Maßnahmenkatalog der Hochschulverwaltung

1. Handlungsfeld: Mehr Professorinnen gewinnen

Ziel: Die Hochschule Bochum verfolgt das Ziel, den Anteil von Professorinnen zu steigern und Frauen gezielt in akademischen Karrieren zu fördern.

1. Schlüsselmaßnahme: Aktive Rekrutierung

für die Hochschulverwaltung nicht relevant

2. Ausschreibungen & Berufungsverfahren

- Die Hochschule Bochum achtet bei der Formulierung von Stellenanzeigen für Professuren, insbesondere in Bereichen mit einem geringen Frauenanteil, darauf, dass diese gezielt auch Frauen ansprechen. Dabei wird besonders auf die Denomination geachtet und ggf. externe Beratung hinzugezogen.
- Die Hochschule nutzt ihren LinkedIn-Account aktiv zur Verbreitung von Stellenausschreibungen und spricht geeignete Kandidatinnen gezielt an.
- Zusätzlich werden Stellenanzeigen in fachspezifischen Frauennetzwerken, -datenbanken und -portalen veröffentlicht. Um auch kostenpflichtige Plattformen nutzen zu können, stellt die Hochschule entsprechende Finanzmittel bereit.
- Zudem erfolgt eine Verbreitung der Ausschreibungen über das Netzwerkprojekt PROfessur.
- Um neuberufenen Professorinnen den Einstieg in ihre Position zu erleichtern, werden die bestehenden Onboarding-Prozesse reflektiert und ein standardisierter Workflow entwickelt. Ziel ist es, neuen Kolleginnen und Kollegen einen optimalen Start in die Professur zu ermöglichen.
- Es wird geprüft, ob Kommissionssitzungen, Berufungsvorträge und Bewerbungsgespräche durch eine*n Berufungsbeauftragte*r begleitet werden können mit dem Ziel, dass in den Verfahren Chancengerechtigkeit gemäß der Berufungsordnung der Hochschule Bochum gewährleistet ist.

3. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

- Die Hochschulverwaltung unterstützt aktiv das Antragsverfahren im Rahmen des Landesprogramms "Genderdenomination" sowie des Bund-Länderprogramms "Professorinnenprogramm".
- Darüber hinaus fördert die Hochschule die Vergabe von Promotions- und Vereinbarkeitsstipendien, um den akademischen Nachwuchs gezielt zu unterstützen.

---

2. Handlungsfeld: Schülerinnen für MINT-Studiengänge begeistern

Ziel: Die Hochschule Bochum setzt sich dafür ein, die Anzahl der Schülerinnen zu erhöhen, die sich für MINT-Studiengänge wie Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik und Informatik entscheiden.

1. Schlüsselmaßnahme: Kooperationsprojekte

- Die Hochschule Bochum koordiniert zentral alle Kooperationsprojekte an der Schnittstelle zwischen Schule und Hochschule. Dazu gehören unter anderem der Girls' Day, das Schüler*innenlabor, das Projekt "Ingenieurin auf Probe", die Talent Scouts und das Talentmobil.
- In allen diesen Projekten wird besonders darauf geachtet, Genderaspekte zu berücksichtigen und mädchenspezifische Fördermaßnahmen zu integrieren.
- Zudem wird das Roberta Regio Projekt organisatorisch an die Hochschule angebunden, um gezielt Mädchen für die Robotik und verwandte MINT-Bereiche zu begeistern.

2. Studiengangskonzeption

- Bei der Entwicklung des Hochschulentwicklungsplans sowie in den Fachbereichsentwicklungsplänen werden gleichstellungsrelevante Aspekte systematisch berücksichtigt.

---

3. Handlungsfeld: Frauen an der Hochschule Bochum unterstützen

Ziel: Unterstützung von Frauen in allen Phasen ihrer akademischen und beruflichen Laufbahn an der Hochschule Bochum.

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung, geschlechtergerechte Arbeitsteilung und familienfreundliche Strukturen zu fördern. Dazu sollten sie die folgenden Maßnahmen aktiv umsetzen und unterstützen.

