

# NO GO! SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG IM UNIVERSITÄREN KONTEXT

EIN WORKSHOP FÜR FACHSCHAFTSRÄTE DER UNI  
GREIFSWALD

---

07.11.2023 9:00 – 13:00 UHR

REFERENTIN: SILKE SCHNABEL

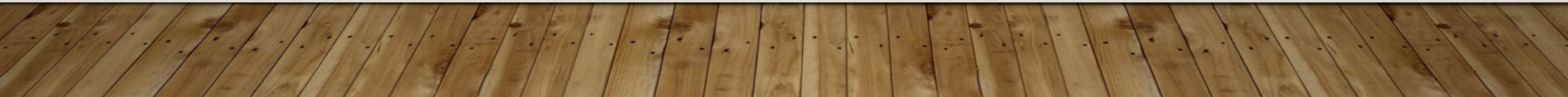
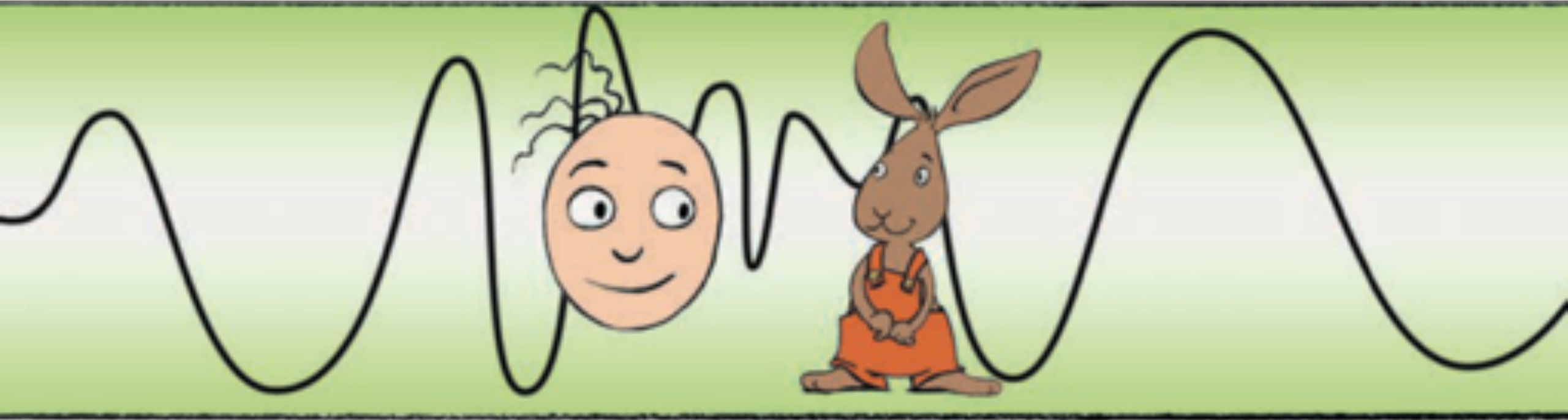


# ZU BEGINN

---

- Vorstellung der Referentin
- Pausen und Rahmenbedingungen
- Ablauf bzw. Inhalte
- Vertraulichkeit! Bitte keine Klarnamen!

Bitte achten Sie auf sich!



# KURZE VORSTELLUNGSRUNDE

---

Name, Funktion im FSR, Studiengang?

Was machen Sie, um sich in „stressigen“ Situationen runterzufahren? Haben Sie ein „Ritual“ oder „Mantra“?



# AUCH AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD EXISTIERT SEXUALISIERTE GEWALT....

---

UNIVERSITÄT GREIFSWALD  
Wissen lockt. Seit 1456



# IN WELCHEN SITUATIONEN KOMMEN SIE IN IHRER UNIVERSITÄREN FUNKTION IN KONTAKT MIT SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT?

---

Wie erfahren Sie von Situationen und „Vorfällen“?

Wer kommt zu ihnen und mit welchem Anliegen?

Über welche Wege gelingt der Zugang?

Was machen Sie mit dem, was Sie erfahren?

# WORÜBER SPRECHEN WIR? DIE WAHL DES BEGRIFFES IST RELEVANT!

---

- Die Wahl der Begrifflichkeit ist eng verknüpft mit theoretischen Konzepten und Debatten!

„Sexismus“

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

„Sexualisierte Gewalt“

„Sexueller Übergriff“  
„Sexuelle Nötigung“  
„Vergewaltigung“

„Sexueller Missbrauch“

„Sexuelle Grenzverletzungen“  
„sexualisierte Grenzverletzungen“

„Sexualisierte Diskriminierung“

„Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)“



Sexueller Missbrauch von Kindern ist **jede sexuelle Handlung, die an oder vor** Mädchen und Jungen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Der Täter oder die Täterin nutzt dabei seine/ihre **Macht- und Autoritätsposition** aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen.

(vgl. <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/definition-von-kindesmissbrauch>.  
Zuletzt aufgerufen am 05.11.2023)

„Sexueller Missbrauch“

„Sexismus“

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

„Sexualisierte Gewalt“

„Sexueller Übergriff“  
„Sexuelle Nötigung“  
„Vergewaltigung“

„Sexueller Missbrauch“

„Sexuelle Grenzverletzungen“  
„sexualisierte Grenzverletzungen“

„Sexualisierte Diskriminierung“

„Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)“

## **Begriffe aus dem Strafgesetz! Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung**

### **§ 177 StGB**

#### **Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung**

(1) Wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft...

„Sexueller Übergriff“  
„Sexuelle Nötigung“  
„Vergewaltigung“

„Sexismus“

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

„Sexualisierte Gewalt“

„Sexueller Übergriff“  
„Sexuelle Nötigung“  
„Vergewaltigung“

„Sexueller Missbrauch“

„Sexuelle Grenzverletzungen“  
„sexualisierte Grenzverletzungen“

„Sexualisierte Diskriminierung“

„Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)“



## „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

### **AGG § 3**

(...) (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein *unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten*, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, *bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird*, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. ...

### **§ 184i StGB**

#### **Sexuelle Belästigung**

(1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften dieses Abschnitts mit schwererer Strafe bedroht ist....

