

Gleichstellung, Chancengleichheit

Gleichstellungskonzept

1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Mitwirkende und Zuständigkeiten

Grundsatz der Popakademie

Die Popakademie ist in ihrer Haltung zu Vielfalt und in ihrem Verständnis von Verschiedenheit eine Einrichtung von Toleranz und Freiheit für alle, die in ihrem Hause studieren, dozieren oder arbeiten. Es sind alle aufgefordert, aktiv an der Gestaltung des Betriebs- und Studenumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet und auch von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist. Der offene Dialog sowie auch die gegenseitige Wertschätzung haben einen hohen Stellenwert. Unabhängig von ihren Herkünften, Hintergründen, religiösen oder weltanschaulichen Einstellungen sowie ihrer sexuellen Orientierung. Die Popakademie ist solidarisch mit allen, die sich gegen Rassismus und die Einschränkung von Toleranz, Respekt und Wertschätzung wenden. Die Popakademie möchte der Platz für alle in ihrer Verschiedenheit und Gemeinsamkeit sein. Dazu gehört ein friedvoller und freundschaftlicher Austausch und Diskurs über alle Themen, die in diesem Zusammenhang wichtig sind: Diskriminierung, Rassismus, Intoleranz, abschätziges Verhalten und verächtlichmachende Rede anderen gegenüber, aber auch unbewusste Diskriminierung. Das besondere Augenmerk liegt bei der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Sinne des Gender Mainstreaming, der Integration ausländischer Studierender sowie der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung in Bereichen der Lehre, des Studiums und in der Dienstleistung. Sexuelle Belästigung, Gewalt, Diskriminierungen jeglicher Art, Benachteiligungen und auch Machtmissbrauch sind ganz klar verboten und gegen das Gesetz. Die Popakademie möchte darauf hinwirken, sensibler zu sein und aktiv zu werden, wo die Gefahr besteht, dass die Rechte der Studierenden, Dozierenden und Mitarbeiter:innen eingeschränkt oder verletzt werden.

An der Popakademie werden Aus- und Weiterbildungsangebote kontinuierlich optimiert und erweitert. Die Mitarbeiter:innen sollen entsprechend gefördert werden, damit sie in ihrer Weiterentwicklung gestärkt werden. Des Weiteren sind hochwertige Konzepte zur Qualitätssicherung aller Mitarbeiter:innen feste Bestandteile eines Qualitätsmanagements.

2 Ist-Zustand

Alle gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten für Personen in besonderer Lebenslage und ungeachtet welchen Geschlechts, welcher Herkunft, welcher kulturellen Zugehörigkeit, welcher Behinderung werden sowohl bei den Aufnahmeprüfungen wie auch während des Studiums, insbesondere im Prüfungsprozess, angeboten.

Das Lehrpersonal wird regelmäßig bei Veränderungen informiert und geschult, um auch sie optimal auf entsprechende Rahmenbedingungen vorzubereiten. Umfangreiche Beratungsmöglichkeiten durch die Mitarbeiter:innen runden das Profil der Popakademie auch in den akkreditierten Studiengängen positiv ab. Durch tolerante Urlaubssemesterregelungen werden Studienverlängerung problemlos abgesichert, sodass es keine negativen Auswirkungen für den weiteren Studienverlauf hat. Auch werden den Studierenden, auf der Grundlage von Einzelfallentscheidungen, Abweichungen vom Regelstudienplan genehmigt. In den Prüfungsordnungen sind Regelungen zum Nachteilsausgleich hinreichend verankert und werden kommuniziert.

Die Popakademie ist eine Hochschuleinrichtung und bietet in den Bereichen „Musik- und Kreativwirtschaft“ (mit betriebswirtschaftlichem Schwerpunkt) und „Populäre Musik“ (mit künstlerischem Schwerpunkt) verschiedene Studiengänge an.

3 Ziele und Maßnahmen

Für die Popakademie ist es wichtig, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen der Hochschuleinrichtung zu erreichen. Wir streben grundsätzlich eine gleichgestellte Besetzung an und haben als Ziel, dass mindestens die Hälfte aller neu zu besetzenden Stellen in den Bereichen der Unterrepräsentanz mit Frauen besetzt wird und machen darauf aufmerksam.

