

HANDREICHUNG

GENDER & DIVERSITY MANAGEMENT IN DER ENTWICKLUNG VON DIGITALEN LERNANGEBOTEN

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

Zusammen. 
Zukunft.
Gestalten.

Inhaltsverzeichnis

Über das Projekt	1
Impressum	1
Herausgeberin.....	1
Autorin	1
Förderhinweis	1
Stand	1
Einführung	2
Relevanz	3
Strukturell & Organisational	4
1) <i>Kompetenz und Qualifizierung von Mitarbeiter*innen</i>	4
✓ Kompetenzen als Einstellungskriterium definieren	4
✓ Weiterbildungen ermöglichen und fordern.....	4
✓ Didaktisches Konzept entwickeln und zur Verfügung stellen	4
2) <i>Projektmanagement</i>	5
✓ Paritätische Verteilung von Aufgaben & Positionen	5
✓ Förderung von interdisziplinärer Zusammenarbeit	5
✓ Förderung der Eigenständigkeit von Mitarbeiter*innen	5
✓ Partizipation von Entwickler*innen und Anwender*innen	5
Gestaltung von Lernanwendungen	6
1) <i>Lernumgebung</i>	6
✓ Bereitstellung verschiedener Präsentationsformen	6
✓ Individuelle Modifikation der Lernumgebung	6
✓ Orientierungshilfen wie Lesezeichen und Notizfunktion	6
✓ Unterstützungsangebote zur Handhabung.....	6
2) <i>Didaktische Gestaltung der Lernanwendung</i>	7
✓ Definieren von Lernzielen, Zeitumfang und benötigten Vorkenntnissen für ein Lernmodul	7
✓ Ermöglichung der Gestaltung oder Wahl des eigenen Lernpfads	7
✓ Einbeziehung aktueller Erkenntnisse aus der Gender-Lernforschung.....	7
✓ Verwendung generischer Themen und Beispiele	7
3) <i>Gendersensible Sprache</i>	7
✓ Geschlechtsneutrale Einzel- oder Paarformen.....	7
✓ Geschlechtsneutrale Ausdrücke und Abstraktionen	8
✓ Umschreibung geschlechtsspezifischer Personenbezeichnungen	8
✓ Klare, verständliche Sprache.....	8
4) <i>Beispiele in Lernanwendungen</i>	8
✓ Ausgewogenheit der Personen mit Vorbildfunktion	8
✓ Ausgewogenheit der Interaktionsfiguren	8
✓ Ausgewogenheit der Verteilung auf Tätigkeitsfelder	9
✓ Ausgewogenheit der Quellen	9
✓ Vermeidung von Diskriminierung	9
✓ Universelle Beispielthemen	9

Technologie.....	10
1) <i>Partizipation & technische Ausbildung der Nutzenden</i>	10
✓ Ausrichtung des Angebots auf die Nutzenden.....	10
✓ Einbeziehung der späteren Zielgruppe in den Entwicklungsprozess	10
✓ Vermittlung von technischen Kompetenzen.....	10
✓ Transparente Differenzierung von Zugriffsrechten.....	10
2) <i>Technischer Support</i>	10
✓ Zurverfügungstellung von Anleitungen.....	10
✓ Angebot verschiedener Kommunikationswege	11
✓ Diverses Team von Ansprechpartner*innen.....	11
Weiterführende Links.....	12
Literaturverzeichnis	13

ÜBER DAS PROJEKT

Das Projekt „CoLearnET – Kooperatives Lernen mit digitalen Medien in der Energietechnik“ wird als Netzwerk und Verbundvorhaben von sieben Partner*innen umgesetzt, die mit ihrer Zusammenarbeit das Ziel verfolgen, gemeinsam ein Wissens-, Kollaborations- und Transfernetzwerk für die Energie- und Mobilitätswende für und mit Akteur*innen des Clusters Energietechnik Berlin-Brandenburg zu entwickeln. Dabei stehen die Entwicklung, Erprobung und nachhaltige Verbreitung digitalen Lernens und Lehrens im zentralen Fokus.

Die sieben Verbundpartner*innen sind: Institut für Betriebliche Bildungsforschung (IBBF), Ausbildungsverbund Teltow e.V. (AVT), bfw Unternehmen für Bildung Berlin und Erkrath, CQ Beratung+Bildung GmbH, HTW Berlin, k.o.s GmbH.

