

## Gender-Report 2016

# Steuerungs- und Gleichstellungsinstrumente an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (RSH) – Stand der Umsetzung der Gleichstellungsvorhaben aus dem KunstHG und LGG

## 1 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

### 1.1 Wie ist der Stand der Umsetzung an der RSH (insbesondere Kunsthochschulbeirat, Senat, Rektorat, Dekanate, Berufungskommissionen)

#### Kunsthochschulbeirat

Die RSH entsendet in den Kunsthochschulbeirat den amtierenden Rektor bzw. die amtierende Rektorin. Seit 2009 ist Herr Professor Dr. Wippermann Mitglied im Kunsthochschulbeirat.

	Zusammensetzung des Gremiums	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
<b>Senat</b> (Bis zur turnusgemäßen Neubesetzung im Jahr 2017 gilt die folgende Zusammensetzung)			
<b>I. Stimmberechtigte Mitglieder</b>			
Gruppe der Professorinnen und Professoren	Zehn Professorinnen bzw. Professoren, Rektorin bzw. Rektor, zwei Dekaninnen bzw. Dekane	3	10
Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter	1	1
Gruppe der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Technik und Verwaltung	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter	0	2
Gruppe Studierende	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter der	2	0
<b>II. Beratende Mitglieder</b>			
Prorektorinnen bzw. Prorektoren		0	2
Kanzlerin bzw. Kanzler		1	-
Geschäftsführende Direktorinnen bzw. Direktoren des Instituts für Musik und Medien, des Instituts für Komposition und Musiktheorie und des Instituts für Kirchenmusik		0	3
Vorsitzende der beiden Personalräte		2	0
Vorsitzende oder Vorsitzender des AStA		2	0
Gleichstellungsbeauftragte		1	-
Vertrauensfrau für schwerbehinderte Menschen		1	-

	Zusammensetzung des Gremiums	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
<b>Senat (künftige Zusammensetzung ab 2017)</b>			
<b>I. Stimmberechtigte Mitglieder</b>			
Gruppe der Professorinnen und Professoren	Neun Professorinnen bzw. Professoren + Rektorin bzw. Rektor + Zwei Dekaninnen bzw. Dekane		
Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Vier Vertreterinnen bzw. Vertreter		
Gruppe der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Technik und Verwaltung	Vier Vertreterinnen bzw. Vertreter		
Gruppe der Studierenden	Vier Vertreterinnen bzw. Vertreter		
<b>II. Beratende Mitglieder</b>			
Prorektorinnen bzw. Prorektoren			
Kanzlerin bzw. der Kanzler			
Geschäftsführende Direktorinnen bzw. Direktoren des Instituts für Musik und Medien, des Instituts für Komposition und Musiktheorie und des Instituts für Kirchenmusik			
Vorsitzende der beiden Personalräte			
Vorsitzende oder Vorsitzender des AstA			
Gleichstellungsbeauftragte			
Vertrauensfrau für schwerbehinderte Menschen			
Beauftragte oder Beauftragter für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung			
<b>Fachbereichsrat Musik</b>			
<b>I. Stimmberechtigte Mitglieder</b>			
Gruppe der Professorinnen und Professoren	Sieben Professorinnen bzw. Professoren, Dekanin bzw. Dekan	0	8
Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter	1	1
Gruppe der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Technik und Verwaltung	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter	1	1 (während Amtszeit ausgeschieden)
Gruppe der Studierenden	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter	1	1
Dekan		-	1
<b>II. Beratende Mitglieder</b>			
Geschäftsführende Direktorinnen bzw. Direktoren des Instituts für Musik und Medien, des Instituts für Komposition und Musiktheorie und des Instituts für Kirchenmusik		0	3
Gleichstellungsbeauftragte		1	-
Vorsitzende oder Vorsitzender des künstlerisch-wissenschaftlichen Personalrates sowie Vorsitzende oder Vorsitzender des nicht-wissenschaftlichen Personalrats		2	0

