

Gender Equality Plan (DE)

Die TheaterGrüneSosse GbR (TGS) steht als Kultureinrichtung für Chancengleichheit, Weltoffenheit und die Vielfalt der Gesellschaft. Die Förderung von Frauen ist dabei ein besonderes Anliegen. Gewählte Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungspläne sind dabei seit vielen Jahren gut etablierte Institutionen und Instrumente zur Umsetzung. Nichtsdestotrotz ist es ein Thema, dass der ständigen Neuausrichtung und Anpassung an gesellschaftliche Entwicklungen bedarf.

Ein kurzer Überblick im Hinblick auf die Anforderungen an einen Gender Equality Plan der EU soll eine erste Orientierung geben:

Commitment der Leitung

Die Theaterleitung bekennt sich zur Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Stellvertreter*in beraten den gesamten Betrieb in allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten personeller, sozialer und organisatorischer Belange. Alle weiteren Mitarbeitenden sind auf das Thema besonders informiert sodass es sich in der gesamten Struktur implementiert.

Regelmäßig prüft TGS den aktuellen Stand der Thematik rund um Chancengleichheit und passt bei Bedarf Maßnahmen an.

Als Vorbildfunktion für Kinder- und Jugendliche bezieht das TheaterGrüneSosse Themen der Chancengleichheit und Gleichstellung in die künstlerische Arbeit mit ein. So geht es immer wieder um die Aktualisierung der Haltung und Ansprache gegenüber Kinder und Jugendlichen ebenso wie das Behandeln dieser wichtigen Thematiken in und auf der Bühne.

Ressourcen für die Gleichstellung

Die TheaterGrüneSosse GbR besteht aus 7 GbR Mitgliedern sowie weitere fest assoziierten freischaffende Künstler*innen, bis zu ca. 20 Personen. Der Gender Equality Plan besteht für feste GbR Mitglieder, ebenso wie für freie assoziierte Künstler*innen/Mitarbeiter*innen und gilt für alle Hierarchieebenen inklusive der Leitungsebenen.

Überprüfung der Maßnahmen Einhaltung ist fester Bestandteil der Leitung Sitzungen. Fortbildungen und Dienstreisen rund um Gleichstellungsthemen werden allen Mitarbeitenden

ermöglicht. Auch Fortbildungen für das gesamte Team zu Diversitäts-Themen werden in regelmäßigen Abständen vorgenommen (sh unten)

Über Cloud-basiertes Arbeiten und neue, leichte Laptops steht allen Mitarbeitenden extrem mobiles Arbeiten frei.

Familienfreundliches Arbeiten ist ein Elementar wichtiges Thema bei TGS. Arbeitszeiten können entsprechend angepasst werden, Probezeiten passen sich an die Produktionsteams an und es gibt verschiedene Möglichkeiten, um Kinder mit an den Arbeitsplatz zu bringen (zB ein Eltern-Kind-Arbeitsplatz).

Es besteht keinerlei Unterscheidung des Geschlechts/Genders bei der Bezahlung/Honorierung von Mitarbeitenden/Performer*innen. Zudem wird auf eine relativ gleichberechtigte Verteilung der Budgets geachtet.

Datenerhebung und Monitoring

Durch die bestehende Datenbank können Statistiken jeder Zeit ausgelesen und verfolgt werden (Monitoring). Dies ist Teil der HR und des Leitungsteams sh oben.

Fortbildung zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen

Eine Arbeitsgruppe „Diversity“ entwickelt weitere Formate zur Sensibilisierung für diskriminierungsfreies Handeln. Und beschäftigt sich damit die Awareness allen Mitarbeitenden zu schulen.

Zahlreiche individuelle Fortbildungen zu diesem Thema oder auch der Wunsch nach besonderen Schulungen wird im Rahmen der Fortbildungsplanung nachgekommen. Es werden sowohl die Kosten getragen als auch Freistellungen gewährt.

Für ein gutes Arbeitsklima finden regelmäßig Supervisionen mit dem festen Kernteam statt, unter anderem um gewalt am Arbeitsplatz und Übergriffiges Verhalten keine Chance zu geben. Dafür Kommunikation auf Augenhöhe und wertschätzendes Miteinander zu bestärken.

Life and Work Balance

Die TGS verfügt über ein reichhaltiges Instrumentarium zur Gestaltung des eigenen Lebens unter Berücksichtigung beruflicher als auch familiärer Interessen sowie Aspekten der eigenen Lebensplanung.

Eine wesentliche Grundlage dafür ist die freie Gestaltung der Arbeitszeit. Ein weiterer Meilenstein sind die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, die neben der zeitlichen auch eine räumliche Flexibilität gewähren. Hierzu wurde ebenfalls eine Dienstvereinbarung geschlossen.

Gender Equality Plan (ENG)

As a cultural institution, TheaterGrüneSosse GbR (TGS) stands for equal opportunities, cosmopolitanism and the diversity of society. The promotion of women is a special concern. Elected Equal Opportunity Officers and Equal Opportunity Plans have been well-established institutions and instruments for implementation for many years. Nevertheless, it is a topic that requires constant realignment and adaptation to social developments.

A brief overview of the requirements for an EU Gender Equality Plan should provide an initial orientation:

Commitment of the management

The theatre management is committed to equal opportunities for women and men. An elected Equal Opportunities Officer and her deputy advise the entire company on all matters relevant to gender equality in personnel, social and organisational matters. All other employees are particularly informed about the topic, so that it is implemented throughout the structure. TGS regularly reviews the current status of the topic of equal opportunities and adapts measures if necessary.

As a role model for children and young people, the TheaterGrüneSosse includes topics of equal opportunities and equality in its artistic work. So it is always about updating the attitude and approach to children and young people as well as dealing with these important topics in and on stage.

Gender Equality Resources

In 2024 TheaterGrüneSosse GbR consists of 7 GbR members as well as other permanently associated freelance artists, up to approx. 20 people. The Gender Equality Plan applies to permanent GbR members, as well as to freelance associated artists/employees and applies to all hierarchical levels, including management levels.

Review of measures Compliance is an integral part of the chairing meetings. Further training and business trips on gender equality issues are made possible for all employees. Further training for the entire team on diversity topics is also carried out at regular intervals (see below)

Cloud-based working and new, lightweight laptops give all employees the freedom to work extremely remotely.

Family-friendly working is a fundamentally important topic at TGS. Working hours can be adjusted accordingly, rehearsal periods adapt to the artistic teams and there are various ways to bring children to the workplace (e.g. a parent-child workplace).

There is no distinction considering sex/gender in the payment/remuneration of employees/performers. In addition, care is taken to ensure a relatively equal distribution of budgets.

Data collection and monitoring

Thanks to the existing database, statistics can be read and tracked at any time (monitoring). This task is part of HR and the leadership team.

Training to raise awareness of gender equality issues

A "Diversity" working group is developing further formats to raise awareness of non-discriminatory action. And it is concerned with training the awareness of all employees.

Numerous individual training courses on this topic or the request for special training courses are fulfilled as part of the training planning. Both the costs are borne and leave of absence is granted.

To ensure a good working atmosphere, supervision/coaching/teambuilding with the permanent core team takes place regularly, among other things to ensure that violence in the workplace and abusive behaviour do not stand a chance. To encourage communication at eye level and appreciative cooperation

.

Life and Work Balance

The TGS has a wide range of instruments for shaping one's own life, taking into account professional and family interests as well as aspects of one's own life planning. An essential basis for this is the free organisation of working hours.

Another milestone is the possibilities of mobile working, which provide flexibility in terms of both time and space. A service agreement was also concluded for this purpose.