

Gleichstellungsplan 2021-2024

internationale filmschule köln

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen	5

Präambel

An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.

Gleichstellung, Bildungsgerechtigkeit, Anti-Rassismus und gesellschaftliche Vielheit sind zentrale Aspekte im Selbstverständnis der ifs internationale filmschule köln. Wir fördern die gleichberechtigte Zusammenarbeit in Lehre, Forschung und Verwaltung, um allen Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten Chancengleichheit und Teilhabe unabhängig von ihren soziokulturellen, bildungsbiografischen, physischen oder kognitiven Voraussetzungen zu ermöglichen.

Als Ausbildungsinstitution für Kunst- und Kulturschaffende kommt der ifs eine große Verantwortung zu, denn sie entscheidet über die Zugänge zur professionellen Film- und Medienproduktion mit. Dieser besonderen Verantwortung für die Bilder, Erzählungen und kulturellen Positionen von morgen ist sich die ifs bewusst. Durch interne und hochschulübergreifende Initiativen setzt sich die ifs dafür ein, Gleichstellung und Diversität in den curricularen Lernprozessen und in der Arbeitskultur zu verankern. Die gegenwärtigen Studierenden können sich als zukünftige Filmemacher*innen, für Gendergerechtigkeit und gesellschaftliche Vielfalt vor und hinter der Kamera einsetzen. Ihre Erfahrungen der Teilhabe, der gleichberechtigten Zusammenarbeit und Vielstimmigkeit können ihnen neue Ausdrucksmöglichkeiten eröffnen. Als Ausbildungsinstitution kann die ifs somit Impulse für ästhetische und soziale Erneuerung und für ein besseres, diskriminierungsfreies Zusammenleben geben.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt die konkreten Maßnahmen der internationalen filmschule köln für die nächsten vier Jahre. Ziele sind die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie/persönlichem Leben sowie die gezielte Förderung von Frauen in den Studiengängen und Beschäftigungsfeldern, in denen sie noch unterrepräsentiert sind.

1 Bestandsanalyse

Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.

Beschäftigte

Die ifs internationale filmschule köln beschäftigt 54 Mitarbeiter*innen: 41 weibliche und 13 männliche. Die Führungspositionen der Administration sind hauptsächlich weiblich besetzt. So wird das Amt der Geschäftsführung von einer Frau und einem Mann ausgeübt. Auch die Verwaltungsleitung und die Studienleitung obliegen Frauen.

Mit Stand vom 1.12.2019 stellte die TH Köln 12 Professor*innen (W2, größtenteils in Teilzeit und befristet) an die ifs ab. Darunter sind 5 Frauen und 7 Männer. Der Frauenanteil unter den Professor*innen lag somit bei 41,7 %. Außerdem gibt es eine weiblich besetzte und zwei männlich besetzte Honorarprofessuren.

Gegenwärtig laufen vier Berufungsverfahren für Neubesetzungen von Professuren und für neu eingerichtete Professuren. Es ist zu erwarten, dass sich das Geschlechterverhältnis in der Gruppe der Professor*innen durch die kommenden Berufungen verschiebt.

Die ifs strebt an, in der Gruppe der Professor*innen Geschlechterparität zu erreichen. Ein langfristiges Ziel ist zudem, gegen die tradierte Geschlechtersegregation in der Arbeitswelt ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in den Bereichen Technik, Herstellungsleitung und Administration zu erreichen.

Studierende

Im grundständigen Bachelorstudiengang FILM studieren derzeit 45 Frauen (35,7 %) und 81 Männer (64,3 %). In den Masterstudiengängen SERIAL STORYTELLING und DIGITAL NARRATIVES sind 36,3 % der Studierenden weiblich und 63,7 % männlich.

Im Bachelorstudiengang FILM, der in sieben Fachrichtungen studiert werden kann, verändern sich die Zahlenrelationen der weiblichen und männlichen Studierenden jahrgangs- und disziplinabhängig stark. Derzeit studieren an der ifs – abgesehen vom Fachschwerpunkt Szenenbild – überwiegend männliche Studierende. Einen besonderen Bedarf, ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis herzustellen, gibt es bei den Fachschwerpunkten Kreativ Produzieren, Kamera, Editing Bild & Ton sowie VFX & Animation. Gezielte Maßnahmen zur Ansprache und Gewinnung von studieninteressierten Frauen haben in den letzten Jahren bereits eine leichte Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in diesen Fachschwerpunkten bewirkt.

