

Überblick:

Leitfaden für Gender- & Diversity-Sensibilität in der Didaktik

FEM
POWER


SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds

Gender (engl. soziales Geschlecht):

= Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Karriere

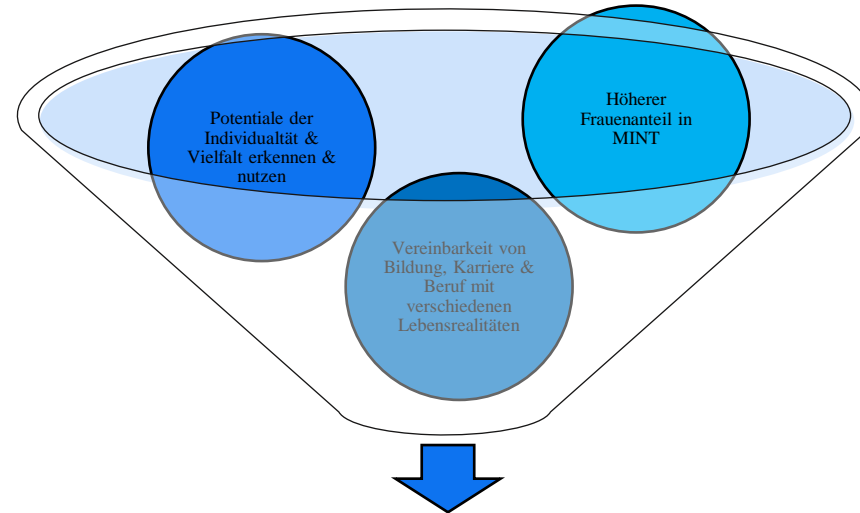
Diversity (engl. Vielfalt):

= gemeinsames Agieren, Austauschen, Beeinflussen, von- & miteinander Lernen sowie Weiterentwickeln in einem bewussten, respektvollen und wertschätzenden Rahmen, der Potentialen der Individualität entfalten hilft

Gender- & Diversitysensibilität:

- = Sinnbringende Erweiterung von Lehr- und Lernperspektiven
- = Qualitätssicherung und Effektivitätssteigerung durch gezielte Kompetenzentwicklung
- = Sicherstellung einer inklusiven und konstruktiven Atmosphäre im Sinne der Gleichstellung
- = Steigerung der Freude am Lernen

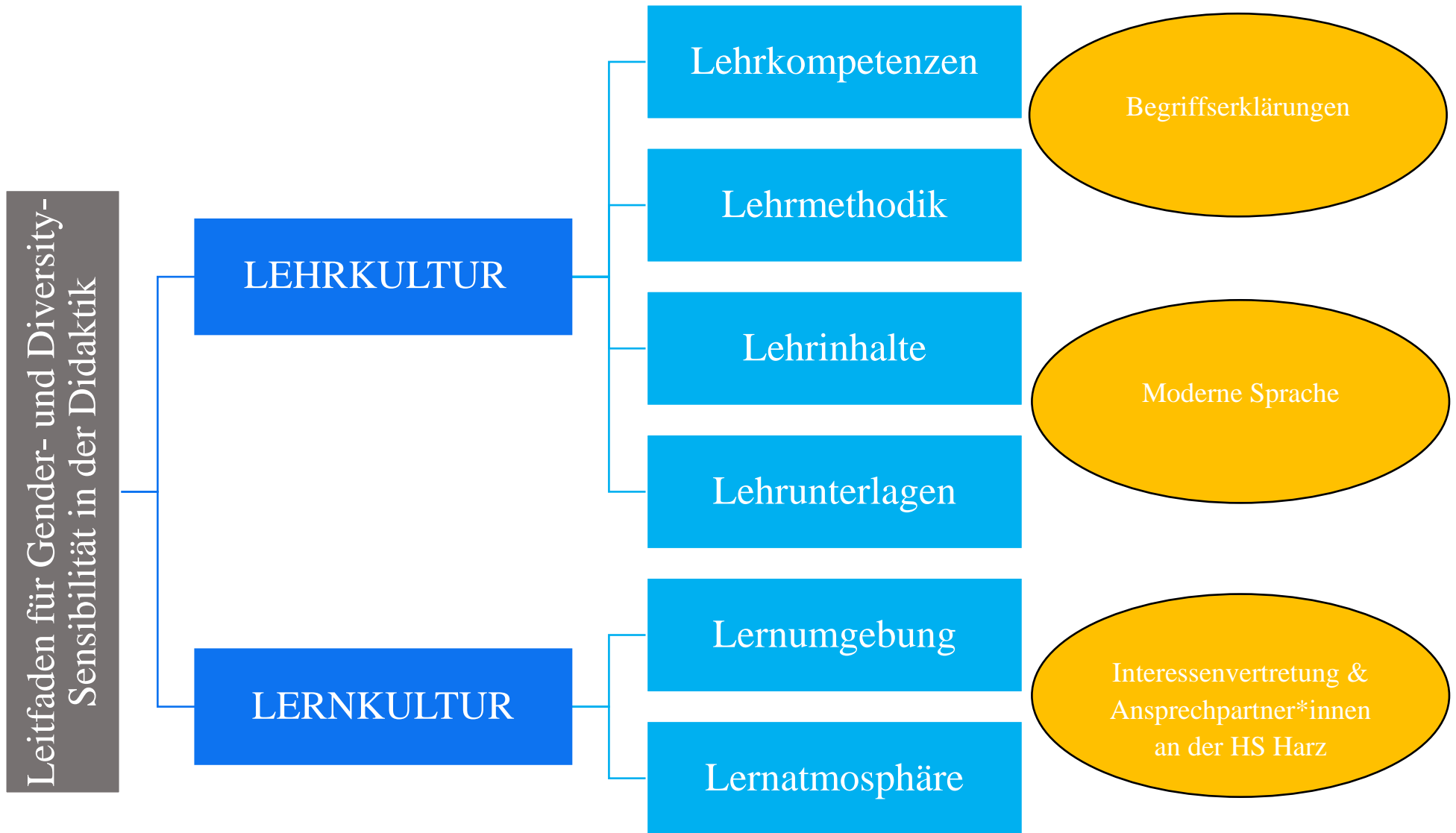
z.B.:



