

# Maßnahmenkatalog Fachbereich Elektrotechnik und Informatik

Handlungsfeld 1	Mehr Professorinnen gewinnen			
<i>Aktive Rekrutierung</i>	Die Berufungskommissionsmitglieder betreiben aktive Rekrutierung , z.B. - Suche nach geeigneten Kandidatinnen in Datenbanken - direktes Anschreiben von geeigneten Kandidatinnen - Nutzung von professionellen Netzwerken, z.B: LinkedIn	Die unternommenen Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Frauen werden in den Abschlussberichten dokumentiert.	Spezifischen (Technik-)Plattformen werden identifiziert. Diese Plattformen (Scientifica, Superheldinnen, Digital Media Women o. Ä.) werden genutzt, um geeignete Frauen gezielt anzusprechen.	
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 eine Befragung unter denjenigen Kolleginnen durchgeführt, die durch mehrfache Arbeit in unterschiedliche Gremien belastet sind, welche Maßnahmen sie als entlastend empfinden würden. Je nach Ergebnis werden ggf. individuellen Lösungen gefunden.	Die letzten Onboarding-Prozesse im Fachbereich werden noch einmal anhand von Befragungen der neuberufenen Professor*innen reflektiert und ein Standard-Workflow erarbeitet. Ziel ist es, neuen Kolleg*innen einen optimalen Start in der Professur zu ermöglichen.	
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.	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. Hierfür wird ein jährlich wechselndes Programm entwickelt.	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.	Am Standort CVH wird die Stelle für das Schülerlabor neu ausgeschrieben (unbefristet) und hoffentlich bald besetzt. Darüber werden - u.a. direkt in den Schulen - auch Schülerinnen anwendungsbezogen für Technik begeistert, die sonst nicht in Berührung damit kommen.	Gemeinsam mit dem Fachbereich M führt der Fachbereich E Kooperationen über Roberta-Regio mit den Schulen durch.

Studiengangskonzeption	Im Rahmen der Reakkreditierung 2024 ist geplant, dass im Masterstudiengang Elektrotechnik nur an 3 Wochentagen Pflichtveranstaltungen stattfinden, u.a. um die Vereinbarkeit von Studium und Care-Aufgaben zu verbessern.	Der Fachbereich prüft für alle seine Studiengänge die Bereitstellung eines FLEX-Studienverlaufplans, der ein flexiblere Variante der Studien- und Prüfungsplanung ermöglicht, der die Vereinbarkeit von Studium und Care-Aufgaben zu erleichtern.		
<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.	Der Fachbereich unterstützt die Womengineer-Projektstelle durch Informationen, Organisation, Kontakte etc.		
<i>Vereinbarkeit von Familie und Care-Verantwortung mit Studium und Beruf</i>	Der Fachbereich macht von den Möglichkeiten, die die Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf begünstigen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben großzügig Gebrauch, z.B: - befristete Arbeitszeitreduzierung - Home Office			
Entlastung	Der Fachbereich findet individuelle Kompensationsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen, die durch die Mitarbeit in mehreren Gremien mehrbelastet sind als ihre männlichen Kollegen. Der Fachbereich stellt die ggf. notwendigen finanziellen Mittel hierfür bereit.	Der Fachbereich stellt Mittel für SHK zur Verfügung, die genutzt werden, um Gleichstellungsarbeit betreiben zu können (als Entlastung).		
Weiterbildung & Vernetzung	Weiblichen Beschäftigte werden 2 x im Jahr proaktiv von ihren Fachvorgesetzten auf Weiterbildungsmöglichkeiten hingewiesen. Fachliche Fort- und Weiterbildungen werden regelmäßig ermöglicht und finanziell unterstützt.			

Antidiskriminierung	Der Fachbereich duldet keine Formen von Diskriminierung sowie keine sexualisierte Belästigung und Gewalt. Alle Mitarbeitenden und Studierenden werden regelmäßig dafür sensibilisiert.			
<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 Forschung und Lehre	Alle neuberufenen Professor*innen absolvieren den geplanten Selbstlernkurs "Gendersensibilität".	Der Fachbereich prüft, in wie weit bereits in Veranstaltungen auf Gendersensibilität geachtet wird und entwickelt ggf. unterstützende Maßnahmen für die Kolleg*innen.	Der Fachbereich beteiligt sich bei der Erarbeitung des Leitfadens zu "Gendersensibilität in der Lehre".	
Sichtbarkeit	Der Fachbereich achtet besonders auf seinen Webseiten auf eine gendersensible Sprache und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Bildsprache.	Der Fachbereich thematisiert mindestens einmal im Semester in Rahmen der Fachbereichsratsitzung verschiedene Aspekte der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich, z.B: - Aktuelle Zahlen - Vorstellung einzelner Maßnahmen - Austausch über Best Practice	Der Fachbereich arbeitet verstärkt mit gendersensiblen, Social Media kompatiblen Short-Videos, die gezielt eingesetzt werden, um Schüler*innen weiterführender Schulen anzusprechen.	Die Mitglieder des Fachbereichs stellen sich als Role Models zur Verfügung und unterstützen aktiv das (gendersensible) Marketing.
	Der Fachbereich bildet ein Marketing-Team aus Professor*innen, wiss. Mitarbeitenden, Alumni, Studierende, das paritätisch besetzt ist. Diese Personen repräsentieren den Fachbereich für ein Jahr in der Öffentlichkeitsarbeit, wie z.B. bei Veranstaltungen wie dem Girl's Day etc.	Die Professorinnen des Fachbereichs fungieren in der Öffentlichkeitsarbeit als Role Models. Der Fachbereich erörtert Möglichkeiten, 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 möglichst viele verschiedene Kolleg*innen ein bei der Umsetzung der hier genannten Maßnahmen.		
<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.	