

## **Frauenförderplan für die Zentrale Universitätsverwaltung**

**Stand: Mai 2007**

Dieser Frauenförderplan stellt die Fortführung des Frauenförderplanes vom 22. April 2003 dar. Die Kanzlerin der Universität Potsdam hat gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 der Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam vom 11. November 1999 (AmBek UP Nr. 9/99) den folgenden Frauenförderplan für die Zentrale Universitätsverwaltung aufgestellt, dem der Personalrat für Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung gem. § 65 Ziffer 7 LPersVG zugestimmt hat.

### **1. Präambel**

Nach § 3 Absatz 4 BbGHG fördert die Universität Potsdam die Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Universität Potsdam auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Erfüllung dieses Vorhabens wird durch die Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne angestrebt.

Der Frauenförderplan für die Zentrale Universitätsverwaltung legt Maßnahmen zur Frauenförderung fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften, insbesondere den Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam und den Regelungen über die Besetzung von Stellen, enthalten sind.

### **2. Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan erstreckt sich auf die gesamte Zentrale Universitätsverwaltung gemäß dem Geschäftsverteilungsplan:

Bereich des Präsidiums, der Kanzlerin, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalräte für das Verwaltungspersonal, Dezernat 1 (Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten, Organisation), Dezernat 2 (Studienangelegenheiten), Dezernat 3 (Personal- und Rechtsangelegenheiten), Dezernat 4 (Haushalt und Beschaffung), Bereich Bauverwaltung, das HGP-UP sowie Zentrale Abteilung/Audiovisuelles Zentrum.

### **3. Ziele des Frauenförderplanes**

Mit fast 80 Prozent sind Frauen in der Verwaltung überproportional repräsentiert. Dennoch ist es das Ziel dieses Frauenförderplanes, den Frauenanteil in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in

allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und durch spezielle Maßnahmen noch bestehende Benachteiligungen für Frauen in der Zentralen Universitätsverwaltung auszugleichen.

Weiterhin hat dieser Frauenförderplan zum Ziel, die Akzeptanz frauenfördernder Maßnahmen in der Zentralen Universitätsverwaltung zu erhöhen. Die Frauenförderung ist als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu verstehen. Die Vorgesetzten in den Bereichen der Zentralen Universitätsverwaltung sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie zu unterstützen. In die dienstlichen Beurteilungen der Vorgesetzten sollen deren Anstrengungen um Frauenförderung in ihren Bereichen einfließen.

### **4. Projekte**

Folgende Projekte zur Personalentwicklung unter der Federführung der Leiterinnen und Leiter der Bereiche dienen der Verwirklichung der angestrebten Ziele:

*Familiengerechte Hochschule* (Möglichkeiten der Verlagerung von Kern- und Arbeitszeiten für die Betreuung von Angehörigen, flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Tele-Arbeit, familienfreundliche Urlaubsplanungen, Elternzeit auch für männliche Mitarbeiter, Vertretungen und Rückkehrgespräche für familienbedingt Beurlaubte),

*Weiter- und Fortbildung* (In-House-Schulungen, Jahresplanung für die Weiterbildung für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter, Erwerb von Zusatzqualifikationen auch während der Elternteilzeit und bei Teilzeitbeschäftigung).

### **5. Mobbing, Antidiskriminierung**

Die Aufgabe der Vorgesetzten ist es, in allen Arbeitsbereichen eine Atmosphäre herzustellen beziehungsweise zu sichern, dass Mobbing und Diskriminierung in jeglicher Form unterbunden werden und den Betroffenen sofortige Hilfe zuteil werden kann.

### **6. Geltungsdauer und Veröffentlichung**

Dieser Frauenförderplan ist in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam zu veröffentlichen. Er hat eine Geltungsdauer von vier Jahren, beginnend mit dem Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen.