

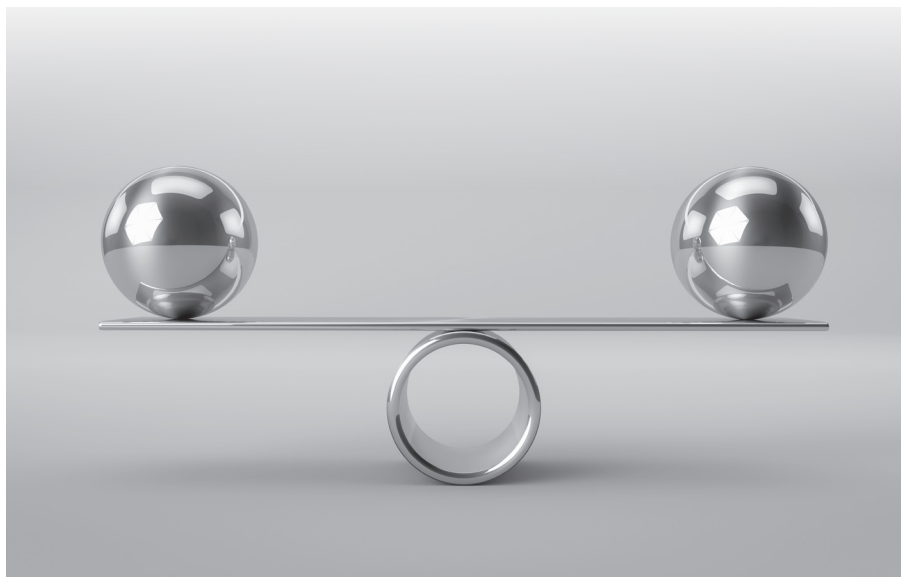


Leitbild der Geschäftsstelle der
Gleichstellungsbeauftragten
der Universität Potsdam



Leitbild der Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam

(Koordinationsbüro für Chancengleichheit)



Inhalt

1. Selbstverständnis und Ziele	5
2. Aufbau der Gleichstellungsarbeit an der Universität Potsdam	6
3. Aufgaben des Koordinationsbüros für Chancengleichheit (KfC) und der Gleichstellungsbeauftragten	6
4. Kooperationspartner*innen	7
5. Einige Maßnahmen der Geschäftsstelle für Gleichstellung	8
6. Glossar	9
7. Literaturnachweise	11

Impressum

Herausgegeben:

Koordinationsbüro für Chancengleichheit
der Universität Potsdam
(Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten)

Kontakt:

Am Neuen Palais 10
Haus 6
14469 Potsdam
Telefon: +49 331 977-1211
E-Mail: gba-team@uni-potsdam.de

Layout:

Zentrum für Informationstechnologie und
Medienmanagement (ZIM)
Multimediaproduktion | Grafik

Fotos/Abbildungen:

fotolia (Deckblatt)
alle weiteren Adobe Stock

* das Sternchen markiert den Gendergap, welcher als Mittel der sprachlichen Darstellung alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten berücksichtigt, welche nicht in ein zwei-geschlechtliches System passen oder passen wollen.

Kursiv geschriebene Wörter können im Glossar ab Seite 9 nachgelesen werden.



1. Selbstverständnis und Ziele

Aus Sicht des Koordinationsbüros für Chancengleichheit (Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten) sowie der Gleichstellungsbeauftragten gehört zu einer modernen Hochschule auch ein modernes Menschenbild. Ein solches berücksichtigt und respektiert die Unterschiedlichkeit aller universitären Mitglieder in Form verschiedener Lebensentwürfe und persönlicher Voraussetzungen.

Unter **Chancengleichheit** verstehen die Einrichtung und die Gleichstellungsbeauftragten daher das Recht aller Hochschulangehörigen auf einen gleichen Zugang zu Bildungs- und Berufschancen.

Für dieses Recht setzen sich die Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle ein und tragen so dazu bei, die geschlechtliche **Gleichstellung** in den Institutionen herzustellen, durch Beratungsangebote Hochschulangehörige in der Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche zu unterstützen, **Diskriminierung** präventiv zu bekämpfen und

vorhandene Ungleichheit zu beseitigen.

