

„Wie konnten in einer modernen Gesellschaft derartig irrelevante biologische Unterschiede zwischen den Geschlechtern eine anscheinend ganz enorme soziale Bedeutung gewinnen?“

~ Erving Goffman

Wertschätzung von Geschlechtervielfalt

An der Universität brauchen wir einen reflektierten Umgang mit der Tatsache, dass Geschlecht nicht binär ist, d.h. dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt. Es ist unser aller Aufgabe, Sensibilität für Geschlechtervielfalt zu fördern und dessen Anerkennung herzustellen, u.a. durch eine genderechte und diversitätsbewusste Sprache.

Argumente für eine genderechte Sprache:

1. Durch eine wertschätzende Sprache können alle Angehörigen der Hochschule einbezogen und sichtbar gemacht werden. Wir möchten nicht nur „mitmeinen“, sondern direkt ansprechen.
2. Gesellschaftlicher Wandel sollte in den Sprachgebrauch übernommen werden, da Sprache unser Denken und Handeln beeinflusst.
3. Laut Brandenburgischem Hochschulgesetz ist „im dienstlichen Schriftverkehr und in rechtsverbindlichen Dokumenten der Hochschule besonders auf die sprachliche Gleichbehandlung [...] zu achten“.

Tipps für die Praxis:

- Geschlechtsneutrale Formulierungen (Studierende, Mitarbeitende)
- Genderstern (Student:innen)
- Gendergap (Mitarbeiter:innen)
- Beidnennung (Professor:innen (m/w/d))

Wir empfehlen es nicht, eine Generalklausel zu verwenden, in der ausschließlich auf die Nutzung der männlichen Form verwiesen wird.

Häufig gestellte Fragen

Warum gibt es immer noch Gleichstellungsbeauftragte?

Weibliche Beschäftigte sind in vielen Bereichen der Hochschule immer noch strukturell unterrepräsentiert. Eine strukturelle Unterrepräsentanz liegt vor, wenn in Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie in Funktionen mit Vorsetzer- oder Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Perspektivisch aber arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten an ihrer eigenen Abschaffung.

Werden durch Gleichstellungsarbeit Frauen bevorzugt behandelt/eingestellt?

Grundlagen aller Einstellungsentscheidungen sind die in der Stellenausschreibung festgelegten Qualifikationskriterien und nicht das Geschlecht. Dies gilt auch für Bereiche, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Besteht jedoch eine Unterrepräsentanz von Frauen, werden diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. Diese Form der „positiven Diskriminierung“ soll das Ungleichgewicht ausgleichen, bis sich ein Gleichgewicht eingestellt hat.

Beschäftigt sich das Koordinationsbüro für Chancengleichheit ausschließlich mit der Frauenförderung?

Nein. Der Frauenförderung kommt eine hohe Bedeutung zu. Darüber hinaus besteht das Ziel und die Aufgabe, Chancengleichheit und Diversity an der Universität zu fördern und intersektionale Gleichstellungsarbeit zu leisten.

Wer ist die aktuelle Gleichstellungsbeauftragte?

Christina Wolff
Am Neuen Palais 10, Haus 6, 14469 Potsdam
E-Mail: gpa-team@uni-potsdam.de
Web: www.uni-potsdam.de/gleichstellung/
Tel: +49 0331 977-1211



Universität Potsdam

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsarbeit an der Universität Potsdam
Koordinationsbüro für Chancengleichheit



Investition in Ihre Zukunft
Ministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kultur aus Mitteln des Europäischen
Sozialfonds und des Landes Brandenburg



Gleichstellung entdecken

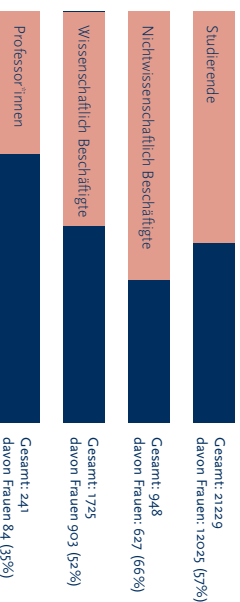
Die Universität Potsdam fördert gemäß dem Brandenburgischen Hochschulgesetz die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter an der Hochschule, wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin.

Zur Förderung der Gleichstellungsarbeit wird alle vier Jahre eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte (zCGBA) gewählt. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten können alle weiblichen Hochschulangehörigen besetzen. Unterstützt wird die zCGBA durch die gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und Bereichen. Gemeinsam arbeiten sie in der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK).

Die zCGBA leitet das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC). Das KfC bietet eine Schnittstelle zu den verschiedenen institutionellen Gleichstellungsakteur*innen der Universität Potsdam:

- dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Bereiche (dCGBA)
- Service für Familien (D3)
- Berufungsmanagement/ Dual Career Service
- MentoringPlus (Career Service/ Potsdam Graduate School)

Beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (CEWS) belegte die Universität Potsdam im Jahr 2019 den 3. Platz. Dennoch zeigt der Professorinnenanteil von 35 %, dass die Gleichstellungsarbeit an der UP auszubauen ist.



Statistik 2018/19

Ziele der Gleichstellungsarbeit

- Chancengleichheit und diskriminierungsfreie Hochschule
- Vielfalt und Heterogenität in Studium, Forschung und Lehre
- Abbau von struktureller Benachteiligung
- Faire Auswahl- und Berufungsverfahren
- Anerkennung von sozialen Dimensionen und diversen Lebensrealitäten
- Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Sorgearbeit
- Wertschätzung von Geschlechtervielfalt an der Hochschule
- Geschlechterparität in den Institutionen der Universität und Erhöhung des Anteils von Professorinnen und weiblichen Führungspositionen

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- Institutionelle und persönliche Beratung und Unterstützung
- (Weiter-)Entwicklung von Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen
- Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
- Förderung von einer geschlechtergerechten Sprache
- Erarbeitung von hochschul-/fakultätsinternen Gleichstellungskonzepten
- Erarbeitung von Antidiskriminierungsmaßnahmen
- Sensibilisierung durch Workshops/ Weiterbildungen/ Veranstaltungen
- Austausch und Vernetzung auf hochschulinterner, Landes- und Bundesebene

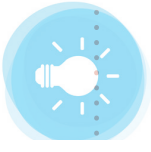
Informieren, Beraten, Sensibilisieren in hochschulpolitischen Gleichstellungsfragen



- Brückenstipendium | Emmy Beckmann Stipendium
Abschlussstipendium zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Zusatzzertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien
Bietet Studierenden den Erwerb eines Zertifikates für erbrachte Leistungen in der interdisziplinären Genderforschung
- Karriere Zertifikat MINT-Frauen
Absolvierung eines beruflichen Qualifizierungszertifikates für Informatikstudentinnen in der Abschlussphase*



- Gremienbeteiligung
mit Beratungs-, Rede- und Antragsrecht
- GenderConsulting
Beratung bei Antragsstellungen und gendergerechter Maßnahmenentwicklung
- Individuelle Beratung und Konfliktmanagement
bei sexualisierter Diskriminierung, Mobbing, Konflikten und Vereinbarkeitsfragen



- Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit
Weiterbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und interessierten Gleichstellungsakteur*innen
- UnlcamP
Ferienbetreuung für Kinder von Hochschulangehörigen
- Veranstaltungen und Aktionen