## „Sexismus“

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

„Sexualisierte Gewalt“

„Sexueller Übergriff“  
„Sexuelle Nötigung“  
„Vergewaltigung“

„Sexueller Missbrauch“

„Sexuelle Grenzverletzungen“  
„sexualisierte Grenzverletzungen“

„Sexualisierte Diskriminierung“

„Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)“

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die **das sexuelle Selbstbestimmungsrecht** des Menschen verletzen. Sie umfasst alle sexuellen Handlungen, die einem Kind oder einer\* einem Erwachsenen aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Der Begriff „sexualisiert“ bedeutet, dass sexuelle Handlungen dazu instrumentalisiert werden, **Gewalt und Macht** auszuüben. Der Begriff erlaubt eine große Spannweite: sowohl Handlungen mit Körperkontakt aber auch ohne, mit strafrechtlicher Relevanz aber auch ohne!

(vgl. <https://www.cora-mv.de/index.php/sexualisierte-gewalt>. Zuletzt aufgerufen am 05.11.2023)

„Sexualisierte Gewalt“

## „Sexismus“

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

„Sexualisierte Gewalt“

„Sexueller Übergriff“  
„Sexuelle Nötigung“  
„Vergewaltigung“

„Sexueller Missbrauch“

„Sexuelle Grenzverletzungen“  
„sexualisierte Grenzverletzungen“

„Sexualisierte Diskriminierung“

„Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)“



„Sexuelle Grenzverletzungen“  
„sexualisierte Grenzverletzungen“

„Sexualisierte Diskriminierung“

## „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)“

...bezeichnet jedes psychische, physische oder verbale Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als grenzüberschreitend, d.h. unerwünscht und entwürdigend / verletzend empfunden wird oder darauf gerichtet ist, diese Wirkung zu erzielen.

Wann etwas als unerwünscht bzw. grenzüberschreitend empfunden wird, ist individuell. Zu einem respektvollen Umgang zählt, die persönlichen Grenzen der Mitmenschen zu wahren. Es gilt der Grundsatz: Flirten geschieht in beiderseitigem Einvernehmen, diskriminierendes Verhalten nicht!

Vgl. <https://bukof.de/inhalte/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt/>. Zuletzt aufgerufen am 05.11.2023.

## „Sexismus“

Bei Sexismus geht es um Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und Herabwürdigungen aufgrund des Geschlechts.

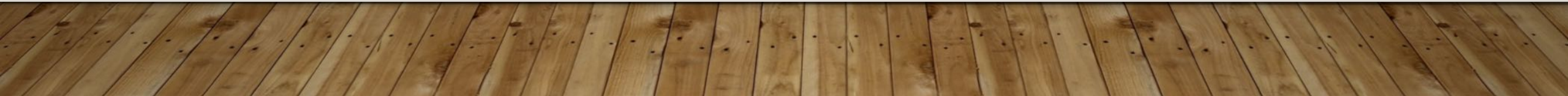
Jede Handlung, Geste, Abbildung, jedes gesprochene oder geschriebene Wort, jeder Brauch oder jedes Verhalten, das auf der Vorstellung basiert, dass eine Person oder Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts minderwertig ist und das im öffentlichen oder privaten Bereich, ob online oder offline, mit dem Zweck oder der Wirkung:

1. die einer Person oder Personengruppe innewohnende Würde oder die ihr zustehenden Rechte zu verletzen, oder
2. Einer Person oder Personengruppe körperlichen, sexuellen, psychischen oder sozioökonomischen Schaden oder Leid zufügen, oder
3. Eine einschüchternde, feindliche, erniedrigende, demütigende oder beleidigende Umgebung oder Atmosphäre zu schaffen, oder
4. Die Autonomie und die vollen Verwirklichung der Menschenrechte einer Person oder Personengruppe zu beschränken, oder
5. Geschlechterstereotype zu verfestigen und zu verstärken.

(vgl. Council of Europe 2019: 8)

**WER ENTSCHEIDET, WAS ES IST UND WIE  
ES GENANNT WIRD?**

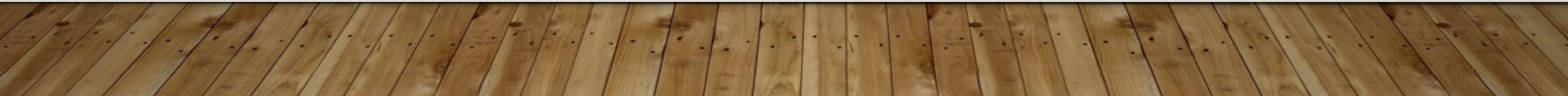
---





**SPRACHE HAT BEDEUTUNG!  
ES IST WICHTIG, DASS SIE SICH ENTSCHIEDEN,  
WELCHE BEGRIFFE SIE VERWENDEN!**

---



# RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

---

Sehr lesenswert hierzu:  
<https://bukof.de/online-handreichung-sdg/#I492508478889-094f7fa6-a4bd>

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (StGB)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Landesgleichstellungsgesetze (LGG) und  
Landesantidiskriminierungsgesetze (LADG; bisher nur in  
Berlin!)

Richtlinien der Hochschulen

# HOCHSCHULEN ALS ORT DES GESCHEHENS?

---

- Hochschulen gelten als Orte des „aufgeklärten, emanzipierten Miteinanders“ als „enlightened Organisationen“ (Pantelman/Wälty 2022)
- Aber: es existieren starke strukturelle Hierarchien, Abhängigkeitsverhältnisse und eine androzentrische Organisationskultur und Wissenstradition. Diese Faktoren begünstigen Machtmissbrauch und damit auch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

# FORSCHUNGSSTAND INTERNATIONAL I

---

- Überwiegend quantitative Studien in den USA und anderen englischsprachigen Ländern
- Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kommt in allen wissenschaftlichen Disziplinen vor. Es gibt in allen Statusgruppen Betroffene (Studierende, Doktorand\*innen; Angestellte)
- Internationale Studien weisen eine hohe Schwankung in der Prävalenz der Betroffenheit von Frauen (11 – 73%) und Männern (3 – 26%) auf.
- Studierende, jüngere Frauen, Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit nicht heteronormativer sexueller Orientierung (LSBTIQ+) sind stärker von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext betroffen als andere Gruppen.

# FORSCHUNGSSTAND INTERNATIONAL II

---

- Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt führt zu, teilweise massiven, körperlichen, psychischen und beruflichen Folgen für die Betroffenen. Die tatsächlichen Erfahrungen von Betroffenen sind bisher untererfasst.
- Es gibt keine Untersuchungen zu den Folgen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auf die Institution und ihre institutionellen Ebenen (z.B. Arbeits- und Forschungsgruppen, Lehre, Verwaltung) und auf die Organisationskultur in der Wissenschaft.
- Mehr als 50% der Studierenden und Lehrkräfte, die betroffen sind von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt melden dies nicht der Leitungsebene. (vgl. Bondestam/Lundqvist 2018: 6f.)



# FORSCHUNGSSTAND INTERNATIONAL III

---

- Es besteht eine unzureichende theoretische Definition des Phänomens: die Forschung wird oft auf Grundlage nationaler rechtlicher Definition von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt durchgeführt.
- Es existiert meistens ein binäres Verständnis von Geschlecht.
- Intersektionale Perspektiven werden nur sehr begrenzt eingenommen und betrachtet.

(vgl. Bondestam/Lundqvist 2018, 2020)

# FORSCHUNGSSTAND DEUTSCHLAND

---

Aktuelle Studien:



- UniSAFE: Umfrage über geschlechtsbezogene Gewalt in 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Europa <https://unisafe-gbv.eu>
- FEM-POWER Umfrage zu Diskriminierungsrisiken an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt <https://www.fempower-lsa.de/UmfrageDiskriminierungsrisiken.html>
- Umfragen an der Uni Greifswald (2018) und der Ludwig-Maximilians-Universität München (2018)



Sichtbar werden!  
Umfrage zu Diskriminierungsrisiken an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Mitmachen  
[www.bit.ly/3Kq9P3](http://www.bit.ly/3Kq9P3)

Erfahrungen teilen  
anonym  
Freund\*innen  
Kolleg\*innen  
Mitstudierenden

von der Umfrage erzählen  
FEM-POWER

SACHSEN-ANHALT ESF HIER INVESTIERT EUROPA IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES  
[www.europa.sachsen-anhalt.de](http://www.europa.sachsen-anhalt.de)

# UniSAFE Umfrage 2021 - 2024

Es wurden über  
42.000  
Beschäftigte und  
Studierende  
befragt

46  
Hochschulen  
und  
Forschungseinri-  
chtungen in 15  
Ländern

14  
Sprachen

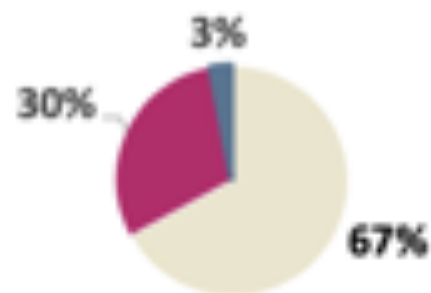
FOKUS  
auf Prävalenz und  
Auswirkungen von  
geschlechtsbezogen  
er Gewalt

Insgesamt **42.186** Befragte  
(18 Jahre oder älter)

**43%** der Befragten sind  
Beschäftigte

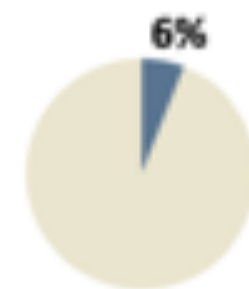
**57%** der Befragten sind  
Studierende

Geschlechtsidentität



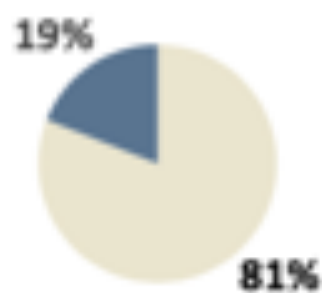
Women Men Non-binary

Ethnische Minderheit



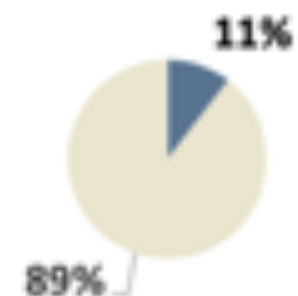
Yes No

Sexuelle Orientierung



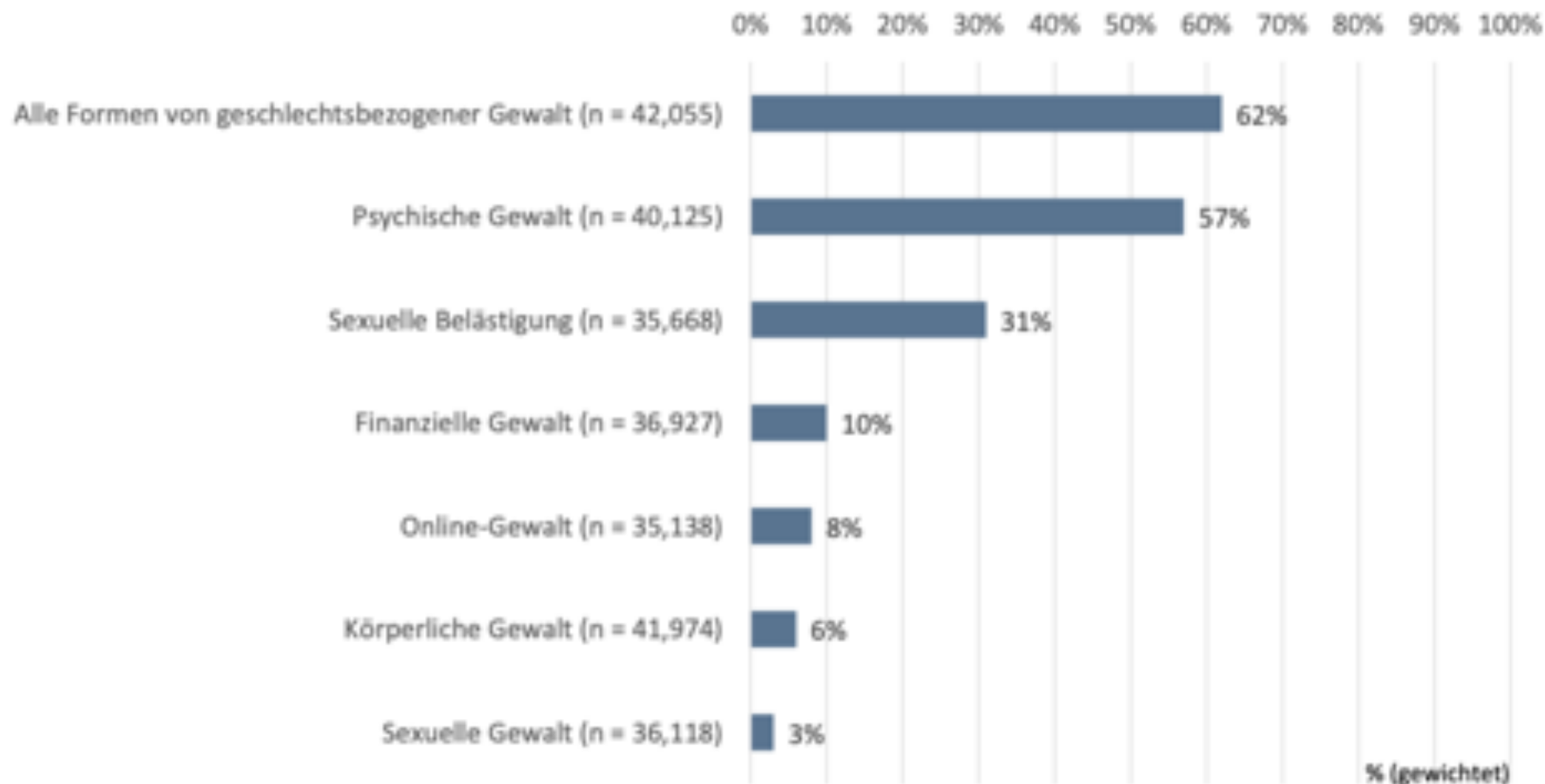
Heterosexual  
LGBTQ+ (lesbian, gay, bisexual, queer, or asexual)

Behinderung oder chronische Krankheit



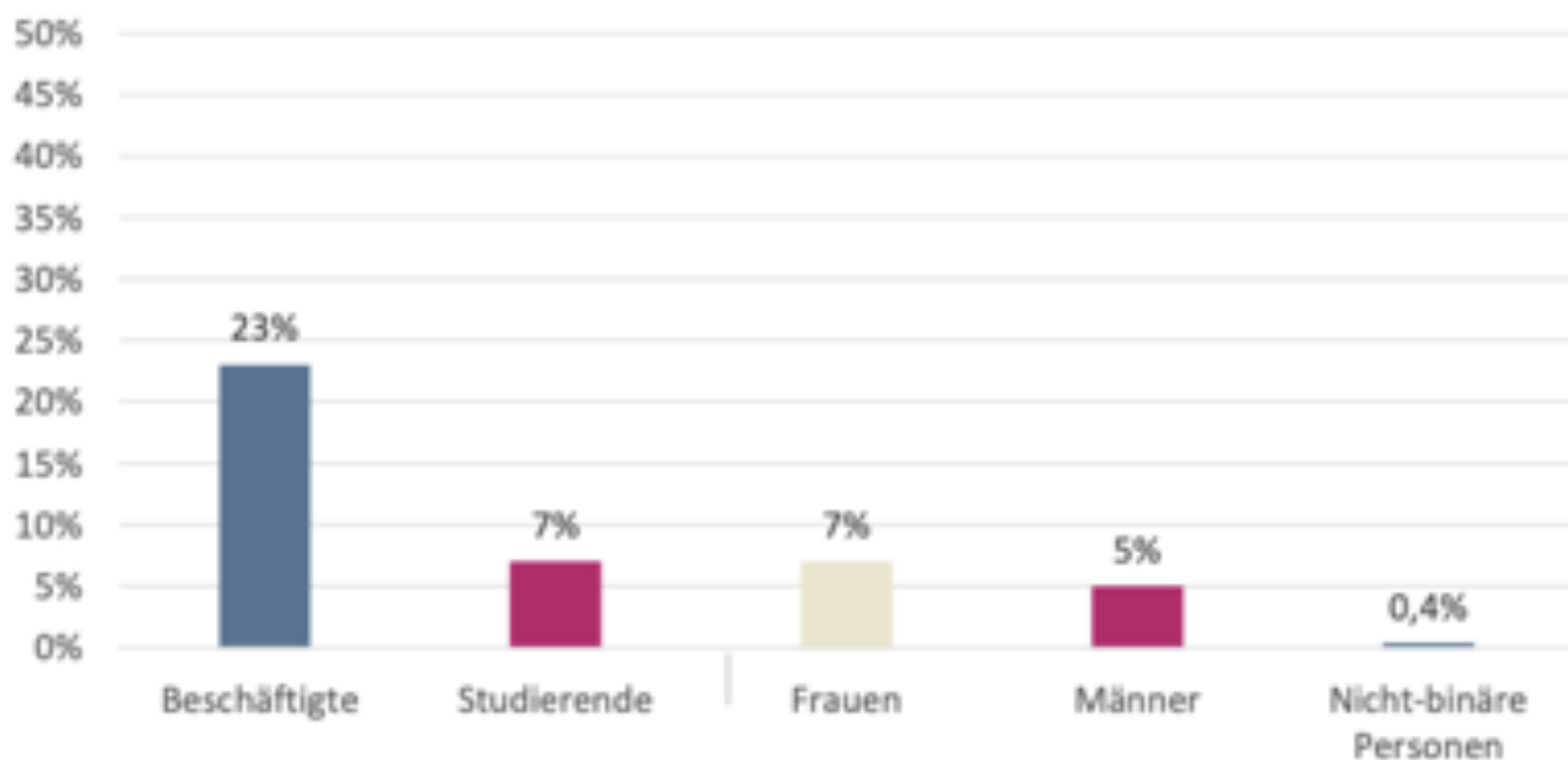
Yes No

## Prävalenz über alle Formen hinweg und nach Form von geschlechtsbezogener Gewalt, insgesamt





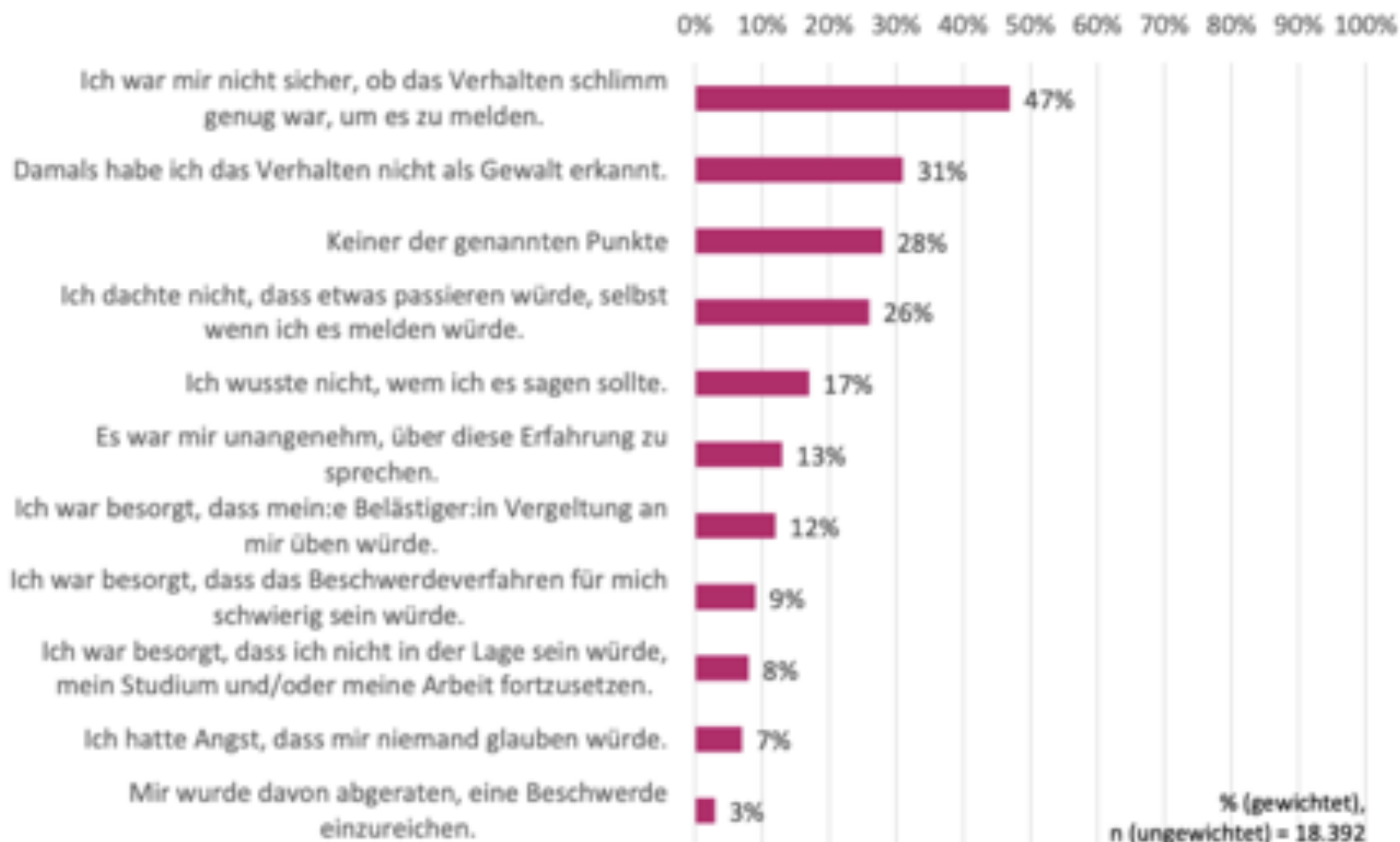
- Nur **13%** der Befragten, die eine Form von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt haben, haben den Vorfall/die Vorfälle gemeldet



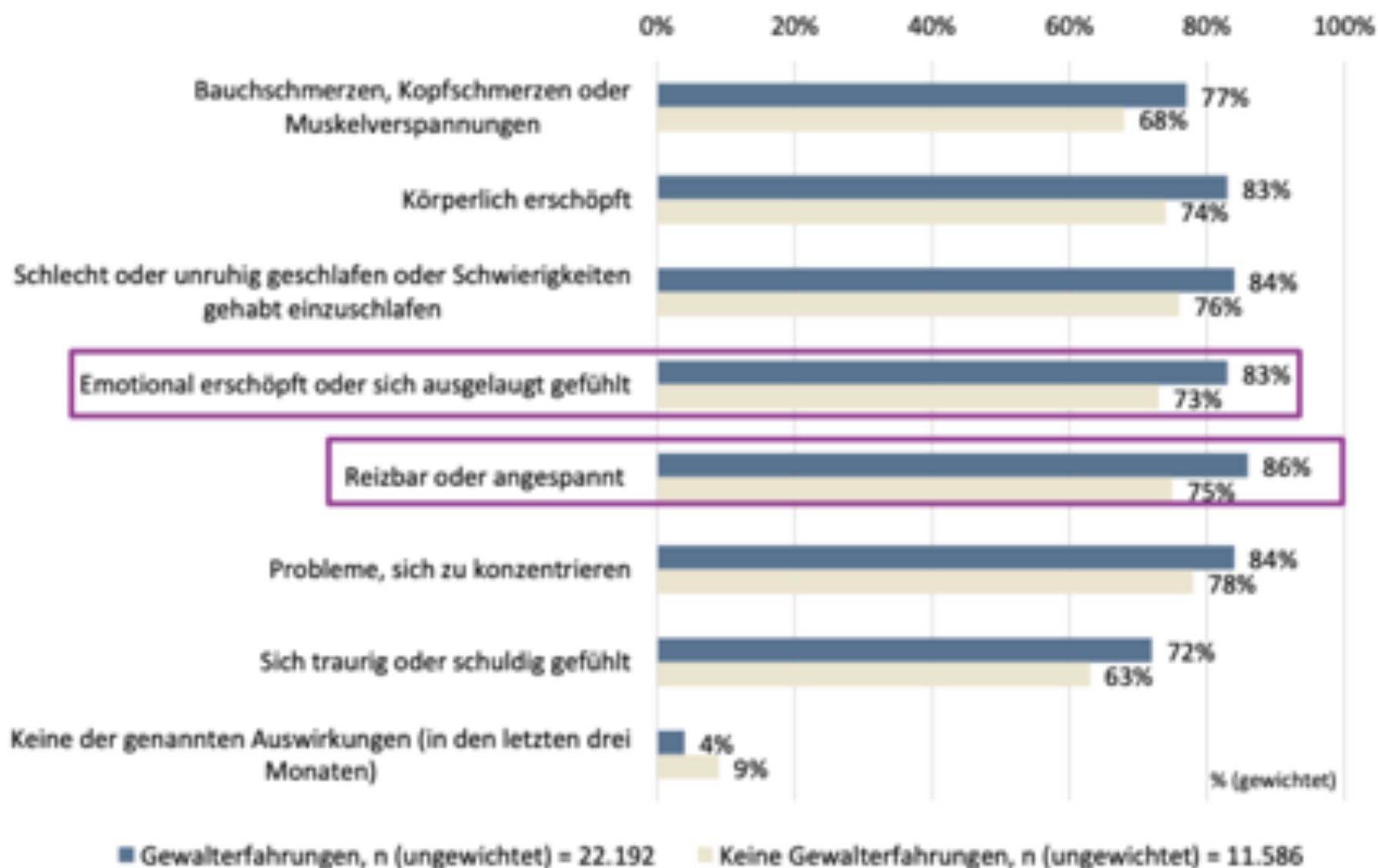
% (gewichtet), n (ungewichtet) gesamt = 42.186, n (ungewichtet) Beschäftigte = 17.993, n (ungewichtet) Studierende = 24.193

Lipinsky, Anke; Schredl, Claudia; Baumann, Horst; Humbert, Anne Laure; Tanwar, Jagriti; Bondestam, Fredrik; Freund, Frederike; Lomazzi, Vera. (2022). UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften. Datenfile Version 1.0.0, <https://doi.org/10.7802/2475>

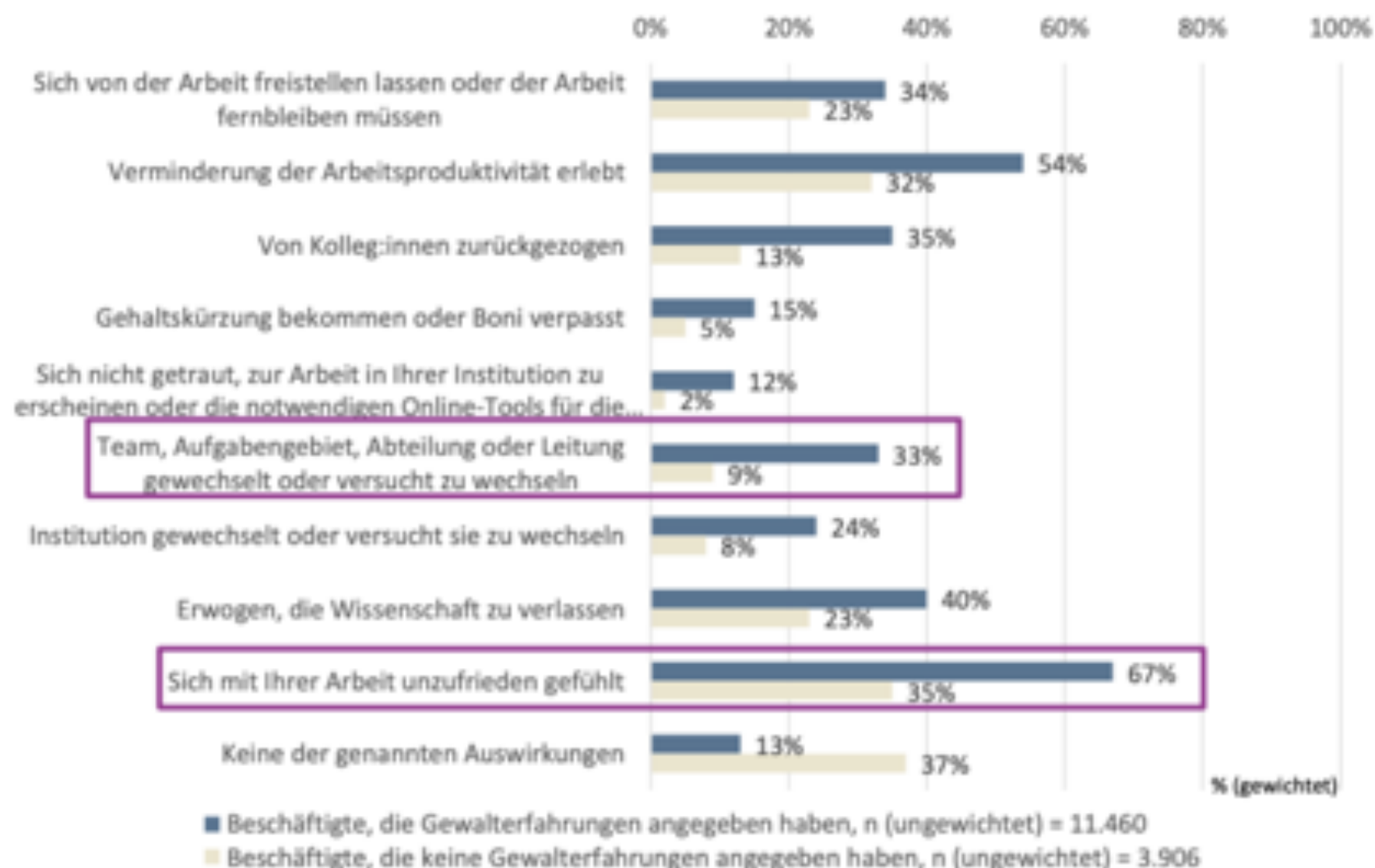
# Gründe, warum Vorfälle von geschlechtsbezogener Gewalt nicht gemeldet werden