1. Schlüsselmaßnahmen: Unterstützungsangebote

- Bei der Einarbeitung neuer Kolleg*innen in der Hochschulverwaltung wird explizit auf die Angebote der Hochschule Bochum in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen. *(Zielgruppe: Mitarbeiter*innen)*
- Die Hochschulverwaltung nutzt die gesetzlichen Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf großzügig.
- Angebote zur gendersensiblen Karriereberatung, bspw. im Rahmen des Career Service oder von Gründungsstipendien, werden fortgeführt. *(Zielgruppe: Studierende)*
- Coaching-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studentinnen – mit oder ohne Betreuungs- oder Pflegeverantwortung – wie z. B. die Studienfinanzierungsberatung innerhalb der Zentralen Studienberatung (ZSB) werden weitergeführt. *(Zielgruppe: Studierende)*

2. Vereinbarkeit von Familie und Care-Verantwortung mit Studium und Beruf

- Die Angebote der familiengerechten Hochschule Bochum werden weitergeführt und ggf. ausgebaut. Dazu gehören:
    - Informationsveranstaltungen
    - Beratungs- und Coachingangebote der BUK GmbH
    - Ferienbetreuung
    - Eltern-Kind-Büro
    - Kids-Box
    - Betriebliches Gesundheitsmanagement *(Zielgruppe: Alle Hochschulmitglieder)*
- Die Hochschulverwaltung beteiligt sich an der Erstellung eines internen Merkblatts zum Thema „Familienorientiertes Führen“.

4. Entlastung

für die Hochschulverwaltung nicht relevant

4. Weiterbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten

für die Hochschulverwaltung nicht relevant

5. Antidiskriminierung

- Die Hochschulverwaltung duldet keine Formen von Diskriminierung sowie keine sexualisierte Belästigung und Gewalt. Alle Mitarbeitenden und Studierenden werden regelmäßig für diese Themen sensibilisiert.
- Bei baulichen Veränderungen auf dem Campus der Hochschule Bochum wird darauf geachtet, Safe Spaces für Frauen und queere Personen zu schaffen (gendersensible Baumaßnahmen).
- Es wird ein Workflow erarbeitet, der möglichst niedrigschwellig eine Personenstandsänderung in den IT-Systemen der Hochschule ermöglicht.

---

4. Handlungsfeld: Gemeinsam Haltung entwickeln und zeigen

Ziel: Förderung einer gemeinsamen Haltung zu Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule Bochum.

1. Schlüsselmaßnahme: Awareness-Programm

- Die Vorgesetzten motivieren alle Mitarbeitenden der Hochschulverwaltung, die Veranstaltungen der Veranstaltungsreihe der zentralen Gleichstellung zu besuchen.
- Um die Teilnahmemotivation von Beschäftigten zu erhöhen, wird eine Dienstfreistellung für die Teilnahme an Veranstaltungen gewährt.
- Die Hochschulverwaltung unterstützt organisatorisch Aktionen wie den Internationalen Frauentag oder den Orange Day.

2. Gendersensibilität in der Lehre und Forschung

- Das neue Forschungsinformationssystem (FIS) HISinOne-RES schafft Transparenz bezüglich der Geschlechterzusammensetzung von Forschungsteams an der Hochschule Bochum.

3. Sichtbarkeit und Marketing

- Es wird ein Bilderpool angelegt, der die Vielfalt an der Hochschule zeigt und u. a. für Stellenausschreibungen genutzt werden kann.
- Die Informationen auf der Karriere-Webseite werden mit Fokus auf Bewerberinnen überprüft.
- Gemeinsam mit der zentralen Gleichstellung erstellt Dez. 3 ein Marketingkonzept zur gezielten Ansprache von Schülerinnen für MINT-Studiengänge, insbesondere über Social Media.
- Vorhandene Unterstützungsangebote sind übersichtlich auf der Hochschul-Webseite zu finden und werden durch Vorgesetzte kommuniziert.
- Studiengangsmarketing-Materialien (Webseiten, Printprodukte, Aufsteller etc.) werden hinsichtlich zielgruppengerechter Ansprache und Gendersensibilität geprüft.
- Die Broschüre für gendersensible Sprache wird aktualisiert und neu publiziert.
- Die Hochschulverwaltung achtet auf ihren Webseiten auf gendersensible Sprache und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Bildsprache.
- Die Hochschulverwaltung thematisiert mindestens einmal pro Semester in der Dezernent*innenrunde verschiedene Aspekte der Gleichstellungsarbeit, z. B.:
    - Aktuelle Zahlen
    - Vorstellung einzelner Maßnahmen
    - Austausch über Best Practices
- Ein Marketingkonzept wird entwickelt, das folgende Ziele verfolgt:
    - Frauen sichtbarer machen, insbesondere durch gendersensible und diversitätsbewusste Bildsprache.