	Zusammensetzung des Gremiums	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
<b>Fachbereichsrat Musikvermittlung</b>			
<b>I. Stimmberechtigte Mitglieder</b>			
Gruppe der Professorinnen und Professoren:	Sieben Professorinnen bzw. Professoren, Dekanin bzw. Dekan	1	7
Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter	1	1
Gruppe der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Technik und Verwaltung	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter	1	1
Gruppe der Studierenden	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter	2	0
Dekan		-	1
<b>II. Beratende Mitglieder</b>			
Geschäftsführende Direktorinnen bzw. Direktoren des Instituts für Musik und Medien, des Instituts für Komposition und Musiktheorie und des Instituts für Kirchenmusik		-0	3
Gleichstellungsbeauftragte		1	-
Vorsitzende oder Vorsitzender des künstlerisch-wissenschaftlichen Personalrates sowie Vorsitzende oder Vorsitzender des nicht-wissenschaftlichen Personalrats		2	0
<b>Rektorat</b>			
Rektor	Sieben Professorinnen bzw. Professoren, Dekanin bzw. Dekan	-	1
Kanzlerin	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter	1	-
Prorektorinnen bzw. Prorektoren	Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter	0	2
<b>Dekanat Fachbereich Musik</b>			
Dekanin bzw. Dekan		-	1
Prodekanin bzw. Prodekan		-	1
<b>Dekanat Fachbereich Musikvermittlung</b>			
Dekanin bzw. Dekan		-	1
Prodekanin bzw. Prodekan		-	1

## **Berufungskommissionen**

### **I. Stimmberechtigte Mitglieder:**

Rektor, Dekan, mind. zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer (Professorinnen und Professoren), eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Gruppe der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter („Mittelbau“), zwei Studierende.

Es wird darauf geachtet, dass paritätisch besetzt wird.

### **II. Beratendes Mitglied:**

Gleichstellungsbeauftragte

## **1.2 Welche Herausforderungen und Probleme zeigen sich bei der geschlechtergerechten Gremienbesetzung?**

Besondere Herausforderungen bei der geschlechterparitätischen Besetzung gibt es in der Gruppe der Professorinnen und Professoren. Das Hauptproblem liegt darin, dass der Anteil der Professorinnen derzeit noch gering ist, dadurch gibt es deutlich weniger Frauen, die sich für Gremienarbeit finden bzw. zur Wahl stellen.

## **2 Gewährleistung von Chancengerechtigkeit bei der Berufung von Professorinnen und Professoren**

### **2.1 Welche Gleichstellungsziele sind von der RSH für die Fachbereiche/Fächerguppen bestimmt worden?**

#### **Datenbasis**

Für den Bereich Technik und Verwaltung weist die Hochschulstatistik des Landes Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) von 2013 einen Frauenanteil von 61 Prozent zu 39 Prozent Männern auf.

Im künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich zeichnet das „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015“<sup>1</sup>, basierend auf Zahlen aus 2013, das folgende Bild: In der Gruppe der „Studierenden“ verzeichnete die RSH mit einem Frauenanteil von 48,4 Prozent zu einem Männeranteil von 51,6 Prozent eine weitgehend ausgeglichene Verteilung der Geschlechter. Das „hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur“ wies einen Frauenanteil von 27,5 Prozent auf. Bei den „Professuren“ betrug der Frauenanteil im Jahr 2013 14,6 Prozent.

---

<sup>1</sup> Löther, Andrea ; GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. Köln, 2015

Basierend auf der Bestandsdokumentation der RSH betrug im Jahr 2015 der Anteil der Frauen im Bereich „künstlerisch-wissenschaftliches Personal“ bei den Lehrbeauftragten 30,6 Prozent. Von den insgesamt elf Lehrkräften für besondere Aufgaben sind 55 Prozent Frauen. 2015 waren 17 Prozent der Professuren an der RSH mit Frauen besetzt.

### **Gleichstellungsziele der RSH**

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule zu erreichen, definiert die RSH die folgenden Gleichstellungsziele:

Die RSH wird sich weiterhin verstärkt im Themenfeld Gleichstellung/Diversity im Sinne einer geschlechtergerechten Hochschule engagieren. In allen Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, soll ihr Anteil kontinuierlich erhöht und bestehende Nachteile sollen durch spezifische Maßnahmen beseitigt werden. In den Bereichen, in denen Frauen überrepräsentiert sind, wie im Bereich Verwaltung, bedarf es einer verstärkten Gleichstellung der männlichen Mitarbeiter. Die gleichberechtigte Zusammenarbeit soll in der Kunstausübung, der Forschung und Lehre sowie in der Verwaltung und im Studium gefördert werden. Das Ziel ist erreicht, wenn die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Hochschule zur Selbstverständlichkeit geworden ist.