ZIEL:

Überwindung von Ungleichheiten oder Diskriminierung im Hochschulkontext durch:

- ✓ **Individuelle Berücksichtigung** (Eingehen auf Bedürfnisse teilnehmender Personen in einem gender- & diversitysensiblen Lehr- & Lernsetting)
- ✓ **Chancengleichheit** (teilnehmende Personen profitieren in gleichem Maß von Lern- & Lehrangeboten)
- ✓ **Mit- & voneinander Lernen** (Lern- & Lehrangebote sensibilisieren, regen zur Interaktion an & erweitern Gender- & Diversity-Kompetenzen)
- ✓ Auswahl & Weiterentwicklung von geeigneten **Lern- & Lehrinhalten, Methoden, Unterlagen & Kompetenzen**
- ✓ **Multiplikator-Funktion:** Lehrende in der Vorbildrolle
- ✓ **Effektives Ineinandergreifen** von **Lehr- & Lernkultur**



- ➔ Fokus auf **Vorbereitung, Planung, Durchführung** und **Evaluation** von gender- & diversitysensiblen Lehr- und Lernveranstaltungen
- ✓ **Schärfung der eigenen Gender- & Diversity-Kompetenzen**
 - = **Möglichkeit, situativ & kreativ mit didaktischen Interventionen zu reagieren**
 - ⇒ automatisches Eingehen auf Gender- & Diversity-Aspekte (bzw. kein implizierter Ausschluss dieser)
- ✓ **Umsetzen des didaktischen Grundsatzes**
 - = **Lernende als Individuen mit ihren (besonderen) Bedürfnissen in den Mittelpunkt stellen**
 - ⇒ Zurückgreifen auf allgemein verfügbare, didaktische Werkzeuge
 - ⇒ Bewusste Gestaltung von Inhalten & Unterlagen
- ✓ **Integration zusätzlicher inhaltlicher Angebote**
 - = **Wissensvermittlung & Sensibilisierung im Bereich Gender & Diversity**
 - ⇒ Gender- & diversitysensible Vorbereitung, Planung, Durchführung & Evaluation

WAS? **Kompetenzerwerb** im Bereich Gender & Diversity als **kreislaufähnlicher Prozess: Fach-, Methoden-, Kommunikations- & Beratungs- sowie Selbstkompetenzen**

WARUM? **Vorbildfunktion** für Lernende

WIE? **Wissen, Können, Wollen & Dürfen** als Grundlage für gender- & diversitybewusste **Lehrplanung:**

- **Selbstständige Auseinandersetzung mit Thematik**
- Wahrnehmung von **Weiterbildungs- & Beratungsangeboten**
- **Entwicklung** einer gender- & diversitätsbewussten, **machtkritischen Haltung**
- **Gender- & diversitybewusstes Lehren & Lernen** (d.h. sensible „Interaktion & Kommunikation in Lehre & Betreuung, Verbindung von Methodik & Inhalten, Prozessorientierung, Haltung, 'Anwendung' des eigenen Wissens, Ermunterung der Studierenden zum selbstständigen Umgang mit Wissen“)
- **(Selbst)Reflexion & Feedback**

| | |
|---|---|
| CHECKLISTE LEHR- KOMPETENZEN | <input type="checkbox"/> Besteht der Wille, Gender- & Diversity-Aspekte in die eigene Lehre zu integrieren, d.h. werden eigene Lern- & Lehrziele im Zusammenhang mit Gender & Diversity gesetzt? |
| | <input type="checkbox"/> Wird auf einen ausgeglichenen Kompetenzerwerb in allen Kompetenzbereichen geachtet (d.h. Fach-, Methoden- Kommunikations- & Beratungs- sowie Selbstkompetenzen)? |
| | <input type="checkbox"/> Werden aktuelle gesellschaftliche, politische, soziale Entwicklungen bzw. neue (Forschungs)Erkenntnisse in Zusammenhang mit eigenen Kenntnissen gesetzt und zur Wissensergänzung und kritischen Hinterfragung genutzt? |
| | <input type="checkbox"/> Besteht das Bewusstsein über die Rolle bzw. Wirkung als Vorbild und eine entsprechende Selbstreflexion? |
| | <input type="checkbox"/> Wird das eigene Lehrverhalten regelmäßig evaluiert? |
| | <input type="checkbox"/> Werden Lernpotentiale erkannt und genutzt, z.B. durch Wahrnehmung von Beratungs-, Weiterbildungs- und Trainingsangeboten? |

