

Fortschreibung des Frauenförderplans der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf vom 01.02.2016

Inhalt

Präambel	2
1 Statistik - Rückblick	2
2 Zielvorgaben	2
3 Maßnahmen	3
3.1 Förderung der Gleichstellung	3
3.1.1 Strukturelle Maßnahmen	3
3.1.2 Projekte	4
3.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	4
3.2.1 Strukturelle Maßnahmen	4
3.2.2 Projekte	6
3.3 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie	6
3.3.1 Strukturelle Maßnahmen	6
3.3.2 Projekte	7
3.4 Sonstige Maßnahmen	7
3.4.1 Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung	7
3.4.2 Richtlinie im Umgang bei sexueller Belästigung und Aktion Aufkleber "Hilfe bei sexueller Gewalt"	8
4 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik	8
4.1 Gleichstellungsbeauftragte	8
4.2 Gleichstellungskommission	8
5 Frauenförderpläne	8
6 Veröffentlichung/Inkrafttreten/Laufzeit	9
Frauenförderplan des Fachbereichs Musik der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf vom 01.02.2016	10
Frauenförderplan des Fachbereichs Musikvermittlung der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf vom 01.02.2016	11
Frauenförderplan der Verwaltung der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf vom 01.02.2016	12

Präambel

Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (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. 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.

Alle Mitglieder und Angehörige der RSH sind aufgefordert, bei der Umsetzung dieses Zieles, das eine von Frauen und Männern gleichermaßen zu bewältigende Zukunftsaufgabe ist, mitzuwirken.

1 Statistik - Rückblick

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“¹, 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.

2 Zielvorgaben

Geschlechtergerechtigkeit ist ein gesetzlicher Auftrag für Kunsthochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW). Die RSH hat sich das Ziel gesetzt, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken. Besonders in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll durch entsprechende Maßnahmen versucht werden, den Frauenanteil zu erhöhen.

Um die Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in der Selbstverwaltung zu erreichen, wird eine geschlechtsparitätische Besetzung entsprechend des Kunsthochschulgesetzes NRW angestrebt.

Dieser Rahmenplan mit seinen für die gesamte Hochschule geltenden Zielvorgaben wird durch die Frauenförderpläne, die von den beiden Fachbereichen und der Verwaltung erstellt werden, ergänzt und konkretisiert.

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

3 Maßnahmen

3.1 Förderung der Gleichstellung

3.1.1 Strukturelle Maßnahmen

3.1.1.1 Amtssprache

Die übergreifende Zielsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern soll in der Amtssprache jeweils eine angemessene Berücksichtigung finden.

3.1.1.2 Etablierung von Gleichstellungsthemen in den Gremien

Seit 2016 ist das Thema Gleichstellung als ständiger Tagesordnungspunkt in den Gremien etabliert.

3.1.1.3 Arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Hinwirkung auf Gleichstellung

Bei der Neubesetzung von Stellen werden Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber rechtsverbindlich verpflichtet, die Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern der RSH zu berücksichtigen und aktiv umzusetzen.

3.1.1.4 Jährliche Bestandsdokumentation

Über die Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur wird am Anfang des Sommersemesters im Senat und in den Fachbereichen berichtet. Sollten sich keine Fortschritte in der Zielerreichung zeigen, sind neue Maßnahmen in den jeweiligen Bereichen zu definieren und einzuleiten.

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

Der RSH ist es wichtig, bezüglich der Gleichstellung eine Transparenz herzustellen. Dafür steht ein Befragungs- und Selbstreflexionsinstrument zur Verfügung, 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. Als Befragungsinstrument kann es dazu dienen, die Bekanntheit der einzelnen Maßnahmen bei den Mitgliedern der Hochschule sichtbar zu machen. Als Selbstreflexionsinstrument dient es in Kombination mit den jeweils aktuellen Zahlen zur Gendersituation dazu, mögliche Handlungsfelder und Prioritäten zu erkennen.

3.1.1.6 Evaluation im Bereich Lehre im Rahmen des Qualitätsmanagements

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.

3.1.1.7 Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellungsthemen und Gleichstellungsaktivitäten an der RSH

Als Beitrag zur Transparenz im Bereich Gleichstellung sollen Erfolge und Highlights im Thema Gender durch entsprechend prominente Veröffentlichungen in der RSH sichtbar gemacht werden. Termine von Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen sind regelmäßig

auf der Website der RSH veröffentlicht, Mitglieder der Hochschule und Studierende erhalten die Veranstaltungsinformationen zusätzlich per Newsletter bzw. Facebook.

3.1.1.8 Fortbildungen

Bei Weiterbildungsangeboten soll besonders berücksichtigt werden, Frauen bezüglich ihrer künstlerischen bzw. künstlerisch-wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. Zu Workshops, Kongressen, Seminaren und Gastvorträgen sollen in möglichst großem Umfang Frauen sowohl als Vortragende als auch als Teilnehmende eingeladen werden.

