



2024

JAHRES BERICHT

**der Gleichstellungsbeauftragten
der Universitätsmedizin Greifswald**



Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen	4
Die drei Säulen unserer Gleichstellungsarbeit	5
Team der Gleichstellungsbeauftragten	6
Projekte und Schwerpunktthemen	
Internationaler Frauentag	8
Fachtagung an der Fachhochschule Güstrow	10
Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz (SBDG)	11
Gewalt gegen Frauen	14
Vielfalt statt Hass	16
Girls´Day	17
InkE	17
Netzwerktreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Region	18
Ein kreativer Einblick in die Gleichstellungsarbeit	19
Über den Tellerrand geschaut	22
Gleichstellung der Geschlechter in Zahlen	25
Berufungen	26
Familienbüro	28
Leitfaden "Stummer Hilferuf"	30

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„So macht man das in einer Herde“ – dieses Motto aus unserem diesjährigen Poetry Slam beschreibt eigentlich genau das, was wir uns für die UMG wünschen: Ein echtes Miteinander, bei dem wir uns gegenseitig den Rücken stärken, Respekt zeigen und uns aufeinander verlassen können.

Wenn man an Gleichstellungsarbeit denkt, landen viele schnell bei Quoten oder Paragraphen. Aber wenn wir auf unser Jahr 2024 zurückblicken, sehen wir vor allem Menschen und echte Geschichten. Wir denken an die Begeisterung der Mädchen am Girls´Day, an den täglichen Balance-Akt zwischen Klinikalltag und Familie im Familienbüro und – was uns besonders am Herzen liegt – an den Mut all derer, die zu uns kommen, um über Probleme zu sprechen.

In diesem Bericht zeigen wir, was gut läuft, aber wir lassen auch die Dinge nicht unter den Teppich kehren, die schwierig sind. Über Gewalt und Diskriminierung zu sprechen, ist hart, aber es ist der einzige Weg, etwas zu verändern. Dass wir hier den vollen Support unseres Vorstands spüren, gibt uns den nötigen Rückenwind, auch mal unbequeme Themen laut und deutlich anzusprechen. Ob durch Beratung im Büro, die MUT-Kampagne oder praktische Hilfen wie unseren neuen Flyer zum „stummen Hilferuf“ (Seite 30/31) und zur Unterstützung Betroffener – wir wollen, dass jede und jeder von uns in der Lage ist, ein sicherer Ankerpunkt für andere zu sein.

Wir sind außerdem richtig glücklich über die vielen Kooperationen – egal ob beim Projekt „Inklusive Exzellenz“ oder im Austausch mit der Stadt Greifswald. Gleichstellung ist nämlich kein „Nischen-Thema“, sondern betrifft uns alle.

Schaut gerne in den Bericht rein! Er ist mehr als nur eine Sammlung von Zahlen – er ist ein Spiegelbild davon, wie wir uns als Institution stetig weiterentwickeln.

Ein riesiges Dankeschön an unser tolles Team im Büro und an alle, die im letzten Jahr Mut bewiesen haben.

Ihre Dr. Stine Lutze & Prof. Sylvia Stracke

Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Der gesetzliche Auftrag für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V). Dort sind die Rechte und Pflichten aller Beteiligten, also auch die der Gleichstellungsbeauftragten, verankert.

Gleichstellungsbudget

Die Universitätsmedizin unterstützt die Arbeit der ohne Freistellung tätigen Gleichstellungsbeauftragten mit der Finanzierung einer Mitarbeiterin, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin und einer studentischen Hilfskraft. Das Sachkostenbudget der Gleichstellungsbeauftragten betrug 8 T EUR.

Darüber hinaus wird das Familienbüro mit einer Mitarbeiterin und einem vom Gleichstellungsbüro unabhängigen Sachkostenbudget in Höhe von 5 T EUR ausgestattet.

So erreichen Sie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten

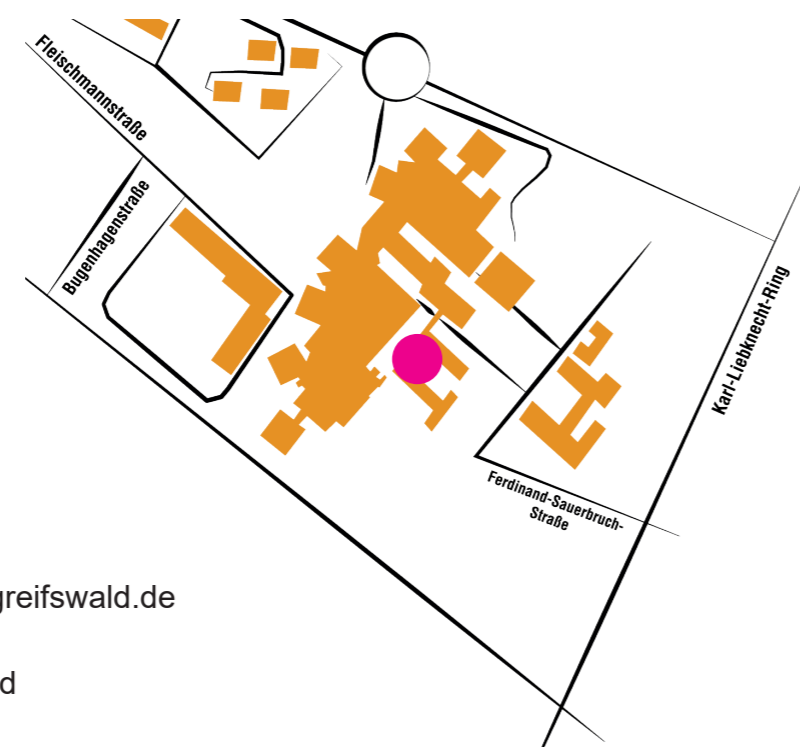
Haus K, 1. Etage, Raum 1.31
Ferdinand-Sauerbruch-Straße
17475 Greifswald

So erreichen Sie uns:

per Email: gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de

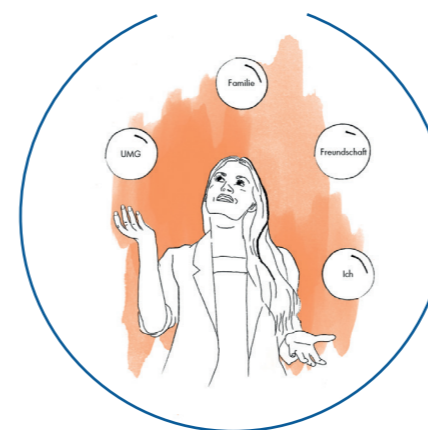
per Telefon: 03834 86 5874

Instagram: [gleichstellung_med_greifswald](#)



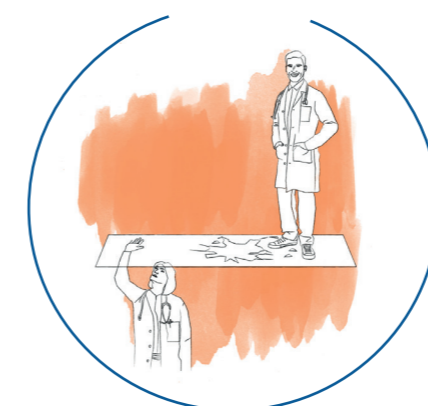
Die drei Säulen unserer Gleichstellungsarbeit

VEREINBARKEIT



- Beratung und Unterstützung bei Themen wie Elternzeit, Mutterschutz, Teilzeit oder Pflegezeit
 - Hilfe bei Anträgen
- enge Zusammenarbeit mit dem Familienbüro (z.B. bei Fragen zur Kinderbetreuung)

KARRIERENTWICKLUNG



- Beteiligung an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
- Unterstützung von Eltern und Schwangeren bei der Karriereplanung
- Maßnahmen für eine gendergerechte Karriereentwicklung z.B. Mentoring-Programme, Monitoring und Analyse, Konzepterstellung bei Fragen zur Kinderbetreuung)

BEGEGNUNG AUF AUGENHÖHE



- Respektvoller Umgang auf allen Ebenen
 - Begleitung von Konfliktgesprächen
- kein Ort für sexualisierte Belästigung oder Diskriminierung
 - Unterstützung bei der Umsetzung gendergerechter Sprache
- Fortbildungen und Workshops zu diesen Themen

Team der Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellungsbeauftragte

STINE LUTZE

Dr. med. Stine Lutze arbeitet als geschäftsführende Oberärztin in der Klinik und Poliklinik für Hautkrankheiten. Neben ihrem Beruf als Hautärztin ist sie Mutter von drei Kindern im Alter von 6, 9 und 12 Jahren. Frau Dr. Lutze übt ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte ohne Freistellung aus.

„Mir ist es wichtig, dass die Gleichstellung von uns Frauen nicht einem „Quoten erfüllen“ entspricht, sondern als selbstverständlich empfunden wird.“



stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

SYLVIA STRACKE

Prof. Dr. med. Sylvia Stracke leitet den Bereich Nephrologie, Dialyse und Hochdruckkrankheiten in der Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A. von 2022 - 2024 leitete sie die Klinik für Innere Medizin A kommissarisch. Sie ist Mutter einer 27-jährigen Tochter und eines 21-jährigen Sohnes. Frau Prof. Stracke übt ihre Tätigkeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls ohne Freistellung aus.

„Gleichstellung ist für die UMG ein zentrales Thema. Fast drei Viertel der Beschäftigten sind Frauen. Mir ist es ein wichtiges Anliegen, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer kontinuierlich verbessert wird.“



Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros

Das gesamte Team unterstützt die tägliche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Sie sind verantwortlich für die Terminkoordinierung und inhaltliche Vorbereitung von Sitzungen, die Korrespondenz mit Behörden sowie Einrichtungen der Universitätsmedizin und koordinieren verschiedenste Projekte im Rahmen der Gleichstellungsarbeit.

Als Politikwissenschaftlerin bringt Merete Peetz Fachwissen sowie eine analytische Perspektive mit und unterstützt damit unser Ziel der Förderung von Chancengleichheit.

MERETE PEETZ



Melissa Meisner ist als Studentin der Rechtswissenschaften insbesondere für die Ausarbeitung juristischer Fragen und Problematiken zuständig.

MELISSA MEISNER

Janine Timm unterstützt u.a. als erste Anlaufstelle für alle Sachverhalte, die das Thema sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz betreffen. Sie koordiniert die Gespräche und Fallkommissionssitzungen.

JANINE TIMM



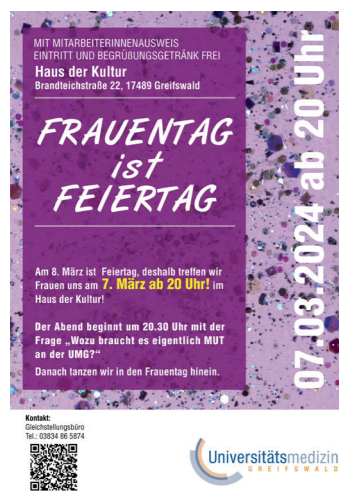
Laura Will ergänzt seit Dezember 2021 das Team und ist als Mitarbeiterin im Familienbüro Ansprechpartnerin für alle Belange rund um die Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

LAURA WILL

Projekte und Schwerpunktthemen

Internationaler Frauentag 2024

Der Internationale Frauentag, der jedes Jahr am 8. März gefeiert wird, ist ein globaler Tag, an dem die Rechte der Frauen und ihre gesellschaftliche Stellung gewürdigt werden. Er soll nicht nur Erfolge in der Gleichberechtigung feiern, sondern auch auf bestehende Ungleichheiten und Diskriminierungen aufmerksam machen.



Seit 2023 ist der Frauentag gesetzlicher Feiertag in Mecklenburg-Vorpommern. Dies nehmen wir uns seither zusammen mit dem Vorstand der UMGreifswald zum Anlass, alle Mitarbeiterinnen zu einer Frauentagsfeier einzuladen. In diesem Jahr waren wir im Haus der Kultur und unsere Mitarbeiterin aus dem Gleichstellungsbüro Janine Timm, sowie die stellvertretende Pflegevorständin Sarah Klaeske-Ganzow haben den Abend mit einem Vortrag zur Frage „Wozu braucht es eigentlich MUT an der UMG?“ begonnen, bevor in den Frauentag hineingetanzt wurde.



Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros: Janine Timm, Laura Will, Merete Peetz, Melissa Meisner

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Claudia Kowalzyck und der Universität Ruth Terodde fanden zwei weitere öffentliche Veranstaltungen anlässlich des Frauentags statt.

Am Vorabend des internationalen Frauentages 2024 luden wir zu einem besonderen Literaturabend ein. 80 Frauen kamen zu der Veranstaltung mit dem Titel „Schön, von Dir zu hören! Frauen lesen für Frauen“ ins St. Spiritus und lauschten aufmerksam vier Buchliebhaberinnen, die aus ihren Lieblingsbüchern vorlasen.

Ruth Terodde, Zentrale Gleichstellungsbefragte der Universität Greifswald las aus Ferda Atamans „Ich bin von hier. Hörst auf zu fragen!“ und beleuchtete die Migrationsphobie in Deutschland und präsentierte interessante Fakten, um die oft unbewussten Vorurteile und Ängste zu überwinden und die positiven Auswirkungen der Einwanderung auf die deutsche Gesellschaft zu beleuchten.

Die Pädagogin Steff Wesche las aus "Eine Frage der Chemie" von Bonnie Garmus. Der Roman erzählt die fiktive Geschichte von Elizabeth Zott, einer außergewöhnlichen Frau, die 1961 als Chemikerin arbeiten möchte und sich dann in der TV-Show "Essen um sechs" wiederfindet. Glücklicherweise ist Kochen auch Chemie und mit Selbstbewusstsein verbindet sie ihre neue Aufgabe mit ihrer Leidenschaft.

Von der Universitätsmedizin waren hierfür gleich zwei begeisterte Leserinnen mit dabei:

Oberärztin Dr. Elpiniki Katsari stellte als Herzchirurgin das Buch „Herzsprechstunde – Warum das weibliche Herz anders ist und wie es gesund bleibt“ von Sandra Eifert und Suzann Kirschner-Brouns vor und machte durch ihre Vorstellung nicht nur deutlich, dass sich Herzkrankungen bei Männern und Frauen sehr unterschiedlich darstellen, sondern dass in allen medizinischen Gebieten die Erkrankungen geschlechtssensibel betrachtet werden sollten.

Merete Peetz, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros, präsentierte einen Auszug aus Angelika Schrobsdorffs „Du bist nicht, wie andre Mütter“, in dem die Autorin die Biographie ihrer eigenen ungewöhnlichen Mutter nachfühlbar macht. Liebevoll und mit Humor schildert sie den unkonventionellen Lebensweg einer Frau, der unglaublich wie ein Film scheint, sich aber doch so ereignet hat.

Die Veranstaltung war kostenlos. Gebeten wurde um Spenden für den Verein ASNA e.V., der afghanischen Frauen dabei unterstützt, sich durch Bildung zu emanzipieren. Der Verein konnte dadurch mit 150,- Euro unterstützt werden.



Die Leserinnen von "Frauen lesen für Frauen": Steff Wesche, Merete Peetz, Ruth Terodde, Elpiniki Katsari

Für den Filmabend wurde ebenfalls ins St. Spiritus geladen. Gezeigt wurde der Film „Wendemanöver“. Dieser erzählt von der Wendezeit – konsequent aus weiblicher Perspektive. Wovon haben die ostdeutschen Frauen geträumt, wie haben sie die Deutsche Einheit erlebt, und was ist aus ihren Hoffnungen und Wünschen geworden?

Nach dem Film war Zeit für ein Gespräch mit der Regisseurin Sabine Michel. Moderiert von unserer stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. med. Sylvia Stracke wurde über Ost- Identität, persönliche Biografien, getrennten und zusammengeführten Familien, sowie dem Frauenbild zur Wendezeit gesprochen.



Sabine Michel und Sylvia Stracke auf dem Podium

Jedes Jahr wird in Mecklenburg-Vorpommern, anlässlich des Frauentags, die Auszeichnung „Frau des Jahres“ vergeben. 2024 wurde Dr. med. Yvonne Winkler mit diesem Titel geehrt. Als Leiterin des medizinischen Versorgungszentrums der Chirurgie, Orthopädie und Unfallchirurgie der Universitätsmedizin Greifswald hat Yvonne Winkler nicht nur fachlich beeindruckt, sondern auch ihre außergewöhnliche Biografie und familiären Herausforderungen inspirieren.

Neben ihrer Tätigkeit als Fachärztin für Chirurgie, engagiert sich Frau Dr. Winkler ganz aktiv für die Gleichstellung der Frauen in der Medizin. Als Gründungsmitglied des Vereins „Die Chirurginnen e.V.“ unterstützt sie junge Chirurginnen als Mentorin und setzt sich für ihre berufliche Entwicklung ein. Gerade dieser Spagat zwischen Beruf, Ehrenamt und Familie, den Dr. med. Yvonne Winkler jeden Tag leistet, soll mit dem Titel "Frau des Jahres 2024" geehrt werden. Jacqueline Bernhardt, die Ministerin für Gleichstellung, betont, dass dadurch das, was viele Frauen wie Yvonne Winkler oft im Verborgenen leisteten, gewürdigt werden soll.



„Ministerpräsidentin von MV, Manuela Schwesig, und Frau Dr. Yvonne Winkler (v.l.n.r.) Bild: Staatskanzlei MV“

Fachtagung in Güstrow

Gemeinsam mit der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung beim Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz M-V hat die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege M-V eine Fachtagung für Gleichstellungsbeauftragte der Landesverwaltung, ihre Stellvertreterinnen, Personalverantwortliche und Führungskräfte organisiert. Inhaltlich ging es um sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz. Neben dem Polizeioberrat aus NRW Stephan Bockting wurden unsere stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Prof. Dr. med. Sylvia Stracke, und unsere Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro, Melissa Meisner, als Referentinnen zum Fachtag geladen. Sie konnten von der Arbeit unseres Gleichstellungsbüros mit dem Thema, der 2024 in der MMW - Fortschritte der Medizin veröffentlichten Auswertung unserer Mitarbeitendenumfrage sowie dem Umgang und dem Verfahrensgang an der UMG berichten. Den Vorträgen schloss sich eine Podiumsdiskussion und am Nachmittag ein Erfahrungsaustausch „Zwischen Theorie und Praxis“ aller Teilnehmenden an. Eingerahmt wurde der Fachtag von der Landesbeauftragten für Frauen und Gleichstellung Wenke Brüdgam und der Gleichstellungsministerin Jacqueline Bernhardt. In ihrer Begrüßungsrede spricht sie einen ganz klaren Appell an alle Führungskräfte aus, eine klare Haltung gegenüber sexueller Belästigung einzunehmen. „Es ist wichtig und notwendig, dass wir alle sexuelle Belästigung und Diskriminierung klar benennen, klare Grenzen setzen und Betroffene unterstützen. Daher ist diese Veranstaltung heute außerordentlich wichtig“, so Bernhardt. Dieser Aufgabe möchten wir als UMG ganz konsequent nachgehen.



von links nach rechts: Monika Merkel, Sylvia Stracke, Melissa Meisner, Wenke Brüdgam



Sylvia Stracke während des Vortrages.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz (SBDG)

SBDG

Strategie und Handlungsbericht Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) ist ein oftmals tabuisiertes Thema. Unsere Gleichstellungsbeauftragte mit unserem Gleichstellungsbüro ist hierfür zentrale Anlaufstelle. (Zuständigkeit: § 18 Abs. 1 Nr. 3 GIG MV i.V.m. §§ 3 Abs. 4, 12 AGG) Einer der wichtigsten Aspekte der Gleichstellungsarbeit ist unser absolut anonymes und unverbindliches Beratungsangebot. Alle Betroffenen entscheiden nach E-Mail-Kontakt oder einem Gespräch, ob und wie mit dem Sachverhalt weiterverfahren werden soll. Wir zeigen Möglichkeiten auf und vermitteln ggf. an weitere Stellen.

E-Mail: gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de
Telefon: -86 5874

Absolut anonymes Kontaktformular:

<https://www.unimedizin-greifswald.de/de/ueber-die-umg/gleichstellungsbeauftragte/kontaktformular/>



Neben dieser Bearbeitung von Einzelfällen ist die präventive Arbeit an der UMG unerlässlich.

Unser Leitziel:

Die Universitätsmedizin Greifswald soll ein sicherer und respektvoller Lern- und Arbeitsplatz sein. Wir wollen Schweigen brechen, aufmerksam machen, unterstützen, informieren und Meldungen konsequent nachgehen. Hierfür gibt es absolute Rückendeckung der Leitung.

Unsere Strategie:

1. Ist-Zustand ermitteln
2. Verfahrensgang etablieren
3. Hemmschwellen abbauen

1. Ist-Zustand ermitteln

Vor 2021 wurden nur sehr wenige Fälle von SBDG an das Gleichstellungsbüro herangetragen. Die Studienlage ließ

jedoch eine andere Realität vermuten: SowarnacheinerStudiederAntidiskriminierungsstelle des Bundes etwa jede elfte erwerbstätige Person im Zeitraum der letzten drei Jahre von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Eine Befragung an der Charité hatte ergeben, dass 76% der Ärztinnen und 61% der Ärzte sexualisierte Belästigung erfahren haben. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege hat die Häufigkeit sexueller Belästigung von Pflegekräften durch Bewohner*innen, Patienten*innen und Klient*innen untersucht: Etwa zwei Drittel haben verbale sexuelle Belästigung und Gewalt erfahren. Fast jede zweite Pflegekraft ist körperlich sexuell belästigt worden und hat Gewalt durch Pflegebedürftige erfahren. Etwa ein Drittel der Beschäftigten kannte keine Unterstützungsangebote in ihren Einrichtungen zur Prävention oder Nachsorge.

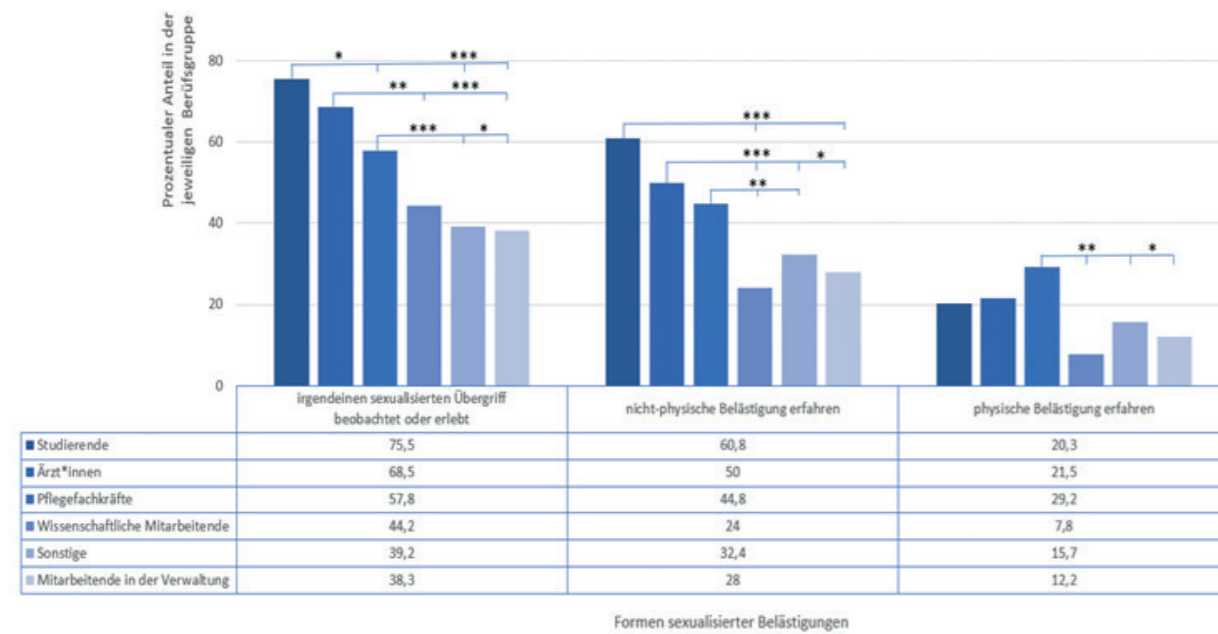
Dies war der Auslöser die erste eigene Befragung zum Thema sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz an der UMG durchzuführen. Mit dem Einverständnis der Erstellerin Prof. Dr. Sabine Oertelt-Prigione wurde ein Fragebogen nach Vorbild der Charité verwendet. Dieser wurde angepasst, um alle Berufsgruppen, sowie die Auszubildende und Studierende an der UMG befragen zu können.

Ablauf: Onlinebefragung per EvaSys; Einladung per E-Mail; Zeitraum 4 Monate

Rücklauf: 766 Teilnehmende

Betroffenheit: 55,4 % der Teilnehmenden haben im Laufe ihrer gesamten beruflichen Aktivität und 34,3% in den letzten 12 Monaten eine Grenzüberschreitung oder sexualisierte Belästigung erlebt oder beobachtet. Die Auswertung der Umfrage wurde 2024 in der MMW Fortschritte der Medizin veröffentlicht. Zu finden unter Buchhold B, Wille J, Stracke S, Lutze S: Prävalenz sexualisierter Belästigung in einem Krankenhaus der Maximalversorgung- eine Querschnitterhebung.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, in der Ausbildung und im Studium



In Planung steht nun eine erneute Umfrage. Wir möchten im nächsten Durchgang die Rücklaufquote erhöhen, bereichsspezifische Daten erheben und dennoch die Kernfragen für eine Vergleichbarkeit beibehalten. Um dies zu erreichen, sollen die unterschiedlichen Berufsgruppen getrennt voneinander und über verschiedene Kanäle befragt werden. Ein jährlicher Turnus wird angestrebt.

Fortschritt: Für eine transparente Auseinandersetzung mit dem Thema sind wir sehr offen mit den Umfrageergebnissen umgegangen und haben diese in den verschiedensten Gremien und Bereichen detailliert vorgestellt.

2. Verfahrensgang etablieren

Ein klarer, erprobter und gelebter Verfahrensgang schafft Transparenz und Sicherheit bei allen Beteiligten. Er zeigt Mitarbeitenden, dass Beschwerden ernst genommen und angemessen behandelt werden. Dies ermutigt Betroffene, Vorfälle zu melden, ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Der Verfahrensgang an der UMG richtet sich nach der „Richtlinie der Universität Greifswald gegen Diskriminierung“ vom 10. Juli 2020. Sie regelt, was unter diskriminierendem Verhalten zu verstehen ist, wie ein Beschwerdeverfahren abläuft und welche Konsequenzen gezogen werden können. Für uns als Gleichstellungsbüro ist es wichtig

Betroffene über die Möglichkeit einer offiziellen Beschwerde zu informieren, sie zu beraten und den Beschwerdeprozess zu begleiten. Es war wichtig zuständige Stellen und Personen nach Richtlinie konkret zu benennen und den Beschwerdegang in der Praxis zu erproben. Richtlinien sollten nicht in Schubladen verschwinden, sondern umsetzbarer und gelebter Teil der Unternehmenskultur sein. Somit wird es in Zukunft wichtig sein diese Richtlinie anzupassen.

Fortschritt: Das Beschwerdeverfahren nach Antidiskriminierungsrichtlinie ist an der UMG bekannt, wird vermehrt genutzt und Sanktionen wurden bereits ausgesprochen.

3. Hemmschwellen abbauen

Um Hemmschwellen abzubauen, muss die Sichtbarkeit des oftmals tabuisierten Themas sowie der verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten erhöht werden. Wichtig ist auch, dass es eine klare Positionierung der Leitung gibt. Der Vorstand der UMG hat wiederholt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber sexualisierter Gewalt erklärt



und unterstützt präventive Maßnahmen.

Bisherige Maßnahmen:

- **NO GO Kampagne**
seit 2021 in jeder Personal-Toilettenkabine an der UMGreifswald angebracht.
- **Anonymes Kontaktformular**
Auf der Website der Gleichstellung und als QR Code auf den Aufklebern der NoGo-Kampagne leicht zu finden
- Platzierung des Themas und des Gleichstellungsbüros in den unternehmensinternen und **sozialen Medien** (z.B. Mitarbeiterzeitschrift, Instagram-Account)
- Schulungen
Das Gleichstellungsbüro bietet **Schulungen** zur Thematik SBGD und zum Umgang mit Grenzverletzungen an. Gerne auch auf Anfrage für ein bestimmtes Thema oder ein gesamtes Team.
- **Veranstaltungen/Aktionstage/Vorträge**
z.B. die jährlich stattfindenden Aktionstage anlässlich des Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen
- **MUT Kampagne**
als Reaktion auf die Umfrageergebnisse hat der Vorstand eine Posterkampagne bei der Stabstelle Kommunikation in Auftrag gegeben. Die Motive hängen seit 2023 und werden regelmäßig ausgetauscht.

Fortschritt: Die enorm gestiegenen Beratungszahlen zeigen, dass das Gleichstellungsbüro vermehrt als niederschwellige und vertrauensvolle Beratungsstelle wahrgenommen wird. Positives wie negatives Feedback zu den Kampagnen und Anfragen für Schulungen zu SBDG zeigen eine offenere Gesprächskultur.



Beratungsstellen für betroffene Mitarbeitende und Studierende der Universitätsmedizin nach ADRL:

• Gleichstellungsbeauftragte

Dr. med. Stine Lutze
03834 / 86-5874
gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de

• Personalrat:

- Sekretariat GPR:
03834 / 86-5285
gpr.medizin@uni-greifswald.de
- Sekretariat NWPR:
03834 / 86-5306
nwpr.medizin@uni-greifswald.de
- Sekretariat WPR:
03834 / 86-6353
medwisspersrat@med.uni-greifswald.de

• **AStA:** 03834 / 420-1750
asta@uni-greifswald.de

• FSR Medizin:

- info@fsrmed.de
- medstud-gleichstellung@uni-greifswald.de

Offizielle Beschwerdestellen:

- Geschäftsbereich Personal
- Stabsstelle Recht

Betroffene können sich an die Beratungsstellen oder unmittelbar an die Beschwerdestellen oder den Vorstand wenden

Gewalt gegen Frauen

UN WOMEN hat 2024 unter dem Hashtag #AlleZweiTage den Kampagnenschwerpunkt anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen auf die partnerschaftliche Gewalt gelegt:

So tötet fast alle zwei Tage ein Mann seine (Ex-)Partnerin. Jeden Tag findet ein Tötungsversuch statt. Mehr als alle vier Minuten erlebt eine Frau Gewalt in ihrer Partnerschaft.

Zusammen mit der Stadt und der Universität hat sich die Universitätsmedizin Greifswald auch in diesem Jahr dieser Kampagne angeschlossen und ein ganz klares Zeichen gegen Gewalt an Frauen gesetzt. Neben dem jährlichen Hissen der orangefarbenen UN-Women Fahnen vor dem Rathaus, dem Unihauptgebäude und dem Haupteingang des Klinikums, haben wir uns gemeinsam ein vielfältiges Aktions- und Veranstaltungsangebot überlegt.

In Kooperation mit dem Filmclub Casablanca zeigten wir den Film „Morgen ist auch noch ein Tag“ von und mit Paola Cortellesi. Ein Film über häusliche Gewalt und Emanzipation. Auch überkommene Rollenvorstellungen, welche doch bis heute bestehen, wurden mit viel Humor aufgezeigt. So war das Besondere an dem Abend, dass der Film trotz des schweren Themas, dem Publikum einige Lacher entlocken konnte.

An der Universität lasen die Schauspielerinnen des Theaters Vorpommern Susanne Kreckel und Christiane Schoon aus „Gestapelte Frauen“ von Patricia Melò. Das Buch erzählt von Femiziden in Brasilien. Sprachgewaltig, schonungslos und unglaublich respektvoll begegnet Patricia Melò in diesem Roman allen Personen, deren Privatleben von Gewalt und Tod durchzogen ist. Die fesselnde Lesung der beiden Schauspielerinnen konnte diesem schwerwiegenden Thema gerecht werden.

An vielen Stellen der Stadt (u.a. Eingangsbereich der UMG) zeigten wir die Ausstellung des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“. Die Ausstellung vermittelt grundlegendes Wissen über Sexismus, deren Er-

scheinungsformen, Auswirkungen und gibt Hinweise, wie man selbst Sexismus ganz konkret im Alltag entgegenwirken kann.

Über den Hochschulsport wurden kostenlose Selbstverteidigungskurse angeboten. Wie auch im letzten Jahr, waren diese schnell ausgebucht. Neben der Vermittlung von praktischen Techniken, die in gefährlichen Situationen hilfreich sein können, stärken Selbstverteidigungskurse das Selbstbewusstsein und helfen Grenzen klar zu setzen.

Bei allen Veranstaltungen sammelten wir Geldspenden für das Greifswalder Frauenhaus und gleichzeitig kamen über eine Sammelaktion der Gleichstellungsbüros viele Sachspenden zusammen. Das Frauenhaus ist eine anonyme Zufluchtsstätte für misshandelte Frauen mit oder ohne Kinder. Es steht offen für alle Frauen, die von körperlicher, seelischer und/oder sexueller Gewalt betroffen bzw. bedroht sind.



Fahnenmasten vor dem Haupteingang der UMGreifswald

Ebenfalls im November des Berichtsjahres hat das BKA erstmals einen Lagebericht zu geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichteter Straftaten veröffentlicht. Er zeigt, dass Gewalt gegen Frauen 2023 in Deutschland zugenommen hat:

- Häusliche Gewalt: 180.715 weibliche Opfer → **ein Anstieg um 5,6%**
- Digitale Gewalt: 17.193 weibliche Opfer → **ein Anstieg um 25%**
- Sexualstraftaten: 52.330 weibliche Opfer → **ein Anstieg um 6,2%**
- 51 % der Betroffenen waren unter 18 Jahre alt
- 360 Femizide und 578 versuchte Femizide → **80,6% in Zusammenhang mit einer partnerschaftlichen Beziehung**

Der Bericht geht weiterhin davon aus, dass die Dunkelziffer, besonders bei häuslicher und digitaler Gewalt deutlich höher liegt.



gemeinschaftlicher Flyer zu den Aktionstagen

Kontaktstellen, um Hilfe/Unterstützung und Schutz zu finden:

Frauenhaus Greifswald

03834 500 656

kontakt@frauenhaus-greifswald.de

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

03834 7983199

anonym@caritas-vorpommern.de

Fachpraxis für Gewaltberatung und Tätertherapie

03834 2317903

0162 2512751

kontakt@gewaltberatung-greifswald.de

Beratungsstelle für Betroffene häuslicher Gewalt

03836 2377630

0162 2512775

bhg@kdw-greifswald.de

Weißer Ring

0613 183030

015155164713

praevention@weißer-ring.de

Hilfetelefon des Bundes „Gewalt gegen Frauen“

08000 116 016

die Gleichstellungsbeauftragten

Vielfalt statt Hass

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie (IDAHOBIT) haben unser Vorstandsvorsitzender Prof. Dr. med. Uwe Reuter und Thomas Jäger, Vorsitzender des Aktionsbündnis Queer in Greifswald, die erweiterte Regenbogenflagge vor dem Haupteingang des Universitätsklinikums gehisst. Ein klares Zeichen der Unterstützung aller Menschen, unabhängig ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität, seitens der UMG.

Im Juli des Berichtsjahres kam es zu einer schockierenden Hetzkampagne gegen einen unserer Kollegen in den sozialen Netzwerken. Kanäle gegen unseren Kollegen haben wir ein starkes Zeichen der Solidarität gesetzt. Viele Kolleg*innen, unsere Vorstandsmitglieder, der Oberbürgermeister sowie weitere Vertreter*innen der Stadt Greifswald wollten ein Zeichen der Solidarität setzen und kamen zu einem spontanen Fototermin vor unserem Haupteingang zusammen.

Vorstandsvorsitzender Prof. Dr. Uwe Reuter: „Die Universitätsmedizin ist ein Ort der Vielfalt, der Offenheit und der Toleranz. Hassbotschaften haben in unserer Gesellschaft keinen Platz. Sofern Kolleg*innen der UMG hiervon betroffen sind werden zu ihrem Schutz alle verfügbaren rechtlichen Möglichkeiten eingesetzt.“

Unser Gleichstellungsbüro ist Ihr Ansprechpartner für Antidiskriminierung. Wir wollen einen sicheren Raum für alle schaffen – für Patient*innen, Angehörige und Mitarbeitende. Sprechen Sie uns gerne an! Wir beraten Sie ganz anonym und zeigen Ihnen mögliche Handlungsschritte auf.



Zahlreiche Mitarbeitende der UMGreifswald versammeln sich vor dem Haupteingang um gemeinsam ein Zeichen gegen Hass zu setzen.

Girls' Day

Am Girls' Day durften junge Schülerinnen an unserer Universitätsmedizin unter dem Motto „Ein Herz für Mädchen in Mecklenburg-Vorpommern“ in die Rolle einer Chirurgin schlüpfen. Die Oberärztin für Herzchirurgie, Dr. med. Elpiniki Katsari, begleitete die Mädchen und zeigte ihnen unter anderem wie mit einer Herz-Lungen-Maschine gearbeitet wird. Das Geschehen in der Notaufnahme und verschiedene OP-Techniken waren ebenfalls Thema des spannenden Tages. Nach einer Umfrage des Netzwerks Herzchirurginnen der DGTHG sieht der Frauenanteil im Bundesgebiet im Fachgebiet der Herzchirurgie wie folgt aus: 34 % Assistenzärztinnen, 28 % Fachärztinnen, 12% Oberärztinnen und nur 10% in leitender Funktion.



Die Organisatorinnen und Teilnehmerinnen des Girls' Day.



v.l.n.r.: Stine Lutze, Laura Will, Elpiniki Katsari, Janine Timm

Inklusive Exzellenz (InkE) in der Medizin

Das Projekt „Inklusive Exzellenz in der Medizin“ (InkE), das wir bereits im letzten Bericht angekündigt hatten, ist seit dem 1. Januar 2024 aktiv und hat sich seitdem intensiv mit Geschlechteraspekten in der Medizin auseinandergesetzt. Eine spannende Serie von Workshops und Vorträgen wurde dieses Jahr abgehalten, um die Aufmerksamkeit auf diese wichtigen Themen zu lenken: Bereits am 18. April 2024 konnte das Team während des Forschungsnetzwerkstreffens der UMG, das unter dem Motto „Prävention“ stand Präsentation ein erstes Poster präsentieren und das Projekt vorstellen und dabei auf den noch schwach ausgeprägten Fokus der geschlechtssensiblen Forschungsansätze aufmerksam machen. Der offizielle Startschuss für das InkE-Projekt fiel dann am 26. Juni 2024 mit einer Veranstaltung, an der Mitglieder der Universitätsmedizin Greifswald (UMG) und der Universität Greifswald (UG) sowie externe Gäste teilnahmen. Gastrednerin Dr. Astrid Bühnen



und Gender in der Medizin: Status

terspezifischen Fragestellungen schlechterstudien (IZfG) und durchlicher Vortragsreihen, wie z.B. projekt auch über die Universitätsme-

Im Rahmen der Herzwochen sprach Frau Dr. Elpiniki Katsari am 20. November 2024 zum Thema „Wenn Frauenherzen schwach werden“. Das Wintersemester war geprägt von der Vortragsreihe „Sex, Gender, and Health“ mit dem Themenschwerpunkt Prävention, die besonders bei Nachwuchswissenschaftler*innen großen Anklang fand. Ein weiteres Highlight war die interdisziplinäre Fachtagung „Das Geschlecht der Medizin“, die die Rolle des Geschlechts in medizinischen Konzepten der Vergangenheit und Gegenwart beleuchtete. Diese Veranstaltungen sind Teil einer umfassenden Bemühung, die medizinische Forschung und Praxis durch ein verbessertes Verständnis für Geschlechterdifferenzen zu verbessern. Angeführt wird das Projekt von Prof. Dr. Sylvia Stracke, die sich intensiv dafür einsetzt, dass diese essenziellen Themen in der medizinischen Ausbildung und Forschung angemessen berücksichtigt werden. Weitere Informationen zu den einzelnen Events und Plänen finden Interessierte auf der Projektseite.

<https://www.inke-projekt.de/>



Netzwerktreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Region

Es hat sich mittlerweile fest etabliert, dass die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Greifswald, des Landkreises Vorpommern-Greifswald sowie der Universitätsmedizin Greifswald einmal jährlich die Kolleginnen aus der Region zu einem gemeinsamen Fachaustausch einladen. Ziel dieses Treffens ist es, Best Practices zu teilen, aktuelle Herausforderungen zu diskutieren und die regionale Vernetzung nachhaltig zu stärken. Am 3. Juli 2024 stand dieser Austausch unter dem Thema „Sexismus und sexualisierte Diskriminierung“. Ziel der Veranstaltung war es, die Sichtbarkeit dieser Problematik innerhalb der regionalen Institutionen zu erhöhen und gemeinsam Strategien zur Prävention und Intervention zu entwickeln. Den analytischen Rahmen bildete der Beitrag von Dr. Stine Lutze, die in ihrem Impulsvortrag die spezifische Situation an der UMG beleuchtete und die Wahrnehmung von Sexismus im klinischen und akademischen Umfeld kritisch hinterfragte. Damit wurde eine wichtige Grundlage geschaffen, um bestehende blinde Flecken in der institutionellen Wahrnehmung zu identifizieren und zu adressieren.

Ergänzend hierzu präsentierte Claudia Kowalzyck, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Greifswald, die Arbeit des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“. Der Fokus lag hierbei auf der Vorstellung bestehender Unterstützungsstrukturen sowie der Bedeutung einer vernetzten Allianz im Kampf gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung. In der anschließenden Diskussion wurden Erfahrungen zur Thematik ausgetauscht und erste Impulse für weitere Projekte sowie zukünftige Veranstaltungen gesetzt. Hier zeigt sich die Ambition des Netzwerks, über die reine Information hinaus zu konkreten, institutionenübergreifenden Maßnahmen zu gelangen. Abgerundet wurde der Fachaustausch durch die Besichtigung der Ausstellung des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“ im Verwaltungsgebäude am Tierpark, wodurch die zuvor diskutierten Themen noch einmal vertieft werden konnten.



Thema:
Sexismus & sexualisierte Diskriminierung
Mittwoch, 3. Juli 2024 von 8:30 - 12 Uhr



Die teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten der Region.

Ein kreativer Einblick in die Gleichstellungsarbeit in Reimform

In diesem Jahr haben Janine Timm und Merete Peetz für das Gleichstellungsbüro am Poetry-Slam teilgenommen und bei ihrem Debüt in der Kategorie Duo gleich den ersten Platz belegt. Mit dem Beitrag wurde auf humorvolle Weise mit den gängigen Vorurteilen aufgeräumt, die uns in unserer Arbeit oft begegnen, und gleichzeitig ein Einblick in unser tägliches Wirken geboten. Das Gedicht ist ein Dialog, der typische Situationen aus unserem Arbeitsalltag aufgreift. Wir nutzten diese Plattform, um auf die Bedeutung von Offenheit und Courage in der Gleichstellungsarbeit hinzuweisen und wie wichtig es ist, auch in frustrierenden Situationen mit Mut gegen die Dinge vorzugehen, die einen stören. Dabei lag unser Fokus darauf, auf unterhaltsame Weise zu informieren und zum Nachdenken anzuregen, statt zu belehren. Den Slam finden Sie auf den folgenden Seiten. Das Youtube-Video finden Sie unter folgendem QR-Code:



Janine Timm und Merete Peetz auf der Bühne.

Merete

Einen schönen guten Abend, meine Damen und Herrn, kommen Sie ruhig näher, lassen Sie die Vorurteile fern. Hier dreht sich alles um den Mutausbruch - groß, um Mut im Gespräch und im Alltag – los geht's, ganz famos!

Vielleicht fragen Sie sich: Was machen wir hier bloß? Ein Büro für Mut? Das klingt kurios!
Doch Diskriminierung und Belästigung, das ist kein Spaß, da bleiben viele stumm und leiden oft ohne Maß. Hier im Mut-Büro geben wir Rat für jeden, ob Ärztin, ob Pfleger - niemand bleibt im Regen. Egal, wie groß das Problem oder klein, wir hören zu – hier muss niemand allein sein.

Janine

Mut-Büro, sagt ihr? Das klingt mir ja schräg, ich dachte, ich wär' im Gleichstellungsbüro – bin ich etwa fehl am Weg?

Merete

Ja, Gleichstellungsbüro – das steht hier auch dran, doch ohne Mut kommt Gleichstellung nicht voran! Mut, offen zu reden, Mut, manchmal auch laut, darauf wird das Ziel der Gleichheit gebaut. Ob du's Mut-Büro oder Gleichstellung nennen magst, es geht um beides – dass du dich traust und was wagst!

Janine

Na gut, also Mut-Büro – doch was tut ihr genau? Ein bisschen Mut-Rat für mich, das wär' sicher schlaun. Wie hilft denn Beratung gegen all diese Not? Vorurteile sind doch zäh wie altes Brot!

Merete

Es beginnt mit Hinhören – klingt einfach und klein, doch oft muss der Mut erst geweckt worden sein. Viele trauen sich nicht, den Mund aufzumachen, zu groß ist die Angst vor Blicken und Lachen.

Wir helfen dabei, Schritt für Schritt, dass man Mut fasst und wieder mitmacht ein Stück. Denn Mut heißt oft, gegen das Schweigen zu steh'n, damit mehr Respekt in den Alltag kann geh'n.

Janine

Und was ist mit Belästigung? Die gibt's sicher zuhauf, Mut, sich zu wehren, braucht oft einen Anlauf. Wie helfst ihr den Menschen, die da kommen mit Leid, weil Grenzen verletzt wurden, in Wort oder am Kleid?

Merete

Belästigung? Ja, auch dann sind wir da, denn auch hier heißt Mut: „Nein!“ sagen, klar. Mut, sich zu schützen, den Täter zu nennen, das „Nein“ auch zu sprechen und es wirklich zu kennen. Hier zeigen wir Wege, um sich Raum zu geben, dass alles samt sicher ist – in Arbeit und Leben.

Janine

Okay, aber mal ehrlich: Wie nennt ihr euch nun? Ist das ein Gleichstellungsbüro? Oder ein Mut-Reservoir zum Tun?

Merete

Gleichstellungsbüro steht am Türschild, wohl wahr, doch „Mut-Büro“ passt irgendwie auch wunderbar. Gleichstellung braucht Mut, um Grenzen zu setzen, den eigenen Wert gegen Vorurteil zu schätzen.

Drum nenn's, wie du willst – wir sind hier für dich da, für die Themen, die oft unbequem sind – ganz klar.

Janine

Jetzt versteh ich den Witz, nun leuchtet's mir ein, Gleichstellung ohne Mut – kann einfach nicht sein. Ob Mut-Büro oder Gleichstellung – es ist beides Programm, Hauptsache, wir erreichen das Ziel dann zusamm'.