WAS? **Methodenvielfalt & Aktivierung der Lernenden**

WIE? Ermutigung zur **Entwicklung eigener Perspektiven auf den Lerngegenstand** mithilfe **durchdachter Planung, Durchführung & Evaluation**

- **Offene & integrative** Text-, Fragen- & Aufgabengestaltung
- Methodenmix aus verschiedenen **Lernformen & -settings** (z.B. kooperative, dialogische, interaktive Gruppen- & Projektarbeiten)
- **Aktivierung** von Vorwissen & Erzeugung von Neugier (z.B. durch ein Quiz - ohne den Druck einer Prüfungssituation)
- **Visualisierung** (d.h. Sichtbarmachung von Lernfortschritten, offenen Fragen, unterschiedlichen Perspektiven & kontroversen Lösungen)
- Förderung einer **Argumentations- & Diskussionskultur**
- **Angebot & Unterstützung** von Publikation & Präsentation seitens der Lernenden
- Orientierung an **Fachliteratur & fachspezifischen Beispielen**
- Wahrnehmung von **Weiterbildungs- & Beratungsmöglichkeiten** (z.B. Workshops, Seminare, Hospitation, kollegiale Beratung)

| | |
|--|--|
| CHECKLISTE LEHR- METHODIK | <input type="checkbox"/> Wird ein geeigneter (Lehr)Methodenmix, der vielfältige Lern- & Beteiligungsmöglichkeiten schafft, angewendet? |
| | <input type="checkbox"/> Werden Lernende gezielt in die Veranstaltung integriert, um zusätzliche Ressourcen zu aktivieren und so eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit den Inhalten zu ermöglichen? |
| | <input type="checkbox"/> Werden die Veranstaltungskonzeption sowie die Zusammenstellung ausgewählter Methoden rechtzeitig geplant & ggf. zuvor erprobt? |
| | <input type="checkbox"/> Handelt es sich um eine realistische Konzeption hinsichtlich der jeweiligen Kompetenzen, der herrschenden Möglichkeiten sowie der vorhandenen Rahmenbedingungen? |
| | <input type="checkbox"/> Wird auf einen informativen sowie inklusiven Einstieg geachtet? Wird der Grundstein für eine diskriminierungsfreie und konstruktive Lernatmosphäre gelegt? |
| | <input type="checkbox"/> Werden ausreichend Pausen für Fragen, Störungen, Unterbrechungen und entsprechende Konfrontations- und Reflexionsprozesse eingeplant? Ist bekannt, wie am besten in solchen Situationen gehandelt werden sollte? Sind geeignete Ansprechpartner bekannt, die unterstützen können? |
| | <input type="checkbox"/> Wird auf eine bewusste Verabschiedung inklusive Feedback und Evaluation geachtet? |
| | <input type="checkbox"/> Werden Veranstaltungen intensiv nachbereitet und für die Zukunft optimiert? |
| | <input type="checkbox"/> Wird auf die Angemessenheit, Transparenz sowie Fairness bei der Leistungsbeurteilung geachtet? |

- WAS?** **Allgemeine Anknüpfungspunkte** Gender- & Diversity-Enrichment in der Lehre
- WIE?** **Mögliche Umsetzungsebenen:** **Mikrodidaktik, Veranstaltungen** zu Gender & Diversity, Gender & Diversity als **Lehr- & Forschungsfeld**
- **Explizite & umfangreiche inhaltliche Betrachtung** von Gender- & Diversity-Themen
 - **KURZFRISTIG: Bewusste & kurze Inputs geben**
 - **LANGFRISTIG: Gender- & Diversity als Bewegung & unverzichtbare Lernerfahrung**
 - **Quellenkritik & Prüfung auf Wissenschaftlichkeit** (d.h. situiertes Wissen statt Annahme von Neutralität)
 - **Literaturrecherche Anwendung & Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse, Empfehlung weiterführender Quellen** (z.B. Studien, Literatur, Biografien, Rechtliche Grundlagen, etc.)
 - **Selbstständige Forschung & Publikation im Bereich Gender & Diversity** (ggf. Austausch & Zusammenarbeit mit Experten, z.B. bei Forschungsprojekten, Einhaltung von Gütekriterien, etc.)
 - **Themenvorschläge im Bereich Gender & Diversity** (z.B. für Seminar- und Abschlussarbeiten)

| | |
|---|--|
| CHECKLISTE LEHR- INHALTE | <input type="checkbox"/> Werden Gender- und Diversity-Inhalte auf verschiedenen didaktischen Ebenen thematisiert? |
| | <input type="checkbox"/> Wird auf weibliche, männliche, queere, internationale, interkulturelle oder ähnliche Vorbilder eingegangen im Zusammenhang mit der <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Geschichte der Fachrichtung? <input type="checkbox"/> Lehre der Veranstaltung? <input type="checkbox"/> Forschung in der Fachrichtung? <input type="checkbox"/> beruflichen Praxis? |
| | <input type="checkbox"/> Werden individuelle Lebenserfahrungen verschiedener Gruppen wertschätzend als Ergänzung zu Lehrinhalten integriert (z.B. Auswahl von Praxisbeispielen)? |
| | <input type="checkbox"/> Werden ganzheitliche und gesellschaftliche Ansätze einbezogen wie <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> soziale, ökologische & ökonomische Nachhaltigkeit? <input type="checkbox"/> interdisziplinäre Verknüpfungen (z.B. fächerverbindende Aspekte)? <input type="checkbox"/> praktischer Anwendungsbezug der Inhalte (d.h. Wechsel zwischen theoretische Konzeption & Anwendung in der Praxis)? <input type="checkbox"/> Globalisierung, Internationalität & Interkulturalität? |
| | <input type="checkbox"/> Werden stereotypische Fallbeispiele, Darstellungen oder Formulierungen gezielt gender- & diversitysensibel thematisiert und diskutiert? |
| | <input type="checkbox"/> Wird auf wissenschaftliche Korrektheit geachtet? |
| | <input type="checkbox"/> Werden verwendete Quellen hinsichtlich ihrer Ursprünge, Auftraggeber, Gültigkeit, etc. überprüft und kritisch hinterfragt? |
| | <input type="checkbox"/> Werden in Literaturlisten sowohl Verfasserinnen als auch Verfasser berücksichtigt? |

