

Maßnahmenkatalog Fachbereich Pflege-, Hebammen-, Therapiewissenschaft

| Handlungsfeld 1 | | Mehr Professorinnen gewinnen | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| Aktive Rekrutierung | Da der Fachbereich die Gleichstellungsquote (Frauenanteil Professor*innenschaft) bereits erfüllt, sind hier keine weiteren Maßnahmen nötig. | | | | |
| 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 Rücksprache mit denjenigen Kolleginnen gehalten, die durch mehrfache Arbeit in unterschiedliche Gremien belastet sind, welche Maßnahmen sie als entlastend empfinden würden. Je nach Ergebnis werden ggf. individuelle Lösungen gefunden. | Die Berufungsverfahren werden durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin begleitet, die an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichten. | Bei der Formulierung von Stellenanzeigen wird darauf geachtet, dass diese auch Frauen ansprechen. | |
| <i>Förderung von weibl. wiss. Nachwuchs</i> | Der Fachbereich PHT setzt sich zum Ziel, die derzeit bestehenden zwölf WMA-Stellen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, darunter fünf Stellen für wissenschaftliche Mitarbeit und sieben Promotionsstellen, auch künftig zu sichern, kontinuierlich weiterzuführen und zusätzliche Förderstellen für Frauen zu schaffen. | Es wird nach der Budgetierung eruiert, inwiefern Fortbildungsangebote für den Kreis der Promovierenden institutionell verkankert werden können. | | | |
| Handlungsfeld 2 | | Schülerinnen für MINT-Studiengänge begeistern | | | |
| Kooperationsprojekte | Der Fachbereich PHT bietet keine MINT-Fächer aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik an. | | | | |
| Studiengangskonzeption | s.o. | | | | |
| Handlungsfeld 3 | | Frauen an der HS Bochum unterstützen | | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| <p><i>Unterstützungsangebote</i></p> | <p>Der Fachbereich beteiligt sich an der bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Stipendienvergabe und weist gezielt auf die bestehenden Fördermöglichkeiten hin, insbesondere auf zwei Stipendienprogramme. Diese richten sich an weibliche Studierende bzw. Mitarbeiterinnen im Promotionsverfahren, die schwanger sind und/oder ihr (Promotions-)Studium mit Erziehungsaufgaben vereinbaren müssen. Gefördert werden diese Personen mit einem Studienstipendium in Höhe von 300 Euro pro Monat sowie mit Promotionsstipendien von 100 Euro pro Monat. Pro Jahr können, abhängig von den verfügbaren finanziellen Mitteln, jeweils zwei Studien- und zwei Promotionsstipendien vergeben werden.</p> | | | |
| <p>Vereinbarkeit von Familie und Care-Verantwortung mit Studium und Beruf</p> | <p>Der Fachbereich veröffentlicht regelmäßig die Angebote der familiengerechten Hochschule, die sich an alle Beschäftigte und Studierenden der Hochschule Bochum richten, bspw. Informationsveranstaltungen, Beratungs- und Coachingangebote der BUK GmbH, Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Büro, Kids-Box, betriebliches Gesundheitsmanagement</p> | <p>Die Förderung der digitalen Lehre in Randzeiten soll im Einklang mit dem aktuellen Digitalkonzept des Fachbereichs umgesetzt werden, um eine flexible und zeitgerechte Nutzung digitaler Lehrformate zu ermöglichen.</p> | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| Entlastung | Im FB PHT sind Frauen nicht unterrepräsentiert. Der Fachbereich PHT unterstützt die Entwicklung einer hochschulinternen Regelung, die mögliche Mehrbelastungen männlicher Beschäftigter in Fachbereichen mit Männerunterrepräsentanz – etwa durch paritätische Gremienbesetzung, Amtsübernahmen oder den Einsatz als Role Models zu Marketingzwecken – berücksichtigt | Die paritätische Beteiligung von Frauen und Männern in Gremienleitungen des Fachbereichs wird gezielt gefördert. Um strukturelle Ungleichgewichte abzubauen, sollen qualifizierte Frauen aktiv angesprochen, motiviert und bei der Übernahme von Leitungsfunktionen in Gremien unterstützt werden. Langfristig wird eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter in Entscheidungspositionen angestrebt. | | |
| Weiterbildung & Vernetzung | Weibliche Beschäftigte werden von ihren Fachvorgesetzten proaktiv auf Weiterbildungsmöglichkeiten hingewiesen. Fachliche Fort- und Weiterbildungen werden regelmäßig ermöglicht und finanziell unterstützt. | Es wird ein Katalog zur Übersicht an Weiterbildungsmaßnahmen erstellt, der von allen Mitarbeitenden des Fachbereichs genutzt werden kann. | | |
| Antidiskriminierung/Schutz vor sexualisierte Belästigung und Gewalt | Der Fachbereich duldet keine Formen von Diskriminierung sowie keine sexualisierte Belästigung und Gewalt. | Vorhandene Strukturen, Prozesse und Angebote für Betroffene werden besser promotet, z.B. die AGG-Beschwerdestelle. | Bei baulichen Veränderungen an den Campus der Hochschule Bochum ist immer dafür Sorge zu tragen, dass ein Safe Space entsteht, gerade für Frauen (gendersensible Baumaßnahmen). | |
| 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 Lehre und Forschung | Alle neuberufenen Professor*innen absolvieren den geplanten Selbstlernkurs "Gendersensibilität". | | | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| 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 Semester im Rahmen der Fachbereichsratsitzung verschiedene Aspekte der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich, z.B: - Aktuelle Zahlen - Vorstellung einzelner Maßnahmen - Austausch über Best Practice | Der Fachbereich prüft die für die Vermarktung der Studiengänge genutzten Materialien (Webseite, Printmedien) sowohl auf Inhalt als auch Bildsprache hinsichtlich einer zielgruppengerechten Ansprache sowie Gendersensibilität. | |
| | 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. | Die interne und externe Sichtbarkeit von Beratungs-, Unterstützungs- und Vernetzungsangeboten für Frauen wird verbessert, bspw. durch zielgruppengerechte Übersichten/ Homepage, die erstellt und zentral zur Verfügung gestellt werden. | |
| 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 bei der Umsetzung der hier genannten Maßnahmen möglichst viele verschiedene Mitglieder des Fachbereichs ein. | | |
| <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. | |