

Gleichstellungsplan, Chancengleichheit

GLEICHSTELLUNGSPLAN

1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur*innen, Zuständigkeiten

1.1 Grundsatz der ADK

Die ADK praktiziert eine Kultur des offenen Austausches und der gegenseitigen Wertschätzung. Klarheit der Verantwortlichkeiten und gegenseitiger Respekt sind die Voraussetzungen für ein offenes Studien- und Arbeitsklima und eine hohe Serviceorientierung in Bezug auf die zu erbringenden Dienstleistungen. Alle Angehörigen und assoziierten Positionen an der ADK (Lehre, Verwaltung, Technik, Studierende) sind aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studiumumfeldes

mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet und von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist.

Die ADK berücksichtigt die äußerlich wahrnehmbare und subjektive Unterschiedlichkeit aller Beteiligten und versteht diese als Ressource auch im Sinne eines komplexen Verständnisses von kultureller Diversität. In diesem Zusammenhang gilt das besondere Augenmerk der Inklusion internationaler Studierender, der Chancengleichheit von Männern, Frauen und nicht binären Personen im Sinne des Gender Mainstreaming sowie der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung auf allen Ebenen: im Studium, in der Lehre, in der Dienstleistung. Diskriminierungen jedweder Art, Machtmissbrauch, Benachteiligungen, sexuelle Belästigung und Gewalt sind verboten.

Innovative Konzepte zur Qualitätssicherung und regelmäßige Weiterbildung aller Mitarbeiter*innen sind feste Bestandteile eines Qualitätsmanagements, mit dem sämtliche Prozesse in der ADK kontinuierlich überprüft und optimiert werden.

1.2. 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.

Des Weiteren finden Informationsveranstaltungen statt, um auch das Lehrpersonal optimal auf diese Rahmenbedingungen vorzubereiten (Beispielsweise wurden für die Eignungsprüfung einer gehörlosen Person entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen sowie ein professioneller Übersetzer eingeladen.)

Umfassende Beratungsmöglichkeiten runden das Profil der ADK auch in den akkreditierten Studiengängen positiv ab. Urlaubssemesterregelungen werden sehr liberal gehandhabt, so dass eine Studienverlängerung problemlos abgesichert ist und keine negativen Auswirkungen für den Studienverlauf hat. Darüber hinaus werden den Studierenden, auf der Grundlage von Einzelfallentscheidungen, Abweichungen vom Regelstudienplan genehmigt. In den Prüfungsordnungen sind Regelungen zum Nachteilsausgleich hinreichend verankert.

Angesichts der vergleichsweise hohen Zahl an nicht-männlichen Studienbewerber*innen führt die ADK die theatrale Tradition, Ensembles paritätisch oder gar vorwiegend männlich zu besetzen, nicht fort und bemüht sich, Studienbewerber*innen ungeachtet ihrer Geschlechtsidentität zum Studium zuzulassen. (Beim aktuellen ersten Studienjahr Schauspiel kam es dadurch dazu, dass nur Frauen und weiblich gelesene Bewerber*innen aufgenommen wurden. Sowohl in der Studierendenschaft als auch im Kollegium sind trans und nicht binäre Positionen vertreten.

Um ein weitestgehend diskriminierungsfreies Studieren und Arbeiten zu ermöglichen, bietet die ADK themenbezügliche Workshops und Zusatzveranstaltungen an.

1.3. Ziele und Maßnahmen

Unser Ziel ist es, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen der ADK zu erreichen. Dies versuchen wir, indem grundsätzlich eine paritätische Besetzung anstreben und somit mindestens die Hälfte aller neu zu besetzenden Stellen in den Bereichen der Unterrepräsentanz mit Frauen und nicht binären Personen besetzen.

Darüber hinaus soll sich die ADK nachhaltig zu einem Safer Space für Angehörige marginalisierter Gruppen entwickeln. Dafür muss ein LGBTQIA+-freundliches, rassismuskritisches, barrierearmes und feministisches Lehr- und Lernklima gepflegt werden.