WAS? Gender-& diversitysensible Lehr- & Lernmaterialien

WIE? Barrierefreiheit & Kritische Auseinandersetzung mit Bildern & Darstellungen¹

- **Lesbarkeit & Qualität** (z.B. gewähltes Format, serifenlose Schrift, kontrastreich, rot-grün & Mehrspaltigkeit vermeiden, beste grammatikalische Korrektheit, Scan- oder Kopierqualität, ggf. Verbalisierung visueller Informationen, etc.)
- **Gender-& diversitygerechte Formulierung**
- **Vollständigkeit & Zugriffsmöglichkeiten**
- **Übersichtlichkeit & Eindeutigkeit** (d.h. klar strukturierte Anordnung, exakte Beschriftung, Seitenzahlen, transparente Präsentationsabfolge, Abkürzungs- & Formelverzeichnisse, etc.)
- **Handhabbare Menge** (an zu bearbeitenden bzw. ausgegebenen Materialien)
- **Deutliche Kennzeichnung** (z.B. von Schwerpunkten & Zusatzmaterialien - inkl. Beschaffungsmöglichkeiten!)

- **Reflektion bildlich repräsentierter Realitäten** (z.B. über Eröffnung eines kritischen Diskurses)
- **Sichtbarmachung der Diversität** (d.h. ggf. gender- & diversitybewussten Kontext herstellen)
- **Quellenkritik**
- **Einhaltung Datenschutzverordnung** (d.h. Einverständnis abgebildeter Personen vor Veröffentlichung) sowie **Einholung & Ausweis von Bildrechten**

| | |
|---------------------|--|
| LEHR- UNTERLAGEN | <input type="checkbox"/> Werden verwendete Texte, benötigte Materialien, weiterführende Literatur o.Ä. für alle Lernenden (gleichermaßen) zur Verfügung gestellt bzw. sind für sie (frei) zugänglich? |
| | <input type="checkbox"/> Sind verwendete und zur Verfügung gestellte Texte, Materialien, Arbeitsaufträge o. ä. für alle Lernende verständlich formuliert? |
| | <input type="checkbox"/> Wird auf eine hohe Qualität bzgl. der Unterlagen geachtet? |
| | <input type="checkbox"/> Wird auf eine gender- und diversitysensible Sprache geachtet, durch <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sichtbarmachen des Geschlechtes? <input type="checkbox"/> Neutralisieren des Geschlechtes? <input type="checkbox"/> Vermeidung sexistischer oder rassistischer Formulierungen? |
| | <input type="checkbox"/> Wird auf eine gender- und diversitysensible Darstellungsform bei der Verwendung von Grafiken, Karikaturen, Bildern, Statistiken, etc. geachtet? Wurde der Mini-Fragebogen hinzugezogen? |

¹ siehe Mini-Fragebogen im „Leitfaden für Gender- & Diversity-Sensibilität in der Didaktik“

→ Schwerpunkt auf der **Organisation** und **Gestaltung** einer **gender- und diversitygerechten Lernumgebung** sowie **Einrichtung** und **Wahrung** einer **adäquaten Lernatmosphäre**

✓ **Gender- & Diversitygerechte Organisation des Lehrens & Lernens**

= **Bestmögliche inklusive Voraussetzungen zum Lernen & Lehren schaffen**

✓ **Schärfung der Gender- & Diversity-Kompetenzen der Lernenden**

= **Möglichkeit des gemeinsamen, diskriminierungsfreien Austausches & des Wachsens am gemeinsamen Horizont**

⇒ Möglichkeitsraum (d.h. Diskussionskultur, Gleichberechtigung, Enttabuisierung)

⇒ Reflexion & Vorbildbewusstsein

⇒ Ausbildung von Kompetenzträgern & Multiplikatoren

WIE?

- **Barrierefreie Räumlichkeiten**
- **Barrierefreie Lehr- & Lernmaterialien**
- **Barrierefrei Kommunizieren**
- **Zeit-, orts-, situationsunabhängige Lehr- & Lernmethoden** (z.B. durch Blended Learning oder Lernplattformen)

| | |
|--|---|
| CHECKLISTE LERN- UMGEBUNG | <input type="checkbox"/> Ist die Vielfalt der Lerngruppe bekannt (z.B. Sprache, Alter, Geschlecht, etc.)? |
| | <input type="checkbox"/> Werden Lehrveranstaltungen nicht nach einem bestimmten Bild von Studierenden (z.B. männlich, arbeitet, hat keine Kinder) konzipiert, sondern wird bewusst auf eine integrative & gerechte Atmosphäre geachtet (d.h. Eingehen auf Bedürfnisse, gleiche Chancen, etc.) |
| | <input type="checkbox"/> Ermöglichen gender- und diversitygerechte Rahmenbedingungen die Teilnahme für alle Lernenden (z.B. mit Familienaufgaben, Mobilitätseinschränkungen, etc.)? Gilt dies für <input type="checkbox"/> den Zeitpunkt der Veranstaltung? <input type="checkbox"/> den Ort der bzw. Zugang zur Veranstaltung? <input type="checkbox"/> Die Gestaltung der Räumlichkeit, inkl. Sichtverhältnisse <input type="checkbox"/> die Zugänglichkeit von Informationen (z.B. Inhalte & zeitlicher Ablauf, Lehr- & Lernmaterialien, auch bzgl. versäumten Stoffes)? <input type="checkbox"/> den Zugang zum virtuellen Raum (z.B. eLearning, Selbststudium, Austauschplattformen, etc.)? <input type="checkbox"/> geplante Exkursionen o.ä. (z.B. Besichtigungen, Ausflüge, draußen unterrichten, etc.)? |
| | <input type="checkbox"/> Wird gender- und diversitygerecht kommuniziert? Gilt dies für <input type="checkbox"/> Gender- und diversitybewusste Sprache? die Einhaltung von konventionellen Kommunikationsregeln? <input type="checkbox"/> Wahrung der Akustik bzw. Lesbarkeit <input type="checkbox"/> Verständlichkeit (Stichwörter: Fremdwörter & Sprachbarrieren) |

WIE?

- **Förderung einer guten Diskussionskultur**
- **Bewusste Entscheidung für inklusive Gestaltung & gleichberechtigte Behandlung**
- **Enttabuisierung**

| | |
|--|---|
| CHECKLISTE LERN- ATMOSPHERE | <input type="checkbox"/> Sind Anforderungen, Seminarregeln o.Ä. für alle Teilnehmenden transparent? |
| | <input type="checkbox"/> Wird eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit gepflegt? |
| | <input type="checkbox"/> Wird ein geeigneter Moderator für die Strukturierung von Diskussionen gemeinsam festgelegt und akzeptiert? |
| | <input type="checkbox"/> Nehmen Sie bewusst wahr, wer sich in Ihrer Veranstaltung besonders einbringt und viel Raum einnimmt? Nehmen Sie auch wahr, wer (besonders) wenig spricht? |
| | <input type="checkbox"/> Kennen Sie geeignete Methoden, um Lernende zu stärkerer Beteiligung anzuregen? Wenden Sie diese an? Sind Sie damit erfolgreich? |
| | <input type="checkbox"/> Wird das Prinzip der Intersektionalität angewendet, um vielseitige Zugänge sowie neue Lehr- & Lernperspektiven zu ermöglichen? Können dabei persönliche Erfahrungen, Positionen, etc. von den Lernenden eingebracht werden, um ein „Lernen mit und für alle“ zu ermöglichen? |
| | <input type="checkbox"/> Werden Störungen explizit thematisiert? Bieten Sie entsprechende Orientierung im Konfliktfall? |
| | <input type="checkbox"/> Werden Unterschiedlichkeiten in den Bedürfnissen der Studierenden diskriminierungsfrei ernst genommen? |
| | <input type="checkbox"/> Wird „Othering“ bewusst vermieden? |
| | <input type="checkbox"/> Werden (un)bewusste Diskriminierung, Stereotypisierung und Gruppenbildungsprozesse gezielt vermieden? Wird mit der Thematik unter Gesichtspunkten wie Empowerment und Dominanzstrukturen transparent und deutlich umgegangen? |
| | <input type="checkbox"/> Werden Diskriminierungserfahrungen ernst genommen? Werden entsprechende Handlungs- und Hilfsmöglichkeiten aufgezeigt? Ist das entsprechende Verhalten bekannt bzw. sind Ansprechpartner in der Nähe, wenn bemerkt wird, dass Gruppenlernprozesse von Vorurteilen, Stigmata, o.Ä. geprägt sind? |
| | <input type="checkbox"/> Wird der Erwerb von Gender- und Diversity-Kompetenzen explizit unterstützt? Wird die Gruppe bei der Erhöhung von Selbstbeobachtungs- und Reflexionsfähigkeiten unterstützt? |
| | <input type="checkbox"/> Werden positive Maßnahmen zum gezielten Abbau benachteiligender Strukturen angeboten (Stichwort: Nachteilsausgleich)? |
| | <input type="checkbox"/> Werden Beratungsstellen und Ansprechpartner transparent kommuniziert? Besteht die Möglichkeit des persönlichen Gesprächs? |
| | <input type="checkbox"/> Besteht Offenheit für Feedback? Wird die Lernkultur ausreichend evaluiert? |
| <input type="checkbox"/> Sind die Bedingungen, Grenzen und Konsequenzen des eigenen professionellen Handelns bewusst? Wird das eigene Handeln als mögliches neues Lernfeld erkannt, reflektiert und erweitert? | |