IMPRESSUM

Herausgeberin

HTW Berlin

Wilhelminenhofstr. 75A, 12459 Berlin

www.htw-berlin.de



Autorin

Tamara Voigt

E-Mail: tamara.voigt@htw-berlin.de

Förderhinweis

Das Vorhaben ColearnET (01PA17002A) wird im Rahmen des Programms "Digitale Medien in der beruflichen Bildung" vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

Stand

April 2019

EINFÜHRUNG

„Diversity Management“ beschreibt für gewöhnlich eine Strategie des Personalwesens, die Vielfalt als Ressource begreift und diese bestmöglich ausschöpft und fördert (Wikipedia, Diversity Management, 2006). Dazu zählen Gender und Cultural Mainstreaming, die jeweils Ansätze beschreiben, um eine Gleichstellung und Chancengleichheit aller Menschen zu bewirken, unabhängig von ihrem Geschlecht (Wikipedia, Gender-Mainstreaming, 2005) oder kulturellen Hintergrund (Wikipedia, Cultural Mainstreaming, 2009). Dabei wird das Geschlecht nicht mit dem biologischen Geschlecht gleichgesetzt, sondern als „historisch veränderbares, soziales und kulturelles Verhältnis“ verschiedener Faktoren (Smykalla, 2006) angesehen. Um diese Abgrenzung zu verdeutlichen, wird auch im Deutschen oft der Ausdruck „Gender“ verwendet. Das eigene Gender ergibt sich aus einer individuellen Zusammensetzung verschiedener innerer Faktoren, zu denen eigene Denkmuster, Verhaltensweisen und Rollenvorstellungen gehören, aber auch äußerer Faktoren, die sich unter anderem aus den Geschlechtszuschreibungen des gesellschaftlichen Umfelds ergeben (Prof. Dr. Franzke, 2010).

Diversity Management betrifft allerdings nicht nur Personal innerhalb eines Unternehmens, sondern auch Nutzer*innen von Software-Anwendungen oder Lernangeboten. Diese sollten so gestaltet sein, dass sich jede/r Anwender*in angesprochen fühlt und darin wiederfinden kann. Die genderneutrale Sprache ist ein Einstiegspunkt dafür, darüber hinaus sind aber noch viele weitere Kriterien zu beachten.

Die in dieser Handreichung aufgeführten Aspekte orientieren sich an dem im Rahmen des ESF-geförderten Projekts CoLearnET veranstalteten Workshops zum Thema „Partizipative Mediengestaltung in Bildungskontexten“, der von Frau Prof. Dr. Heike Wiesner durchgeführt wurde. Außerdem lehnen sich die Kriterien weitestgehend an dem von ihr veröffentlichten „Leitfaden zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in den „Neuen Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule““ an und wurden partiell ergänzt. Die in dieser Handreichung enthaltenen Handlungsempfehlungen zielen vorwiegend auf die Erstellung mediengestützter Bildungsformate ab, sind aber in weiten Teilen generisch zutreffend.

RELEVANZ

Gerade in der Bildung wird nach wie vor zwischen den Geschlechtern differenziert. So wird Männern beispielsweise eine höhere Technikaffinität zugeschrieben, während Frauen eher eine künstlerisch-sprachliche Begabung nachgesagt wird. Somit entstehen gesellschaftliche Rollenklischees, die das Lernen nachhaltig prägen (Klovert, 2015). Dass die allgemeine Erwartungshaltung das Lernverhalten durchaus negativ beeinflussen kann, fanden unter anderem amerikanische und kanadische Forschende in einer Studie heraus, in der sie die Mathematikfähigkeiten von Studentinnen mit und ohne vorherige Beeinflussung untersuchten (Spencer, Steele, & Quinn, 1998). Im Gegensatz dazu lassen sich bei Jungen eher Schwierigkeiten beim Erlernen von Sprachen feststellen, sie schneiden im Vergleich häufig insgesamt schlechter ab als Mädchen. Auch hier spielt die Prägung durch Klischees eine große Rolle – viele männliche Jugendliche halten es so beispielsweise für unmännlich, Interesse an der Schule zu zeigen (Kühne, 2015).

Ebenso lässt sich die unterschiedliche Bewertung beider Geschlechter entsprechend etablierter Rollenbilder feststellen. So fand Elisabeth Frank heraus, dass Arbeiten in Physik schlechter bewertet werden, wenn bekannt ist, dass sie von Schülerinnen stammen, besser wenn das Geschlecht unbekannt bleibt (Frank, 1997).

Ebenso verhält es sich mit der Leistungsbewertung von Menschen mit Migrationshintergrund. Studien haben ergeben, dass Menschen mit ausländisch klingenden Namen seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden und in der Schule schlechtere Noten bekommen. Wird kein Hinweis zum Geschlecht oder zur Herkunft der betreffenden Person gegeben, werden die Fähigkeiten der Betroffenen jeweils besser eingeschätzt (Groll, 2010).

Anzunehmen ist auch, dass das Erzielen schlechterer Ergebnisse dazu führt, dass sich die Personen in den entsprechenden Bereichen weniger zutrauen und folglich weniger Interesse an einem Beruf in der jeweiligen Richtung entfalten oder in ihrer beruflichen Weiterentwicklung gehemmt werden. Daher ist das Ansprechen und Motivieren aller Zielgruppen nicht nur in der schulischen, sondern auch in der beruflichen Bildung relevant, und sollte dauerhaft in Lehrkonzepte integriert werden.

Aber auch bei der Präsentation kommerzieller Inhalte, wie etwa dem Bewerben eines Unternehmens oder einer Veranstaltung, ist es ratsam, niemanden durch eine unachtsame Ausdrucksweise oder schlecht gewählte Beispiele auszugrenzen. Somit ist es auch bei der Gestaltung von Webangeboten oder von Software empfehlenswert, auf die Einbeziehung von Diversitäten zu achten. Dafür sind verschiedene Punkte zu bedenken, die im Folgenden genauer erläutert werden.

STRUKTURELL & ORGANISATIONAL

Gerechtigkeit und Chancengleichheit sollte als zentrales Organisationsziel festgelegt und im Leitbild verankert sein. Dafür ist es wichtig, Gender und Cultural Mainstreaming als feste Aufgaben im Unternehmen oder Projekt zu definieren, und damit in den Fokus aller Beteiligten zu rücken.

1) KOMPETENZ UND QUALIFIZIERUNG VON MITARBEITER*INNEN

✓ Kompetenzen als Einstellungskriterium definieren

Gender- und interkulturelle Kompetenzen sollten bereits in Ausschreibungen für die Besetzung neuer Stellen gefordert werden.



PRAXISTIPP

Um Kompetenzen zu prüfen, die nicht eindeutig aus dem Lebenslauf zu entnehmen sind, wie z. B. Genderkompetenzen, aber auch Durchsetzungsvermögen, Teamfähigkeit, etc., empfiehlt es sich, klare Kriterien aufzustellen anhand derer diese Kompetenzen geprüft werden können. Je präziser die Fragen formuliert werden können, desto gerechter ist später die Wahl des Personals. Einen Leitfaden hierzu stellt die TU München (Linksammlung im Anhang) bereit.

[Leitfaden: Gendersensitive Personalauswahl und -beurteilung](#)

✓ Weiterbildungen ermöglichen und fordern

- Weiterbildungen, Trainings und Workshops zu Technik-, Medien-, Gender- und kulturellen Kompetenzen sollten für die Beteiligten einplant werden.
- Außerdem gibt es idealerweise Gelegenheiten zur Weiterbildung in den jeweils anderen Teilgebieten eines Projekts, um stärkeren Austausch zu ermöglichen.



PRAXISTIPP

Ein erster Schritt zum Kompetenzerwerb können Online-Module sein. Für (Hochschul-) Lehrende steht z. B. das E-Learning-Tool DiVers zur Verfügung, das aus einem Selbsttest, Lernmodulen und Handlungsempfehlungen besteht. Equal+ bietet vorwiegend die Möglichkeit zur Selbstevaluation, aber auch Informationen zur Umsetzung gendergerechter Lehre.

[DiVers](#) | [Equal+](#)

✓ Didaktisches Konzept entwickeln und zur Verfügung stellen

Es sollte ein allgemeines, gender- und kultursensibles mediendidaktisches (Weiter-) Bildungskonzept für Lehrende entwickelt werden, auf das alle Beteiligten des Unternehmens oder Projektes zugreifen und an dem sie sich orientieren können.