Darüber hinaus sieht sich die ifs in der Verantwortung, die weiblichen Studierenden gezielt zu fördern, damit sie sich schon während des Studiums vernetzen und besser darauf vorbereitet werden, sich in der Branche zu positionieren.

2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Gegen die branchenspezifische Geschlechtersegregation: Ansprache von Schüler*innen und Information über Berufsbilder in der Medienbranche	Girls' and Boys' Day	Fachbereichsleitungen, Öffentlichkeitsarbeit		Nachfrage und Beteiligung, Feedback der Teilnehmenden	fortzuführen
Genderkompetente Beratung und Gewinnung von studieninteressierten Frauen in bislang männerdominierten Fachrichtungen	Informationsveranstaltungen der Fachrichtungen, individuelle Beratung von Interessierten, Tag der offenen Tür, Schüler*innen- und Ausbildungsmessen, <i>social media</i> -Kampagnen (Vorstellung und Arbeitspräsentation von aktuellen Studierenden)	Fachbereichsleitungen, Öffentlichkeitsarbeit		Nachfrage und Beteiligung, langfristiges Monitoring der Anzahl männlicher und weiblicher Studierender	fortzuführen
Genderneutrale Kommunikation aller Studien- und Weiterbildungsangebote	Verwendung geschlechtergerechter Sprache, Diversität bei der Bildauswahl für Broschüren (Print), für die Webseite und in sozialen Medien	Öffentlichkeitsarbeit		Materialien und Kampagnen sind so gestaltet, dass alle Geschlechter(entwürfe) und Personengruppen angesprochen werden	fortzuführen
Gendersensible und bildungsgerechte Gestaltung der Prüfungen zur Feststellung der künstlerischen Eignung	Beratung bei der Gestaltung der Aufnahmeprüfungen, Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder für Beurteilungsfehler	Gleichstellungsbeauftragte		langfristiges Monitoring der Anzahl männlicher und weiblicher Studierender	zu implementieren
Förderung fortgeschrittener Studentinnen und Alumnae beim Übergang in die Branche; Aufbau von beruflichen Netzwerken für Absolventinnen	Mentoring-Programm „Into the Wild“, Kooperationspartner: Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF, KHM, HFF München, Filmakademie Baden-Württemberg und dffb, Berlin	Geschäftsführung, Kooperationspartner	Filmförderungsanstalt (FFA), Kuratorium Junger Deutscher Film, Medienboard Berlin-Brandenburg,	Projektentwicklung, eingeworbene Projektförderungen und Karrierewege der Mentees	fortzuführen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
			Film- und Medienstiftung NRW, FFF Bayern, Constantin Film AG, UFA Fiction, X-Filme Creative Pool GmbH, Bavaria Fiction GmbH		
Studierenden wird durch curricular verankerte Lehrveranstaltungen der Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht	Pflichtmodul „Gender und Vielheit“ im BA Film / Pflichtmodul „Social Responsibility in Storytelling“ und „Gender & Diversity“ im MA Serial Storytelling / Entwicklung von Modulen und Verankerung im Curriculum des MA Digital Narratives, des MA Film und des MA 3D Animation for Film & Games	Professor*innen, Fachbereichsleitungen, Studienleitung		Lehrevaluationen mit Items zur Vermittlung von Genderkompetenz, Auswertung von Projekten, Monitoring: Themen und Problembewusstsein in den künstlerischen und theoretischen Abschlussarbeiten	Teilweise fortzuführen, teilweise zu implementieren
Lehrenden wird der Erwerb und die Entwicklung von Genderkompetenz ermöglicht	Ansprache aller Lehrenden und Information über (branchenspezifische) Weiterbildungsangebote zum Themenfeld Gender und Diversität	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte		Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch die Lehrenden, Erweiterung des Lehrveranstaltungsangebots für Studierende zum Thema Gender & Diversität, Lehrevaluation mit Items zu diversitätssensibler Didaktik	Teilweise fortzuführen, teilweise zu implementieren
Erhöhte Sichtbarkeit von Frauen als berufliche Rollenvorbilder insb. in männlich dominierten Fachrichtungen	Gezielte Ansprache und Gewinnung von qualifizierten Frauen als Dozentinnen, Tutor*innen, Lehrbeauftragte	Fachbereichsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte		Items zum Geschlechterverhältnis der Lehrenden in jährlicher Studierendenbefragung, Monitoring der Vergabe von Lehraufträgen, Honorartätigkeiten etc.	zu implementieren
Förderung von Projekten und Abschlussarbeiten zu genderrelevanten Themen	Zuschuss zu ausgewählten Filmprojekten aus dem Gleichstellungsbudget	Gleichstellungsbeauftragte		Diversität von Erzählungen und Inszenierungen von Gender und Geschlecht	zu implementieren

