

Strategie 2026: Gleichstellungsziele



Gleichstellungsbeauftragte: Frau Prof. Dr. Sylvia Stracke

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte: Frau Dr. Anja Ratzmann

Mitarbeiterinnen: Janine Timm, Melissa Gawens, Jessica Wille

Gleichstellungsbüro

Ferdinand-Sauerbruch-Straße

17475 Greifswald

03834 86 5874

gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de

Inhalt

I.	Grundlagen.....	2
II.	Chancengleichheit als Teil des Wertebilds.....	2
III.	Geschlechterverteilung an der UMG	3
IV.	Familie und Beruf	4
V.	Geschlechtergerechte Sprache.....	5
VI.	Bild- und Videoproduktionen.....	5

I. Grundlagen

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört gem. § 18 I Nr. 1 GIG M-V insbesondere *die Mitwirkung bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen [...], die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für beide Geschlechter sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen.*

Alle Projektpläne sollen im Einklang mit den Bundes- und Landesgesetzen zur Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) umgesetzt werden (Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG finden Sie unter diesem Link: [DFG - Deutsche Forschungsgemeinschaft - Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG](#)).

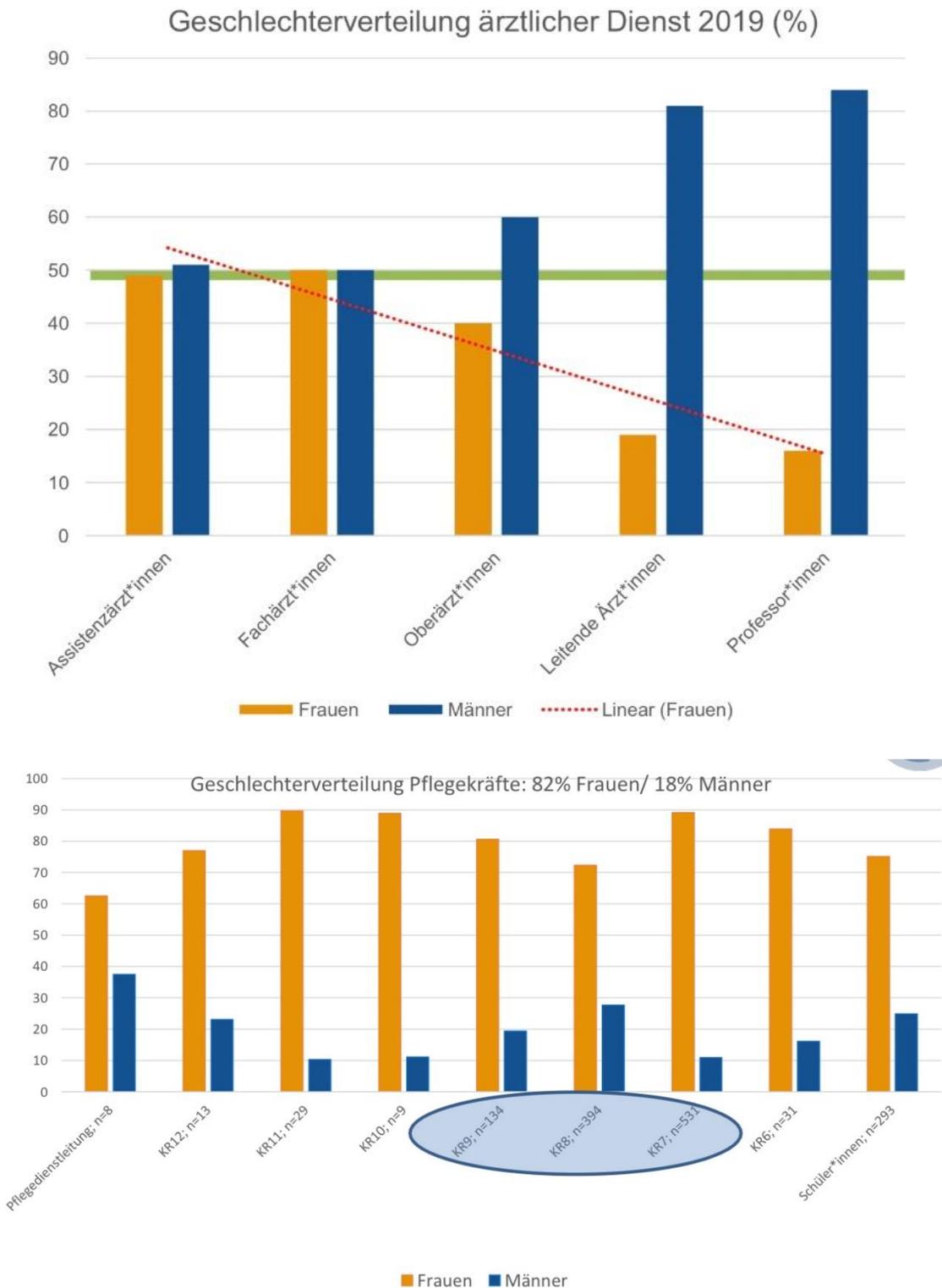
II. Gleichstellung als Teil des Wertebilds

- Neue Arbeitskultur im öffentlichen Dienst gemäß der nationalen Gleichstellungsstrategie (finden Sie unter diesem Link: [BMFSFJ - Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung](#)) soll in das Wertebild der UMG ausdrücklich integriert werden
- Führungskräftebildungen enthalten Bausteine zur Vermittlung von Kompetenzen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Führungskräfteentwicklung enthält Kompetenzvermittlung zum Gender Mainstreaming (= Verpflichtung, bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick zu nehmen)
- Abfrage gleichstellungsrelevanter Themen in Mitarbeitendenbefragungen
 - o Vereinbarkeit Sorgetätigkeiten und Beruf
 - o Teilzeit, Elternzeit
 - o Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts
 - ➔ Wünsche der Mitarbeitenden berücksichtigen
- Respektvolle Zusammenarbeit untereinander ohne jegliche Diskriminierung, insbesondere ohne sexualisierte Diskriminierung, Belästigung, Gewalt sowie Mobbing entsprechend der Anti-Diskriminierungs-Richtlinie der Universität und der Universitätsmedizin Greifswald (finden Sie unter diesem Link: [RL UG gegen Diskriminierung Ausfertigung.pdf \(uni-greifswald.de\)](#))

Ziel: Integration der Gleichstellung, des Gender Mainstreamings sowie der Antidiskriminierungsrichtlinie in das Wertebild.

KPI: Die Gleichstellungsziele finden im Wertebild der Universitätsmedizin Greifswald ausdrücklich Anwendung.

III. Geschlechterverteilung an der UMG



- Die meisten Pflegekräfte sind in den Entgeltgruppen KR7-9.
- In der niedrigeren KR7 sind Frauen überproportional vertreten: Der Frauenanteil beträgt hier 89%, der Männeranteil 11%.

- Es besteht Handlungsbedarf: Frauen sind vor allem in Führungspositionen an der UMG deutlich unterrepräsentiert
- Ziel: Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen bei 50 % (bzw. zunächst Vorgabe aus dem Kaskadenmodell = Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.)
- Notwendige Maßnahmen:
 - o bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen (Siehe IV. Familie und Beruf)
 - o aktive Rekrutierung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen
 - o Konzepte zur Förderung von Frauen in Führungspositionen
 - o Alle Mitarbeiter*innen in Ausbildung / Studierende der Human- und Zahnmedizin über die Möglichkeiten der Karriereentwicklung an der Universitätsmedizin Greifswald informieren
 - o frauenansprechende Formulierungen in den Ausschreibungstexten verwenden
- Checklisten für die Stellenbesetzungsverfahren: bei jedem Schritt muss die Gleichstellung berücksichtigt werden → Ausschreibung, Evaluierung der Bewerbungen, Auswahl für Vorstellungsgespräche, Einstellung, etc.
- Frauenförderplan etablieren, der bei absehbarer personal-wirtschaftlich bedingter Sperrung oder beim Wegfall von Stellen geeignete Maßnahmen aufzeigt, die ein Absenken des Frauenanteils verhindern können.

Ziel: Mehr Frauen übernehmen Leitungspositionen an der Universitätsmedizin Greifswald.

KPI: Anzahl an weiblichen Leitungspositionen liegt bei mind. 50 %.

IV. Familie und Beruf

- Konzepte zur Arbeitszeitanpassung für Personen mit Sorgetätigkeit
 - o Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Modultbuchungen für Ärzt*innen; Topsharing, Ausweitung Pflegepool → Rostock UniFlexTeam)
 - o Teilzeitmöglichkeiten ausbauen: Karriereoptionen in Teilzeit fördern → Führung in Teilzeit
 - o Beantragung Teilzeit erleichtern
 - o Brückenteilzeit
- Familienzimmer bzw. Eltern-Kind-Arbeitsplatz einrichten
- Für neue Beschäftigte ein Kontingent an KiTa-Plätzen einrichten, auf die kurzfristig zugegriffen werden kann
- Still- und Wickelzimmer
- PFIFF- und Gleichstellungsbüro besser ausschildern
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder draußen
- Kontakthalten in Phasen der erziehungsbedingten Unterbrechung der Beschäftigung
- Erinnerungsschreiben an alle Mütter und Väter in Elternzeit versenden in Bezug auf vertragliche und/oder arbeitsrechtliche Änderungen, die bevorstehen
- Weiterbildungsmöglichkeiten in Kernarbeitszeiten ermöglichen

Ziel: Universitätsmedizin Greifswald ist attraktive Arbeitgeberin für Frauen und Familien.

KPI: Anzahl von qualifizierten Bewerbungen und Einstellungen von Frauen liegt bei mind. 50 %.

V. Geschlechtergerechte Sprache

- Die geschlechtergerechte Sprache ist gem. des Vorstandsbeschlusses der Universitätsmedizin Greifswald vom 07.01.2020 im dienstlichen Schriftverkehr sowie gem. des Senatsbeschlusses der Universität Greifswald vom 17.04.2019 für Satzungen, Rahmenprüfungsordnung, Grundordnung und in offiziellen Dokumenten verpflichtend (Grundlage ist § 4 II GIG M-V und der Senatsbeschluss der Universität Greifswald, der gem. § 96 II Landeshochschulgesetz, § 1 III Satzung der Universitätsmedizin Greifswald auch für die Universitätsmedizin Greifswald gilt)
- Berücksichtigung des diversen Geschlechts, das seit 2017 vom Bundesverfassungsgericht anerkannt wurde
- Umsetzung: Es werden nur alle Geschlechter angesprochen, wenn z.B. der Genderstern (Mitarbeiter*innen) oder neutrale Begriffe (Mitarbeitende) verwendet werden → bei der Beidnennung (Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) bleibt das diverse Geschlecht unberücksichtigt
- Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache auf der Website, in Formularen und Dokumenten, bei Umfragen, Internetportale etc.
- Eine Handreichung zur Umsetzung finden Sie im Anhang 1

Ziel: Geschlechtergerechte Sprache wird auf allen Ebenen umgesetzt.

KPI: Es werden neutrale Begriffe bzw. der Genderstern im dienstlichen Schriftverkehr, sowie in Satzungen, Rahmenprüfungsordnung, Grundordnung und in offiziellen Dokumenten verwendet.

VI. Bild- und Videoproduktionen

- Gemäß des Senatsbeschlusses der Universität Greifswald soll bei der Bild- und Videoproduktion auf folgendes geachtet werden (siehe Anhang 2):
 - o Größtmögliche Diversität der Darstellenden
 - o Keine hierarchischen Zuschreibungen von Geschlechterstereotypen
 - o Keine Verwendung von norm schönen, stereotypen Darstellungsweisen
 - Keine klischeehaften Abbildungen gemäß der nationalen Gleichstellungsstrategie
 - o Feingefühl bei der Kameraführung

Ziel: Integration des Beschlusses der Universität Greifswald zur Bild- und Videoproduktion.

KPI: Bilder, Videos, Fotos, Plakate etc. entsprechen den Vorgaben des Beschlusses der Universität Greifswald und sind insbesondere nicht klischeehaft, sexistisch oder diskriminierend. Diversität wird abgebildet.



HANDREICHUNG ZUR
GESCHLECHTERGERECHTEN
SPRACHE

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Universität Greifswald | Domstr. 11
17489 Greifswald | *Stand: September 2019*



VORBEMERKUNG

Der Senat der Universität Greifswald hat in seiner Sitzung vom 17. April 2019 die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache beschlossen.

»Der Senat beschließt, die geschlechtergerechte Sprache in Satzungen, Rahmenprüfungsordnung, Grundordnung und offiziellen Dokumenten umzusetzen. Dabei sind bevorzugt geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden. Sofern das nicht möglich ist, soll der Genderstern* gegenderte und ungendererte Personenbezeichnungen ersetzen.«

Im Folgenden finden Sie eine Anleitung zur Umsetzung und Hinweise zur Verwendung der geschlechtergerechten Sprache. Darüber hinaus weisen wir Sie auf sprachliche Herausforderungen hin. Nachfolgend finden Sie einen Glossar mit Wörtern, die im Hochschulalltag häufig verwendet werden, und weiterführende Hinweise zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache.

Diese Handreichung wird bei Bedarf fortgeschrieben. Bei Fragen und Anregungen wenden Sie sich bitte an gleichstellungsbuero@uni-greifswald.de

ANLEITUNG & MÖGLICHKEITEN NEUTRALER FORMULIERUNG



Der Beschluss des Senats benennt **zwei Möglichkeiten** geschlechtergerechter Formulierungen. Priorität hat an der Universität Greifswald die geschlechtsneutrale Formulierung.

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen können durch Passivbildungen, Partizipien oder auch abgeleitete Formen ersetzt werden - neben eigenen kreativen Lösungen.

Auch im Bereich der zusammengesetzten Begriffe gelten die Möglichkeiten der geschlechtsneutralen Formulierung. So wurde in Greifswald das „Studentenwerk“ bereits in „Studierendenwerk“ umbenannt. Dies gilt ebenso für andere Begriffe aus dem Hochschulalltag. Sicherzustellen ist allerdings, dass Inhalt und Verständlichkeit durch die geschlechtsneutrale Formulierung nicht in Frage gestellt werden. Dies gilt insbesondere für Ableitungen und Passivkonstruktionen.

GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNG

Substantivierte Partizipien

» die Studenten -> **die Studierenden**

» die Lehrer -> **die Lehrenden**

Pluralbildung

» Der Student oder die Studentin, der oder die die Vorlesung besucht, [...]

-> **Die Studierenden**, die die Vorlesungen besuchen, [...]

Passivbildungen

» Der Antragsteller muss das Formular vollständig ausfüllen

-> **Der Antrag** ist vollständig auszufüllen.

Partizipien

» Herausgeber -> **herausgegeben von** [...]

Ableitungen z.B. auf -ung oder -kraft

» Wir suchen einen Fachmann für [...].

-> Wir suchen **eine Fachkraft** für [...].

GESCHLECHTSNEUTRALE PERSONENBEZEICHNUNGEN

Singular

» die Person, das Mitglied

Plural

» die Leute, die Eltern

GESCHLECHTSNEUTRALE PRONOMEN

wer

» Der Verfasser des Textes ist unbekannt. -> **Wer** den Text verfasst hat, ist unbekannt.

alle

» Die Teilnehmer des Seminars [...]. -> **Alle**, die an dem Seminar teilgenommen haben [...].

ZUSAMMENGESetzte BEGRIFFE

» Studentenwerk -> **Studierendenwerk**

» Mitarbeitergespräch -> **Mitarbeitendengespräch**



Neben der neutralen Formulierung, bei der die Geschlechter nicht „sichtbar“ gemacht werden, wird an unserer Universität der **Genderstern** verwendet. Diese Strategie des Sichtbarmachens spiegelt auch die Vielfalt der Geschlechter in einem nicht-binären System wider. Nicht alle Begriffe erlauben die Anwendung einer geschlechtsneutralen Formulierung. In diesen Fällen wird der Genderstern verwendet.

Bei der Verwendung von Substantiven mit Artikel werden diese mit einem Genderstern verbunden. Artikel, die Personenbezeichnungen begleiten, werden mit einem Genderstern verbunden: Am Beispiel Studierende (eine neutrale Formulierung im Plural, die nicht gegendert werden muss) wird deutlich, dass bei der Verwendung im Singular ein Genderstern notwendig wird.

VERWENDUNG DES GENDERSTERNS

Artikel und Partizipformen im Singular

- » der Student -> der*die Studierende
- » der Lehrer -> der*die Lehrende
- » Ein Student beschwert sich. -> Ein*e Studierende*r beschwert sich.

Zusammengesetzte Begriffe

- » Expertenrunde -> Expert*innenrunde
- » Zentrum für Lehrerbildung -> Zentrum für Lehrer*innenbildung

weitere Beispiele

- » Kollege(n) -> Kolleg*in(nen)
- » Autor(en) -> Autor*in(nen) » Patient(en) -> Patient*in(nen)
- » Bürger -> Bürger*in(nen)

ANWENDUNGEN & HERAUSFORDERUNGEN

ANWENDUNGSBEISPIELE

Ursprüngliche Formulierung	Geschlechtergerechte Formulierung	Anmerkung
Die Studenten legen ihre Prüfung ab.	Die Studierenden legen ihre Prüfung ab.	Substantivierte Partizipien
Der Stimmberechtigte übt sein Stimmrecht aus.	Das stimmberechtigte Mitglied macht von seinem Stimmrecht gebrauch.	Geschlechtsneutrale Personenbezeichnung
Wir suchen einen Fachmann für [...].	Wir suchen eine Fachkraft für [...].	Ableitung
Der Verfasser des Textes ist nicht bekannt.	Wer den Text verfasst hat, ist unbekannt.	Geschlechtsneutrale Pronomen
Der Antragsteller muss das Formular vollständig ausfüllen.	Der Antrag ist vollständig auszufüllen.	Passivkonstruktion
Wir suchen einen erfahrenen Mitarbeiter.	Wenn Sie Praxiserfahrungen haben, bewerben Sie sich bei uns.	Paraphrase/ kreative Lösung

HERAUSFORDERUNGEN

Herausforderung Lösung

- Umlaute Beidnennung
- Genitiv Beidnennung

Beispiel

Arzt -> Arzt*Ärztin
 Das Lehrangebot des Tutors [...].
 -> Das Lehrangebot des*der Tutors*Tutorin.



GLOSSAR

GÄNGIGE BEGRIFFE AUS DEM HOCHSCHULALLTAG

Im Folgenden finden Sie eine Liste mit Wörtern, die besonders häufig im Hochschulalltag verwendet werden, sowie entsprechende Empfehlungen für eine geschlechtssensible Formulierung in einer geschlechterneutralen Form und in einer Form, die den Genderstern integriert. In jedem Fall ist im Einzelnen zu überprüfen, ob die geschlechtsneutrale Formulierung sachgerecht ist.

Begriffe	Geschlechterneutral		Verwendung des Gendersterns*	
	<i>Singular</i>	<i>Plural</i>	<i>Singular</i>	<i>Plural</i>
Absolvent			der*die Absolvent*in	Absolvent*innen
Ansprechpartner	Ansprechperson	Ansprechpersonen	der*die Ansprechpartner*in	Ansprechpartner*innen
Antragsteller	der*die Antragstellende	Antragstellende	der*die Antragsteller*in	Antragsteller*innen
Arbeitgeber	der*die Arbeitgebende	Arbeitgebende	der*die Arbeitgeber*in	Arbeitgeber*innen
Arbeitnehmer			der*die Arbeitnehmer*in	Arbeitnehmer*innen
Arzt	<i>siehe Abschnitt 3</i>			
Autoren, Verfasser		verfasst von...	der*die Autor*in, der*die Verfasser*in	Autor*innen, Verfasser*innen
Beisitzer	der*die Beisitzende	Beisitzende	der*die Beisitzer*in	Beisitzer*innen
Besucher			der*die Besucher*in	Besucher*innen
Betreuer	der*die Betreuende	Betreuende	der*die Betreuer*in	Betreuer*innen
Bewerber	der*die Bewerbende	(sich) Bewerbende	der*die Bewerber*in	Bewerber*innen
Bürger			der*die Bürger*in	Bürger*innen
Dozenten	Lehrperson	Lehrende, Dozierende, Lehrpersonen	der*die Dozent*in	Dozent*innen
Drittmittelgeber	der*die Drittmittelgebende	Drittmittelgebende	der*die Drittmittelgeber*in	Drittmittelgeber*innen
Experten, Fachmann, Expertenwissen	Fachkraft	Fachpersonal, Expertise, Fachwissen, Fachkundige aus dem Bereich ...	der*die Expert*in	Expert*innen

Begriffe	Geschlechterneutral		Verwendung des Gendersterns*	
	Singular	Plural	Singular	Plural
F orscher	der*die Forschende	Forschende	der*die Forscher*in	Forscher*innen
G asthörer	der*die Gasthörende	Gasthörende	der*die Gasthörer*in	Gasthörer*innen
H abilitand	der*die Habilitierende	Habilitierende	der*die Habilitand*in	Habilitand*innen
Herausgeber	der*die Herausgebende	Herausgebende	der*die Herausgeber*in	Herausgeber*innen
Hochschullehrer			der*die Hochschullehrer*in	Hochschullehrer*innen
I nhaber	hat Lehrstuhl inne		der*die Inhaber*in, Lehrstuhlinhaber*in	Inhaber*innen, Lehrstuhlinhaber*innen
K andidat	der*die Kandidierende (im Kontext von Wahlen) die zu prüfende Person (im Kontext von Prüfungen)	Kandidierende (im Kontext von Wahlen) die zu prüfenden Personen (im Kontext von Prüfungen)	der*die Kandidat*in	Kandidat*innen
Kollege			der*die Kolleg*in	Kolleg*innen
Kommilitone	der*die Mitstudierende	Mitstudierende	der*die Kommiliton*in	Kommiliton*innen
L eiter			der*die Leiter*in	Leiter*innen
M itarbeiter	der*die Mitarbeitende, der*die Beschäftigte	Mitarbeitende, Personal, Beschäftigte	der*die Mitarbeiter*in	Mitarbeiter*innen
N utzer	Nutzungs- (z.B. Nutzungsausweis)		der*die Nutzer*in	Nutzer*innen
P artner, Kooperationspartner		Kooperation mit...	der*die Partner*in, der*die Kooperationspartner*in	Partner*innen, Kooperationspartner*innen
Postdoktoranden	der*die Postdoc	Postdocs	der*die Postdoktorand*in	Postdoktorand*innen
Promovenden, Doktoranden, Promotions- studenten	der*die Promovierende, der*die Promotionsstudierende	Promovierende, Promotionsstudierende	der*die Doktorand*in	Doktorand*innen
Professoren			der*die Professor*in	Professor*innen
Prüfer	der*die Prüfende	Prüfende	der*die Prüfer*in	Prüfer*innen
R edner, Rednerpult, Rednerliste, Referent	der*die Vortragende	Redeliste, Redepult, Referierende, Vortragende	der*die Redner*in, Referent*in,	Redner*innen