3.1.1.9 Mittelverteilung

Es sollen Mittel zur Erreichung der im Frauenförderplan aufgestellten Ziele bereitgestellt werden.

3.1.2 Projekte

3.1.2.1 Kooperationen mit anderen Hochschulen zum Thema Gleichstellung, insbesondere Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Es ist geplant, im Rahmen einer Kooperation mit der Düsseldorfer Heinrich-Heine-Universität (HHU) zusammen mit dem dortigen Gleichstellungsreferat Ideen, Konzepte und Impulse zum Thema Gleichstellung zu erarbeiten. Wenngleich es sich bei der HHU um eine Universität und um einen anderen Hochschultypus handelt, ist die RSH überzeugt, dass durch diese Kooperation gewinnbringende Effekte erzielt werden können.

3.1.2.2 Gleichstellungsbeauftragte für Fachbereiche gewinnen, Frauen für Gremienarbeit gewinnen

Die RSH wirbt für die Übernahme von Ämtern im Bereich der Gleichstellung. Wer sich für ein Engagement im Bereich Gleichstellung entscheidet, erhält als Anreiz personelle Entlastung (wie z. B. studentische Hilfskraft) und kann im Rahmen der Arbeitszeiten an themenbezogenen Tagungen sowie Fortbildungen teilnehmen (Reisekosten werden erstattet).

3.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

3.2.1 Strukturelle Maßnahmen

3.2.1.1 Stellenausschreibungen

Soweit im jeweiligen Bereich der Frauenanteil noch nicht 50 Prozent erreicht hat, ist in den Ausschreibungstext folgender Hinweis aufzunehmen: „Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen an und fordert deshalb nachdrücklich Frauen auf, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung und Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.“ Vor Veröffentlichung des Ausschreibungstextes ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Die RSH wird überprüfen, inwieweit Vertreterinnen und Vertreter der Fachbereiche und Fachgruppen bei der Erarbeitung von Stellenprofilen, die im jeweiligen Fachbereich bzw. in der jeweiligen Fachgruppe ausgeschrieben werden sollen, noch stärker mit eingebunden werden können.

3.2.1.2 Stellenbesetzungen und Beförderungen

Maßgeblich für die Besetzung einer Stelle oder die Vergabe eines Amtes oder einer Beförderung ist in erster Linie die Erfüllung der für die ausgeschriebene Stelle erwarteten Anforderungen. Der Umstand der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen in der Vergangenheit darf nicht nachteilig berücksichtigt werden. Andererseits dürfen daraus gewonnene Erfahrungen und Fähigkeiten bei der Qualifikationsbeurteilung nur Berücksichtigung finden, soweit sie für die übertragene Aufgabe relevant sind. Fragen nach einer Schwangerschaft sowie einer Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit bzw. Pflege von Angehörigen sind unzulässig. Auswahlkommissionen sollten nach Möglichkeit zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin sind beratendes Mitglied jeder dieser Kommissionen und zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.

3.2.1.3 Besetzung von Professuren

Bewerberinnen, die die formalen Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sollen mindestens anteilig zur Vorstellung in der RSH eingeladen werden.

Die RSH wird sich dafür einsetzen, im Geltungszeitraum des aktuellen Hochschulvertrags von 01.04.2016 bis 31.03.2020 von den sieben wieder bzw. neu zu besetzenden Professuren vier mit Frauen zu besetzen.

3.2.1.4 Hausberufungen ermöglichen und fördern

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

3.2.1.5 Honorarprofessuren, Gastprofessuren, Professurenvertretungen

Für die Durchführung des Verfahrens gelten die unter 3.2.1.3 „Besetzung von Professuren“ beschriebenen Regelungen entsprechend, soweit sie übertragbar sind.

3.2.1.6 Lehrbeauftragte

Solange der Frauenanteil der Lehrbeauftragten unter 50 Prozent liegt, soll bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, die Vergabe von Lehraufträgen vorrangig an Frauen erfolgen, es sei denn, dass in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3.2.1.7 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Für die Durchführung des Verfahrens gelten die unter 3.2.1.3 „Besetzung von Professuren“ beschriebenen Regelungen entsprechend, soweit sie übertragbar sind.

3.2.1.8 Verwaltungsstellen

Bei der Besetzung von Verwaltungsstellen finden die Grundsätze zur Frauenförderung entsprechend Anwendung.

3.2.1.9 Stellen für studentische Hilfskräfte

Solange der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte unter 50 Prozent liegt, finden die Grundsätze zur Frauenförderung entsprechend Anwendung.

