

Maßnahmenkatalog Fachbereich Gesundheitswissenschaften

Handlungsfeld 1	Mehr Professorinnen gewinnen			
<i>Aktive Rekrutierung</i>	nicht relevant, bereits erfüllt			
Ausschreibungen & Berufungsverfahren				
Förderung von weibl. wiss. Nachwuchs				
Handlungsfeld 2	Schülerinnen für MINT-Studiengänge begeistern			
<i>Kooperationsprojekte</i>	nicht relevant, bereits erfüllt			
Studiengangskonzeption				
Handlungsfeld 3	Frauen an der HS Bochum unterstützen			
<i>Unterstützungsangebote</i>	Der Fachbereich weist all seine Mitglieder regelmäßig auf die Angebote der familiengerechten Hochschule hin.	Die bestehenden Angebote (mit oder ohne Careverpflichtung) für Studentinnen werden weitergeführt und intensiver beworben.	Angebote rund um das Thema Frauen mit Behinderung bzw. Mit Careverpflichtung für Menschen mit Behinderung werden stärker beworben.	
<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	Bestehende Studiengänge werden hinsichtlich ihrer Flexibilität bzgl der Studienformen geprüft. Dazu gehört außerdem eine Bestandaufnahme von hybriden bzw digitalen Lehrformaten.	Bei Planung der Gremienkultur wird eine familien- und teilzeitfreundliche Organisation angestrebt.	Um Bedarfe, Bedürfnisse und Wünsche bspw. hinsichtlich Kinderbetreuung, Wickelmöglichkeiten und Nutzung des Familienzimmers zu ermitteln, werden die bestehende Angebote geprüft.
	Um Bedarfe, Bedürfnisse und Wünsche der pflegend Beschäftigten zu ermitteln, wird eine Online-Befragung, zunächst der hauptamtlich Beschäftigten, durchgeführt. Später werden auch die Bedarfe , Bedürfnisse und Wünsche der SHKs, WHKs und der Studierenden mit Pflegeverantwortung ermittelt.			
Entlastung	Der Fachbereich findet individuelle Kompensationsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen, die durch die Mitarbeit in mehreren Gremien mehrbelastet sind als ihre männlichen Kollegen. Ggf. stellt der Fachbereich die ggf. notwendigen finanziellen Mittel hierfür bereit.			
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.	Vernetzungsangebote für Frauen werden stärker beworben.		
Antidiskriminierung	Der Fachbereich duldet keine Formen von Diskriminierung sowie keine sexualisierte Belästigung und Gewalt. Alle Mitarbeitenden und Studierenden werden regelmäßig dafür sensibilisiert. Etablierte Aktionstage wie der Orange Day, der internat. Frauentag und der Diversity-Tag weisen darauf an dezidierten Tagen besonders hin.	Eine fachbereichsinterne Erhebung zu Erfahrungen mit Diskriminierung wird durchgeführt und ausgewertet.		
Handlungsfeld 4	gemeinsam Haltung entwickeln & zeigen			
<i>Awareness-Programm</i>	Der Fachbereich motiviert seine Mitarbeitenden und Studierenden, die Veranstaltungen der Veranstaltungsreihe der Gleichstellung zu besuchen.	Der Fachbereich beteiligt sich bei der Erarbeitung des Leitfadens zu "Gendersensibilität in der Lehre".	Zur Erhöhung der Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten (und Studierenden) wird eine Dienstfreistellung für die Teilnahme an Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit angeboten.	
Gendersensibilität in Forschung und Lehre	Alle neuberufenen Professor*innen und weitere Lehrende 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.	Lehrende informieren die dez. Gleichstellung über herausragende Projekt- und Abschlussarbeiten mit Genderbezug, damit diese anerkannt, prämiert und vorgestellt werden kann.	Betreuende von Forschungsvorhaben informieren die dez. Gleichstellung über Forschungsvorhaben mit Genderbezug, damit diese gefördert werden können.

Sichtbarkeit	Der Fachbereich achtet besonders auf seinen Webseiten auf eine gendersensible Sprache und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Bildsprache.	Die Mitglieder des Fachbereichs stellen sich als Role Models zur Verfügung und unterstützen aktiv das (gendersensible) Marketing.	Der Fachbereich thematisiert mindestens einmal im Jahr im Rahmen der Fachbereichsratsitzung verschiedene Aspekte der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich, z.B: Aktuelle Zahlen, Maßnahmenvorstellungen, Austausch über Best Practice	Die Professorinnen und weitere Lehrende 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 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.	Der Fachbereich arbeitet verstärkt mit gendersensiblen, Social Media kompatiblen Short-Videos, die gezielt eingesetzt werden, um Schüler*innen weiterführender Schulen anzusprechen.	
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.	Der Fachbereich bemüht sich um einen Austausch zwischen den Expert*innen der Nachhaltigkeit und der dez. Gleichstellung, um sinnvolle inhaltliche Verknüpfungen zu erkennen.	Der Fachbereich bemüht sich um eine Erweiterung der Gleichstellungsinhalte bzgl. Behinderung und Inklusion.	
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.	Weiterbildungsmöglichkeiten für Akteur*innen werden beworben und gefördert.	
<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.	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.	