Maßnahmen

Zum Abbau der Unterrepräsentanz in Bereich der Geschäftsleitung und in verschiedenen Fachbereichen

Bereiche mit auffälliger Unterrepräsentanz von Frauen möchten wir besonders fördern. Um die Unterrepräsentanz in verschiedenen Bereichen zu vermindern, werden vor allem bei Stellenausschreibungen explizit Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert. Wenn sich Frauen mit den entsprechenden Qualifikationen in diesem Bereich bewerben, werden sie zu einem Gespräch eingeladen. Frauen werden bevorzugt eingestellt, wenn sie die gleiche Eignung für eine Stelle besitzen wie ein männlicher Mitbewerber. Der Fachbereich spielt keine Rolle, auch eine weibliche Führungskraft würden wir begrüßen.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz im Lehrbereich

Im Lehrbereich, gerade die Leitungspositionen wie eine Studiengangsleitung, möchten wir ebenfalls den Frauenanteil erhöhen. Wir bemühen uns um die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils. In den Stellenausschreibungen werden besonders Frauen zur Bewerbung aufgefordert und es wird darauf hingewiesen, dass bei entsprechender Qualifikation die Frauen bevorzugt zu Gesprächen eingeladen und bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Popakademie hat das Ziel, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Mitarbeiter:innen mit familiären Pflichten attraktiv und umsetzbar sind. Wir möchten von unseren Mitarbeiter:innen als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen und geschätzt werden. Eine berufliche Entwicklung soll auch mit familiären Verpflichtungen ermöglicht und gefördert werden. Die Popakademie fördert entsprechende Maßnahmen. Frauen und Männer, die Kinder oder zu pflegende Angehörige betreuen, können die Möglichkeit der familiengerechten Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit beantragen. Mütter und Väter dürfen und sollen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch während der Elternzeit bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten und nach der Elternzeit evtl. mit reduzierter Arbeitszeit an die Popakademie zurückkehren.

Die Popakademie möchte für ihre Mitarbeiter:innen ein attraktiver Arbeitgeber sein. Durch die Einführung von Work-Life-Balance-Maßnahmen und der Familienfreundlichkeit möchte die Popakademie das allgemeine Wohlbefinden fördern.

Chancengleichheit

1 Präambel

Die Popakademie erstellt einen Chancengleichheitsplan, der integraler Bestandteil des Gleichstellungsplans ist. Die dargestellten Maßnahmen und Vorgaben haben als Ziel, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Es bestehen Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen, bei denen diese nicht oder nur langfristig abbaubar ist, da entweder voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation gewonnen werden können oder auf absehbare Zeit kaum Fluktuation zu erwarten ist. Bei diesen werden die Ziele realitätsnah angepasst.

Erstellung und Geltungsbereich

Personeller Bereich

Es handelt sich um Beschäftigte Arbeitnehmer:innen und Auszubildende; d. h. es handelt sich um das nicht lehrende Personal.

2 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Popakademie hat Führungspositionen in verschiedenen Fachbereichen und sind mit Frauen und Männern besetzt.

Es sind spezielle Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen bei Bedarf möglich: berufliche Weiterbildungsmaßnahmen und Führungskräftebildung, die zur Übernahme höherwertiger Aufgaben qualifizieren.

3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Maßnahmen des BGM zielen genderbewusst auf die Beachtung verschiedener Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen und Männern ab und berücksichtigen die Unterschiede in biologischem und sozialem Geschlecht.

4 Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie und sonstige personelle Maßnahmen, Beurlaubungsgründe

Es werden die Anliegen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Dabei wird besonders berücksichtigt: Arbeitsort und Arbeitszeit mittels Mutterschutzes, flexibler Wiedereinstieg, Elternzeit, Telearbeit / Homeoffice und auch die Altersteilzeit.

5 Beauftragte für Chancengleichheit und Genderfragen

Die Popakademie hat eine Gleichstellungsbeauftragte. Zusätzlich werden regelmäßig Einführungs- und Fortbildungsseminare zu Konfliktmanagement angeboten und auch von den Mitarbeiter:innen angenommen. Des Weiteren werden im Jahr entsprechende Einzelgespräche mit den Mitarbeiter:innen geführt, um auch den regelmäßigen Austausch wahrzunehmen.

Mannheim, 16.09.2021