

Factsheet

Bachelor Maritime Technology and Shipping Management (BMTSM)

Geschlechterverhältnisse und Genderaspekte im Studiengang

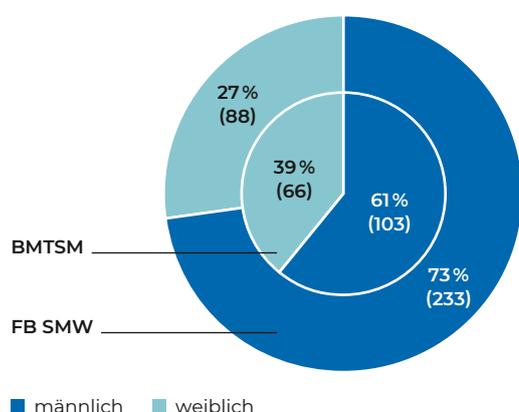
Letzte Akkreditierung: 28. Mai 2016

Geschlechterverhältnisse: Personal und Studierende 2015 und 2018*

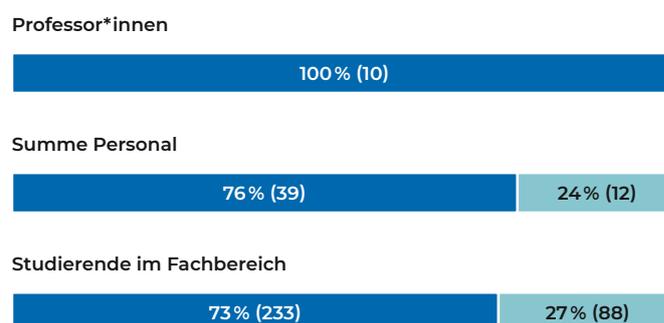
		2015				2018			
		m	w	Gesamt	Anteil w	m	w	Gesamt	Anteil w
Fachbereich SMW	Professor*innen	11	0	11	0%	10	0	10	0%
	WiMis	11	4	15	27%	15	4	19	21%
	Lehrbeauftragte	5	3	8	38%	11	5	16	31%
	MTVs	1	3	4	75%	3	3	6	50%
	Summe Personal	28	10	38	26%	39	12	51	24%
	Studierende im FB	309	112	421	27%	233	88	321	27%
BMTSM	Studierende des Studiengangs	179	95	274	35%	103	66	169	39%

*Zweiter Gleichstellungsplan der Hochschule Emden/Leer und Genderbericht (2019)

Geschlechterverteilung der Studierenden im Fachbereich SMW und im Studiengang BMTSM im Jahr 2018



Geschlechterverteilung im Fachbereich SMW im Jahr 2018



Kommen Genderaspekte im Modulhandbuch vor?

Modulhandbuch BMTSM, Stand 26. Januar 2021

Explizit

- kulturelle und Gender Sensibilität

Implizit

- in Kleingruppen im Team arbeiten, Kommunikationstechniken
- Organisation eines Schifffahrtsbetriebes, Crew Management von Seeschiffen
- Kenntnisse des Arbeitsrechts, Entlohnung und betriebliche Sozialpolitik
- Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung, sozio-ökonomische Auswirkungen
- Geschichte und Personen des Seehandelsrechts
- bei der Zusammenarbeit mit Menschen (aus anderen Kulturen) deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erkennen, Einfühlungsvermögen
- Marketing, Konsument*innenverhalten und Marktforschung

Module

Human Resource and Crew Management, Allgemeines Recht, Grundlagen der Schifffahrt und des Reedereibetriebes, Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Business Communication, Social Credit Points, Seehandelsrecht, Analyse und Kommunikation, Grundlagen des Marketings

Wie können (weitere) Genderaspekte berücksichtigt werden?

Explizit

- Geschlechtsspezifik von Unternehmensstrukturen und -kulturen (Gendered Organizations)
- Diversity Management, Antidiskriminierungsmaßnahmen und Familienfreundlichkeit von Unternehmen
- Gender Bias bei der Zuschreibung von Führungskompetenzen
- Gender Pay Gap
- Bedeutung von Emotions- und Beziehungsarbeit
- Geschichte des Fachs und dessen geschlechtsspezifische Konnotationen und Teilhabemöglichkeiten

Implizit

- Schaffung einer diskriminierungsarmen und wertschätzenden Kultur in der Lehrveranstaltung
- Abbildung vielfältiger Lebensrealitäten, ohne Reproduktion von Stereotypen in Bildern, Sprache und Arbeitsmaterialien
- Verwendung von geschlechtersensibler Sprache
- Gewährleistung vielfältiger Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten
- Berücksichtigung individueller Erfahrungen der Teilnehmenden
- Einbeziehen wissenschaftlicher Fachbeiträge von Wissenschaftlerinnen
- Reflexion des eigenen Denken und Handelns als Lehrkraft in Hinblick auf Genderaspekte (eigene Rollenvorstellungen, Wirkung meines Auftretens, Signalisierung von Anerkennung, Verteilung von Aufmerksamkeit, Annahmen/Erwartungen gegenüber Teilnehmenden) und Bereitschaft eigene stereotype Vorstellungen/Gender Bias zu hinterfragen

Für weitere Informationen QR-Codes scannen oder anklicken



Webseite des Projekts „Gender in Lehre und Forschung“ an der Hochschule Emden/Leer



Vorschläge zur Integration von Genderaspekten in die Curricula von Studienfächern



Materialien und Übungen zur Vermittlung von Genderkompetenz