Begriffe	Geschlechterneutral		Verwendung des Gendersterns*	
	Singular	Plural	Singular	Plural
Referent (Amtsbezeichnung)			der*die Referent*in	Referent*innen
Rektor, Kanzler, Dekan			der*die Rektor*in Kanzler*in, Dekan*in	Rektor*innen, Kanzler*innen, Dekan*innen
Stellvertreter	das stellvertretende Mitglied Stellvertretende		der*die Stellvertreter*in	Stellvertreter*innen
Stifter, Förderer	der*die Fördernde	Fördernde, Stiftung	der*die Stifter*in	Stifter*innen
Student	der*die Studierende	Studierende	der*die Student*in	Student*innen
Studieninteressent der*die Studieninteressierte Studieninteressierte				
Studienanfänger	der*die Erstimmatrikulierte neue Studierende, Erstimmatrikulierte		der*die Studienanfänger*in	Studienanfänger*innen
Studienberater	der*die Beratende	Studienberatung, Beratende	der*die Studienberater*in	Studienberater*innen
Teilnehmer, Teilnehmerliste	der*die Teilnehmende	Teilnehmende, Teilnahmeliste, Liste der Teilnehmenden	der*die Teilnehmer*in	Teilnehmer*innen
Trainer		Trainingsleitung, Kurs- oder Seminarleitung	der*die Trainer*in	Trainer*innen
Tutor			der*die Tutor*in	Tutor*innen
Verantwortlicher	verantwortlich: ..., Verantwortung:, in Verantwortung von:		der*die Verantwortliche*r	Verantwortliche
Vertreter	ggf. Vertretung, ggf. Umformulierungen möglich: Mitglieder, vertreten durch..., Vertretung für...		der*die Vertreter*in	Vertreter*innen
Vorsitzender		ggf. ...hat den Vorsitz inne, Vorsitz:...	der*die Vorsitzende*r	Vorsitzende
Wähler	ggf. der*die Wählende (evtl. auch: der*die Wahlberechtigte)	ggf. Wählende (evtl. auch: Wahlberechtigte)	der*die Wähler*in	Wähler*innen
Wissenschaftler		ggf. auch Forschende und Lehrende, wissenschaftliche Beschäftigte, wissenschaftliches Personal	der*die Wissenschaftler*in	Wissenschaftler*innen



Beschlussvorlage der Senatsgleichstellungskommission und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Greifswald sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin an den Senat der Universität Greifswald

Universitätseigene Video- und Bildproduktionen diverser gestalten

Zur nächsten Senatssitzung

Die Universität Greifswald mit ihren Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiter*innen und allen Angehörigen ist ein Ort der Vielfalt und der Diversität. Die Universität bekennt sich zu kollegialem und respektvollem Miteinander als Handlungsgrundsatz für alle Mitglieder der Universität, unabhängig von deren Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, möglichen Beeinträchtigungen oder sozialen Hintergründen (siehe auch Positionierung als weltoffene Hochschule gegen Fremdenfeindlichkeit und Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt).

Das spiegelt sich auch in der Außendarstellung der Universität Greifswald wider. Um dies vollumfänglich zu erfüllen, ist eine besondere Sensibilität gegenüber den aufgezählten Motiven notwendig.

In diesem Zusammenhang hat sich die Gleichstellungskommission des Senates der Universität Greifswald in ihrer letzten Sitzung am 15. Mai 2020 mit dem universitätseigenen Imagefilm zum digitalen Semesterstart beschäftigt. Dieser Film ist seit dem 23. April bei Youtube online und wird bei Twitter innerhalb der Universität, aber auch in der externen Rezeption diskutiert. In dem o.g. Film ist in verschiedenen Sequenzen eine Frau von hinten in Bewegung zu sehen. Die Kameraführung richtet den Fokus auf das Gesäß und folgt ihr allein in Treppenaufgängen. Die Person des Lehrenden ist männlich, die Studierende weiblich.