Gleichzeitig bleibt die Verwirklichung einer geschlechtergerecht agierenden Hochschule eine Querschnittsaufgabe, die nur in Zusammenarbeit mit allen Akteur*innen der Hochschule erfolgreich umgesetzt werden kann.

Diversity zu berücksichtigen und zu respektieren bedeutet, die **Mehrdimensionalität** von Anliegen und Problemen anzuerkennen und durch Kooperationen und Vernetzungen, intersektional reagieren zu können. Hierfür setzen sich die Gleichstellungsakteur*innen der Hochschule in enger Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Institutionen, Gremien und Fakultäten, Dezernaten und Bereichen der Hochschule ein.

2. Aufbau der Gleichstellungsarbeit an der Universität Potsdam

Basierend auf der rechtlichen Grundlage institutionalisierter Gleichstellungspolitik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene hat sich die Thematik der Gleichheit und Gleichstellung auch im hochschulpolitischen Kontext in Institutionen, Gremien und Ämtern spezialisiert und ausdifferenziert. In diesem Zusammenhang sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (dGBA) und ihre Stellvertretungen sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (zGBA) und deren Stellvertretungen wesentliche Akteurinnen der Universität und werden regelmäßig von allen Hochschulangehörigen gewählt. Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) bildet die Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten. Um die Gleichstellungsarbeit miteinander zu koordinieren und sich inhaltlich auszutauschen, kommen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unter dem Vorsitz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der Vertretung der Hochschulleitung monatlich in der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) zusammen.

3. Aufgaben der Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten

Die Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten setzt sich für die Gleichstellung von Menschen in allen Arbeitsbereichen der Universität Potsdam ein und koordiniert gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten alle Belange für Chancengleichheit und Diversity an der Universität. Innerhalb der Geschäftsstelle arbeiten Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten daran, bestehende Ungleichheiten zwischen Geschlechtern durch Beratungen und positive Maßnahmen auszugleichen. So werden zum Beispiel durch gezielte Programme Nachwuchswissenschaftler*innen quali-



fiziert und Schülerinnen an MINT-Studienfächer herangeführt. Auch werden Kinderbetreuungsangebote für Hochschulangehörige im Rahmen des familienfreundliches Veranstaltungsmanagements (FamVAM) oder Weiterbildungsangebote zur Gendersensibilisierung konzipiert und durchgeführt.

Weiterführende Informationen zu den Angeboten des Koordinationsbüros finden sich im Internet unter: www.uni-potsdam.de/gleichstellung.

Über die Arbeitsbereiche der Geschäftsstelle hinaus ist es die Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die unterschiedlichen Organe der Hochschule in allen die Geschlechter betreffenden Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Das betrifft zum Beispiel alle Struktur- und Personalentscheidungen, Zielvereinbarungen sowie die Erstellung von Förderrichtlinien und -plänen der Universität (vgl. BbgHG § 68 (2)). Zu diesem Zweck arbeitet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auch als Vorsitzende der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie al-

len weiteren Mitgliedern der Kommission aus allen Statusbereichen und dem Präsidialamt zusammen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen diese Arbeitsprozesse innerhalb ihrer Fakultäten bzw. den universitären Einrichtungen, in dem sie sich basierend auf ihrem Informations-, Rede- und Antragsrecht über die CGK hinaus auch in den Fakultätsräten und Fakultätskommissionen beteiligen (vgl. BbgHG § 68 (4)). Sie begleiten Berufungs- und Einstellungsverfahren ihrer Fakultäten, beraten in Stipendienfragen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und fungieren als persönliche Ansprechpartnerinnen für individuelle Anliegen, beispielsweise in Fällen von Diskriminierung.

4. Kooperationspartner*innen

Da Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe an der Universität ist, arbeiten die Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Studium und Verwaltung eng mit Vertreter*innen der unterschiedlichen Einrichtungen an der Hochschule zusammen. Eine regionale und bundesweite Vernetzung sichern darüber hinaus die Professionalisierung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit ab.

- Gesamtpersonalrat (GRP) Universität Potsdam
 - Konfliktmanagement Universität Potsdam
 - Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen (LaKoG)
 - Potsdam Graduate School (PoGs) Universität Potsdam
 - Präsidium und Leitung Universität Potsdam
 - Psychologische Beratungsstelle Universität Potsdam
 - Steuerkreis Gesundheit Universität Potsdam
 - Studierendenberatung Universität Potsdam
 - Vertrauenspersonen der Universität Potsdam
- Durch Informationsaustausch wird die Kommunikation auf den verschiedenen Ebenen der Hochschule gewährleistet, bereichsübergreifend nach Lösungen für Probleme gesucht und durch Absprachen präventive Handlungskonzepte umgesetzt.
- Allgemeiner Studierendenausschuss (AStA) Universität Potsdam
 - Beratung für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung/Behinderung Universität Potsdam
 - Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)
 - Career Service Universität Potsdam
 - Dezernat für Personalangelegenheiten – Service für Familien Universität Potsdam

5. Auswahl von Gleichstellungsmaßnahmen

Die Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten koordiniert, entwickelt und verwirklicht eine Vielzahl von Gleichstellungsangeboten. Zielgruppen sind Studieninteressierte, Studierende, der wissenschaftliche weibliche Nachwuchs, Dozierende, Professor*innen und Beschäftigte der Verwaltung. Diese werden durch positive Maßnahmen gefördert, durch geschultes Personal bedürfnisorientiert beraten und informiert sowie durch Einrichtungen unterstützt.



Chancengleichheit	MINT-Förderung	Familienfreundliches Veranstaltungsmanagement
Brückenstipendium „Chancengleichheit“	MINT Parcours	Unterstützung bei universitären Veranstaltungen
Brückenstipendium für Nachwuchswissenschaftler*innen	MINT-Workshops	Unicamp – Ferienangebote für Hochschulkids
Coaching für Neuberufene	Roberta®-Initiative mit Workshops und Weiterbildungen	Bildungsangebot Gendergerechte Erziehung
Gender- und Diversitysensibilisierung (Workshopreihe „Diversity“)	Gendersensible Fortbildung im MINT-Bereich	
Gendersalon	tasteMINT – Potenzial-Assessment-Verfahren für Schülerinnen	
Gender Consulting	Brandenburgischer Zukunftstag an der Universität Potsdam	
Klausurtagung der Gleichstellungsbeauftragten		
Mentoring-Plus-Programm		
Teilzeitmodelle		

6. Glossar

Chancengleichheit

Chancengleichheit ist das Ziel von Gleichstellung und meint im weitesten Sinne, dass alle Menschen das Recht und die Möglichkeit auf einen gleichen Zugang zu Lebenschancen haben. Auf den universitären Kontext bezogen impliziert Chancengleichheit gleiche Chancen auf Bildung und berufliche Weiterentwicklung von Personen, unabhängig von ihren unterschiedlichen Lebensentwürfen oder persönlichen Voraussetzungen. Dazu bedarf es der Anpassung bzw. der Einführung von Maßnahmen im Bildungssystem.

Chancengerechtigkeit

Chancengerechtigkeit bezeichnet einen fairen bzw. gerechten Zugang zu sozialen Gütern und Ressourcen. Was fair oder gerecht ist, kann relativ zu den persönlichen Fähigkeiten und Voraussetzungen, beziehungsweise auch abhängig vom Werteverständnis einer Gesellschaft sein. Damit beschreibt der Begriff der Chancengerechtigkeit die Ausgestaltung der Mittel im Sinne eines liberalen Bildungsverständnisses, das nicht notwendigerweise das Ziel der Gleichstellung beabsichtigt (vgl. Hardil 2012).

Diskriminierung

Diskriminierung ist ein Mittel der Machtausübung bzw. der Erinnerung und Konsolidierung von Herrschaft und umfasst jede Situation, in der ein Individuum oder eine Gruppe aufgrund von Vorurteilen oder Wertvorstellungen benachteiligt wird. Häufig findet Diskriminierung auf Grund der Zugehörigkeit zu einer sozialen oder ethnischen Gruppe, wegen des Geschlechts, sexueller Orientierung, Religion, Alter oder Behinderung statt. Aber auch das äußere Erscheinungsbild oder der sozioökonomische Status können Anlass für Diskriminierung sein. In Deutschland ist diskriminierendes Verhalten gemäß Art. 3 Grundgesetz verboten und dennoch besteht die Benachteiligung von Menschen weiterhin (vgl. Kroll 2002, S. 70).

Diversity

Diversity kann auch mit Diversität oder Vielfalt übersetzt werden und bezeichnet die Unterschiedlichkeit und Gemeinsamkeit von Menschen innerhalb ihrer Person und ihrer Lebensentwürfe. Deren unterschiedliche Erfahrungen können in Dimensionen beschrieben werden, von denen behauptet wird, dass sie einen prägenden Einfluss auf die Persönlichkeit hatten oder haben. Klassische Dimensionen von Diversity sind Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, geistige und körperliche Fähigkeiten, Hautfarbe, Bildungshintergrund, kultureller Hintergrund und Nationalität bzw. Gruppenzugehörigkeit. Innerhalb dieser Dimensionen lassen sich noch viele weitere Aspekte, wie zum Beispiel Habitus, Religion- bzw. Weltanschauung oder Führersorgeaufgaben berücksichtigen. Ziel des ökonomischen Diversity Management ist es, diese Vielfalt zu berücksichtigen und die Individualität der Mitarbeitenden zu wertschätzen, dadurch das persönliche Wohlbefinden zu optimieren und die Produktivität zu steigern. Andere Auslegungen betonen die gegenseitige Verpflichtung zur Solidarität, da nur die Gesamtheit aller Individuen im Austausch über das nützlichste Wissen zum Leben verfügen und distanzieren sich von einer rein ökonomisch begründeten Funktion von Diversity (vgl. Charta der Vielfalt).

Gleichheit

Gleichheit ist ein Prinzip der sozialen Gerechtigkeit und als Idee der klassischen politischen Theorie (Aristoteles) sowohl eine wesentliche Forderung der Aufklärung als auch zentraler Baustein der Demokratie. Über die Jahrhunderte hinweg bezog sich Gleichheit meistens auf die Gleichheit zwischen Männern, während geschlechterbezogene Ungleichheit als „natürlich gegeben“ oder „göttlich gefügt“ begründet wurde. Innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung wird daher das etablierte Wissen um Gleichheit neu bearbeitet. Somit werden der Gleichheit

zunehmend handlungsbezogene Begriffe, wie zum Beispiel ‚Diskriminierung‘ oder ‚Benachteiligung‘ normativ gegenübergestellt. Aus dieser Wertung resultieren Forderungen nach positiven Maßnahmen (affirmative actions), die gezielt Frauen unterstützen sollen und wiederum als „Ungleichbehandlung“ der Männer kritisiert werden. Zu unterscheiden sind deswegen in den Diskussionen der formale Begriff der Gleichheit, welcher auf die umstrittene Frage der Differenz und Vergleichbarkeit der Geschlechter referiert, und der materielle Begriff, der sich auf Nachteile in Lebenslagen und Existenzweisen bezieht und damit die Voraussetzung für (gleiche) Freiheit überhaupt gibt (vgl. Kroll 2002, S. 164).

Gleichstellung / Gleichberechtigung

Gleichstellung meint die Maßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit. Gleichberechtigung bezieht sich zumeist auf die Gleichstellung der Geschlechter. Hier lautet der Anspruch, dass Männer und Frauen unter gleichen Voraussetzungen die gleichen Rechte haben. Zur Durchsetzung dieses Grundrechts gemäß Art. 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland gibt es Instrumente, wie zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Frauenförderpläne, Gleichstellungspläne und Gleichstellungsbeauftragte im staatlich-öffentlichen Bereich sowie teilweise auch in der Privatwirtschaft. Ist die Angleichung der Lebenssituationen benachteiligter Gruppen erreicht, handelt es sich um den Zustand der Chancengleichheit (vgl. Kroll 2002, S. 164).

