorinnen-Programm haben Bund und Länder 2008 ins Leben gerufen, um den Anteil an Professorinnen an deutschen Hochschulen zu erhöhen. Die FernUniversität in Hagen konnte im sogenannten "Windhundverfahren" bei der Bewerbung mit ihrem Gleichstellungskonzept beim Professorinnen-Programm III nachrücken.



Aktive Rekrutierung von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen

- Erarbeitung eines Konzeptes zur Umsetzung des Projekts
- Verankerung einer Pflicht zum aktiven Rekrutieren in der überarbeiteten Berufsordnung, wenn Geschlechterquoten aus dem Kaskadenmodell in der jeweiligen Fakultät nicht erreicht sind
- Verankerung von Auftaktgesprächen in der Berufsordnung
- Entwicklung und Standardisierung von Rekrutierungsprozessen für Professorinnen und Wissenschaftlerinnen & Aufbau von Datenbanken
- Hochschulweite Kampagne



Überarbeitung Leitfaden und Erstellung Broschüre

- Überarbeitung des Leitfadens „gendersensible Berufungsverfahren“ inklusive Checkliste → Veröffentlichung des Leitfadens mit Verabschiedung der überarbeiteten Berufsordnung
- Erstellung einer Broschüre zur Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität → liegt aus
- Erstellung eines Gesamtberichts über die Gleichstellungsarbeit der letzten Amtsperiode → Finalisierung Ende März



Frühzeitige Vornamensänderung, Unisex Toiletten und Hygieneartikel-Spender

- Möglichkeit für Trans- oder Inter-Personen den Vornamen schon vor Abschluss des Gerichtsverfahrens / der offiziellen standesamtlichen Beurkundung ändern zu lassen
- Einrichtung von Unisex Toiletten auf dem Campus
- Einrichtung von kostenlosen Hygieneartikel-Spendern auf dem Campus Hagen und je einmal auf dem Campus Frankfurt, Berlin und Karlsruhe



Überprüfung aller E6 Stellen

- Langer Prozess zur Überprüfung aller E6 Stellen
- Aktualisierung aller Arbeitsplatzbeschreibungen



Homepage und Instagram

- Überarbeitung der Homepage
- Erstellung eines Instagram-Accounts



The screenshot shows the Instagram profile for 'gleichstellung.fernuni-hagen'. The profile picture is a circular logo with colorful human figures. The bio states: 'Zentrales Gleichstellungsbüro der FernUniversität in Hagen. Wir sind das Team rund um die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der FernUni in Hagen. wonderl.ink@gleichstellung.fernuni-hagen'. Below the bio are seven navigation icons: 'Veranstaltung', 'Tipps', 'unser Auftrag', 'Wo finde ich...', 'Wir', 'Was ist...', and 'Wer ist...'. The main content area shows a grid of posts under the 'BEITRÄGE' tab. The visible posts include: 1. 'Girls' and Boys' Day 2024' with a blue background and pink text. 2. 'interne Veranstaltung Netzwerk-Café zum Thema „Mikropolitik in der Wissenschaft“ für FernUni-Wissenschaftlerinnen 08.03.2024' with a blue background and white text. 3. 'Aromantic Awareness Week' with a blue background and pink text.



Veranstaltungen & Aktionen

- [Gender Days](#) 2021
- Online Tagung anlässlich des Weltfrauentags 2022 „Jenseits von Wonder Woman und Superman – Zukunftsweisende Führung in Film und Serien“
- [Gender Bites](#) – Wild Tongues
- Video-Reihe „[Gender und Leadership](#)“
- Fortbildungsreihe „Bist du so, wie ich dich sehe?“ in Zusammenarbeit mit der FUMA
- Kinolunch „Secrets of the Surface“
- Orange Week 2022:
 - Partizipation am Runden Tisch gegen häusliche Gewalt der Stadt Hagen und an der städtischen Aktion zum Orange Day 2022
 - Informationsstand auf dem roten Platz
 - Lesung mit Christina Klemm „AktenEinsicht“



Veranstaltungen & Aktionen

- Frauenvollversammlung 2023 und Kinolunch „Die Unbeugsamen“
- Online Lesung mit Mareike Fallwickl „Die Wut, die bleibt“
- Orange Week 2023:
 - Informationsstand vor der Mensa
 - Podiumsdiskussion „Picture a Scientist“ in Kooperation mit der FH Südwestfalen
 - Online-Vortrag mit Heike Pantelmann zum Thema sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen
- Fachtagung zur Istanbul Konvention in Zusammenarbeit mit dem Runden Tisch Hagen mit einem Vortrag von Karin Heisecke
- Kinolunch im Anschluss an die Frauenvollversammlung 2024 mit dem Dokumentarfilm „Women“
- 25.05.2024: Girls' und Boys' Day



Wahlen 2024

- Neuwahlen des Frauenbeirats (Veröffentlichung der diesjährigen Wahlergebnisse am 06.03.2024)

§ 40 Amtszeit

- (1) Die **Amtszeit der Mitglieder des Frauenbeirates beträgt vier Jahre**. Sie beginnt in der Regel jeweils am 1. April.
- (2) (...)

