

Die Kammer als Vorbild für die berufliche Praxis

Der Gleichstellungsplan der AKBW

**Architektenkammer
Baden-Württemberg**
Körperschaft
des Öffentlichen Rechts
Danneckerstraße 54
70182 Stuttgart

Tel. 0711-2196-0
Fax 0711-2196-103
info@akbw.de
www.akbw.de



Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung und Alter gehört zu den Grundwerten unserer Gesellschaft und ist im Grundgesetz verankert. Die Architektenkammer Baden-Württemberg (AKBW) fördert diese Werte im Berufsstand allgemein sowie in Haupt- und Ehrenamt. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan schreibt die AKBW die Ziele fest und beschreibt die Maßnahmen, die zum Erreichen gelebter Chancengleichheit bereits bestehen bzw. vorgesehen sind. Die Kammer möchte damit eine Vorbildfunktion für ihre Mitglieder einnehmen und diese aktiv für Chancengleichheit sensibilisieren.

Ziele:

1. Chancengleichheit in den Berufen der Architektinnen und Architekten sowie Stadtplanerinnen und Stadtplanern sowie
2. Chancengleichheit in Haupt- und Ehrenamt fördern

Konkrete Maßnahmen:

- **Kontaktstellen:** Der Personalrat der Landesgeschäftsstelle ist die Kontakt- und Vertrauensstelle für alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Geschäftsstellen. Unterstützt wird der Personalrat durch die Stabsstelle Nationale und Internationale Berufspolitik, die für die Entwicklung von Indikatoren und die Datenerhebung zuständig ist.
- **Diverse Personalpolitik:** Die Architektenkammer Baden-Württemberg strebt eine geschlechterausgewogene Besetzung der Geschäftsstellen und der haupt- und ehrenamtlichen Gremien an. Die Herkunft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt dabei keine Rolle. Die diverse Besetzung führt zur Berücksichtigung einer Vielzahl von Interessen bei der Meinungsbildung und der Entscheidungsfindung. Dies spiegelt sich auch in der Personalrekrutierung wider. Bei Bewerbungsverfahren ist mindestens eine Mitarbeiterin der Kammer zu beteiligen. In den vergangenen Jahren konnte durch entsprechende Personalpolitik in den Geschäftsstellen eine größere Vielfalt abgebildet werden.
- **Vereinbarkeit mit Familie und Work-Life-Balance:** Ein flexibles Gleitzeitmodell gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstellen Einfluss auf die eigene Arbeitszeitgestaltung. Zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine Höchsttagesarbeitszeit von 10 Stunden vorgesehen. Der Ausgleich von Mehrstunden erfolgt flexibel. Dies fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und schützt das Personal vor Überlastung.
- **Sensibilisierung für Chancengleichheit:** Im Organisationshandbuch der Kammer ist die Anwendung gendersensibler Sprache festgeschrieben. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist angehalten, in Eigenverantwortung durch Verwendung gendersensibler Sprache zum Bewusstsein für Chancengleichheit beizutragen. Die Geschäftsführung wirkt zudem auf Arbeitsbedingungen hin, die von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtsamkeit geprägt sind. Durch die Kommunikation der Werte und der zu ihrer Durchsetzung vorgesehenen Maßnahmen nach außen, sollen auch die Mitglieder der Kammer sensibilisiert werden.
- **Fortbildungen zur Chancengleichheit:** Im Kurrikulum des IFBau sind Veranstaltungen für Architektinnen und Stadtplanerinnen und zur Sensibilisierung für Büroinhaberinnen und Büroinhaber vorgesehen. Diese Fortbildungen stehen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstellen offen.
- **Kein Platz für sexuelle Belästigung und genderbasierte Diskriminierung:** Jegliche Form sexualisierter und nicht-sexualisierter physischer oder psychischer Gewalt gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Gäste wird nicht toleriert und gegebenenfalls sanktioniert.

Opfer werden vom gesamten Kollegium geschützt und unterstützt. Als Vertrauenspersonen stehen die männlichen und weiblichen Mitglieder des Personalrats zur Verfügung.

- **Jährlicher, datenbasierter Bericht für die Geschäftsstellen:** Der Personalrat diskutiert gemeinsam mit der Geschäftsführung jährlich den Stand und die Fortschritte hinsichtlich der Chancengleichheit in den Geschäftsstellen. Er verfasst einen Bericht, der die Entwicklungen beschreibt und diskutiert diesen mit der Geschäftsleitung. Die Stabsstelle Nationale und Internationale Berufspolitik ist für die Erhebung und Auswertung belastbarer Daten zuständig. Diese Daten sind nach Geschlecht und weiteren Diversitäts-Indikatoren disaggregiert vorzulegen.
- **Jährlicher, datenbasierter Bericht für Beruf, Ehrenamt und die Gremien:** Vertreterinnen und Vertreter des Ehrenamts erörtern die Situation im Berufsstand sowie in den Gremien und erörtert diese mindestens jährlich dem Vorstand. Unterstützt werden die Vertreterinnen und Vertreter von der Stabsstelle Nationale und Internationale Berufspolitik.

Geplante weitere Maßnahmen:

- **Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans:** Dieses Papier ist Ausgangspunkt für weitere Maßnahmen, um gelebte Chancengleichheit zu erreichen. Der Gleichstellungsplan wird mit den männlichen und weiblichen Mitgliedern des Personalrats, der Geschäftsleitung sowie Vertreterinnen und Vertretern aus dem Ehrenamt diskutiert, überarbeitet und ergänzt. Danach bieten die jährlichen Evaluationen durch den Personalrat die Basis für eine fortlaufende, konstante Anpassung des Gleichstellungsplans. Diese wird mit der Geschäftsleitung diskutiert.
- **Erhebung der Baseline-Situation im Hauptamt:** Für eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Zusammensetzung des Personals in den Geschäftsstellen werden Indikatoren entwickelt.
- **Weiterentwicklung der Datenbasis in Beruf, Ehrenamt und den Gremien:** Die Zusammensetzung der Mitgliedschaft wird erhoben. Wo möglich, wird dabei auf bestehende Daten von Befragungen zurückgegriffen. Diese Daten bilden das Fundament für die Darstellung der Entwicklung von Chancengleichheit und Diversität im Berufsstand. Weitere Indikatoren werden entwickelt, unter anderem spezifisch zum Ehrenamt.
- **Kommunikation:** Daten, Zwischenstände und Berichte zu Fortschritten werden über die Website und gegebenenfalls weitere Kanäle wie den Newsletter kommuniziert.
- **Institutionalisierung:** Der Gleichstellungsplan wird im Organisationshandbuch der Kammer festgeschrieben. Die Null-Toleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung und genderbasierter Diskriminierung wird in §1.1 „Auftritt“ des Organisationshandbuchs ergänzt. In allen Regelwerken wird das generische Maskulinum im Rahmen regelmäßiger Überarbeitungen durch gendersensible Sprache ersetzt.



Markus Müller
Präsident



Hans Dieterle
Hauptgeschäftsführer