Begriff

Erläuterung

| | |
|-------------------------------|---|
| Anti-Diskriminierung | <p>= „Zivilgesellschaftliche, politische oder rechtliche Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung“</p> <p>⇒ Fokus: Ursachen & Folgen (Achtung: keine Stellungnahme von Diskriminierten als „Merkmalsträger“ betrachten, sondern von Diskriminierenden als Auslöser)</p> <p>⇒ „Mit Antidiskriminierung verbindet sich ein aktives Eintreten gegen Diskriminierung, sei sie direkter oder indirekter Art. Die Spannweite von Aktivitäten reicht hierbei von der gezielten Beratung & Unterstützung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen & der Dokumentation von Diskriminierungsfällen über öffentlichkeitswirksame Kampagnen für Vielfalt & gleiche Rechte bis hin zu Gesetzen mit einklagbaren Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung. Ein wichtiges Ziel von Antidiskriminierungsarbeit ist die Sicherung fundamentaler Menschenrechte.“</p> |
| Benachteiligungsverbot | <p>⇒ Im Arbeitsleben: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</p> <p>⇒ Außerhalb des Arbeitslebens: Sozialschutz (z.B. Gesundheitsdienste), soziale Vergünstigungen (z.B. Sozialhilfe)</p> |
| Chancengleichheit | <p>= Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- & Lebenschancen (Bildung, Arbeitsplatz, Gehalt, etc.)</p> <p>= Grundsatz der Vielfalt & Einzigartigkeit: alle Menschen sind wertgleich & vor dem Gesetz gleich (siehe Allgemeine Erklärung der Menschenrechte & Grundgesetz)</p> <p>= Rechte dürfen diskriminierungsfrei wahrgenommen werden; dafür bedarf es gleicher Chancen (eine Chance „ist eine günstige Gelegenheit oder Möglichkeit, etwas zu tun“)</p> |
| Diskriminierung | <p>= Lat. <i>discriminare</i> („trennen, absondern, unterscheiden“)</p> <p>= Jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen auf Grund ihnen angedichteter oder in einem bestimmten Zusammenhang nicht relevanter Merkmale.</p> <p>⇒ „Insbesondere Einschränkungen an der Teilnahme am öffentlichen Leben, in der Freizügigkeit, Gesundheit, Ausbildung, Berufsausbildung oder beim Entgelt“</p> <p>⇒ „Gegenstand von Diskriminierung sind meist gesellschaftliche Minderheiten, die von der Norm abweichen.“</p> <p>⇒ Individuelle Diskriminierung: Ausübung durch einzelne Akteure, beruht auf Vorurteilen & Stereotypen, kann in konkrete Verhaltensweisen münden</p> <p>⇒ Institutionelle Diskriminierung: Strukturen & Praktiken der Diskriminierung, die sich nicht aus diskriminierenden Absichten von Akteuren speisen, sondern in „normale“ Entscheidungsabläufe & Routinen von Organisationen als „Gelegenheitsfenster“ eingebaut sind.</p> <p>⇒ Strukturelle Diskriminierung: Begründet in Struktur der Gesamtgesellschaft</p> |
| Diversity | <p>= Erfassung Pluralität heutiger Gesellschaften & Entwicklung praxisrelevanter Konzepte für den Umgang in Vielfalt</p> <p>⇒ Kernkategorien bzw. „Big 6“: Herkunft & ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion & Weltanschauung</p> |
| Diversity Management | <p>= Operationalisierung & Integration des Konzeptes Diversity in Organisationsentwicklungs- & Personalführungsprozesse</p> <p>= Umsetzung rechtlich gegebener Antidiskriminierungsauftrag (positive Gestaltung von Vielfalt)</p> <p>⇒ Keine Diskriminierung oder verbundene Nachteile aufgrund Unterschiedlichkeit</p> |
| Doing Gender | <p>⇒ Geschlecht „als soziale Konstruktion & ein Merkmal sozialer Situationen anstatt von Personen“</p> <p>⇒ Geschlecht wird zum Produkt von Interaktion (performativer Akt, „doing“)</p> |
| Enttabuisierung | <p>⇒ Gender- und Diversity-Themen als normale gesellschaftliche Aspekte</p> <p>⇒ Ziel: selbstverständliche Integration in Lern- & Lehrkultur</p> |

| | | |
|---|---|---|
| Gender | = | eng., von lat. <i>genare</i> (das „soziale bzw. psychologische Geschlecht“) |
| | ⇒ | gesellschaftliche Geschlechterrollen als „Soziales Konstrukt“ (Vorstellungen & Erwartungen, wie Frauen & Männer sind bzw. sein sollen) |
| | ⇒ | „Rollenspezifische Verhaltensmuster & -erwartungen im Kontext von Kultur & Gesellschaft“ |
| | ⇒ | Hinterfragung Verknüpfung männlicher bzw. weiblicher Körper & einer gesellschaftlichen Rolle |
| | ⇒ | Heterogenität: nicht nur die Bezüge zwischen Frauen & Männern, sondern auch zwischen Frauen & Frauen sowie Männern & Männern |
| | ⇒ | Veränderlichkeit der Geschlechterrollen (im Lauf der Zeit & Unterschiede innerhalb bzw. zwischen den Kulturen) |
| Gender-Gap | = | Unterstrich (z.B. Einwohner_innen) um alle Menschen mit ihren persönlichen Selbstdefinitionen einzuschließen & anzusprechen |
| Gender- & Diversity-Enrichment | = | Bewusstes Einplanen von Gender- & Diversity-Inhalten zum Kompetenzerwerb |
| | ⇒ | Explizites. Suchen & Einbeziehen bisher zu kurz gekommener Lehrinhalte, um neue Lernprozesse anzustoßen |
| | ⇒ | Verknüpfung interdisziplinären Wissens |
| Genderkompetenz | = | Wissen über Gender-Konzepte & Fertigkeiten im Umgang mit Fragen bzw. Problematiken von Gender & Gendergerechtigkeit |
| | ⇒ | Handlungsbedarf & Interventionsmöglichkeiten im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis erkennen |
| | = | Fähigkeit, erworbenes Wissen & Strategien für Gendergerechtigkeit einzusetzen |
| Gender Mainstreaming | = | Integration Gleichstellung von Frauen & Männern als Querschnittsthema in alle Politikfelder, Aktivitäten & Maßnahmenbereiche |
| | = | Gleichwertiges & umfassendes Mitdenken & Adressieren aller Diskriminierungsmerkmale |
| | ⇒ | Integration in alle politischen & gesellschaftlichen Aufgabenfelder & Ebenen |
| | ⇒ | Richtet sich an alle Geschlechter |
| | ⇒ | „Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung & Evaluierung grundsätzlicher Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterspezifische Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen & in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligte Akteure einzubringen“ |
| | ⇒ | Methode des Gender Mainstreaming: bei allen Planungs- & Entscheidungsschritten überprüfen: <ul style="list-style-type: none"> - Wie sieht in dem betreffenden Bereich das Geschlechterverhältnis aus? - Wie wirkt sich ein geplantes Vorhaben auf die Stellung von Frauen & Männern aus? - Wie kann ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung geleistet werden? |
| Gender Pay Gap | = | Einkommensdifferenz zwischen Frauen- & Männergehältern |
| | ⇒ | Deutschland liegt mit einem GPG von 21% im europäischen Vergleich seit Jahren auf einem viertletzten (!) Platz (vgl. EU 2018) |
| Hetero-normativität | = | gesellschaftliches Ordnungsprinzip, das Geschlecht & Sexualität normiert |
| | = | Beschreibung eines binären Geschlechtersystems in einem hierarchischen Verhältnis (d.h. Männlichkeit wird über Weiblichkeit gestellt; Übereinstimmung biologisches & psychosoziales Geschlecht sowie Heterosexualität als „natürliche Gegebenheit“) |
| | = | Ausgrenzung & Sanktionierung von Personen, die dieser Ordnung nicht entsprechen (z.B. Lesben, Schwule, Bisexuelle & Trans*) sowie geschlechtsspezifische Arbeitsmarktaufteilung & stereotypische Geschlechterrollen |
| Heterosexualität | = | sexuelle Orientierung: Liebe, Romantik, erotisches & sexuelles Begehren beziehen sich auf Personen eines anderen Geschlechts |

| | |
|---|---|
| Homosexualität | = sexuelle Orientierung: Liebe, Romantik, erotisches & sexuelles Begehren beziehen sich auf Personen des eigenen Geschlechts = Durch Stigmatisierung & negative Konnotation in der Vergangenheit heute häufig keine Eigenbezeichnung! |
| Homophobie | = „auf Vorurteilen basierende irrationale Furcht vor & Abneigung gegen Homosexualität, gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle & ihre Lebensweisen“ = Keine Phobie im psychologischen Sinne! = „gesellschaftlich verankerte, soziale, gegen Lesben & Schwule gerichtete Aversion bzw. Feindseligkeit“ ⇒ auf persönlicher Ebene & im öffentlichen Leben: u.a. Hass, Diskriminierung, Lächerlich-machen, verbaler, psychischer & physischer Gewalt sowie Verfolgung & Mord ⇒ auf gesellschaftlich-struktureller & institutioneller Ebene: ungerechtfertigte & nicht vertretbare Einschränkung von Rechten (Begründung oftmals mit Verweis auf „öffentliche Ordnung“) |
| Inter-sektionalitäten | = Beleuchtung des Verhältnisses & Zusammenspiels verschiedener Ungleichheitsdimensionen wie Klasse, Geschlecht & Ethnizität = Existenz einer Vielzahl möglicher Interferenzen zwischen unterschiedlichen Kategorien sozialer Strukturierung (d.h. „dass verschiedene Differenzkategorien nicht einfach addiert werden können, sondern - je nach betrachtetem Kontext - sich wechselseitig verstärken oder auch abschwächen können“) |
| Intersexuelle Menschen / Intersexualität | = „ Personen mit genetischen, chromosomalen und/oder hormonellen Besonderheiten der Geschlechtsdifferenzierung “ = Selbstbezeichnungen: „Hermaphrodit“, „Zwitter“, „intergeschlechtlich“, „inter*“ |
| LGBTQI | = engl. Akronym für lesbian, gay, bisexual, trans*, queer, intersexual |
| Marginalisierung | = „ an den Rand drängen “ von Menschen aufgrund zuschreibbarer Merkmale wie z. B. religiöse & weltanschauliche Überzeugungen, Geschlecht, Soziallage, Alter, kulturelle Hintergründe, Hautfarbe, sexuelle Orientierung & körperliche oder geistige Behinderungen“ |
| Mehrfachdiskriminierung | = durch Kombination verschiedener Identitätsmerkmale von verschiedenen Diskriminierungen Betroffene = ACHTUNG: Keine getrennte Betrachtung möglich, sondern Berücksichtigung der Verwobenheit! |
| Organisationsentwicklung | ⇒ Zielt auf die geplante & reflektierte Veränderung von organisatorischen Strukturen & Prozessen ab (Abläufe, interne Kommunikation, Aufgabenverteilung, etc.) |
| Queer Theory | = Analyse gesellschaftlicher Geschlechter- & Sexualitätsnormen sowie kritische Untersuchung eines Zusammenhanges zwischen biologischem Geschlecht, sozialen Geschlechterrollen & sexuellem Begehren |
| Schwarz | = (politisch) korrekte Bezeichnung für Menschen mit afrikanischen bzw. afrodiasporalen Bezügen (d.h. verwandtschaftlichen Bezügen zum afrikanischen Kontinent) ⇒ Betonung des Widerstandscharakters durch Großschreibung: Schwarze Menschen ⇒ In den meisten Fällen: kein Grund für Angabe der Hautfarbe (außer wenn es z.B. „um Rassismus, unterschiedliche Erfahrungen & Sozialisationen geht“) ⇒ Alternativen (Selbstbezeichnungen): People of Color (PoC, Singular: Person of Color), Black and People of Color (BPoC) oder Black and Indigenous People of Color (BIPoC) ⇒ ACHTUNG! „Farbige“ / „farbig“ sind kolonialistisch geprägte Begriff & negativ konnotiert! |
| Stigmatisierung | = Verallgemeinerung von Gruppen (oftmals in Verbindung mit negativen Eigenschaften & Merkmalen) = negative Charakterisierung von Personen durch (vermeintliche) Gruppenzugehörigkeit ⇒ ACHTUNG! Dies gilt auch bei „positiv gemeinten“ Sinnzusammenhängen (z.B. gutes Tanzen, da „Südländer_in“) (da: rassistischer Logik folgend) |