Diese Ziele spiegeln sich in dem aktuellen Hochschulvertrag wider, welcher sich derzeit zwischen dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) und der RSH im Abstimmungsprozess befindet.

### **Ziele in den Fachbereichen bzw. weiteren Organisationseinheiten sowie Verwaltung**

#### **Fachbereich Musik:**

Der Fachbereich Musik setzt sich dafür ein, den Anteil an Professorinnen zu steigern. Dafür sollen bei der Besetzung der fünf freiwerdenden Professuren im Geltungszeitraum des Hochschulvertrages vom 1. April 2016 bis 31. März 2020 Frauen besonders berücksichtigt werden.

#### **Fachbereich Musikvermittlung:**

Der Fachbereich Musikvermittlung setzt sich dafür ein, den Anteil an Professorinnen zu steigern. Dafür sollen bei der Besetzung der zwei freiwerdenden Professuren bzw. der in diesem Bereich neu zu schaffenden Professur im Geltungszeitraum des Hochschulvertrages vom 1. April 2016 bis 31. März 2020 Frauen besonders berücksichtigt werden.

Der Fachbereich hat sich um zwei Stellen für Juniorprofessorinnen in den Bereichen „Elementare Musikpädagogik“ und „Musiktheorie/Hörerziehung“ im Rahmen des Förderprogramms Geschlechtergerechte Hochschule beworben. Mit dieser Bewerbung wurden auch Ziele definiert, welche Impulse von diesen Stellen für den Gleichstellungsprozess im Fachbereich und in der gesamten Hochschule ausgehen können. Sollten die Stellen nicht eingerichtet werden können, soll versucht werden, Aspekte der definierten Ziele auf anderen geeigneten Wegen umzusetzen.

### **Institut für Musikwissenschaft (fachbereichsübergreifend):**

Das Institut für Musikwissenschaft hat sich um eine Stelle für eine Juniorprofessorin im Bereich „Musikwissenschaft“ im Rahmen des Förderprogramms Geschlechtergerechte Hochschule beworben. Mit dieser Bewerbung wurden auch Ziele definiert, welche Impulse von dieser Stelle für den Gleichstellungsprozess im Institut für Musikwissenschaft und in der gesamten Hochschule ausgehen können. Sollte die Stelle nicht eingerichtet werden können, soll versucht werden, Aspekte der definierten Ziele auf anderen geeigneten Wegen umzusetzen.

### **Verwaltung:**

Es wird geprüft, inwieweit bei der Stellenbesetzung darauf geachtet werden kann, da, wo es möglich ist, die Unterrepräsentanz von Männern abzubauen.

### **Fachbereichsübergreifende Ziele**

Die RSH berücksichtigt bei allen Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren den Gender-Gedanken in besonderem Maße. Alle Fachbereiche haben sich das Ziel gesetzt, weiterhin neben den etablierten auch neue Suchwege zu beschreiten, um möglichst viele Bewerberinnen auf zu besetzende Stellen an der Hochschule aufmerksam zu machen. Diesbezüglich konnte die RSH bereits erste Erfolge verzeichnen. Seit 2005 konnte der Anteil an Bewerberinnen in den Berufungsverfahren deutlich gesteigert werden.

### **Schwerpunkt Musik und Gesellschaft**

Die RSH wird ein besonderes Gewicht darauf legen, speziell den Stellenwert des Aspekts Musik und Gesellschaft in allen Ausbildungsbereichen weiter zu profilieren und auszubauen. Gemäß der angestrebten Stärkung dieses Schwerpunktbereichs liegt ein besonderer Fokus darauf, der Förderung musikvermittelnder und reflektierender Kompetenzen in der Ausbildung noch mehr Gewicht zu verleihen. In diesem Zusammenhang schwingt das Prinzip einer gleichberechtigten Teilhabe und der Vielfalt (Diversity) in allen Fachbereichen und Fachgruppen mit. Die im Hinblick auf den Schwerpunktbereich Musik und Gesellschaft bereits bestehenden Kooperationen beispielsweise im Bereich Kirchenmusik, mit Schulen und Musikkindergärten sollen gepflegt und auf weitere Bereiche ausgedehnt werden.

## **2.2 Wie ist der Prozess zur Bestimmung des Gleichstellungsziels verlaufen?**

Die Mitglieder der RSH wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, die vereinbarten Ziele für eine Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erreichen und für Frauen bestehende Nachteile zu beseitigen.

Um den Frauenanteil im Bereich des hauptberuflich künstlerisch-wissenschaftlichen Personals zu erhöhen und parallel dazu die Rahmenbedingungen so weiterzuentwickeln, dass sich eine Kultur in der Hochschule etabliert, die es für Frauen ebenso wie für Männer selbstverständlich macht, erfolgreich den anspruchsvollen Weg einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulkarriere zu meistern, hat die RSH mit Hilfe der Fördermittel zur Gleichstellungsförderung im Rahmen des Landesprogramms Geschlechtergerechte Hochschule seit 2014 einen Prozess angestoßen zu den Fragen: Welche Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen hat die RSH bereits etabliert? Wie kann die Wirksamkeit bestehender Maßnahmen gesteigert werden? Welche neuen Maßnahmen

können das aktuelle System gezielt ergänzen, um die Gleichstellungsziele der RSH zu verwirklichen?

Im Rahmen des Prozesses wurden an der RSH bereits etablierte Maßnahmen sichtbar gemacht, weitere Handlungsfelder ermittelt, Umsetzungsschritte festgelegt und Maßnahmen eingeleitet. Die RSH möchte damit nachhaltig Strukturen schaffen, die den weiblichen Nachwuchs anregen, sich zunehmend für eine Hochschul- und Wissenschaftslaufbahn zu entscheiden.

Am Prozess zur Weiterentwicklung der Gleichstellung an der Hochschule haben Vertreterinnen und Vertreter aus den beiden Fachbereichen und der Verwaltung teilgenommen. Ausgehend von den aktuellen Zahlen sind alle am Prozess Beteiligten den Grundsatzfragen von Gleichstellung nachgegangen und haben, angeregt von guten Beispielen aus der Praxis, Ideen entwickelt, um das Entwicklungsziel einer geschlechtergerechten Hochschule zu begünstigen.

## **2.3 Welches Konzept/Modell wurde an der RSH zur Umsetzung entwickelt?**

### **Instrument zur Überprüfung der Erfüllung der gesetzlich geregelten Gleichstellungsaufgaben und der daraus abgeleiteten Maßnahmen für die RSH**

Als ein zentrales Ergebnis der von der RSH angestoßenen Weiterentwicklung des Gleichstellungsprozesses wurde ein Befragungs- und daraus abgeleitet ein Selbstreflexionsinstrument entwickelt, das alle Bereiche zum Thema Gleichstellung aus Kunsthochschulgesetz NRW, Landesgleichstellungsgesetz NRW, der Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen und der RSH (ZLV von 2010) bzw. dem aktuellen Hochschulvertrag sowie dem Frauenförderplan der RSH zusammenfasst. Es ermöglicht, in Kombination mit den jeweils aktuellen Zahlen zur Gendersituation mögliche Handlungsfelder und Prioritäten zu erkennen.

### **Berufungsordnung**

Aufgrund § 2 Abs. 4 S. 1 sowie § 31 Abs. 4 S. 1-2 des Kunsthochschulgesetzes NRW hat die RSH eine Berufsordnung erlassen und im Amts- und Mitteilungsblatt (Nr. 68, 25.11.2015) veröffentlicht, die dem gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung und des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Professuren Rechnung trägt.

### **Direkte Ansprache von potentiellen Bewerberinnen für Professuren**

Seit 2012 hat die RSH damit begonnen, proaktive Maßnahmen zu ergreifen, um für Berufsverfahren zur Besetzung von Professuren geeignete Frauen zu finden. Die Stellenausschreibungen werden öffentlich ausgeschrieben und bei Kooperationspartnerinnen und -partnern bzw. Netzwerken für Musikerinnen und Musikern gezielt bekannt gemacht.

### **Hausberufungen ermöglichen und fördern**

Die RSH prüft bei jedem Berufsverfahren, ob hausinterne Bewerbungen zugelassen werden. Das ist in der Regel möglich. Dieses Vorgehen stellt ein durchaus geeignetes Instrument dar, Frauen, die bereits an der Hochschule tätig sind und für eine Professur in Frage kämen, zu fördern.

