

## Maßnahmenkatalog Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen

| Handlungsfeld 1                      | Mehr Professorinnen gewinnen   |   |  |   |
|--------------------------------------|--|---|--|---|
| <i>Aktive Rekrutierung</i>           | Die Berufungskommissionsmitglieder betreiben aktive Rekrutierung , z.B.<br>- Veröffentlichung in geeigneten Datenbanken<br>- direktes Anschreiben von geeigneten Kandidatinnen/Lehrstühle von Universitäten<br>- Nutzung von professionellen Netzwerken, z.B: LinkedIn | Die unternommenen Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Frauen werden in den Abschlussberichten dokumentiert.  |  |   |
| Ausschreibungen & Berufungsverfahren | Berufungskommissionen werden geschlechterparitätisch besetzt. Dabei wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, externe Expertinnen (aus anderen Fachbereichen bzw. von anderen Hochschulen) als Kommissionsmitglieder einzusetzen.                                     | Es wird Rücksprache mit denjenigen Kolleginnen gehalten, die durch mehrfache Arbeit in unterschiedliche Gremien belastet sind, welche Maßnahmen sie als entlastend empfinden würden.<br>Je nach Ergebnis werden ggf. individuelle Lösungen gefunden.                                      | Die Berufungsverfahren werden durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin begleitet, die an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichten.   | Bei der Formulierung von Stellenanzeigen wird darauf geachtet, dass diese auch Frauen ansprechen. |
| Förderung von weibl. wiss. Nachwuchs | In den Masterstudiengängen des Fachbereichs werden die Studierenden einmal im Jahr auf die Karriereoption Promotion bzw. FH-Professur aufmerksam gemacht.  | Es wird im Einzelfall überprüft, ob eine kooperative Promotion für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin möglich ist.  | Der Fachbereich benennt eine Professorin als Ansprechpartnerin für das Projekt PROfessur. Sie ist Ansprechperson für Frauen, die sich für eine FH-Professur interessieren. |   |
| Handlungsfeld 2                      | Schülerinnen für MINT-Studiengänge begeistern  |   |  |   |
| <i>Kooperationsprojekte</i>          | Der Fachbereich beteiligt sich an Kooperationsprojekten der HS Bochum, wie z.B. dem Girls' Day.  | Der Fachbereich arbeitet eng mit den zuständigen Kolleg*innen in der Studienberatung zusammen, um eine optimale thematische Verzahnung zwischen dem Fachbereich und Projekten wie dem Schüler*innenlabor, "Ingenieurin auf Probe", den Talent Scouts oder dem Talentmobil zu ermöglichen. |  |   |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <i>Studiengangskonzeption</i>  | Die Vorlesungen finden größtenteils kompakt an den Vormittagen und am frühen Nachmittag statt, so das Kinderbetreuungszeiten minimiert werden können.  | Es besteht die Möglichkeit, das Grundstudium zu strecken, indem analog zum Dualen Studium im 1. Jahr Veranstaltungen nur am Montag/Dienstag und im 2. Studienjahr nur am Mittwoch/Donnerstag/Freitag besucht werden. | In den Vorlesungen gibt es keine Anwesenheitspflicht, so dass fehlende Präsenzzeiten nicht zu einer Studienzeiterverlängerung führen müssen. | Ab dem 5. Fachsemester gibt es im Vertiefungsbereich ein großes Wahllangebot, das eine Abstimmung des Stundenplans auf familiäre Verpflichtungen erlaubt. Die Voraussetzungen für die Teilnahme an Modulen sind gering, so dass eine flexible Gestaltung des Studiums möglich ist. |
| <b>Handlungsfeld 3</b>   | <b>Frauen an der HS Bochum unterstützen</b>  |  |  |  |
| <i>Unterstützungsangebote</i>  | Der Fachbereich weist die Studierenden regelmäßig / anlassbezogen auf das Projekt "Womengineer" hin sowie auf die Angebote der familiengerechten Hochschule.   |  |  |  |
| Vereinbarkeit von Familie und Care-Verantwortung mit Studium und Beruf | Der Fachbereich macht von den Möglichkeiten, die die Vereinbarkeit von Care-Aufgaben -auch für Studentinnen - und Beruf / Studium begünstigen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben großzügig Gebrauch, z.B:<br>- befristete Arbeitszeitreduzierung<br>- Home Office |  |  |  |
| Entlastung   | Der Fachbereich findet individuelle Kompensationsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen, die durch die Mitarbeit in mehreren Gremien mehrbelastet sind als ihre männlichen Kollegen.   |  |  |  |
| Weiterbildung & Vernetzung   | Weibliche Beschäftigte werden von ihren Fachvorgesetzten proaktiv auf Weiterbildungsmöglichkeiten hingewiesen. Fachliche Fort- und Weiterbildungen werden regelmäßig ermöglicht und finanziell unterstützt.  | Es wird ein Katalog zur Übersicht an Weiterbildungsmaßnahmen erstellt, der von allen Mitarbeitenden des Fachbereichs genutzt werden kann.  |  |  |
| Antidiskriminierung  | Der Fachbereich duldet keine Formen von Diskriminierung sowie keine sexualisierte Belästigung und Gewalt.  |  |  |  |