2) PROJEKTMANAGEMENT

✓ Paritätische Verteilung von Aufgaben & Positionen

- Eine stereotypische Aufgabenverteilung ist zu vermeiden.
- Arbeitsbereiche, insbesondere auch Leitungspositionen, sollten nach Möglichkeit divers besetzt werden.
- Auch bei der Zusammensetzung von Evaluationsteams sollte auf Diversität geachtet werden, um eine Eignung des Endprodukts für möglichst viele verschiedene Gruppen zu erzielen.

✓ Förderung von interdisziplinärer Zusammenarbeit

✓ Förderung der Eigenständigkeit von Mitarbeiter*innen

Die eigenständige Arbeitsweise von Mitarbeiter*innen sollte von der Projektleitung gefördert werden. Dies kann z. B. durch die Ermöglichung der Teilnahme an Tagungen, des Veröffentlichens von Publikationen oder des Veranstaltens von Workshops umgesetzt werden.

✓ Partizipation von Entwickler*innen und Anwender*innen

- Projektmitarbeiter*innen sollten in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Dafür sind größtmögliche Transparenz und stete Kommunikation im Projekt unerlässlich.
- Ebenso ist die Einbindung der späteren Nutzer*innen in den Entwicklungsprozess empfehlenswert. So lässt sich außerdem feststellen, ob eine (technische) Schulung benötigt wird, um die Anwender*innen zur Nutzung des Produkts zu befähigen.

GESTALTUNG VON LERNANWENDUNGEN

1) LERNUMGEBUNG

Da Lernangebote meist für mehrere Zielgruppen konzipiert sind, sollten deren jeweilige Anforderungen berücksichtigt werden. Handlungsempfehlungen, die bei der Gestaltung von didaktischen Inhalten idealerweise immer eingehalten werden, unterstützen gleichzeitig auch die Gendergerechtigkeit.

✓ Bereitstellung verschiedener Präsentationsformen

Lernende können bestenfalls aus verschiedenen Präsentationsformaten wählen. Ebenso sollten Systemvoraussetzungen und sonstige Rahmenbedingungen alle Gruppen gleichermaßen berücksichtigen. Gibt es Unterschiede in der technischen Verfügbarkeit, müssen entsprechend verschiedene Angebote gemacht werden.

✓ Individuelle Modifikation der Lernumgebung

Die Lernumgebung wird idealerweise am Kenntnisstand der Lernenden ausgerichtet. Dafür sollte eine individuelle Konfiguration zu einem gewissen Grad möglich sein.



PRAXISTIPP

Einfach zu integrierende Bausteine wären zu- und abschaltbare Tipps / Hinweise, die Änderung der Sprache oder die Möglichkeit Themenblöcke zu wiederholen / zu überspringen.

✓ Orientierungshilfen wie Lesezeichen und Notizfunktion

Den Nutzenden sollte eine Bookmark-Funktion zur Verfügung stehen, um bei Unterbrechungen einen einfachen Wiedereinstieg in das Lernangebot zu finden. Außerdem ist eine Notizfunktion wünschenswert.

✓ Unterstützungsangebote zur Handhabung

Um den Einstieg in das Lernangebot zu erleichtern, werden im Optimalfall Bedienungsanleitungen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus sollte bei Bedarf zusätzliche Unterstützung für die verschiedenen Gruppen von Anwender*innen angeboten werden, etwa in Form von Tutorials, Webinaren oder Präsenzkursen.

2) DIDAKTISCHE GESTALTUNG DER LERNANWENDUNG

- ✓ **Definieren von Lernzielen, Zeitumfang und benötigten Vorkenntnissen für ein Lernmodul**

Je genauer die Voraussetzungen für ein Modul definiert sind, desto leichter fällt es den Interessierten die persönliche Eignung einzuschätzen und den individuell richtigen Einstiegspunkt zu finden. Unnötige Frustration und hohe Abbruchquoten können somit verhindert werden.

- ✓ **Ermöglichung der Gestaltung oder Wahl des eigenen Lernpfads**



PRAXISTIPP

Nicht immer ist es möglich mehrere Lernpfade zur Verfügung zu stellen. Das Mischen verschiedener Lehrmethoden und Arbeitstechniken ist aber ebenfalls eine Möglichkeit, um unterschiedliche Lernstrategien zu berücksichtigen und zu fördern.

