

## Maßnahmenkatalog FB Mechatronik und Maschinenbau

<b>Handlungsfeld 1 Professorinnen gewinnen</b>			
<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.	
Ausschreibungen & Berufungsverfahren	Berufungskommissionen werden geschlechterparitätisch besetzt. Ggf. wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, externe Expertinnen (aus anderen Fachbereichen bzw. von anderen Hochschulen) als Kommissionsmitglieder einzusetzen.	Es wird nach individuellen Lösungen gesucht, um durch Kommissionsarbeit mehrfach belastete Frauen angemessen zu entlasten.	Bei der Formulierung von Stellenanzeigen für Professuren wird darauf geachtet, dass diese auch Frauen ansprechen. Hierbei wird ein besonderes Augenmerk auf die Denomination gerichtet.
Förderung weibl. wiss. Nachwuchses	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 richtet sich an Frauen, die sich für eine FH-Professur interessieren.	Es wird geprüft, welche Mentor*innen-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen regional vorhanden sind, an die wir ggf. andocken können.
<b>Handlungsfeld 2 Schülerinnen für MINT-Studiengänge</b>			
<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 Ta	Der Fachbereich unterstützt die Womengineer-Projektstelle durch Informationen, Organisation, Kontakte etc.
Studiengangskonzeption			
<b>Handlungsfeld 3 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 & Care-Verantwortung und 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		
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 be		
Weiterbildung & Vernetzung	Weiblichen 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.		
<b>Handlungsfeld 4 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	Prof. Zwiers entwickelt im Rahmen des Antragsverfahrens für das Landesprogramm "Gender-Denominationen" ein Konzept, die Didaktik im Bereich Mechanik gendersensibler zu gestalten.	Alle neuberufenen Professor*innen absolvieren den geplanten Selbstlernkurs "Gendersensibilität".	
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 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.

	Prof. Zwiers erarbeitet einen Antrag, um am Landesprogramm "Gender Denominationen" teilzunehmen.	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.
<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.		
Gleichstellungs-akteur*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 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.