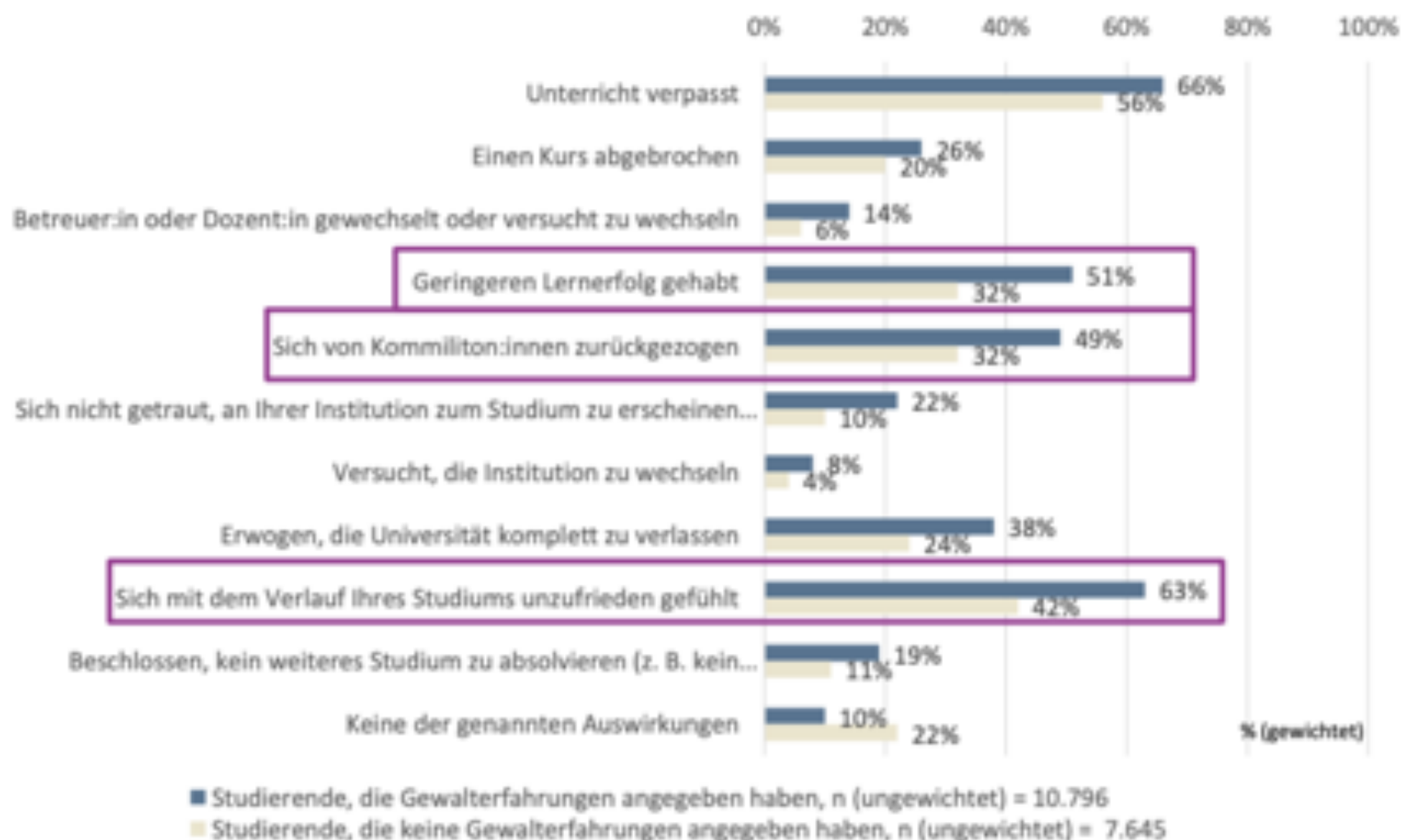
# Auswirkungen auf die körperliche und mentale Gesundheit in den letzten drei Monaten



## Arbeitsbezogene Auswirkungen, Beschäftigte



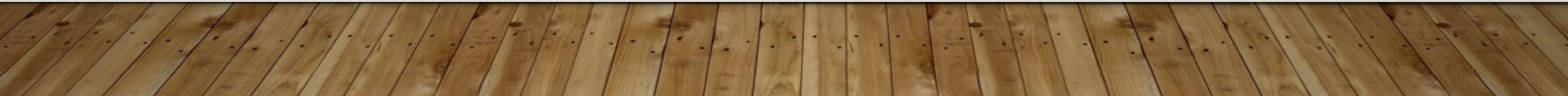
# Studienbezogene Auswirkungen, Studierende





WAS KANN ICH TUN, WENN ICH KONKRET  
MIT DEM THEMA SEXUALISIERTE  
DISKRIMINIERUNG IM HOCHSCHULKONTEXT  
IN KONTAKT KOMME?

---



# KONTAKTAUFNAHME PER MAIL

---

Hallo!

Ich bin nicht sicher ob ihr mir helfen könnt. Ich bin auch Studentin an der Uni hier und ich weiß eigentlich nicht so richtig, wie ich mein Anliegen am Besten formulieren soll.

Über Bumble habe ich einen Mann kennengelernt, der auch an der Hochschule studiert und gerade sein Examen macht. Wir haben uns ein paar Mal getroffen und es wurde auch schnell körperlich. Ich habe aber ziemlich schnell gemerkt, dass es nicht gut passt und habe ihm das gesagt und das alles ziemlich schnell beendet.

Jetzt habe ich über andere Freundinnen mitbekommen, dass er schlecht über mich redet und Bilder von mir in anderen Chatgruppen postet. Wir haben uns zwischendurch Bilder geschickt, „heiße“ Bilder. Ich dachte irgendwie, ich könnte ihm da vertrauen....und jetzt weiß ich echt nicht mehr weiter. Ich bin auch so wütend auf mich selbst! Das Ganze ist mir wahnsinnig peinlich und ich habe keine Ahnung, wo diese Bilder jetzt gelandet sind.

Habt ihr eine Idee, an wen ich mich wenden kann?

Liebe Grüße

Lu234

# LEITFADEN ZUM BEANTWORTEN EINER ONLINE-ANFRAGE:

---

1. Begrüßung und „der erste Satz“
2. Respekt vor dem Wunsch nach Anonymität
3. Anerkennung für die ratsuchende Person: Stichwort Mut
4. Angebote und Ideen der\*des antwortenden Person
5. (Angaben zur Tat bzw. Detailfragen)
6. Wut und andere Gefühle
7. Abschluß

# GRUNDSÄTZLICHES: BERATUNGSKONTAKTE ERNST NEHMEN

---

- Existieren innerhalb des FSR Vertraulichkeitsvereinbarungen?
- Wer darf welche Mails lesen? Was wird in den FSR-Sitzungen besprochen? Was nicht?
- Kann Anonymität gewährleistet werden?
- Wer unterstützt den FSR (inhaltlich, emotional)?
- Welche Rechte haben die Personen im FSR? Welche Pflichten?
- Welche Angebote darf eine Person aus dem FSR machen? Welche Angebote darf sie vielleicht nicht machen?
- Gibt es eine Beschwerdemöglichkeit innerhalb des FSR?