3.2.1.10 Studien- und Prüfungsordnungen

Bei Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Ausschüsse und Kommissionen darauf, dass Benachteiligungen von Frauen wegen Beurlaubungen, Fristverlängerungen z. B. auf Grund von Schwangerschaft oder Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen vermieden werden.

3.2.2 Projekte

3.2.2.1 Ausbau der gezielten Ansprache von potentiellen Bewerberinnen für Professuren

Die RSH wird prüfen, inwieweit sie proaktiv Maßnahmen ergreifen kann, um für das Berufungsverfahren zur Besetzung von Stellen geeignete Frauen zu finden. Dies könnte insbesondere durch eine direkte Ansprache potentieller Bewerberinnen stattfinden, indem etwa Kontakte zu internationalen Kooperationspartnern und -partnerinnen (Hochschulen) und Netzwerken (z. B. Frauennetzwerke, Netzwerke freier Musikerinnen und Musiker) genutzt werden.

3.2.2.2 Mentoring für Frauen

Die Vorstellungsverfahren für ausgeschriebene Stellen in der Lehre, insbesondere im Bereich der Professuren, haben immer wieder gezeigt, dass Bewerberinnen hinsichtlich ihrer eigenen Performance und Selbstdarstellung gegenüber männlichen Bewerbern deutlich schlechter abschneiden. Es wird daher geprüft, ein Mentoring-Programm für Frauen, die perspektivisch für eine Professur in Frage kommen können, anzubieten. Möglicherweise könnte ein solches Programm auch in Kooperation mit anderen Kunst- und Musikhochschulen des Landes NRW stattfinden. Auch studienbegleitende Maßnahmen speziell für weibliche Studierende werden in diesem Zusammenhang angedacht.

3.2.2.3 Gewinnung und Förderung des weiblichen künstlerisch bzw. künstlerisch-wissenschaftlichen Nachwuchses

Bei Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll durch konkrete Maßnahmen gezielt um Studienanfängerinnen geworben 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.

Informationen über Studien- und Berufsplanung sollen die besondere Situation von Studentinnen berücksichtigen. Bei der Karriereplanung soll eine angemessene Unterstützung erfolgen.

3.3 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

3.3.1 Strukturelle Maßnahmen

3.3.1.1 Elternzeit

Mitglieder der Hochschule, die Mutter bzw. Vater werden, erhalten von der RSH Beratung zur Elternzeit- und Wiedereinstiegsgestaltung.

Die RSH ist immer bemüht, Studierenden, die während ihres Studiums Mutter bzw. Vater werden, sachgerechte, auch kurzfristige Lösungen z. B. im Hinblick auf die Studierbarkeit anzubieten.

3.3.1.2 Teilzeit

Mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten Teilzeitbeschäftigung auf allen Ebenen angeboten und bei Stellenteilungen darauf geachtet werden, dass sich dadurch für die Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.

3.3.1.3 Flexible Arbeitszeit-Modelle

Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird insbesondere bei Tätigkeiten innerhalb der Verwaltung dadurch Rechnung getragen, dass Arbeitszeitmodelle angeboten werden, die flexibel und bei Bedarf sehr kurzfristig (z. B. bei Erkrankung des Kindes) umgesetzt werden.

3.3.2 Projekte

3.3.2.1 Verbesserung des Informationsangebotes zum Thema Vereinbarkeit Beruf bzw. Studium und Familie bzw. Pflege

Das Informationsangebot zur Kinderbetreuung soll bei Bedarf ausgebaut werden. Aktuell findet eine Bedarfsabfrage statt. Es werden Informationen zu Elterngeld- und Elternzeitgestaltung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zur Verfügung gestellt.

3.3.2.2 Alternierende Telearbeitsplätze und Gleitzeit-Modelle

Die RSH wird prüfen, ob und inwieweit alternierende Telearbeitsplätze im Bereich Verwaltung eine weitere geeignete Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen können. Die RSH prüft mittelfristig, ob und inwieweit an der RSH Gleitzeit-Modelle umgesetzt werden können.

3.3.2.3 Eltern-Kind-Büro

Die RSH prüft, ob und inwieweit ein mobiles Eltern-Kind-Büro zur Verfügung gestellt werden kann. Damit können Hochschulmitglieder mit Kindern eine kindgerechte Ausstattung ausleihen, um in Notfällen zur Überbrückung von kurzfristigen Kinderbetreuungsengpässen die Betreuung des Kindes in geeigneten Räumen der RSH selbst zu leisten.

3.4 Sonstige Maßnahmen

3.4.1 Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung und andere Formen sexueller Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen werden als besonders schwerwiegend betrachtet.

Sexuelle Belästigung und andere Formen sexueller Gewalt können in sexuell gefärbtem verbalen oder nicht verbalen Verhalten bestehen. Entscheidend ist, dass es von den Betroffenen für unerwünscht erklärt und allgemein als unerwünscht angesehen wird.

