

1. SESSION

Welche Herausforderungen mit dem Gendern erlebt Ihr in Eurer Arbeit? Wo kommt Ihr ggf. nicht weiter? Und welche Lösungen habt Ihr dafür bereits gefunden?

(Bezieht Euch gerne auf konkrete Beispiele)

Gruppe 1a

- Herausforderung: uneinheitliches Gendern. Wer Texte mehrerer Autor:innen zusammenfassen soll, steht vor einer immensen Aufgabe. Lösungsansatz: Einigung auf * oder / oder :
- Klangmelodie, Sprachklang bzw. Attraktivität der Texte, Eleganz der Sprache bleibt häufig auf der Strecke.
- Nicht alle Probleme, Felder, Sichtweisen werden wahrscheinlich immer bedient werden können.
- Zu viel Gendern in einem Satz (Artikel, Adjektive, Substantive) führen zu unleserlicher Sonderzeichenparade.
- Wie sehr sollen Geschlecht und sexuelle Orientierung (und Diversität im Allgemeinen) im Arbeitsumfeld thematisiert werden? Lösung: Alle in Kommunikation einschließen, aber keine inhaltlichen Schwerpunkte.
- Lösung: Zu Beginn der gemeinsamen Projektarbeit Verständigung auf eine Variante im Team, z.B. über Glossar.

Gruppe 1b

- Gendersensibilität hängt von Fachkultur ab
- Für Gesprächspartner*innen/ Zielgruppen ist Gendersensibilität "exotisch"/ ungewöhnlich
- Texte werden für manche Medien zu lang
- Wir selber müssen uns auch noch weiter sensibilisieren - alte Muster laufen noch unbewusst mit
- Transfer von Schriftsprache in versprochene Sprache fällt schwer
- Probleme beim gegenderten Sprechen

Gruppe 1c

- Bsp.: Startup Bridge, es gab zu Anfang keine Richtlinien (hat sich nach dem ersten Workshop geändert)
- Mündlich ist eine Herausforderung (welche Form ist die Beste?); Abwechslung könnte fair sein?
- Bildsprache richtig zu nutzen ist auch herausfordernd
- Persönlich (liberaler Ansatz) vs. Vertretung von einer Institution (Unterscheidung)

Lösung:

Genderstern ist eine gute Lösung für die Institution (Einheitlichkeit)

Wo kommen wir nicht weiter?

- Bsp.: eine*r, jede*r kompliziert

Gruppe 1d

- Keine 100%-ige Routine
- mündliche Sprache: Gendern Gewohnheitssache
- Vorgegebene Events/ Formulierungen sind nicht gegendert
- Gendern verlängert Texte - Herausforderung bei Texten mit Zeichenbegrenzung
- Zusatzaufwand wenn Kolleg*innen nicht gendern
- beruflich kein Problem, privat geht gar nicht
- Silbentrennung / Fehlererkennung in Word funktioniert nicht

2. SESSION

Wo kommt in Startup Port Bildsprache überall zum Einsatz? Was möchten wir als Verbund mit diesen Bildern vermitteln? Worauf ist bei der Bilderwahl im Gründungs- bzw. Startup-Kontext besonders zu achten?

Gruppe 2a

- Im Startup Port: Website, Teamdarstellung/-diversität, Folien (intern/extern), Flyer, Marketing, Social-Media-Auftritt
- Was möchten wir vermitteln? Diversität (nicht nur Geschlecht, auch andere Merkmale), keine Klischees bedienen, Role Models darstellen
- Bilderwahl: Role Models, trotzdem ALLE mitdenken, Alter, diverse Teams, Soziales/Impact

Gruppe 2b

- Flyer/Printmaterial
- Webseite, Flyer, Berichte, Poster, Social Media
- Wir wollen Vielfältigkeit darstellen, auch über den Genderaspekt hinaus
- Podium/ Diskussionsrunden/ Vortragende
- Diversität ausgewogen abbilden
- Präsentationen (auch in internen Workshops)
- Pressefotos
- Alle sind willkommen und werden gleich und respektvoll behandelt!
- Newsletter
- Videos
- E-Mails
- vermeiden: Stereotypen, Hierarchien

Gruppe 2c

- Website, Social Media, Videos, Flyer, Print-Medien
- Wie sollen die Bilder aussehen?
 - Wir wollen auf die Menschen, aber auch auf den Kontext achten, u.a. Farben, Hintergrund etc.
 - Nicht nur technischer Fokus
 - Diversität in allen Punkten beachten, z.B. Disabilities, Altersheterogenität
 - Diversität abbilden
 - Familiensituation integrieren, Work-Life-Balance, familiengerecht
- Was möchten wir vermitteln?
 - Alle sind willkommen
 - Wir sind lernfähig, sensibel und offen für Kritik
 - Wir haben uns Gedanken gemacht
 - Wir haben das Thema auf dem Schirm
 - Wir sind am Puls der Zeit

- Alle können gründen (niedrigschwellig)
- Nicht nur technische Gründungen sind willkommen, auch sozialwissenschaftliche etc.

3. SESSION

Ihr habt die 4-R-Methode bereits kennengelernt - eine Art "Gender-Brille", mit den Kategorien: Repräsentation, Ressourcen, Realität und Rechtliche Situation.