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Förderung der Selbstbestimmung von Studentinnen und strukturell benachteiligten Personen	Fakultative Workshop-Angebote (Empowerment, Selbstpräsentation, Strategien im Umgang mit anti-feministischem Backlash)	Fachbereichsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte		Sichtbarkeit und Interessensvertretung von Studentinnen, langfristiges Monitoring des Berufseinstiegs: Alumni-Befragungen	Teilweise fortzuführen, teilweise zu implementieren
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					
Berufliche Weiterentwicklung und Unterstützung von Karrierewegen von Mitarbeiterinnen	Unterstützung bei Bedarfsanalyse und Förderung der Teilnahme an Weiterbildungen	Geschäftsführung		Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen-Jahresgespräche	fortzuführen
Vereinbarkeit von Beruf und Familie/persönlichem Leben	Flexibilisierung der Arbeitszeit: Vertrauensarbeit und Mobile Arbeit	Geschäftsführung	Betriebsrat	Anonyme Befragungen der Beschäftigten, Jahresgespräche	fortzuführen
Unterstützung von Mitarbeiter*innen bei Elternschaft	Beratung und Kontakthalteprogramm für schwangere Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit	Geschäftsführung, Leitung Personal und Recht		Monitoring: Rückkehr und Integration der Mitarbeiter*innen nach der Elternzeit	Zu implementieren
Geschlechter- und familiengerechte Beteiligung aller Mitglieder der ifs an Entscheidungsprozessen und Veranstaltungen	Planung aller Termine von Gremien, Kommissionen und Lehrveranstaltungen in der betreuungsgesicherten Zeit	Geschäftsführung, Studienleitung		Sichtbare Beteiligung, Lehrveranstaltungsevaluationen (items zu Veranstaltungszeiten)	fortzuführen
Ausbau von Kooperationen mit lokalen Akteur*innen und Initiativen: Sichtbarkeit der Arbeit von Frauen in der Branche	Filmreihe „ifs-Begegnungen: Gender & Diversity“, Kooperation mit IFFF – Internationales Frauenfilmfestival Dortmund Köln	Koordination Film- und Medienwissenschaften, Öffentlichkeitsarbeit		Besucher*innenzahlen, Verknüpfung der Kooperationen mit Lehrveranstaltungen	fortzuführen
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
Vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, diverse Beschäftigtenstruktur	Selbstverpflichtung: Charta der Vielfalt	Geschäftsführung		Monitoring: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	fortzuführen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Diskriminierungsfreie Zusammenarbeit von Beschäftigten, Lehrenden und Studierenden	Umsetzung der „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der ifs“ (vom 18.12. 2019); Briefkästen für anonyme Beschwerden von Studierenden und Beschäftigten	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte, Anti-Diskriminierungsbeauftragte		Monitoring: Anzahl und Anlässe für Beschwerden und Konflikte, jährliche Studierendenbefragung mit items zu Diskriminierungserfahrungen	fortzuführen
Partizipative Weiterentwicklung des Leitbilds und der diversitätssensiblen Organisationskultur (Studierende, Beschäftigte, Lehrende, Geschäftsführung)	AG Anti-Diskriminierung, AG Gender und Diversity in der Lehre, Lektüre-Gruppe „Feminismus und Film“	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte		Beteiligung aller Personengruppen; Verankerung von Gender und Diversität als gemeinsame Ziele in Verhaltensweisen und Entscheidungsprozessen	fortzuführen