Beide zusammen

Also lasst uns die Ärmel hochkrempeln und los, auf geht's mit Mutausbruch, entschlossen und groß! Denn gemeinsam zu kämpfen, das bringt uns wohl weit, für ein Morgen in Gleichheit und Gerechtigkeit.

Janine

Na, wenn's hier um Gleichstellung geht, dann seid ihr ja gut aufgestellt, immerhin besteht das Gleichstellungsbüro hier ja zu 100% aus Frauen – das zählt!
Da frag ich mich schon, ob Männer hier unterrepräsentiert sind – Keiner dabei? Vielleicht wär das ja mal ein neuer Wind?

Merete

Ach ja, ganz witzig – doch stell dir mal vor, wir hatten die Stelle ausgeschrieben zuvor. Kein einziger Mann hat sich drauf beworben, so blieb der Männeranteil hier eher verborgen.

Also ja, wir sind „männlich unterrepräsentiert“, aber offenbar hat's keinen wirklich interessiert.

Janine

Na gut, ihr habt's also versucht – fair ist das wohl. Aber ganz ehrlich, im Gesamtbetrieb sieht's doch anders aus, das ist toll!
Wir haben hier 68 Prozent Frauen - das ist doch stark, Frauen sind in der Mehrheit, weshalb nun die Klag'?

Merete

Ach ja, im Gesamtbild sind wir echt viele, doch in den oberen Rängen stockt's bei den Zielen. Von wegen Mehrheit – je höher der Rang, desto weniger Frauen, der Aufstieg wird lang.

40 Prozent Oberärztinnen – da wird's schon mau, und in leitenden Positionen? Grad ein Fünftel Frau. Professorinnen? Nur 26 Prozent – siehst Du den Knick? der Weg für Frauen nach oben ist sehr weit, doch wir gehen ihn Schritt für Schritt (für Schritt für Schritt...)

Janine

Ach wirklich? Die Zahlen, die klingen nicht fair, war mir gar nicht bewusst, wo sind denn die her? Ich dachte, die was kann, die kommt auch nach oben, doch jetzt seh' ich klar – da bleibt vieles verschoben.

Merete

Und dann ist da das Thema mit der Arbeitszeit, oft familienunfreundlich, da bleibt kaum Raum und Geleit.

Frauen stemmen Care-Arbeit, kümmern sich viel, doch oft blockt man sie ab – ist das wirklich das Ziel?

Denn manche denken: „Sie hat Kinder, das passt nicht ins Bild,“ oder: „Könnte schwanger werden,“ – das Vorurteil gilt. Das ist kein Können-Problem, das ist schief gedacht, und so wird Frauen oft der Weg zugemacht.

Es geht also nicht ums Pushen, sondern um faire Chancen, um Platz für Respekt in allen Nuancen, Ob Ärztin, ob Forscherin – wir schaffen Substanzen, damit jede hier wachsen kann, ohne Distanzen.

Janine

Also geht's nicht drum, mehr Frauen nur zu benennen, sondern denen, die was können, den Aufstieg zu gönnen.

Ja, ich bin für den Mutausbruch, das wird Zeit, auf dass Gerechtigkeit sich mit uns vereint!

Beide zusammen

Also lasst uns die Ärmel hochkrempeln und los, auf geht's mit Mutausbruch, entschlossen und groß! Denn gemeinsam zu kämpfen, das bringt uns wohl weit, für ein Morgen in Gleichheit und Gerechtigkeit.

Janine

Ja, ich bin für den Mutausbruch – jetzt und hier! Doch eine Frage ist noch über was soll dieses Mammut über allem d'rüber? Das steht doch für Eiszeit, ist ausgestorben warum wird mit diesem Zottel geworben?

Merete

Kennst Du den Film mit Manni und Sid? Mannis Worte, die sind für uns der Hit: In einer Herde aus Faultier, Menschenbaby und Säbelzahntiger pocht er auf Zusammenhalt, wieder und wieder!
„So macht man das in einer Herde“ ist das Lösungswort Respekt für jeden einzelnen, egal wann und an welchem Ort. Das trägt bei zu aller Wohlbehagen. Mit dem Herz für die Sache – gibt's noch weitere Fragen?

Janine

Ich glaube nicht, das klingt alles gut. Frust und Wut soll werden zu Mut. Ein Wutausbruch ist auch kein Vergnügen, doch Mutausbruch, denn könnt' ich lieben!

Beide zusammen

**Also lasst uns
die Ärmel
hochkrempeln
und los,
auf geht's
mit MUTausbruch,
entschlossen
und groß!**

**Denn gemeinsam
zu kämpfen,
das bringt uns
wohl weit,
für ein Morgen
in Gleichheit
und
Gerechtigkeit.**

Scannen
zur
Aufzeichnung



Über den Tellerrand geschaut

Die Gleichstellungsarbeit kann alle Aspekte des Arbeitens und Studierens an der UMG betreffen. Ein so vielfältig verzahntes Thema, wie Gleichstellung, braucht und erfährt auch Unterstützung aus den verschiedensten Bereichen.

Zum einen freuen wir uns sehr, dass viele Kolleg*innen aus verschiedenen Abteilungen und Ebenen unsere Gleichstellungsarbeit aktiv unterstützen. Zum anderen gibt es auch neben unserem Gleichstellungsbüro weitere offizielle Stellen, welche sich für Chancengerechtigkeit einsetzen.

Dieser Blick über den Tellerrand hinaus zeigt deutlich, dass Gleichstellungsarbeit innerhalb und außerhalb der UMG viele Unterstützer*innen hat. Einige dieser Stellen wollen wir hier besonders erwähnen:

Universitärer Kontext

Abseits der UMG-zugehörigen Fakultäten ist **Ruth Terodde** mit dem zentralen Gleichstellungsbüro Ansprechpartnerin aller Gleichstellungsangelegenheiten der Universität Greifswald. In einem gemeinsamen monatlichen Jour fixe mit unserm Büro und **allen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten** tauschen wir uns über Aktuelles aus oder arbeiten an gemeinsamen Projekten. Vielen Dank für die gute und kollegiale Zusammenarbeit 2024!

Neben den Mitarbeitenden der UMG sind wir für alle Studierenden der Humanmedizin, Zahnmedizin, Biomedical Science und klinischen Pflegewissenschaft zuständig. Sollte ein*e Student*in jedoch zuerst mit anderen Studierenden sprechen wollen, empfehlen wir wärmstens den Kontakt zum **Fachschaftratsrat** oder der **AG Medizin und Menschenrechte**. Auch sie setzen sich für Chancengleichheit ein und wir haben bereits in der Kommission "Studium ohne sexualisierte Belästigungen" zusammengearbeitet.

Mit der **Mitarbeiterin für aktive Rekrutierung** im Studiendekanat, Sabina Hassler, arbeiten wir eng bei Berufungsverfahren zusammen. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium erfährt durch die im Studiendekanat der UMG angesiedelte Stelle „**Studikids**“ weitere Unterstützung. Hier bekommen die Studierenden Beratung, Tipps und Tricks für die Organisation eines Studiums mit Kind(ern). Notfallbetreuungen, Ferienfreizeit und einen Babysitter*innen-Pool organisiert der zentrale **Familienservice der Universität** unter der Leitung von Anna Tiede.

Rund um unser Büro

Wir arbeiten sehr eng mit unserer Kollegin Laura Will aus dem **Familienbüro der UMG** zusammen. Dieses wurde im Dezember 2021 zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf eingerichtet und hat sich bisher als zentrale Serviceeinrichtung etabliert. Einen Bericht über die Tätigkeit des Familienbüros im Jahr 2024 finden Sie auf Seite 28.



Unterstützer*innen innerhalb der UMG

Integrationsbeauftragte

Auch zum Thema Diversität sind verschiedene Stellen an der UMG aktiv. So wurden beispielsweise im September 2022 zwei Integrationsmanagerinnen eingestellt. Ihr Schwerpunkt ist die soziale und pädagogische Arbeit. Durch sie wird die Betreuung sozial und/oder psychisch gefährdeter Auszubildenden und eine präventive und analytische bedarfsorientierte Beratung und Begleitung im Prozess der Ausbildung sichergestellt.

Stabstelle Kommunikation und Marketing

Wir freuen uns über die gute Zusammenarbeit mit der Stabstelle Kommunikation und Marketing. Im Berichtsjahr hat diese z.B. die MUT-Kampagne gestaltet und wird im kommenden Jahr das Thema Antidiskriminierung an der UMG weiter voranbringen.

Die Personalräte (GPR, NWPR, WPR)

Helfen bei der Wahrung der Rechte von Beschäftigten und sind Ansprechpartner für Arbeitsrecht, Überlastungssituationen und Teamkonflikte.

Der Psychotherapeutische Dienst

Bietet Psychologische Beratung und Unterstützung z.B. in einer Mitarbeitenden-sprechstunde (vertraulich und kostenlos).

Das Team „Wir für uns“

Hier finden Sie kollegiale Unterstützung durch Vor- und Nachsorge nach belastenden Ereignissen im Arbeitsalltag.

Die Institutambulanz

Bietet psychiatrisch psychologische Erstgespräche auch für Mitarbeitende und Studierende an.

Das Klinisches Ethik Komitee

Das „KEK“ steht Mitarbeitenden und Patient*innen sowie deren Angehörigen als Ansprechpartner*in zur Verfügung, wenn es um die Bewältigung ethischer Fragestellungen und Konflikte im Rahmen der medizinischen Versorgung geht.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist das Herz der Mitarbeitendenfürsorge an der UMG. Neben unserem Gleichstellungsbüro gehören der Betriebsärztliche Dienst, die Fachkräfte der Arbeitssicherheit, die Schwerbehindertenvertretung, der Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement hierzu.

InkE

Mit dem BMBF Projektvorhaben „Inklusive Exzellenz (InkE) in der Medizin“ unterstützt die

UMG die flächendeckende Integration von Genderaspekten in die medizinische Forschung. Im Berichtsjahr wurde das INKE Projekt bewilligt und startet am 01.01.2024 mit einer Laufzeit von 5 Jahren. Näheres nachzulesen auf Seite 17.

Die Krankenhauseelsorge

Bietet Unterstützung, Beistand und Orientierungshilfe bei privaten sowie beruflichen Problemlagen für Mitarbeitende an.

Stabsstelle Nachhaltigkeit

Das Gleichstellungsbüro engagiert sich in der AG „Soziale Nachhaltigkeit“.

Statement der Nachhaltigkeitsmanagerin Anna Karnel zur Gleichstellungsarbeit an der UMG: *„Wir leben in spannenden Zeiten, die wir als Gesellschaft nur gemeinsam gut gestalten können. Nachhaltigkeit vereint eine Vielzahl von Aspekten, die das Potenzial haben unsere Zukunft lebenswert(er) zu machen und das Schöne dabei ist – Jede*r kann einen Beitrag leisten! Als Nachhaltigkeitsmanagerin ist es mir ein Anliegen auf Herausforderungen in ökologischer, ökonomischer und sozialer Hinsicht aufmerksam zu machen und Brücken zu bauen - zwischen Menschen und Themen - umso bessere Voraussetzungen zu schaffen interdisziplinär Lösungen zu positiver Transformation zu finden. Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sind dabei wesentliche Bausteine im fairen sozialen Umgang miteinander. Das spiegeln auch die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen wieder. Durch das engagierte Team des Gleichstellungs- und Familienbüros hat Ziel Nr. 5 "Geschlechtergleichheit" seit langem einen besonderen Stellenwert an der Universitätsmedizin Greifswald. Das wird nun auch im Nachhaltigkeitsbericht sichtbar, indem Kennzahlen und etablierte Strukturen dargestellt werden. Ich freue mich auf weitere gemeinsame Projekte und wünsche dem Team weiterhin viel MUT und Erfolg am Weg der Gleichberechtigung!“*

Kooperationen außerhalb der UMG:

Der Arbeitskreis Gender und Gesundheit



Unser Gleichstellungsbüro engagiert sich in dem Arbeitskreis Gender und Gesundheit MV. Der Arbeitskreis ist ein landesweit agierendes, interdisziplinär zusammengesetztes Gremium, worin Expertinnen und Experten aus wissenschaftlichen und kommunalen Einrichtungen, Vereinen und Verbänden sowie interessierte Privatpersonen ehrenamtlich tätig sind. Das Ziel des Arbeitskreises besteht darin, eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung von Gesundheitsförderung, Prävention und Versorgung im Gesundheitswesen zu entwickeln bzw. zu stärken, Diskussionsprozesse zu Gendergesundheit in M-V anzuregen sowie genderspezifische Gesichtspunkte in landesweite Bündnisse, Konferenzen und weitere, die Gesundheit tangierende Arbeitszusammenschlüsse einzubringen. Durch die Sensibilisierung von Menschen, die in den verschiedensten Arbeitsstrukturen tätig sind, soll langfristig ein für Genderfragen aufgeschlossenes Klima in Bezug auf gesundheitsrelevante Fragen in der Gesellschaft geschaffen werden.