- ✓ **Einbeziehung aktueller Erkenntnisse aus der Gender-Lernforschung**



PRAXISTIPP

Untersuchungen haben gezeigt, dass Männer eher experimentell, spielerisch und lösungsorientiert vorgehen, Frauen arbeiten dagegen eher planerisch, mit Bezug auf den Gesamtkontext und setzen Werkzeuge stärker zielgerichtet ein (e-teaching.org, 2018).



PRAXISTIPP

Frauen nutzen in Hypertexten eher eine freie Navigation, während Männer hierarchische Navigationssysteme bevorzugen. Dies sollte bei der Auswahl von Software sowie der Gestaltung von Inhalten und Materialien berücksichtigt werden (e-teaching.org, 2018).

- ✓ **Verwendung generischer Themen und Beispiele**

Siehe Abschnitt [4\) Beispiele in Lernanwendungen](#).

3) GENDERSENSIBLE SPRACHE

In allen Teilen eines Projektes, einer Software oder eines Webauftritts sollte genderbewusste Sprache verwendet werden. Zur Umsetzung kann der [Leitfaden für gendergerechte Sprache](#) der HTW Berlin zurate gezogen werden, dessen Handlungsempfehlungen an dieser Stelle partiell integriert sind.

- ✓ **Geschlechtsneutrale Einzel- oder Paarformen**

- Beide Geschlechter sollten in der Sprache sichtbar gemacht werden, womit die Nennung beider Formen verbunden ist. Variabel ist dabei die Form der Nennung.
- Alternativ kann in einigen Fällen das Partizip einer Gruppe verwendet werden.

**PRAXISTIPP**

Nennung beider Formen: Leserinnen und Leser, Leser_innen, LeserInnen oder Leser*Innen
Partizip: Studierende, Beschäftigte etc.

✓ Geschlechtsneutrale Ausdrücke und Abstraktionen

Um zu vermeiden, dass Formulierungen unnötig umständlich werden, sollte stets geprüft werden, ob Neutralwörter verwendet werden können. Häufig lässt sich außerdem das Plural als geschlechtsneutrale Form verwenden.

**PRAXISTIPP**

Der / die Angestellte → Die Angestellten, Der / die Seminarleiter/in → Die Seminarleitung
Neutralwörter: z. B. Eltern, Elternteil; Person, Personen; Lehrkraft, Lehrkräfte

✓ Umschreibung geschlechtsspezifischer Personenbezeichnungen

- Unpersönliche Pronomen (z. B. „Leserinnen und Leser,“ → „Alle die, ...“, „Diejenigen, ...“)
- Direkte Anrede (z. B. „Steht Leserinnen und Lesern...“ → „Steht Ihnen zur Verfügung“)
- Verben (z. B. „Teilnehmer waren...“ → „Teilgenommen haben...“)
- Adjektive (z. B. „Beratung des Betriebsarztes“ → „betriebsärztliche Beratung“)
- Substantive mit den Endungen -kraft, -person, -berechtigte, -ung, -hilfe (z. B. „Betreuer“ → „Betreuungsperson“, „Wähler“ → „Wahlberechtigte“)
- Institutions- und Kollektivbezeichnungen (z. B. „Studentenvertreter“ → „Vertretung der Studierendenschaft“)

✓ Klare, verständliche Sprache

Prinzipiell sollte eine klare und verständliche Schriftsprache ebenso verwendet werden, wie klare und verständliche Erklärungen.

4) BEISPIELE IN LERNANWENDUNGEN

✓ Ausgewogenheit der Personen mit Vorbildfunktion

Das Verhältnis von Geschlechtern und Ethnien der in Beispielen verwendeten Personen sollte weitestgehend ausgewogen sein. Des Weiteren sollten Menschen unterschiedlichen Alters und verschiedener sozialer Herkunft in Beispiele integriert werden.

✓ Ausgewogenheit der Interaktionsfiguren

Virtuelle Assistent*innen, Avatare und Comicfiguren werden idealerweise geschlechtlich und ethnisch ausgewogen oder neutral dargestellt.

