

Maßnahmenkatalog Fachbereich Wirtschaft

Handlungsfeld 1	Mehr Professorinnen gewinnen		
<i>Aktive Rekrutierung</i>	<p>Die Berufungskommissionsmitglieder betreiben aktive Rekrutierung, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suche nach geeigneten Kandidatinnen in Datenbanken - direktes Anschreiben von geeigneten Kandidatinnen - Nutzung von professionellen Netzwerken, z.B. LinkedIn 	<p>Die unternommenen Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Frauen werden in den Abschlussberichten dokumentiert.</p>	
Ausschreibungen & Berufungsverfahren	<p>Berufungskommissionen werden geschlechterparitätisch besetzt. Dabei wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, externe Expertinnen (aus anderen Fachbereichen bzw. von anderen Hochschulen) als Kommissionsmitglieder einzusetzen. Das "Akademische Alter" wird bei Auswahlverfahren berücksichtigt, um eine faire Vergleichbarkeit unter den Bewerber*innen sicherzustellen.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
Förderung des weibl. wiss. Nachwuchses	<p>In den Masterstudiengängen des Fachbereichs werden die Studierenden einmal im Jahr auf die Karriereoption Promotion bzw. FH-Professur aufmerksam gemacht.</p>	<p>Der Fachbereich benennt eine Professorin als Ansprechpartnerin für das Projekt PROfessur. Sie ist Ansprechperson für Frauen, die sich für eine FH-Professur interessieren.</p>	

Handlungsfeld 2	Schülerinnen für MINT-Studiengänge begeistern		
	keine Maßnahmen, da es im Fachbereich (außer Wirtschaftsingenieurwesen) keinen MINT-Studiengang gibt		
Handlungsfeld 3	Frauen an der HS Bochum unterstützen		
<i>Unterstützungsangebote</i>	Der Fachbereich weist die Studierenden regelmäßig/anlassbezogen auf die Angebote der familiengerechten Hochschule hin.		
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 - mobile Arbeit	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.	
Entlastung	Der Fachbereich findet individuelle Kompensationsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen, die durch die Mitarbeit in Gremien mehrbelastet sind, als ihre männlichen Kollegen. Der Fachbereich stellt die ggf. notwendigen finanziellen Mittel hierfür bereit.		
Weiterbildung & Vernetzung	Weiblichen Beschäftigte werden regelmäßig 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.		
Sichtbarkeit	Der Fachbereich weist all seine Mitglieder regelmäßig auf die Angebote der familiengerechten Hochschule hin.		
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	Der Fachbereich prüft, in wie weit bereits in Veranstaltungen auf Gendersensibilität geachtet wird und entwickelt ggf. unterstützende Maßnahmen für die Kolleg*innen.	Alle neuberufenen Professor*innen absolvieren den geplanten Selbstlernkurs "Gendersensibilität".	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 Fachbereichsratssitzung verschiedene Aspekte der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich, z.B: - Aktuelle Zahlen - Vorstellung einzelner Maßnahmen - Austausch über Best Practice	Prof. Riegermann erarbeitet einen Antrag, um am Landesprogramm "Gender Denominationen" teilzunehmen.

Sichtbarkeit	Die Professorinnen des Fachbereichs fungieren in der Öffentlichkeitsarbeit als Role Models. Der Fachbereich erörtert Möglichkeiten, die Arbeit der Kolleginnen gewinnbringend zu promoten.		
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 Fachbereich priorisiert und terminiert die hier genannten Maßnahmen. Der oder die Dekan*in 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.