Ausgehend von diesem konkreten Produkt, regt die Gleichstellungskommission an, dass sich die öffentlichkeitswirksamen Auftritte der Universität, insbesondere die universitätseigenen Bild- und Videoproduktionen auch in den sozialen Netzwerken, an folgenden Punkten orientieren.

1) Größtmögliche Diversität der Darstellenden

Bei der Auswahl der in Bild und Video dargestellten Angehörigen der Universität Greifswald wird darauf geachtet, dass diese die Vielfalt der Angehörigen abbildet und somit divers ist. Das bedeutet, dass sich Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Verwaltungsmitarbeiter*innen sowie Studierende mit ihren Vielfaltskriterien und Lebenswelten in der Darstellung wiederfinden können.

Das gilt z.B. für eine Vielfalt von Körperformen, eine lebensweltliche Vielfalt an Hautfarben und Aussehen, Alter unabhängig von den Medieninhalten, Darstellungen, die Heterogenität und Alltäglichkeit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt erfahrbar machen und selbstverständlich und beiläufig einbeziehen, eine Vielfalt von Darsteller*innen, die sich selbst als z.B. divers verstehen.

2) Keine hierarchischen Zuschreibungen von Geschlechterstereotypen

Es wird darauf geachtet, nicht in alte Rollenmuster zu verfallen. In Bezug auf die Rollenverteilung gilt:

- keine Darstellung von stereotypen, geschlechtsbezogenen Über-/Unterordnungsverhältnissen (ER Lehrender / SIE Studierende)
- keine stereotype Zuordnung von Eigenschaften, Fähigkeiten und sozialen Rollen in Familie und Beruf aufgrund von Geschlecht (ER, schlau, digital kompetent, aktiv / SIE, Studierende, liegt entspannt und lernt nebenbei).



3) Keine Verwendung von normschönen, stereotypen Darstellungsweisen

Die digitalen Hochschulinformationstage im Mai 2020 verwendeten Avatar-Bilder und warben mit einem stark limitierten Geschlechterrollenbild sowie überzogenen Schönheitsidealen: schlanke Frauen im taillierten Hosenanzug mit langen Haaren und Posen als „Blickfangwerbung“. Es wird darauf geachtet, klischeehafte Rollenbilder zu unterlassen. Angehörige der Universität werden in ihrer Vielfalt abgebildet.

4) Feingefühl bei der Kameraführung

Angehörige unserer Universität sind für die Kamera als auch die Zuschauenden keine Objekte der Begierde. Bei der Kameraführung wird darauf geachtet, dass die Kameraführung und Bildkomposition nicht übergriffig sind. Die Darstellenden werden nicht auf ihre Sexualität reduziert und/oder ihre sexuelle Verfügbarkeit nahegelegt.

In diesem Sinne bitten wir den Senat darum, die von uns hier formulierten Kriterien und Maßnahmen bei der Redaktion und Fertigstellung von universitätseigenen Video – und Bildproduktionen zu unterstützen und dem Rektorat zur Umsetzung und Anwendung zu empfehlen.

Die Senatsgleichstellungskommission und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin:

Prof. Dr. Stefan Beyerle, Christine Drzyzga, Pauline Glawe, Dr. Dirk Uwe Hansen, Prof. Dr. Christiane A. Helm, Prof. Dr. Theresa Heyd, Sarah Hildebrandt, Angela Hoppe (Kommissionsvorsitzende), Prof. Dr. Susanne Soretz, sowie Ruth Terodde (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte), Prof. Dr. Sylvia Stracke (Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin)

Greifswald, im Mai 2020