Intersektionale Diskriminierung / Mehrdimensionale Diskriminierung

Intersektionale Diskriminierung / Mehrdimensionale Diskriminierung bezeichnet Situationen, in denen Menschen auf Grund von mehr als einem Vorurteil oder einer Wertevorstellung diskriminiert werden. Wissenschaftlich beschreibt die

Intersektionalität die integrative Analyse des Zusammenwirkens unterschiedlicher Formen und Dimensionen von Ungleichheit, Differenz und Herrschaft. Problematisch ist bei dieser mehrdimensionalen Diskriminierung häufig die Frage der Zuständigkeit, da sich Hilfs- und Unterstützungsangebote meistens auf spezifische Anliegen spezialisiert haben und Betroffene somit nur unzureichend unterstützt beziehungsweise die Zusammenhänge der Diskriminierung nicht ausreichend erkannt werden. Die häufigsten Motive von intersektionaler Diskriminierung sind ethnische Zugehörigkeit, soziales Milieu und Gender.

Positive Maßnahmen / Affirmative Actions

Positive Maßnahmen / Affirmative Actions sind Maßnahmen, die eine von Benachteiligung betroffene Gruppe unterstützen soll. Gelegentlich werden die positiven Maßnahmen von Kritiker*innen auch als „positive Diskriminierung“ bezeichnet. Damit kann angedeutet werden, dass hier Menschen in einer Rolle behandelt werden, die sie sich nicht ausgesucht haben und die sie möglicherweise Ablehnen. Die Vorteilsgewährung hat jedoch nicht die Absicht, die Tatsache einer Ungleichheit zum Schaden einer Person auszulegen. Ganz im Gegenteil soll sie dazu beitragen, Verhältnisse von Diskriminierung zu verändern und zu beenden, von denen angenommen wird, dass sie sich nicht in der gewünschten Zeit von selbst abschaffen. Instrumente, die als Affirmative Actions verstanden werden, sind zum Beispiel die Frauenquote, Frauenförderprogramme in MINT-Fächern an Schulen oder Subventionsprogramme.

Gender

Gender bezeichnet das sozial erzeugte Geschlecht einer Person. Unabhängig von oder in Kombination mit dem biologischen Geschlecht (sex), wird Gender durch Sozialisation, kulturelle Einflüsse und symbolische Ordnungen konst-

7. Literaturnachweise

ruiert und unterliegt damit Veränderungen und Machtbeziehungen. Geschlechtsidentitäten sind also keine festen Größen, sondern stellen sich in einem stetigen Aushandlungsprozess her und müssen sich durch die Geschlechterperformance bilden und stabilisieren („doing gender“). Die mit Gender verbundenen sozialen Zuschreibungen – vermeintlich geschlechtsspezifische, biologisch determinierte Fähigkeiten, Eigenschaften und Verhaltensweisen – lassen sich aus dieser Perspektive kritisch hinterfragen und dekonstruieren. Weder sind also biologische Phänomene tatsächliche Gründe für soziale Interpretationen, noch gibt es natürliche Normen durch Gender. Vielmehr werden durch die Gender-Theorie Definitionen von „männlich“ und „weiblich“ abgelehnt und die zweigeschlechtliche Ordnung von Gesellschaften kritisiert.

Renate Kroll (Hrsg.). Metzler-Lexikon. Gender Studies, Geschlechterforschung: Ansätze, Personen, Grundbegriffe. J.B. Metzler Verlag. Weimar 2002.

Universität Bielefeld. Intersektionalität. Gleichstellungsbeauftragte 2011.
Web: www.uni-bielefeld.de
02.06.2017 um 11:00 Uhr.

Charta der Vielfalt e.V. Diversity. Autor*in unbekannt. Web: www.charta-der-vielfalt.de
02.06.2017 um 09:36 Uhr.

Stefan Hardil. Bundeszentrale für politische Bildung. Soziale Gerechtigkeit. 31.05.2012.
Web: www.bpb.de
02.06.2017 um 12:14 Uhr.