Maßnahmen

zum Abbau der Unterrepräsentanz im technischen Bereich

Bereiche mit auffälliger Unterrepräsentanz von Frauen und nicht binären Personen befinden sich im Technischen Bereich. Um die Unterrepräsentanz in diesem Bereich zu vermindern, werden bereits Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise werden bei Stellenausschreibungen im technischen Dienst Frauen explizit zu einer Bewerbung aufgefordert. Wenn sich Frauen und nicht binäre Personen mit den entsprechenden Qualifikationen in diesem Bereich bewerben, werden sie zu einem Gespräch eingeladen. Schließlich werden sie bevorzugt eingestellt, wenn sie die gleiche Eignung für eine Stelle besitzen wie ein männlicher Mitbewerber.

zum Abbau der Unterrepräsentanz im Lehrbereich

Leitungspositionen (Studiengangsleitung und Mentor*innenschaft) sind nur alle vier Jahre neu zu besetzen, daher ist kurzfristig kaum der Anteil an Frauen und nicht binären Personen zu erhöhen. Bei den freien Mitarbeiter*innen bemühen wir uns um kontinuierliche Steigerung dieses Anteils. Bei Ausschreibungen werden explizit Frauen zur Bewerbung aufgefordert, sowie darauf hingewiesen, dass bei entsprechender Qualifikation Frauen und nicht binäre Personen bevorzugt zu Gesprächen eingeladen und bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel der AOK ist es, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie auch für Personen mit familiären Pflichten attraktiv sind. Die berufliche Entwicklung der*des Einzelnen darf durch familiäre Verpflichtungen keinen Schaden nehmen. Wir wollen von unseren Mitarbeiter*innen als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen und geschätzt werden. Dieses Ziel versuchen wir durch folgende Maßnahmen zu erreichen: Personen, die Kinder oder zu pflegende Angehörige betreuen, können die Möglichkeit der familiengerechten Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit beantragen. Eltern 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 ADK zurückkehren.

Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance haben an der ADK einen hohen Stellenwert.

Die Gleichstellungsbeauftragten pflegen den intensiven Kontakt zu Studierenden der studentischen Vertretung "Awareness-Gruppe", um Workshops, institutsübergreifende Austauschformate sowie Impulse zur institutionellen Weiterentwicklung anzustoßen.

CHANCENGLEICHHEIT

1. Präambel

Die ADK erstellt einen Chancengleichheitsplan, der integraler Bestandteil des Gleichstellungsplans ist. Ziel der dargestellten Maßnahmen und Vorgaben ist es, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen und nicht binäre Personen unterrepräsentiert sind, diese zur Besetzung vorzusehen. Es bestehen Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen und nicht binären Personen, bei denen diese nicht oder nur langfristig abbaubar ist, da entweder voraussichtlich nicht genügend Personen mit der notwendigen Qualifikation gewonnen werden können oder auf absehbare Zeit kaum Fluktuation zu erwarten ist. Bei diesen werden die Ziele realitätsnah angepasst. Bei Bedarf sind spezielle Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen und nicht binären Personen möglich: Führungskräftebildung, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Aufgaben qualifizieren.

Im Zusammenhang dazu wird auch der Anteil der weiblichen und nicht binären Auszubildenden als wichtig angesehen.

2. Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

Einmal pro Woche bietet die ADK für die Angestellten einen Mitarbeiter*innen-Sport an.

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

Neben den o. g. Maßnahmen werden Anliegen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Dabei wird speziell berücksichtigt: Arbeitszeit und Arbeitsort mittels Mutterschutz, Elternzeit, flexibler Wiedereinstieg, Altersteilzeit, Homeoffice.

4. Beauftragte für Chancengleichheit und Genderfragen

Die ADK hat drei Gleichstellungsbeauftragte berufen, die ab WS 2021/22 ihre Tätigkeit aufgenommen haben. Zusätzlich werden durch eine anerkannte Psychologin/Mediatorin Einführungs- und Fortbildungsseminare zu Konfliktmanagement gehalten, sowie Coachings und darüber hinaus mehrmals im Jahr Einzelgespräche angeboten.

Ludwigsburg, 14.04.2022