    - Unterstützungsangebote für Frauen inkl. Ansprechpersonen sichtbarer machen und besser kommunizieren (ggf. niederschwellige Ansprechstellen wie AStA, Fachschaften, Peer-Beratung einbinden).
    - Weitere Gleichstellungsmaßnahmen sichtbarer machen.

---

5. Handlungsfeld: Gleichstellungsarbeit optimieren

Ziel: Die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bochum weiter verbessern und die Effizienz der Maßnahmen steigern.

1. Inhalte der Gleichstellungsarbeit

- Sinnvolle inhaltliche Verknüpfungen zwischen bestehenden Konzepten werden verstärkt, z. B. durch die Einarbeitung von Gender-Equality-Elementen in die nächste Ausgabe der Nachhaltigkeitsstrategie.
- Die zentrale Gleichstellung beteiligt sich am Runden Tisch Nachhaltige Hochschule sowie der Steuerungsgruppe Nachhaltige Hochschule Bochum und wirkt an der Erarbeitung einer Diversitätsstrategie mit.

2. Gleichstellungsakteur*innen

- Die Hochschulverwaltung bindet möglichst viele verschiedene Kolleg*innen in die Umsetzung der Maßnahmen ein.
- Alle Mitarbeitenden der Hochschulverwaltung unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterinnen bei der Ausübung ihres Amtes.
- Um die Maßnahmen ohne unzumutbare Mehrbelastung für Einzelne umzusetzen, ist es notwendig, ausreichend Akteur*innen zu akquirieren:
    - Derzeitige Akteur*innen werden im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben angemessen entlastet. Dafür werden personelle und Entlastungsbedarfe ermittelt und individuelle Lösungen gefunden.
    - Der Kreis der aktiv Mitarbeitenden wird auf Führungskräfte und weitere Beschäftigte der Hochschule ausgeweitet, um Gleichstellungsarbeit als gemeinsame Querschnittsaufgabe zu etablieren.
    - Gezielte Einstellungen oder anteilige Einbindung von Verwaltungsmitarbeiter*innen für spezifische Gleichstellungsaufgaben werden geprüft.

3. Schlüsselmaßnahme: Evaluation und Monitoring

- Die Hochschulverwaltung priorisiert und terminiert die Gleichstellungsmaßnahmen, wobei der Kanzler regelmäßig den Stand der Umsetzung überprüft.
- Die Hochschulverwaltung dokumentiert kontinuierlich ihre Anstrengungen zur Umsetzung der Maßnahmen.
- Einmal jährlich findet ein Evaluationsgespräch zwischen Kanzler und zentraler Gleichstellungsbeauftragter statt, um den aktuellen Stand zu überprüfen, notwendige Anpassungen zu identifizieren und nächste Schritte festzulegen.
- Die Hochschulverwaltung stellt den Gleichstellungsakteur*innen alle relevanten Informationen und Daten zur Verfügung.
- Parallel wird ein zentrales jährliches Gendermonitoring aufgebaut, das Kernindikatoren enthält und eine kontinuierlich verfügbare Datenbasis für die Bewertung der Maßnahmeneffektivität bietet. Dazu gehören:
    - Quantitative Erhebungen zu eingesetzten finanziellen und personellen Ressourcen sowie Frauenanteilen in bestimmten Bereichen und zum Gender Pay Gap.
    - Qualitative Informationen, z. B. aus Befragungen.
- Die zu betrachtenden Indikatoren werden schnellstmöglich mit der Hochschulleitung abgestimmt.