Im Berichtsjahr hat der Arbeitskreis mit den Aufnahmen von Podcastfolgen begonnen. Nachzuhören hier: <https://akgg-mv.de/podcast>



Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Region

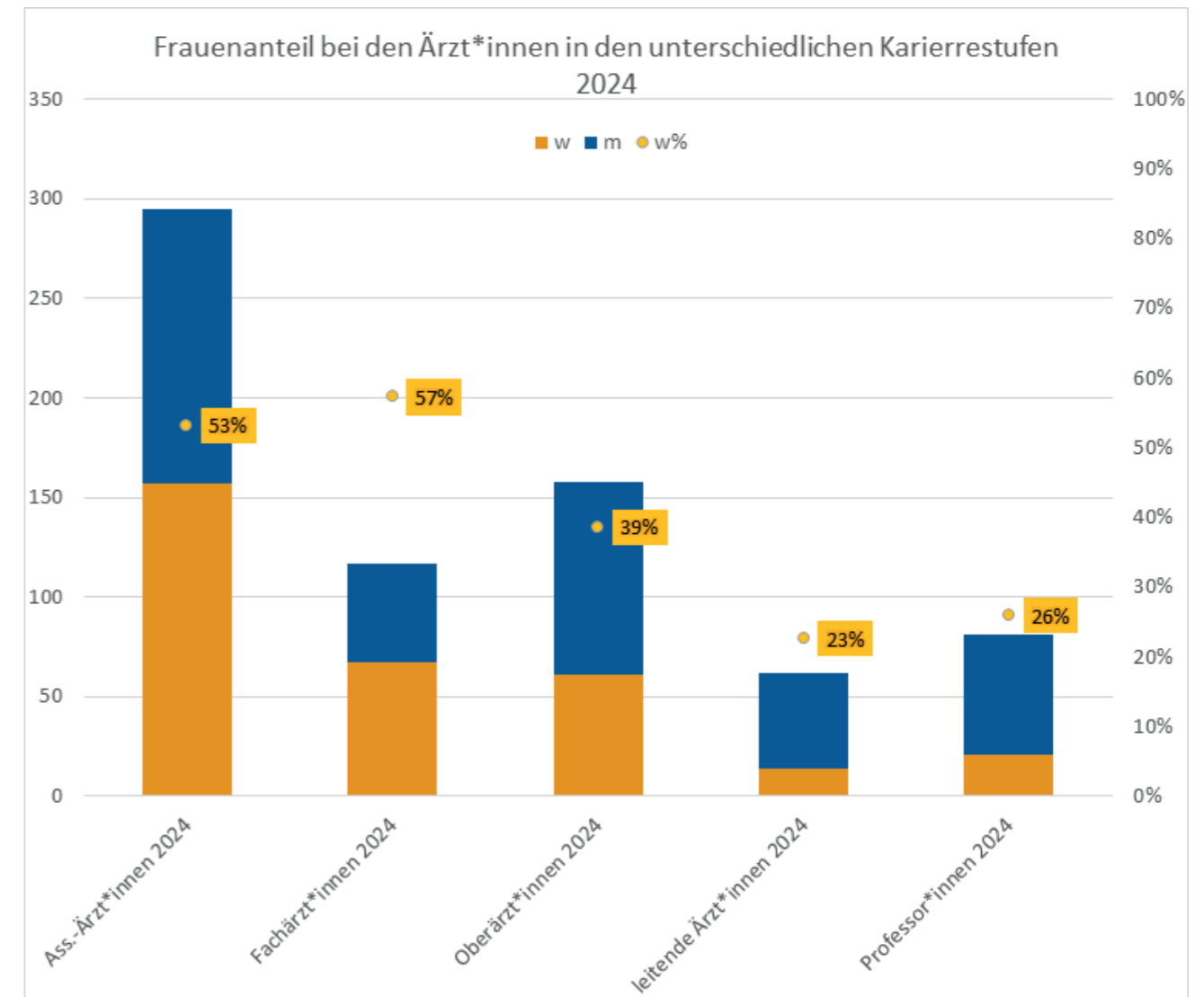
Um Netzwerke zu stärken, Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Wege zu definieren, treffen sich die Gleichstellungsbeauftragten der Region in regelmäßigen Abständen. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 18.



Gleichstellung der Geschlechter in Zahlen

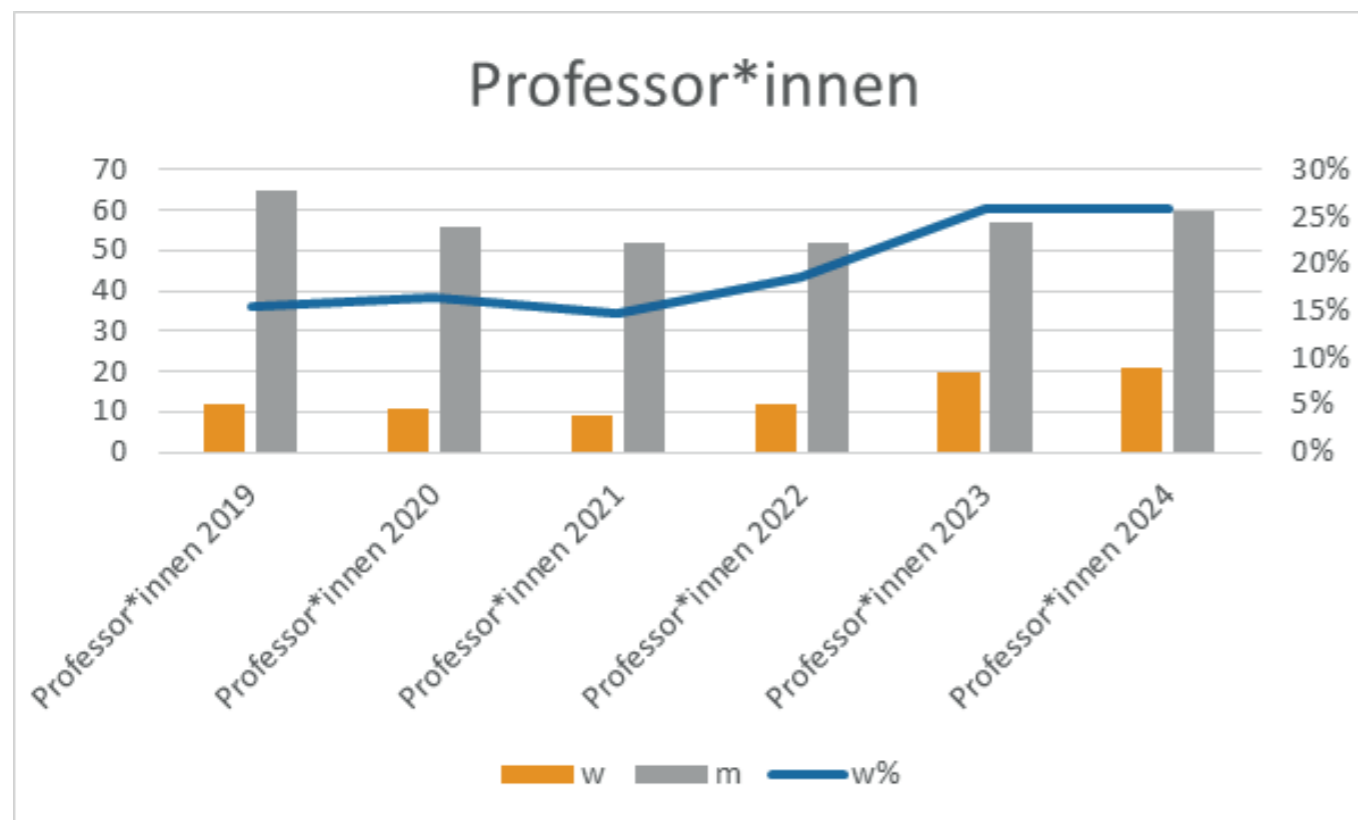
Eine Betrachtung des Frauenanteils in den verschiedenen Karrierestufen im medizinischen Bereich zeigt weiterhin den Knick mit Eintreten von Führungsverantwortung. Erfreuliche Zahlen nahe der Parität lassen sich bei den Assistenz- und Fachärzt*innen noch beobachten. Während im fachärztlichen Bereich Frauen sogar noch leicht überrepräsentiert sind, fällt der Frauenanteil anschließend um 18% ab und liegt bei den Oberärzt*innen mit 39% bei noch knapp

zwei Fünfteln. Hin zu den leitenden Ärzt*innen halbiert sich der relative Anteil beinahe und Frauen sind hier mit einem Anteil von gerade einmal 23% vertreten. Auf der Professurebene bleibt der Wert von letztem Jahr mit 26%. Trotz aktiver Förderung von Frauen ist das Ungleichgewicht noch vorhanden und bis sich auf allen Ebenen und in allen Bereichen ein Gleichgewicht finden lässt, ist noch einiges zu tun.



Berufungen

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben 2024 insgesamt zwölf Stellungnahmen zu den begleiteten Berufungsverfahren abgegeben, von denen zwei bereits im selben Jahr besetzt wurden. Im Berichtsjahr wurden insgesamt elf Professuren neu besetzt. In den dafür durchgeführten Berufungsverfahren gingen vier Erstplatzierungen an Frauen. Aufgrund von zwei Nichtannahmen des Rufs wurden nur zwei Professuren mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 18% für dieses Jahr. Bei der Grundgesamtheit der Professuren ist für 2024 ein Frauenanteil von 26% (21/81) zu verzeichnen, was dem Wert des Vorjahres entspricht. Nachfolgend stellen wir alle Neuberufungen chronologisch nach Dienstantritt vor:



Prof. Dr. med. Thomas Thiele	W3-Professur für Transfusionsmedizin	Dienstantritt: 01.01.2024
Prof. Dr. Dr. med. Christian Templin	W3-Professur für Kardiologie und Angiologie	Dienstantritt: 01.06.2024
Prof. Dr. med. Martin Jordan	W3-Professur für Unfallchirurgie	Dienstantritt: 01.06.2024
Prof. Dr. rer. med. Neeltje van den Berg	W3-Professur für regionale Versorgung mit Schwerpunkt Kinder- und Jugendgesundheit (DZKJ)	Dienstantritt: 01.08.2024
Prof. Dr. med. Sebastian Zeißig	W3-Professur für Gastroenterologie	Dienstantritt: 01.08.2024
Prof. Dr. Dr. med. dent. Philipp Kanzow	W3-Professur für Zahnerhaltung und Parodontologie	Dienstantritt: 01.11.2024
Prof. Dr. med. Terezia Bogdana András-Wensauer	W2-Professur für Kardiochirurgie	Dienstantritt: 01.11.2024
Prof. Dr. rer. nat. Aytuğ Kiper	W2-Professur für Physiologie	Dienstantritt: 01.01.2025
Prof. Dr. med. Mark Oliver Wielpütz	W3-Professur für Radiologie	Dienstantritt: 01.01.2025
Prof. Dr. med. Jan Krönke	W3-Professur für Hämatologie und Onkologie	Dienstantritt: 01.01.2025
Prof. Dr. phil. Giovanni Rubeis	W3-Professur für Ethik und Geschichte der Medizin	Dienstantritt: 01.04.2025

Familienbüro



Laura Will
Mitarbeiterin im Familienbüro

Das **Familienbüro** der Universitätsmedizin Greifswald fungiert als zentrale Anlaufstelle für Studierende und Mitarbeitende, die Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Berufsalltag haben oder Unterstützung benötigen. Es bündelt Informationen, bietet Beratung an, vermittelt Dienstleistungen und organisiert zahlreiche familienfreundliche Aktivitäten.