| <b>Handlungsfeld 4</b>                    | <b>gemeinsam Haltung entwickeln &amp; zeigen</b>   |  |  |   |
|---|--|--|--|---|
| <i>Awareness-Programm</i>                 | Der Fachbereich motiviert seine Mitarbeitenden, die Veranstaltungen der Veranstaltungsreihe der zentralen Gleichstellung zu besuchen.  |  |  |   |
| Gendersensibilität in Lehre und Forschung | Alle neuberufenen Professor*innen absolvieren den geplanten Selbstlernkurs "Gendersensibilität".   |  |  |   |
| Sichtbarkeit & Marketing                  | Der Fachbereich achtet besonders auf seinen Webseiten auf eine gendersensible Sprache und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Bildsprache.  | Der Fachbereich thematisiert mindestens einmal im Jahr im Rahmen der Fachbereichsratssitzung verschiedene Aspekte der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich, z.B:<br>- Aktuelle Zahlen<br>- Vorstellung einzelner Maßnahmen<br>- Austausch über Best Practice | Ein Austausch mit den Fachschaftsmitgliedern über aktuelle Gleichstellungsthemen findet einmal im Semester statt.  | Der Fachbereich prüft die für die Vermarktung der Studiengänge genutzten Materialien (Webseite, Printmedien) sowohl auf Inhalt als auch Bildsprache hinsichtlich einer zielgruppengerechten Ansprache sowie Gendersensibilität. |
|   | Der Fachbereich intensiviert seine Marketing-Aktivitäten insbesondere in Hinblick auf die Öffentlichkeitsarbeit, wie z.B. bei Veranstaltungen wie dem Girl's Day etc.  | Die Professorinnen des Fachbereichs engagieren sich in der Öffentlichkeitsarbeit, um die Arbeit der Kolleginnen gewinnbringend zu promoten.  | Bei der Einarbeitung neuer Kolleg*innen im Fachbereich wird explizit auf die Angebote der HS Bochum in Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen. | Der Fachbereich weist all seine Mitglieder regelmäßig auf die Angebote der familiengerechten Hochschule hin.  |
| <b>Handlungsfeld 5</b>                    | <b>Gleichstellungsarbeit optimieren</b>  |  |  |   |
| Inhalte der Gleichstellungsarbeit         | Der Fachbereich beteiligt sich an der Diskussion über eine zeitgemäße Gleichstellungsarbeit sowie die thematische Verknüpfung zu Themen wie Diversität und Nachhaltigkeit.                                   |  |  |   |
| Gleichstellungsakteur*innen               | Die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags ist Aufgabe aller Kolleg*innen im Fachbereich. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen unterstützen und beraten dabei. | Der Fachbereich bindet bei der Umsetzung der hier genannten Maßnahmen möglichst viele verschiedene Mitglieder des Fachbereichs ein.  |  |   |

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
| <i>Evaluation &amp; Gendermonitoring</i> | Der Fachbereich priorisiert und terminiert die hier genannten Maßnahmen. Der Dekan überprüft gemeinsam mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig den Stand der Umsetzungen. | Der Fachbereich dokumentiert seine Anstrengungen bei der Umsetzung der hier beschriebenen Maßnahmen möglichst kontinuierlich. | Einmal im Jahr findet mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein Evaluationsgespräch statt, in dem der aktuelle Stand der Umsetzung überprüft wird, sowie nötige Anpassungen und nächste Schritte besprochen werden. |  |
|--|--|---|---|--|