✓ **Ausgewogenheit der Verteilung auf Tätigkeitsfelder**

Frauen und Männer, als auch verschiedene Ethnien, sollten ausgewogen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern und Tätigkeiten gezeigt werden.

✓ **Ausgewogenheit der Quellen**

- Audioinhalte sollten gleichermaßen von Frauen und von Männern gesprochen werden.
- Zitate stammen idealerweise in gleicher Menge von Frauen und Männern.
- Texte verschiedener Gruppen werden gleichmäßig repräsentiert.

✓ **Vermeidung von Diskriminierung**

Es werden jeweils neutrale Bilder, Symbole, Videos und Metaphern verwendet, die kein Geschlecht und keine Ethnie klischeehaft darstellen oder diskriminieren. Sie sollten stattdessen ausgewogen aktiv / passiv sowie statushöher / statusniedriger präsentiert werden.

✓ **Universelle Beispielthemen**

Idealerweise werden Themen verwendet, die für Frauen und Männer, aber auch für Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen interessant und nachvollziehbar sind.

Themen, die nicht mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit von allen Betroffenen verstanden werden können, dürfen in Erklärungen oder Aufgaben nicht verwendet werden.

TECHNOLOGIE

Eine zentrale Strategie des Gender und Cultural Mainstreaming ist es, eine Technik- und Medienkultur zu entwickeln, deren Fokus nicht mehr allein auf der technischen Komponente der Informatik liegt, sondern soziale und technische Aktivitäten kontinuierlich in Verbindung setzt und außerdem auf die Belange und Interessen aller Geschlechter und Ethnien eingeht. Um eine solche Kultur zu etablieren, ist es wichtig, den Austausch von Kompetenzen innerhalb eines Teams, ebenso wie die unterschiedlichen, individuellen Arbeitsstile der Beteiligten zu fördern.

1) PARTIZIPATION & TECHNISCHE AUSBILDUNG DER NUTZENDEN

✓ Ausrichtung des Angebots auf die Nutzenden

Vor Beginn der Entwicklung eines Lernangebots sollten möglichst viele Informationen über die Nutzenden und ihre technischen Fähigkeiten eingeholt werden, um es entsprechend so einfach wie möglich und nötig zu gestalten. Außerdem müssen technische und ökonomische Faktoren berücksichtigt werden. Dazu zählt die bestehende Verfügbarkeit von Technik ebenso wie die Möglichkeit der nachträglichen Beschaffung.

✓ Einbeziehung der späteren Zielgruppe in den Entwicklungsprozess

✓ Vermittlung von technischen Kompetenzen

Idealerweise wird nicht nur das jeweilige Lernangebot zur Verfügung gestellt, sondern gleichzeitig auch ein Format zum Erwerb von Kompetenzen angeboten, die für den Umgang mit der gewählten Technik notwendig sind.

✓ Transparente Differenzierung von Zugriffsrechten

Um Nutzenden je nach Kenntnisstand verschiedene Interaktionsmöglichkeiten mit dem System zu gestatten, empfiehlt es sich, möglichst fein abgestufte Moderations- und Administrationsmöglichkeiten anzubieten. Das dafür notwendige Rechtemanagement sollte transparent gestaltet sein.

2) TECHNISCHER SUPPORT

Die Nutzung eigener Angebote kann gefördert werden, indem die Barriere zwischen den Entwickelnden und den Konsument*innen überwunden wird. Dafür eignet sich das Angebot vielfältiger Unterstützungs- und Kontaktmöglichkeiten.

✓ Zurverfügungstellung von Anleitungen

Es sollten umfangreiche, strukturierte und gut formulierte Anleitungen an zentraler Stelle zur Verfügung gestellt werden, um Nutzende zur Selbsthilfe zu befähigen.

✓ **Angebot verschiedener Kommunikationswege**

Damit allen Suchenden die Kontaktaufnahme erleichtert wird, sollten verschiedene Medien und Formate angeboten werden, wie z. B. eine Telefon-Hotline, Email-Auskunft, Foren, FAQ-Seiten, Coaching Formate.

✓ **Diverses Team von Ansprechpartner*innen**

Da auch bei der Suche nach Unterstützung Identifikationspotentiale geprüft werden, sollte ein Support-Team idealerweise selbst divers zusammengesetzt sein. Die Vorstellung der Ansprechpartner*innen (z. B. auf der Website) ist außerdem empfehlenswert, um mögliche Scheu aus dem Weg zu räumen.

WEITERFÜHRENDE LINKS

- <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>: Toolbox Gender & Diversity in der Lehre der FU Berlin
- <https://elearning-tmp.unifr.ch/equal/de>: Geschlechtergerechte Hochschullehre – Online Tool zur Selbstevaluation und Weiterbildung der Universität Freiburg, Schweiz
- <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite/>: Gender Curricula für BA und MA, Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW
- <http://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/willkommen/>: Handreichung für eine gender- und diversitätsbewusste Lehre in den MINT-Fächern der Gender- und Frauenforschungszentren der Hessischen Hochschulen
- https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/GenderindieLehre/GuTZ-Schriftenreihe_05_07-2012_Ihsen-Ducki_Gender_Toolbox.pdf: Gender Toolbox der Beuth Hochschule für Technik Berlin
- https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/GenderindieLehre/TU_Braunschweig_handreichung_gendering.pdf: Handreichung zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die ingenieurwissenschaftliche Lehre, TU Braunschweig
- <http://genderedinnovations.stanford.edu/>: Gendered Innovations in Science, Health and Medicine, Engineering, and Environment Stanford University, US (IN ENGLISH)
- https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/Leitfaden_Geschlechtergerechte_Sprache_FB4.pdf: Leitfaden gendergerechte Sprache der HTW Berlin
- https://www.abf.wi.tum.de/fileadmin/w00bjr/www/Dokumente/Sieben_Schritte_zur_gender-sensitiven_Personalauswahl_und_-beurteilung_Deckblatt.pdf: Sieben Schritte zu gender-sensitiven Personalauswahl und -beurteilung

LITERATURVERZEICHNIS

- e-teaching.org*. (03. 05 2018). Von Gender Mainstreaming und Diversity im E-Learning: <https://www.e-teaching.org/didaktik/konzeption/gender> abgerufen
- Frank, E. (1997). *Schule der Chancengleichheit - Impulse für eine qualifizierte Koedukation am Beispiel des Schulversuchs Physik*. Stuttgart: Landesinstitut für Erziehung und Unterricht Stuttgart.
- Groll, T. (25. 11 2010). *Wenn Bewerber etwas gleicher sind als andere*. Abgerufen am 04 2019 von Die Zeit: <https://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-11/antidiskriminierung-arbeitswelt>
- Kühne, A. (05. 03 2015). *Tagesspiegel*. Abgerufen am 04. 03 2019 von Mathe ist "männlich", gute Schulleistungen "weiblich": <https://www.tagesspiegel.de/wissen/neues-gender-pisa-selbstbewusste-schueler-haben-weniger-angst-vor-fehlern/11461064-2.html>
- Klovert, H. (23. 11 2015). *Mädchen können nicht rechnen?* (S. Online, Hrsg.) Abgerufen am 04. 03 2019 von Spiegel Online: <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/maedchen-koennen-doch-mathe-sie-werden-nur-nicht-gefoerdert-a-1063099.html>
- Prof. Dr. Franzke, B. (03. 12 2010). *Schulentwicklung NRW*. Abgerufen am 04. 04 2019 von Berufswahl heute: https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Berufswahl_heute.pdf Geht es auch weniger stereotyp?:
- Smykalla, S. (07 2006). *Genderkompetenzzentrum*. Abgerufen am 04. 04 2019 von Was ist Gender?: http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gkompz_was_ist_gender.pdf
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (16. 06 1998). Stereotype Threat and Women's Math Performance. *Journal of Experimental Social Psychology* 35.
- Wikipedia. (19. 03 2005). *Gender-Mainstreaming*. Abgerufen am 01. 03 2019 von Wikipedia: <https://de.wikipedia.org/wiki/Gender-Mainstreaming>
- Wikipedia. (09. 03 2006). *Diversity Management*. Abgerufen am 01. 03 2019 von Wikipedia: https://de.wikipedia.org/wiki/Diversity_Management
- Wikipedia. (13. 06 2009). *Cultural Mainstreaming*. Abgerufen am 01. 03 2019 von Wikipedia: https://de.wikipedia.org/wiki/Cultural_Mainstreaming