

## 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