## **Förderung von Juniorprofessorinnen**

Seit 2012 hat sich an der RSH ein Qualitätsmanagement mit Maßnahmen der Qualitäts- und Lehrentwicklung sowie regelmäßigen Evaluationen etabliert, das auf große Akzeptanz bei den Hochschulmitgliedern stößt. Für den Fall, dass die Anträge auf Förderung einer Stelle für eine Juniorprofessorin positiv beschieden werden, wird eine kontinuierliche Begleitung der Stelleninhaberin durch die Stabstelle „Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung“ gewährleistet. In diesem Zusammenhang kann sie auch auf das komplette Workshop-Angebot sowie auf Coaching-Maßnahmen des „Netzwerks für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung“ der zwölf teilnehmenden Musikhochschulen in Deutschland zur Weiterentwicklung der Lehrtätigkeit zugreifen.

## **3 Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne**

### **3.1 Gibt es an der RSH für alle Fachbereiche und zentrale Einrichtungen gültige Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne?**

Ja, seit 2001.

### **3.2 Wenn ja, welchen Zeitraum umfassen die aktuellen Pläne (Laufzeit)?**

01.02.2016 bis 31.01.2019

## **4 Gender Budgeting/Gendergerechte Finanzierungsmodelle**

### **4.1 Wie wird die Gleichstellungsperspektive in haushälterische Entscheidungen einbezogen?**

Grundsätzlich bezieht die RSH bei haushälterischen Entscheidungen die Gender- und Diversity-Perspektive mit ein. Das Rektorat befasst sich regelmäßig mit gleichstellungspolitischen Themen. Die Kanzlerin sorgt als Leiterin der Hochschulverwaltung und Beauftragte für den Haushalt für die Erfüllung der Aufgaben der gesamten Hochschule, ihrer Fachbereiche, Einrichtungen, Organe und Gremien in Planung, Verwaltung und Rechtsangelegenheiten nach Maßgabe des Kunsthochschulgesetzes NRW und anderer Bestimmungen. Die Querschnittsthemen Gleichstellung und Diversity gehören demgemäß dazu, eine diesbezügliche Aufgabenwahrnehmung und die dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen erfolgt bedarfsorientiert.

**Gleichstellungsbeauftragte** (siehe unter Punkt 4.2)

### **Unterstützung von Gleichstellungsaktivitäten**

Die RSH unterstützt das Engagement der Hochschulmitglieder und Beschäftigten, indem im Rahmen von Lehraufträgen Stundenumfänge für Gleichstellungsaktivitäten genutzt werden können bzw. für Beschäftigte eine bezahlte Freistellung erfolgt, um an genderspezifischen Sitzungen bzw. Fortbildungen teilzunehmen.

### **Projektbezogener Einsatz von Haushaltsmitteln**

Es werden Ressourcen für eine kontinuierliche Begleitung der Juniorprofessorinnen sowie die Evaluation der Juniorprofessuren durch die Stabstelle „Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung“ gewährleistet. Für die Umsetzung der unter Projekte beschriebenen Maßnahmen werden zu gegebener Zeit bei Bedarf entsprechende Mittel eingeplant.

### **Inanspruchnahme von Fördermitteln für den Gleichstellungsprozess**

2014 und 2015 wurden Fördermittel aus dem Landesprogramm Geschlechtergerechte Hochschule für den Gleichstellungsprozess eingesetzt.

## **4.2 Welche monetären Anreizsysteme, die auf eine Realisierung von Gleichstellung zielen, finden sich bisher an der RSH?**

Wer sich für ein Engagement im Bereich Gleichstellung entscheidet, erhält als Anreiz personelle Entlastung (z. B. studentische Hilfskraft), kann an Tagungen teilnehmen (Zeit wird angerechnet, Reisekosten erstattet).

Wer ein Amt im Bereich Gleichstellung übernehmen möchte, kann den Zeitumfang für die eigentlichen Tätigkeiten reduzieren und erhält ein Budget für Gleichstellungsaktivitäten.

## **5 Gleichstellungsbeauftragung**

### **5.1 Hat die RSH neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auch – wie im KunstHG vorgesehen – Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte sowie Gleichstellungskommission?**

Aktuell verfügt die RSH über eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

## 5.2 Welche Modelle zur Gleichstellungssteuerung gibt es an der RSH?

- Standardisiertes Berichtswesen
- Information und Mitspracherechte der Gleichstellungsbeauftragten
- Etablierung von Gleichstellungsthemen in den Gremien als ständiger Tagesordnungspunkt
- Selbstreflexionsinstrument in Kombination mit den Gleichstellungsstatistiken zur Überprüfung der Erfüllung der Wirksamkeit der an der RSH umgesetzten Maßnahmen, ggf. Ableitung neuer Maßnahmen
- Fragebogen zur Erfassung der Bekanntheit aktueller Gleichstellungsmaßnahmen und -aktivitäten an der Hochschule
- Arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Hinwirkung auf Gleichstellung
- Es wird geprüft, inwieweit das Thema „Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre“ im Rahmen der regelmäßigen Evaluation der Lehre mit Hilfe von spezifischen Kriterien abgebildet werden kann.
- Fortschreibung der Frauenförderpläne (alle drei Jahre)