§ 41 Grundsätze für die Wahl

- (1) **Die Mitglieder des Frauenbeirats werden von den weiblichen Mitgliedern der jeweiligen Mitgliedergruppen der FernUniversität nach Gruppen getrennt gewählt**. Die Zahl der zu wählenden Gremienmitglieder und die Zugehörigkeit zu den Gruppen bestimmt die Grundordnung. § 37 gilt entsprechend.
- (2) Die Wahl zum Frauenbeirat erfolgt aufgrund gültiger Wahlvorschläge für die einzelnen Mitgliedergruppen gemäß § 42, die innerhalb der im Wahlausschreiben genannten Einreichungsfriste eingehen (Ausschlussfrist). § 14 Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 42 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Als Mitglieder des Frauenbeirats sind für ihre jeweilige Mitgliedergruppe Hochschullehrerinnen, akademische Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen der FernUniversität nach § 11 Absatz 1 Nr. 1 – 4 HG wahlberechtigt und wählbar.



Wahlen 2024

- Neuwahl der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer vier Stellvertreterinnen (voraussichtlich Anfang April 2024)

§ 43 Amtszeit

(1) Die **Amtszeit** der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer vier Stellvertreterinnen beträgt **vier Jahre**. Die Amtszeit der studentischen Vertreterin beträgt zwei Jahre. Sie beginnt in der Regel jeweils am 1. April.

(2) (...)

§ 44 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) **Alle Mitglieder des Frauenbeirats sind wahlberechtigt.**

(2) Als zentrale Gleichstellungsbeauftragte und als ihre Stellvertreterin sind alle weiblichen Mitglieder der Hochschule wählbar. Die fachliche Qualifikation der zentralen Gleichstellungsbeauftragten soll den umfassenden Anforderungen ihrer Aufgaben gerecht werden; dies setzt entweder ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine im Einzelfall nachgewiesene andere fachliche Qualifikation voraus. Eine Kandidatur als Stellvertreterin ist nur innerhalb der jeweils eigenen Mitgliedergruppe möglich.

(3) Die Teilnahme am Wahlverfahren setzt zudem einen fristgerechten Eingang der Kandidatur voraus.



Wahlen 2024

§ 45 Grundsätze für die Wahl und Ausschreibung

(1) Freie Positionen werden im Auftrag des Rektors / der Rektorin durch die für Wahlen zuständige Stelle **hochschulöffentlich ausgeschrieben**. In der Ausschreibung wird eine Frist zur Einreichung der Kandidatur festgesetzt, die 3 Wochen nicht unterschreiten soll. Der **Kandidatur als zentrale Gleichstellungsbeauftragte** ist ein Nachweis der fachlichen Qualifikation beizufügen. Die für Wahlen zuständige Stelle ist berechtigt, unzureichende Nachweise der Qualifikation mit einer Ausschlussfrist von 1 Woche nachzufordern. **Nach Abschluss der Ausschreibung leitet sie eine Liste der Kandidatinnen an die Vorsitzende des Frauenbeirats weiter.**

(2) **Die Wahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt aus den fristgerecht eingegangenen Kandidaturen wählbarer Kandidatinnen. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen auf sich vereinigt, mindestens jedoch die Hälfte aller Stimmen des Gremiums.**

(3) Für die **Wahl der Stellvertreterinnen** der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird auf der Grundlage der fristgerecht eingegangenen Kandidaturen im Benehmen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Liste der wählbaren Kandidatinnen erstellt. **Gewählt ist, wer die meisten Stimmen auf sich vereinigt, mindestens jedoch drei Stimmen.**

(4) Die Vorsitzende des Frauenbeirats stellt unmittelbar nach der Wahl das Ergebnis fest. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden von dem Rektor oder der Rektorin bestellt. Die Namen der Gewählten werden anschließend hochschulöffentlich im Intranet der FernUniversität bekanntgegeben.





WOMAN Kinolunch mit kleinem Snack



12. März 2024



Einlass 12:00 Uhr, Beginn 12:30 Uhr



Seminarräume Gebäude 2, Raum 1
bis 3; nur in Präsenz

Im Anschluss an die Frauenvollversammlung möchten wir mit allen Hochschulangehörigen im Rahmen eines **Kinolunchs** zusammenkommen.

Der Dokumentarfilm **WOMAN** bietet 2000 Frauen aus 50 Ländern an einem Ort Raum für ihre Stimmen und Geschichten. Es werden verschiedene Möglichkeiten gezeigt, was es bedeutet Frau zu sein.

Der Film ist mehrsprachig, mit deutschem Untertitel.

Wir würden Sie bitten, sich über folgenden QR Code bis zum **07.03.2024** anzumelden.



Oder unter:
<https://e.feu.de/kinolunch>



FernUniversität in Hagen