Im Berichtsjahr standen vier zentrale Aufgabenbereiche im Fokus: Information & Beratung, Vermittlung, Serviceangebote sowie die Unterstützung von Vätern.

Informationen und Beratung

Das Familienbüro stellt gebündelte Informationen zu allen relevanten Themen bereit, darunter neue Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld, Kindergeldzuschüsse sowie weitere familienfreundliche Angebote der Universitätsmedizin. Mitarbeitende und Studierende erhalten Unterstützung bei der Antragstellung sowie Beratung zu allen Fragen, die werden oder frischgebackene Eltern beschäftigen.

Vermittlung

Ein weiterer Schwerpunkt des Familienbüros liegt in der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen. Im Berichtsjahr konnten sechs Krippen- und Kita-Plätze sowie ein Schulplatz erfolgreich vermittelt werden. Darüber hinaus unterstützt das Familienbüro Mitarbeitende bei der Suche nach Wohnraum. Besonders neue Kolleg*innen profitieren von dieser Hilfestellung, um sich schnell in Greifswald einzugewöhnen, häufig durch vorübergehende Kurzzeitwohnlösungen.

Serviceangebote

Der Bereich Service umfasst ein breites Spektrum an Veranstaltungen und Unterstützungsangeboten, die das Familienleben bereichern. Zum Jahresauftakt wurde das Thema „Medienkompetenz bei Kindern und Jugendlichen“ behandelt. Prof. Ines Sura, Professorin für Medienpädagogik und Medienbildung, vermittelte den Teilnehmenden praxisnahe Tipps für den Alltag. Darüber hinaus fanden wieder die beliebten Familienfeste wie das Kindersommerfest und die Kinderweihnachtsfeier statt. Kinder und Enkelkinder der Mitarbeitenden sowie kleine Patient*innen waren eingeladen, abwechslungsreiche Nachmittage mit Zauberei, Hüpfburgen, Bastelei oder dem Weihnachtsmann zu erleben. Besonders beliebt ist die MINI-UMG, die zweimal im Jahr stattfand. Kinder hatten die Möglichkeit, an einem Samstagvormittag in verschiedene Krankenhausabteilungen hineinzuschnuppern und zu erleben, was ihre Eltern oder Großeltern bei der Arbeit tun. Die Kolleg*innen der Universitätsmedizin unterstützen die Durchführung und ermöglichen so den Kindern wertvolle Einblicke.

Zusätzlich stehen weitere Serviceleistungen zur Verfügung, darunter die Notfallbetreuung in der Familienwohnung und der Babysitter*innen-Pool der Universität Greifswald. Besonders stark nachgefragt wurden auch in diesem Jahr die Kidsbox sowie das Baby-Willkommenspaket.

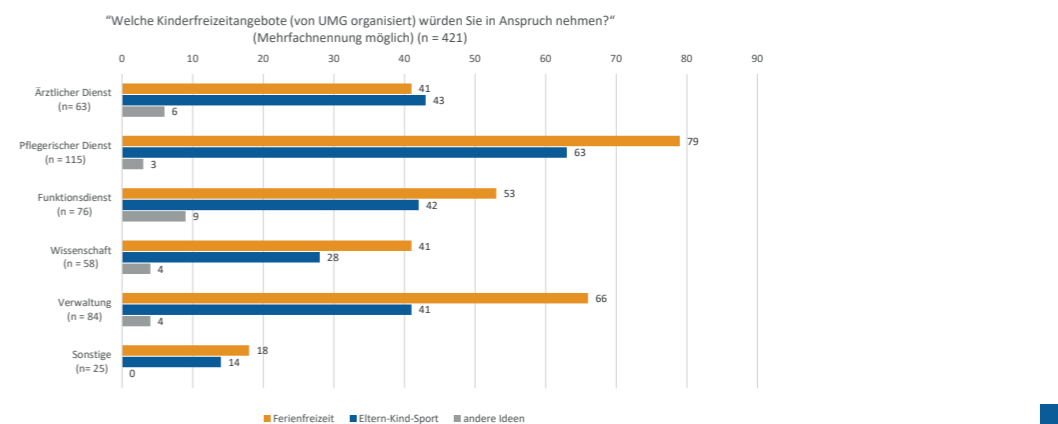
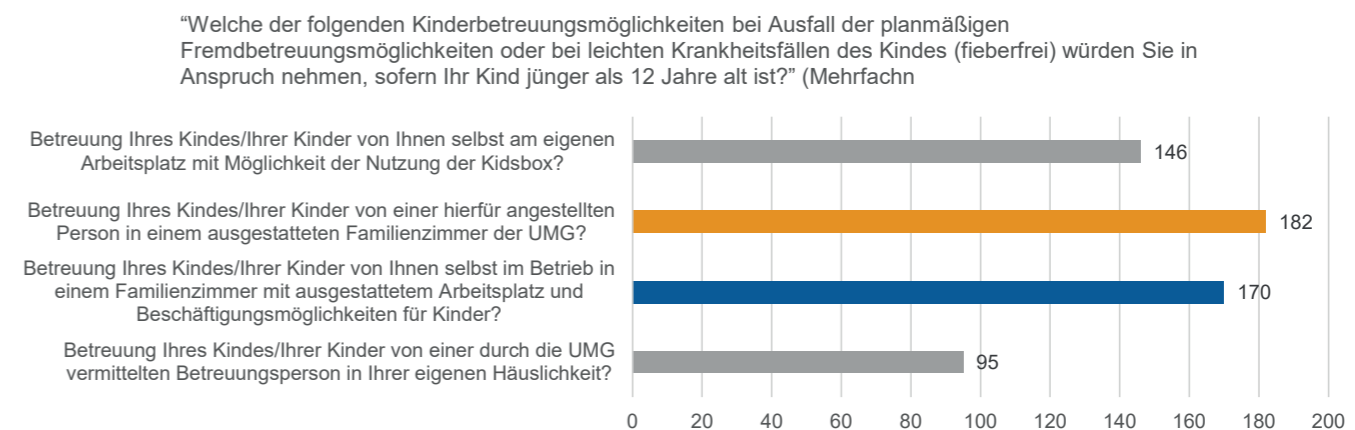
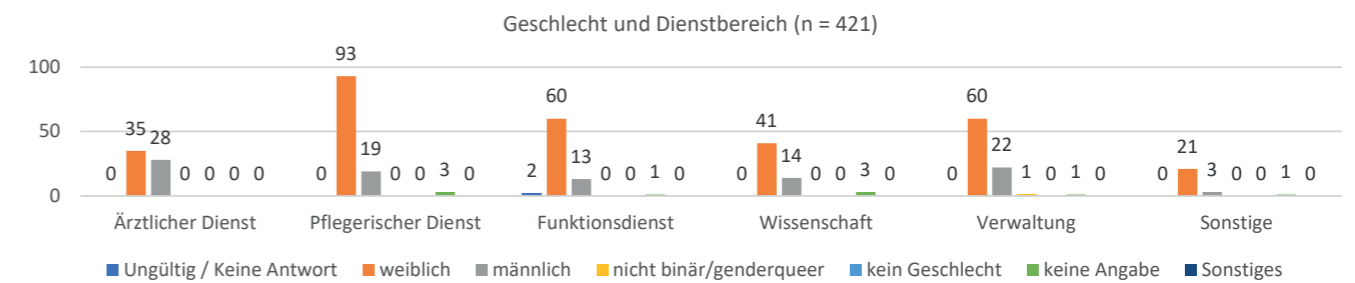
Unterstützung von Vätern

Die Väterbeauftragten Nic Buchholz und Hannes Schüler sind ein fester Bestandteil des Familienbüros. Sie bieten gezielte Unterstützung und Beratung für (werdende) Väter und ermöglichen eine niederschwellige Kontaktaufnahme über eine eigene Funktions-E-Mail-Adresse.

Familienfreundlichkeitsumfrage 2024

Im Berichtsjahr 2024 entwickelte das Familienbüro eine Umfrage zur Familienfreundlichkeit, die im Juli veröffentlicht wurde. Der Fokus lag auf der Kinderbetreuung, um den Ist-Zustand zu erfassen und zugleich Anregungen sowie Wünsche der Mitarbeitenden und Studierenden zu berücksichtigen. An der Umfrage nahmen 422 Personen der Universitätsmedizin Greifswald teil. Davon waren 74 % weiblich und 24 % männlich. Die männlichen Teilnehmenden waren überwiegend im ärztlichen Dienst (ÄD) tätig, während die Frauen vor allem im Pflege- und Funktionsdienst (PD und FD) vertreten waren. (Grafik 1) Die stärkste Häufung der Kinderbetreuung betraf die Altersgruppe 3 bis 11 Jahre, was der typischen Betreuungsstruktur in dieser Lebensphase entspricht. Ein deutliches Ergebnis der Befragung war das große Interesse

an Familienzimmern in direkter Arbeitsnähe, insbesondere für Krankheitsfälle oder andere Notbetreuungsgründe. Sowohl Selbstbetreuung als auch Fremdbetreuung wurden hierbei als wichtig erachtet. Einige Berufsgruppen sind aufgrund ihrer Dienstpflichten jedoch darauf angewiesen, dass Betreuungslösungen extern organisiert werden. (Grafik 2) Auch die Nachfrage nach Kinderfreizeitangeboten zeigte einen starken Aufwärtstrend. Besonders häufig wurde der Wunsch nach Ferienfreizeitangeboten für Kinder geäußert. (Grafik 3) Die Ergebnisse der Umfrage liefern dem Familienbüro wertvolle Hinweise für die zukünftige Planung. Sie bilden eine Grundlage, auf der familienfreundliche Strukturen weiterentwickelt werden sollen, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Studierenden noch besser zu unterstützen.



Was ist geschlechtsbezogene Gewalt?

Geschlechtsbezogene Gewalt ist die Form, von der Frauen, Mädchen sowie trans- und nicht-binäre Menschen am höchsten gefährdet sind. Sie kann als körperliche und/oder seelische Form von Gewalt auftreten. Dazu gehören zum Beispiel Drohungen, Beleidigungen, verbale Erniedrigungen, Beschuldigungen und Mobbing, Kontrolle und Manipulation sowie Verleumdungen, Ignoranz oder Rufmord und bewusste Falschaussagen über eine Person, Schubsen, Stalking und kriminelle Belästigung, Vergewaltigung, sexuelle Nötigung. Viele Formen dieses Missbrauchs sind strafbar.

Gewalt und Missbrauch können zwischen Menschen in romantischen Beziehungen, in Familien, am Arbeitsplatz oder zwischen Freunden und Bekannten und Fremden auftreten. Oftmals geschieht der Missbrauch in privaten Räumen zwischen Menschen, die sich kennen.

„Es ist nicht immer möglich oder ungefährlich, eine gewalttätige Beziehung zu verlassen.“

Jeder Mensch kann Opfer von Gewalt und Missbrauch werden, unabhängig von Herkunft, Identität oder Lebensumständen. Frauen, Mädchen und queere Menschen sind jedoch besonders gefährdet, Opfer geschlechtsbezogener Gewalt zu werden. Bei einigen ist das Risiko sogar noch höher, weil sie zusätzlich diskriminiert werden und weil sie zusätzlich Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Frauen mit Behinderungen, Frauen aus bestimmten Bevölkerungsgruppen, transsexuelle und nicht-binäre Menschen, obdachlose Menschen und Menschen mit Wohnraumnot sind besonders gefährdet.