## 5.3 Welche Gleichstellungsprojekte werden an der RSH durchgeführt?

### Gleichstellung

- Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellungsthemen und Gleichstellungsaktivitäten an der RSH, Erfolge/gute Beispiele zu Gleichstellungsthemen kommunizieren, Termine zu Gleichstellungsthemen veröffentlichen, Studierende per Newsletter bzw. Facebook über Gleichstellungsveranstaltungen informieren, Informationen zu Gender-Netzwerken auf der Internetseite zur Verfügung stellen
- Juniorprofessorinnen: in fachspezifischen Netzwerken den Austausch auch zu Genderaspekten suchen und pflegen, sich daraus ergebende Themen in die Gremien der Hochschule einzubringen
- Musik und Gesellschaft: Gender in den Bereichen Forschung und Lehre weiter integrieren
- Kooperationen mit anderen Hochschulen zum Thema Gleichstellung, insbesondere Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Fortbildungen im Themenfeld Gender und Diversity

### **Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie bzw. Pflege**

- Das Informationsangebot zur Kinderbetreuung wurde schon erweitert, aktuell findet eine Befragung zum Thema Kinderbetreuungsbedarfe statt. Die Ergebnisse sollen zeigen, welche weiteren Informationen zur Verfügung gestellt werden sollten und ob es ggf. Bedarf für ein mobiles Eltern-Kind-Büro gibt. Sollte hier signifikanter Bedarf bestehen, wird geprüft, wie das räumlich umgesetzt werden kann (Sicherheitsvorschriften etc.).
- Informationen zu Elterngeld- und Elternzeitgestaltung werden auf der Website zur Verfügung gestellt.
- Informationen zum Thema Vereinbarkeit Beruf bzw. Studium und Pflege werden auf der Website zur Verfügung gestellt.
- Es wird geprüft, ob und inwieweit alternierende Telearbeitsplätze im Bereich Verwaltung eine weitere geeignete Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen können (Arbeitsschutzbestimmungen, Datenschutz etc.).

### **Abbau Unterrepräsentanz von Frauen**

- Mentoring für Frauen, die perspektivisch für eine Professur in Frage kommen können
- Ausbau der gezielten Ansprache von potenziellen Bewerberinnen für Professuren
- Studienbegleitende Maßnahmen speziell für weibliche Studierende zur Vorbereitung auf eine künstlerisch-wissenschaftliche Karriere
- Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen gezielt beworben werden, es wird geprüft, inwieweit eine Teilnahme am Girls' Day und ggf. im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen -„Komm, mach MINT“ diesbezüglich geeignete Maßnahmen sein können.

### **Beschäftigten- und Studierendenschutz**

- Entwicklung einer Richtlinie zum Umgang bei sexueller Belästigung
- Aktion: Aufkleber "Hilfe bei sexueller Gewalt"

## **6 Vereinbarkeit von Kind/ern und Wissenschaft, Beruf, Studium**

### **6.1 Welche Angebote zur Kinderbetreuung und zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium gibt es an der RSH?**

- Informationen zu Kinderbetreuungseinrichtungen, Notfallbetreuung, Ferienbetreuung auf der Website (Aktuell findet eine Bedarfsabfrage statt, siehe Punkt 5.3)
- Familienfreundliche Mensa
- Sonderurlaub und Freistellung in Notfällen
- Angebot von Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern
- Familienfreundliche Urlaubsplanung
- Informationen zu Themen rund um Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Elternzeit- und Wiedereinstiegsgestaltung

### **6.2 Wie werden die Familienbüros und Kinderbetreuungsangebote finanziert?**

Diese Angebote bestehen an der RSH nicht.

### **6.3 Welche Ressourcen stehen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zur Verfügung?**

Es stehen personelle Ressourcen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit für die Pflege der Website der RSH und der damit verbundenen Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellungsthemen bzw. Informationsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zur Verfügung.

Für die oben genannten Projekte werden ebenfalls entsprechende personelle Ressourcen eingesetzt.