# PERSÖNLICHE BERATUNGEN DURCH EIN FSR-MITGLIED

---

- Ort/Setting?
- Zeitrahmen?
- Dokumentation?
- Allein oder zu zweit?
- Was sind angemessene Fragen und Antworten?
- No Go`s?





Wer ist an der Universität zuständig für sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt?



An wen können Sie sich mit Ihren Anliegen wenden?

# RECHTLICHE GRUNDLAGE



---

## § 18 (1) GIG M-V:

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört insbesondere...

3. die Begleitung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle.

# BERATUNGSSTELLE

Die Gleichstellungsbeauftragte (GSB) ist zur absoluten Vertraulichkeit verpflichtet.

Die Beratung findet im geschützten Rahmen statt.

Die GSB informiert über den rechtlichen Rahmen und Handlungsoptionen.

Die GSB ergreift keine Maßnahmen (z. Intervention) ohne den ausdrücklichen Auftrag der ratsuchenden Person.

Weitere Schritte erfolgen nur nach Absprache.

Die Anonymität wird gewahrt!

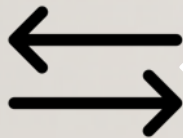
# BESCHWERDESTELLE



An der UG fungieren das Personalreferat und das Justizariat als Beschwerdestellen.



Nach Eingang einer formalen Beschwerde wird diese dort geprüft und an die Fallkommission weitergeleitet.



Dabei wird ein Verfahren in Gang gesetzt, das seitens der Dienststelle geführt wird und von der\*dem Betroffenen nicht mehr gestoppt werden kann.



Sobald die Dienststelle eine Stellungnahme der\*des Beschuldigten anfordert, ist die Anonymität der beschwerdeführenden Person aufgehoben!

# ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

---

**Ruth Terodde**

Domstraße 11, Eingang 4

Raum 2.17

17489 Greifswald

Telefon +49 3834 420 1108

[terodde@uni-greifswald.de](mailto:terodde@uni-greifswald.de)





# TEAM DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN



## KONTAKT



equality\_unihgw



<https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/gleichstellung/>





# DIE NO GO! KAMPAGNE

Eine Kooperation der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Casper-David-Friedrich-Institut

Eine Kampagne gegen Diskriminierung und Sexismus an der Universität Greifswald

Antidiskriminierung durch Sensibilisierung



# ZUSTÄNDIGKEIT AN DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN GREIFSWALD

KEIN RAUM FÜR ÜBERGRIFFE AN DER  
UNIVERSITÄTSMEDIZIN GREIFSWALD!

**NO GO!**

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt  
werden nicht geduldet!

Kontakt zum Gleichstellungsbüro der UMG:  
Dr. med. Stine Lutze (Gleichstellungsbeauftragte)  
Prof. Dr. med. Sylvia Stracke (stellv. Gleichstellungsbeauftragte)  
E-Mail: [gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de](mailto:gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de)  
Telefon: 03834 - 86 5874

[www.medizin.uni-greifswald.de/de/ueber-die-umg/gleichstellungsbeauftragte](http://www.medizin.uni-greifswald.de/de/ueber-die-umg/gleichstellungsbeauftragte)  
oder direkt mit dem QR-Code zum anonymen Kontaktformular:

 In Zusammenarbeit mit dem  
Casper-David-Friedrich-Institut

 Universitätsmedizin  
GREIFSWALD

- Das Gleichstellungsbüro der UMG bietet absolut **anonyme und unverbindliche** Beratung!
- **Studiengänge:** Biomedical Science, Humanmedizin, Zahnmedizin und klinische Pflegewissenschaft sowie **alle Mitarbeitende** und der „Raum UMG“.
- Entscheiden Sie gern nach dem Gespräch oder E-Mail Kontakt, wie es weitergehen soll.
- Wir zeigen Ihnen die Möglichkeiten auf und vermitteln Sie gern an weitere Stellen.

# DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND IHRE STELLVERTRETERIN DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN



**Dr. Stine Lutze**

- ❖ Gleichstellungsbeauftragte seit 01.06.2021
- ❖ Geschäftsführende Oberärztin in der Klinik und Poliklinik für Hautkrankheiten



**Prof. Dr. Sylvia Stracke**

- ❖ Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- ❖ Leiterin des Bereichs Nephrologie, Dialyse und Hochdruckkrankheiten Klinik und Poliklinik Innere Medizin A



# DIE MITARBEITERINNEN DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN



Janine Timm



Melissa Meisner



Merete Peetz



# KONTAKT ZUM GLEICHSTELLUNGSBÜRO DER UMG

- Wir haben ein offenes Ohr für Sie!



Hauptgebäude, Haus K, 1. Etage,  
Raum 1.31 

Tel.: 03834 86 5874

Email: [gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de](mailto:gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de)

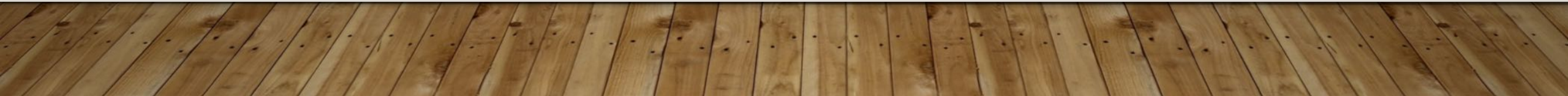
Anonymes Kontaktformular auf unserer  
Homepage: [www.medizin.uni-greifswald.de/de/ueber-die-umg/gleichstellungsbeauftragte/](http://www.medizin.uni-greifswald.de/de/ueber-die-umg/gleichstellungsbeauftragte/)



• [gleichstellung\\_med\\_greifswald](https://www.instagram.com/gleichstellung_med_greifswald)

**FRAGEN?**

---



**VIELEN DANK FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT!**

---