Jeder Mensch hat das Recht, sich sicher zu fühlen und geliebt und umsorgt zu werden. Gewalt und Missbrauch sind niemals akzeptabel.

Wie ist der Stumme Hilferuf entstanden?

Die Canadian Women's Foundation und Partner haben ihn im April 2020 ins Leben gerufen. Er entstand als Reaktion auf das erhöhte Risiko geschlechtsspezifischer Gewalt und die verstärkte Nutzung von Videoanrufen im Rahmen der COVID-19-Pandemie. Das Signal ist als Hilfsmittel gedacht, um die Gewalt anzusprechen, die in intimen Partner- und Familienbeziehungen vorkommen kann.

Bedeutet das Signal für Hilfe „sofort die Polizei anrufen“?

Nein, Es bedeutet: „Wenden Sie sich vertraulich an mich“. Die Person, die das Signal benutzt, wird vielleicht wollen, dass Sie die Polizei rufen, aber gehen Sie nicht davon aus, dass sie das in genau dem Moment auch will oder braucht. Überlassen Sie der Person die Entscheidung, wie Sie ihr helfen können.

Steht das Signal für etwas Bestimmtes? Was ist, wenn ich sehe, dass ein solches Signal verwendet wird und ich mir nicht sicher bin, was es ausdrückt?

Der stumme Hilferuf ist nicht dazu gedacht, um in irgendeiner Zeichensprache etwas darzustellen. Wenn Sie eine Gebärde verwendet sehen, die wie das Signal für Hilfe aussieht, und Sie sich nicht sicher sind, was sie bedeutet, sollten Sie den Kontext berücksichtigen, in dem die Person sie verwendet. Wenn es unbedenklich ist, die Person anzusprechen, bitten Sie sie, zu klären, ob sie Ihre Hilfe benötigt.

Was geschieht, wenn ein Täter von dem Signal für Hilfe erfährt?

Ein Täter hat möglicherweise von dem Signal erfahren. Auch werden Menschen in missbräuchlichen Situationen oft streng überwacht und fühlen sich möglicherweise nicht sicher, das Signal zu benutzen. Es gibt keine Patentlösung, die für alle Personen und alle Situationen geeignet ist. Der stumme Hilferuf ist ein Hilfsmittel, das manche Menschen in bestimmten Situationen nutzen können.

Caritas-Regionalzentrum Greifswald Beratung für Opfer sexualisierter Gewalt

Bahnhofstraße 16
17489 Greifswald
+49 3834 79 83-199
+49 3834 79 83-123
E-Mail: anonym.greifswald@caritas-vorpommern.de

Kreisdiakonisches Werk Greifswald Beratungsstelle für Betroffene häuslicher Gewalt und Stalking

Bugenhagenstraße 1 - 3
17489 Greifswald
Mobil: 0151/ 72 16 72 15 Telefon: 03836/ 23 77 630
E-Mail: bhg@kdw-greifswald.de

Verletzungen Dokumentieren, Beweise sichern in der Gewaltopferambulanz

Eine Rechtsmedizinische Untersuchung und Spurensicherung ist auch ohne Einschalten der Polizei möglich und die Dokumentation ist kostenfrei.

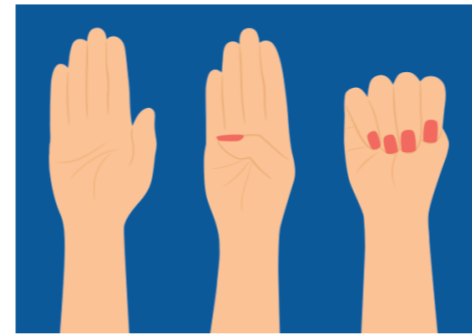
Institut für Rechtsmedizin

Kuhstraße 30
17489 Greifswald
Telefon
Mo. - Fr.: 07.00 Uhr bis 15.30 Uhr: 03834 865743
nach 16.00 Uhr und am Wochenende: 0172 3182602
Universitätsmedizin Greifswald
Kuhstraße 20
17489 Greifswald
http://www.medizin.uni-greifswald.de/rechtsmed/
E-Mail: rechtsme@med.uni-greifswald.de



Übersetzt und überarbeitet durch das Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Greifswald mit freundlicher Genehmigung der Canadian Women's Foundation

Dieser Leitfaden gibt grundlegende Informationen darüber, wie eine Person unterstützt werden kann, die von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen ist.



Der stumme Hilferuf Handlungsempfehlungen für Hilfeleistende

Wir alle können dazu beitragen, geschlechtsbezogene Gewalt zu beenden!



Scannen, um zum Leitfaden zu gelangen



„Der Beziehungsabbruch ist nicht für jeden der geeignete Weg. Wenn eine Person, die misshandelt wird, in einer Gewaltbeziehung bleibt, können Sie sie dennoch unterstützen.“



„Wenn jemand geschädigt wird und aus einer Gewaltbeziehung aussteigen möchte, kann es Gründe dafür geben, dass dies nicht möglich ist, oder es kann sehr lange dauern, bis er oder sie es schafft.“

Was ist der stumme Hilferuf?

Der stumme Hilferuf ist eine einfache einhändige Geste, mit der still und leise gezeigt werden kann, dass Hilfe benötigt wird und gewollt ist, dass sich jemand auf sichere Weise daraufhin meldet. Es ist ein Hilfsmittel, das manchen Menschen in bestimmten Situationen helfen kann. Jede Situation ist anders, so kann diese Geste zum Beispiel auch bei einem Videoanruf nützlich sein.

Was tue ich, wenn ich sehe, dass jemand den stummen Hilferuf anwendet?

Sprechen Sie die Person auf sichere Weise an, um herauszufinden, was sie braucht. Sie wird Sie vielleicht bitten, zuzuhören und für sie da zu sein. Sie bittet Sie vielleicht um Unterstützung bei der Suche nach Hilfsangeboten. Sie möchte vielleicht, dass Sie jemanden anrufen, die*der ihr helfen kann. Überlassen Sie der Person, die das Signal benutzt, die Entscheidung, wie es weitergeht.

Wenn Sie sehen, dass jemand den Hilferuf in der Öffentlichkeit oder aus einem Fenster oder einer Tür heraus zeigt, ist ein Notruf unter 110 eine angemessene Reaktion.

Was ist, wenn jemand das Signal für Hilfe nicht nutzen kann?

Dann können andere Mittel und Möglichkeiten helfen. Wenn Sie vermuten, dass eine Person, die Sie kennen, in Gefahr ist und das Zeichen nicht verwendet, können Sie dennoch mit Hilfe der genannten Möglichkeiten vertrauensvoll Kontakt aufnehmen.

Wie kann ich sicher Kontakt aufnehmen?

Möglichkeit 1:

Rufen Sie die Person persönlich an und gehen Sie sicher, dass ein vertrauensvolles Gespräch möglich ist.

Beispiele:

„Ist das ein guter Zeitpunkt zum Reden?“, „Ist jemand zu Hause?“, „Soll ich später wieder anrufen?“

Seien Sie bereit zu reagieren, wenn Sie denken, dass es nicht möglich ist, in diesem Moment zu sprechen. Beispiel: „Ich werde gerade von jemandem auf der anderen Leitung kontaktiert. Ich muss Sie später noch einmal anrufen.“

Möglichkeit 2:

Stellen Sie Fragen, die mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können.

Beispiele:

„Möchten Sie, dass ich für Sie eine Anlaufstelle oder einen Hilfsdienst anrufe?“, „Soll ich nach Angeboten suchen, die Ihnen helfen könnten, und Sie zurückrufen?“, „Möchten Sie, dass ich den Notruf wähle?“

Möglichkeit 3:

Senden Sie eine Text-, WhatsApp- oder E-Mail-Nachricht und stellen Sie allgemeine Fragen.

Beispiele:

„Wie geht es dir?“, „Melde dich, wenn du kannst, ich würde mich gerne mit dir treffen.“

Wie kann ich eine Person unterstützen, die von Missbrauch betroffen ist?

Die Chancen stehen leider gut, dass Sie eine Person kennen, die von Missbrauch betroffen ist. Geschlechtsspezifische Gewalt kann von verschiedenen Menschen unterschiedlich erlebt werden, und es kann sein, dass eine Person für Sie auf den ersten Blick nicht so aussieht, als würde sie misshandelt werden. Die Betroffenen benutzen vielleicht nicht den stummen Hilferuf, um sich mitzuteilen, aber sie sollten trotzdem wissen, dass Sie sich um sie sorgen, sie unterstützen und sie nicht beschämen, wenn sie sich entscheiden, Ihnen zu erzählen, was sie durchmachen.

Denken Sie daran, dass Missbrauch weit verbreitet ist.

Viele Menschen erleben ihn, und viele Menschen begehen ihn. Aber Missbrauch ist nicht unvermeidlich. Menschen tun anderen Menschen etwas an, und sie können damit aufhören. Wir alle müssen unseren Teil dazu beitragen, dass dies aufhört.

Seien Sie proaktiv.

Zeigen Sie Ihr Mitgefühl für Menschen, die missbraucht werden. Lassen Sie sie wissen, dass Sie für sie da sind, wenn sie etwas Schwieriges durchmachen.

Informieren Sie sich über entsprechende Einrichtungen und Hilfsangebote.

Wenn Ihnen eine Person erzählt, dass sie von Missbrauch betroffen ist, können Sie folgendermaßen helfen:

Konzentrieren Sie sich auf die Person, die geschädigt wurde.

Ihre Aufgabe ist es, sie zu unterstützen. Achten Sie darauf, dass Sie nicht Ihre eigene Wut, Schock, Traurigkeit oder Angst in den Vordergrund des Gesprächs stellen.

Jeder Mensch geht anders mit Missbrauch um.

Andere machen die Dinge vielleicht anders als Sie. Das ist in Ordnung. Unterstützen Sie die betroffene Person dabei, herauszufinden, was für sie selber am besten funktioniert.

Hören Sie zu und überlassen Sie ihnen die Entscheidung.

Erzählen Sie nicht, was Sie tun würden oder was die Betroffene Person tun sollte. Fragen Sie sie, wie Sie sie am besten unterstützen können.

Seien Sie neutral und richten Sie nicht.

Fragen Sie nicht: „Was hast du getan?“, „Wie hast du den*die Andere*n wütend gemacht?“, „Warum gehst du nicht?“ Sagen Sie nicht: „Du hast dir diese Beziehung ausgesucht.“ Sagen Sie: Es ist nicht deine Schuld.“ „Ich bin für dich da.“ „Wie geht es dir im Moment?“

Seien Sie geduldig und aufgeschlossen.

Missbrauchsbeziehungen sind kompliziert, beängstigend, verwirrend und traumatisch. Die Dinge zu klären, braucht Zeit. Möglicherweise müssen Sie mehr Gespräche mit dieser Person führen. Drängen Sie sie nicht. Es gibt nicht die eine richtige Antwort, keine schnelle Lösung, und jeder geht mit diesen Dingen anders um.

Dr. med. Stine Lutze
Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. med. Sylvia Stracke
stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Büro der Gleichstellungsbeauftragten
Haus K, Raum 1.31
Ferdinand-Sauberbruch-Straße
17475 Greifswald

gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de

03834 86 5874

KONTAKT

Redaktion: Dr. med. Stine Lutze, Prof. Sylvia Stracke,
Janine Timm, Melissa Meisner,
Merete Peetz, Laura Will

Satz und Design: Janine Timm

Fotos: Stabsstelle Kommunikation und Marketing UMG,
iStock Photo, Pixabay, Stine Lutze

IMPRESSUM

