

Maßnahmenkatalog Fachbereich Geodäsie

Handlungsfeld 1 Mehr Professorinnen gewinnen			
<i>Aktive Rekrutierung</i>	Die Berufungskommissionsmitglieder nutzen Ihre beruflichen Kontakte um Kandidatinnen gezielt anzusprechen.		
Ausschreibungen & Berufungsverfahren	Berufungskommissionen werden paritätisch besetzt. Aus anderen Fachbereichen werden Expertinnen als Kommissionsmitglieder eingesetzt.		
Förderung von weibl. wiss. Nachwuchs	Der Fachbereich benennt eine Professorin als Ansprechpartnerin für das Projekt PROfessur. Sie ist Ansprechperson für Frauen, die sich für eine FH-Professur interessieren.	Der FBG fördert in Person von Carsten Keßler den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs durch die kooperative Promotion von Farzaneh Sadeghi.	
Handlungsfeld 2 Schülerinnen für MINT-Studiengänge			
<i>Kooperationsprojekte</i>	Der Fachbereich beteiligt sich an Kooperationsprojekten der HS Bochum, wie z.B. dem Girls' Day. Der Fachbereich wird bei Messen, Infotagen etc. von Mitarbeiterinnen repräsentiert.	Der Fachbereich hat eine wissenschaftliche Mitarbeiterin dauerhaft in Vollzeit eingestellt, deren Tätigkeiten zu 50% Nachwuchsgewinnung/Marketing beinhalten. Sie fungiert dabei als Role Model.	
Studiengangskonzeption	Es wird ein neuer Studiengang Umweltinformatik entwickelt, der durch seine Ausrichtung vermehrt Schülerinnen ansprechen soll.		
Handlungsfeld 3 Frauen an der HS Bochum unterstützen			
<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 finanziell mit 1000€/Jahr sowie durch Informationen, Organisation, Kontakte etc.	
Entlastung			
Vereinbarkeit von Familie & Care-Verantwortung mit Studium und Beruf	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		
Weiterbildung & Vernetzung	Weibliche Beschäftigte werden 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.		
Handlungsfeld 4 gemeinsam Haltung entwickeln & zeigen			
<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.	
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 in Rahmen der Fachbereichsratssitzung verschiedene Aspekte der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich, z.B: - Aktuelle Zahlen - Vorstellung einzelner Maßnahmen - Austausch über Best Practice	Die weiblichen Mitarbeiterinnen fungieren in der Öffentlichkeitsarbeit als Role Models.

	Bei der Vermarktung des neuen Studiengangs wird darauf geachtet, dass als Rollenvorbilder vermehrt Frauen dargestellt werden.	Der Fachbereich weist all seine Mitglieder regelmäßig auf die Angebote der familiengerechten Hochschule hin.	
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 hier genannten Maßnahmen.	
<i>Evaluation & Gendermonitoring</i>	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.