Schaut jetzt bitte durch diese "Brille" auf die einzelnen Arbeitsbereiche von Startup Port. Worauf kommt es an, um alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen? Was fällt Euch auf?

Gruppe 3a

- ACADEMY4Students
 - Realität: weniger Professorinnen als Professoren
 - Ausgewogene Auswahl von Kandidat*innen
 - gesonderte Ansprache von Frauen
 - studiengangspezifische Werbung und Role Models
- ACADEMY4Consultants
 - weibliche Speaker*innen
- Projektleitung
 - Vereinbarkeit von Karriere und Familie (insb. Frauen/Diversität)
 - Männer sind auch vom Home Schooling betroffen

Gruppe 3b

- Fokus Veranstaltungen!
- Zeitlich optimale Lage von Veranstaltungen, z.B. für Eltern
- Alles ist individuell und typabhängig
- Vertreter*innen für Events (Speakers, Moderator*innen) = Role Models (Diversität)

Gruppe 3c

- Programm Business
 - Repräsentation: sich einer unterrepräsentierten Gruppe bewusst sein
 - Ressourcen: Man muss mit dem arbeiten, was in der Realität vorhanden ist und was zugänglich ist aus Kosten/Zeitgründen, vorhandene Kontakte.
 - Realität: Viele wollen dann die vorhandenen Gründerinnen einladen, diese haben aber nur begrenzte Ressourcen.
- Programm Matching
 - Repräsentation: Auch andere Fachbereiche, die nicht so gründungsstark sind, einbeziehen. Diverse Teams zusammenbringen.
 - Realität: Tech-Startups suchen häufig BWLer und Informatiker
- Implementation
 - Kommunikation: sich über die Diversität und die Genderproblematik bewusst sein. gezielte Ansprache, Kanäle kennen und nutzen, wen sprechen wir an und wie sprechen wir an?
 - Aktivierung: Auch andere Fachbereiche einbeziehen.

- Realität: Geisteswissenschaftler*innen fühlen sich ggf. nicht so stark in die Selbstständigkeit gezogen und von unseren Angeboten angesprochen wie andere Fachbereiche; Familien/Mütter/Väter haben weniger Zeit
- Auch die Gleichstellungsbeauftragten der Häuser einbeziehen.

Die 4-R-Methode (Analyseinstrument i.R.v. Gender Mainstreaming)



1. SESSION

Welche Herausforderungen mit dem Gendern erlebt Ihr in Eurer Arbeit? Wo kommt Ihr ggf. nicht weiter? Und welche Lösungen habt Ihr dafür bereits gefunden?

(Bezieht Euch gerne auf konkrete Beispiele)

Gruppe 1a

- Herausforderung: uneinheitliches Gendern. Wer Texte mehrerer Autor:innen zusammenfassen soll, steht vor einer immensen Aufgabe. Lösungsansatz: Einigung auf * oder / oder :
- Klangmelodie, Sprachklang bzw. Attraktivität der Texte, Eleganz der Sprache bleibt häufig auf der Strecke.
- Nicht alle Probleme, Felder, Sichtweisen werden wahrscheinlich immer bedient werden können.
- Zu viel Gendern in einem Satz (Artikel, Adjektive, Substantive) führen zu unleserlicher Sonderzeichenparade.
- Wie sehr sollen Geschlecht und sexuelle Orientierung (und Diversität im Allgemeinen) im Arbeitsumfeld thematisiert werden? Lösung: Alle in Kommunikation einschließen, aber keine inhaltlichen Schwerpunkte.
- Lösung: Zu Beginn der gemeinsamen Projektarbeit Verständigung auf eine Variante im Team, z.B. über Glossar.

Gruppe 1b

- Gendersensibilität hängt von Fachkultur ab
- Für Gesprächspartner*innen/ Zielgruppen ist Gendersensibilität "exotisch"/ ungewöhnlich
- Texte werden für manche Medien zu lang
- Wir selber müssen uns auch noch weiter sensibilisieren - alte Muster laufen noch unbewusst mit
- Transfer von Schriftsprache in versprochene Sprache fällt schwer
- Probleme beim gegenderten Sprechen

Gruppe 1c

- Bsp.: Startup Bridge, es gab zu Anfang keine Richtlinien (hat sich nach dem ersten Workshop geändert)
- Mündlich ist eine Herausforderung (welche Form ist die Beste?); Abwechslung könnte fair sein?
- Bildsprache richtig zu nutzen ist auch herausfordernd
- Persönlich (liberaler Ansatz) vs. Vertretung von einer Institution (Unterscheidung)

Lösung:

Genderstern ist eine gute Lösung für die Institution (Einheitlichkeit)

Wo kommen wir nicht weiter?

- Bsp.: eine*r, jede*r kompliziert

Gruppe 1d

- Keine 100%-ige Routine
- mündliche Sprache: Gendern Gewohnheitssache
- Vorgegebene Events/ Formulierungen sind nicht gegendert
- Gendern verlängert Texte - Herausforderung bei Texten mit Zeichenbegrenzung
- Zusatzaufwand wenn Kolleg*innen nicht gendern
- beruflich kein Problem, privat geht gar nicht
- Silbentrennung / Fehlererkennung in Word funktioniert nicht