Die RSH verpflichtet sich, ihre Mitglieder und Angehörigen vor psychischer und physischer Diskriminierung, insbesondere sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen und ggf. Maßnahmen im Sinne des Beschäftigungsschutzgesetzes zu ergreifen. Dabei ist sicherzustellen, dass der beschwerdeführenden Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Betroffenen Mitgliedern oder Angehörigen der RSH steht es frei, ob sie sich ungeachtet des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat wenden. Sie entscheiden nach entsprechender Beratung auch frei über das weitere Vorgehen.

3.4.2 Richtlinie im Umgang bei sexueller Belästigung und Aktion Aufkleber "Hilfe bei sexueller Gewalt"

Die RSH toleriert sexuelle Belästigung nicht. Sie wird zum Schutz, zur Aufklärung sowie zur Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen eine entsprechende Richtlinie erarbeiten. Es ist geplant, mit Hilfe einer Aufkleber-Aktion „Hilfe bei sexueller Gewalt“ auf Unterstützungsangebote aufmerksam zu machen

4 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

4.1 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Gleichstellung für alle Mitglieder und Angehörigen der RSH wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der RSH hin, insbesondere bei der künstlerischen und wissenschaftlichen Arbeit. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der gemeinsamen Kommissionen, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrag und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben.

Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung regelt die Grundordnung.

Zudem soll die Gleichstellungsbeauftragte Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft erhalten.

4.2 Gleichstellungskommission

Es wird überprüft, inwieweit die Einrichtung einer Gleichstellungskommission für die RSH ein geeignetes Instrument ist oder ob die regelmäßige Behandlung des Themas Gleichstellung in den Gremien als ständiger Tagesordnungspunkt ausreichend ist, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule Rechnung zu tragen.

5 Frauenförderpläne

Dieser Rahmenvertrag wird durch die Frauenförderpläne, die von den beiden Fachbereichen und der Verwaltung entwickelt werden, ergänzt und konkretisiert.

Nach Ablauf von drei Jahren soll er von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Beauftragten des Rektorats für Genderfragen (derzeit Kanzlerin) auf seine Wirksamkeit überprüft, weiterentwickelt und entsprechend vom Senat fortgeschrieben werden.

6 Veröffentlichung/Inkrafttreten/Laufzeit

Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der RSH veröffentlicht.

Er tritt nach Veröffentlichung mit Wirkung zum 01. Februar 2016 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senates vom xxx

Der Rektor der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf

Frauenförderplan des Fachbereichs Musik der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (RSH) vom 01.02.2016

Ergänzend zum Rahmenplan des Frauenförderplans der RSH gelten für den Fachbereich Musik der RSH die folgenden Konkretisierungen:

Zielvorgaben

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.

Der Fachbereich Musik wird weiterhin neben den etablierten auch neue Suchwege beschreiten, um möglichst viele Bewerberinnen auf zu besetzende Stellen an der RSH aufmerksam zu machen.

Veröffentlichung/Inkrafttreten/Laufzeit

Dieser Frauenförderplan des Fachbereichs Musik der RSH wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der RSH veröffentlicht.

Er tritt nach Veröffentlichung mit Wirkung zum 01. Februar 2016 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senates vom xxx

Der Rektor der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf

Frauenförderplan des Fachbereichs Musikvermittlung der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (RSH) vom 01.02.2016

Ergänzend zum Rahmenplan des Frauenförderplans der RSH gelten für den Fachbereich Musikvermittlung der RSH die folgenden Konkretisierungen:

Zielvorgaben

Der Fachbereich Musikvermittlung setzt sich dafür ein, den Anteil an Professorinnen zu steigern. Dafür sollen bei der Besetzung der zwei freiwerdenden Professuren bzw. der einen 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.

Der Fachbereich Musikvermittlung wird weiterhin neben den etablierten auch neue Suchwege beschreiten, um möglichst viele Bewerberinnen auf zu besetzende Stellen an der Hochschule aufmerksam zu machen.

Veröffentlichung/Inkrafttreten/Laufzeit

Dieser Frauenförderplan des Fachbereichs Musikvermittlung der RSH wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der RSH veröffentlicht.

Er tritt nach Veröffentlichung mit Wirkung zum 01. Februar 2016 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senates vom xxx

Der Rektor der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf

Frauenförderplan der Verwaltung der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (RSH) vom 01.02.2016

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

Es wird geprüft, wie im Sinne der Gleichstellung in diesem speziellen Fall zu verfahren ist.

Veröffentlichung/Inkrafttreten/Laufzeit

Dieser Frauenförderplan der Verwaltung der RSH wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der RSH veröffentlicht.

Er tritt nach Veröffentlichung mit Wirkung zum 01. Februar 2016 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senates vom xxx

Der Rektor der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf