

Maßnahmenkatalog Fachbereich Architektur

Handlungsfeld 1 Mehr Professorinnen gewinnen				
<i>Aktive Rekrutierung</i>	In anstehenden Berufungsverfahren geeignete Bewerberinnen werden gezielt angesprochen durch Nutzung von persönlichen und professionellen Netzwerken (insbesondere BDA, AKJAA, LinkedIn, XING). Einen Schwerpunkt sehen wir bei persönlichen Netzwerken, Veranstaltungen, etc.	Die unternommenen Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Frauen werden von der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs engmaschig verfolgt und 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.	Durch Kommissionsarbeit mehrfach belastete Frauen werden angemessen entlastet.	Für die Onboarding-Prozesse im Fachbereich wird ein Standard-Workflow mit besonderem Augenmerk auf die Einarbeitung von Frauen erarbeitet. Insbesondere sollen Maßnahmen der Hochschule zur Förderung, Unterstützung und Vernetzung von Frauen besser vermittelt werden. Ziel ist es, neuen Kolleg*innen einen optimalen Start in der Professur zu ermöglichen.	
Förderung von weibl. wiss. Nachwuchs	Der Fachbereich benennt eine Professorin als Mentorin im Projekt 'PROfessur'.			
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. Dabei kommen, soweit möglich, weibliche Role Models (Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, weibliche WHK/SHK, Studentinnen, Alumni) zum Einsatz.			
Studiengangskonzeption	Die Masterstudiengänge AMM und MAE des Fachbereichs Architektur sind zweisemestrige Vollzeitstudiengänge. In beiden Studiengängen ist es möglich, das Studium in individueller Absprache auf 4 Semester zu strecken. Dies wird auch praktiziert. Der Masterstudiengang AMM des FB A sind so konzipiert, dass die Pflichtveranstaltungen in Präsenz nur an drei Tagen in der Woche konzentriert sind, so dass eine Vereinbarkeit von Studium und Care-Aufgaben zusätzlich erleichtert wird.	Der Fachbereich prüft für den Bachelor-Studiengang die Bereitstellung eines FLEX-Studienverlaufplans, der ein flexiblere Variante der Studien- und Prüfungsplanung ermöglicht, der die Vereinbarkeit von Studium und Care-Aufgaben zu erleichtern (siehe HANDLUNGSFELD 3)		

Maßnahmenkatalog Gleichstellung des FB-Architektur

Handlungsfeld 3		Frauen an der HS Bochum unterstützen		
Unterstützungsangebote	Der Fachbereich Architektur hat ein Tutor*innenprogramm für eine diversitätssensible Studieneingangsphase etabliert, um zum Abbau von Studienhindernissen (Ausgleich von unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen, Unterstützung in allen Fragen der Studienorganisation, Stärkung der Lehrinhalte) beizutragen und um Studierende individuell zu unterstützen. Das Programm zielt zwar auf alle Aspekte von Diversität, ist aber mit dem hohen Anteil an Frauen auch ein geeignetes Instrument, damit weibliche Studierende Ansprechpersonen für frauenspezifische Themen haben, hier ist insbesondere die niederschwellige Adressierbarkeit von Themen innerhalb der eigenen Statusgruppe hervorzuheben). Der Fachbereich wird auch in Zukunft eine mindestens paritätische Besetzung der Tutor*innenstellen mit Frauen sicherstellen.	Vorhandene Unterstützungsangebote für Studentinnen werden besser promotet (Womenengineer, StuFi Kinder, familiengerechte Hochschule etc.), z.B. im Rahmen der Grundlagenvorlesung im ersten Studienjahr.		
Vereinbarkeit von Familie & Care-Verantwortung mit Studium & Beruf	Der Fachbereich prüft für den Bachelor-Studiengang die Bereitstellung eines FLEX-Studienverlaufplans, der ein flexiblere Variante der Studien- und Prüfungsplanung ermöglicht, der die Vereinbarkeit von Studium und Care-Aufgaben zu erleichtern. In den Masterstudiengängen MAE und AMM ist diese Option bereits gegeben (siehe HANDLUNGSFELD 2).			
Entlastung	Bei zukünftigen Onboarding-Prozessen wird im Fachbereich jeweils ein*e Ansprechpartner*in innerhalb der Statusgruppe benannt, die den Start in die neue Tätigkeit unterstützt. Bei Frauen wird dieser Prozess von der Gleichstellungsbeauftragten des FB begleitet. B68 Insbesondere sollen Maßnahmen der Hochschule zur Förderung, Unterstützung und Vernetzung von Frauen bekannt zu machen.			

Maßnahmenkatalog Gleichstellung des FB-Architektur

Weiterbildung & Vernetzung	Der Fachbereich Architektur versteht sein Tutor*innenprogramm in der Studieneingangsphase explizit auch als eine Förderungsmaßnahme für leistungsstarke und engagierte Studierende, die als Tutor*innen akquiriert werden. Der Fachbereich achtet seit Beginn auf eine mindestens paritätische Besetzung der Stellen mit Frauen. Zur Zeit sind 4 von 5 Tutor*innen Frauen.	Der Fachbereich Architektur unterstützt ausdrücklich, dass die in Teilzeit beschäftigten, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auch Lehraufträge übernehmen können, um sich für eine weiterführende wissenschaftliche Karriere zu qualifizieren.		
Antidiskriminierung	Der Fachbereich duldet keine Formen von Diskriminierung sowie keine sexualisierte Belästigung und Gewalt. Alle Mitarbeitenden und Studierenden werden regelmäßig dafür sensibilisiert.			
Handlungsfeld 4	gemeinsam Haltung entwickeln & zeigen			
Awareness-Programm	Der Fachbereich motiviert seine Mitarbeitenden, die Veranstaltungen der Veranstaltungsreihe der zentralen Gleichstellung zu besuchen.			
Gendersensibilität in Forschung und Lehre	Alle neuberufenen Professor*innen absolvieren den geplanten Selbstlernkurs "Gendersensibilität".			
Sichtbarkeit & Marketing	Der Fachbereich wird seine Webseiten im Hinblick auf eine gendersensible Sprache und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Bildsprache prüfen und ggf. anpassen. Diese Aspekte werden auch bei der Erstellung des Jahrbuchs (im 3-Jahres-Rhythmus) berücksichtigt.	Der Fachbereich thematisiert mindestens einmal im Jahr in Rahmen der Fachbereichsratsitzung verschiedene Aspekte der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich, z.B: - Aktuelle Zahlen - Vorstellung einzelner Maßnahmen - Austausch über Best Practice	Der Fachbereich setzt in der Öffentlichkeitsarbeit grundsätzlich Teams ein, die paritätisch besetzt sind (Girl's Day, etc.)	Beratungs-, Unterstützungs- und Vernetzungsangeboten für Frauen werden im Fachbereich besser kommuniziert (z.B. Treffen der Gleichstellungsbeauftragten des FB, ev. auch der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit den weiblichen Beschäftigten des Fachbereichs)
Handlungsfeld 5	Gleichstellungsarbeit optimieren			
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 möglichst viele verschiedene Kolleg*innen ein bei der Umsetzung der in diesem Maßnahmenkatalog genannten Maßnahmen.		

Maßnahmenkatalog Gleichstellung des FB-Architektur

<i>Evaluation & Gendermonitoring</i>	Der Fachbereich priorisiert und terminiert die hier genannten Maßnahmen. Der Dekan überprüft gemeinsam mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig den Stand der Umsetzungen.	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.		
--	--	---	--	--