| | |
|---------------------------|---|
| Stereotyp | <ul style="list-style-type: none"> = „Bezeichnung für stark vereinfachte Verallgemeinerungen, schablonenhafte Beurteilungen & tief verwurzelte Vorstellungen über Gruppeneigenschaften“ ⇒ Einsortierung von Individuen oder Gruppen in Kategorien ⇒ Erleichterung alltäglicher Interaktion mit unbekanntem Personen (Entlastung in reizüberflutender Informationsfülle) ⇒ Abgrenzung eigener (Gruppen)Identität gegenüber anderen = Enger Bedeutungszusammenhang zum Klischee (eingefahrene, überkommene Vorstellungen oder abgegriffene Bilder) oder Vorurteil (bereits im Vorfeld gefasstes wertendes Urteil, nicht mehr veränderbar) |
| Stereotype Threat | <ul style="list-style-type: none"> = „die Angst, dass die eigene Leistung in einer bestimmten Aufgabe ein negatives Stereotyp über eine Gruppe bestätigen könnte“ ⇒ Mögliche Beeinträchtigung individueller Leistungsfähigkeit, da Kenntnis über mögliche Stereotypisierung kognitive Energie & mentale Anstrengungen fordern ⇒ Geringe oder negative Erwartungen von Lehrenden an Personen aus sozialschwachen Strukturen oder Menschen mit Migrationshintergrund wird als „self fulfilling prophecy“ bezeichnet ⇒ Wissensvermittlung & Aufklärung über solche Prozesse als erste Schritte zur Überwindung |
| Transgender-Person | <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Eine Transgender-Person hat eine Geschlechtsidentität, die nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das bei der Geburt zugewiesen wurde ⇒ Bsp.: Ein Kind, auf dessen Geburtsurkunde männlich zugewiesen wurde, sich jedoch als weiblich identifiziert, ist transgender („trans“ abgekürzt) |
| Vielfalt | <ul style="list-style-type: none"> = Organisationsressource (enger Zusammenhang Effizienz & Produktivität eines Unternehmens mit Leistungspotential der Belegschaft: Leistungspotential steigt, wenn Anerkennung verspürt wird) ⇒ Vielfalt soll nicht nur als positiv anerkannt werden, sondern Unterschiedlichkeit muss produktiv genutzt werden |

| Einseitige Formulierung | Empfohlene Formulierung |
|--------------------------------|--|
| Abteilungsleiter | Abteilungsleitung, Leitung einer Abteilung |
| Adressat | Adressierte Person |
| Akteure | Beteiligte, Agierende, Mitwirkende |
| Anfängerkurs | Einstiegskurs, Grundkurs, Grundlagenkurs, Elementarkurs |
| Angehöriger | Familienmitglied |
| Ansprechpartner | Ansprechperson, Kontakt |
| Anwender | Nutzende, Anwendende, Anwendung |
| anwenderbezogen | anwendungsbezogen, praxisbezogen |
| Arbeitnehmer | Beschäftigte, Personal, Belegschaft, Arbeitskräfte |
| Assistent | Assistenz |
| Auszubildender | Nachwuchskraft; Person in Ausbildung; auszubildende Person; lernende Person (Plural ist schon gendergerecht) |
| Beamter | Verbeamtete Person, Person im Beamtenstatus |
| Benutzer | Anwendende, Nutzende |
| benutzerfreundlich | praktisch / leicht zu bedienen, bedienungsfreundlich, benutzungsfreundlich |
| Benutzerordnung | Benutzungsordnung, Bedienoberfläche |
| Berater | Beratende Person, Beratung, beratende Tätigkeit |
| Besucher (pl.) | Gäste, Besuchsgruppe |
| Bewerberzahlen | Bewerbungszahlen, Bewerbungen |

| | |
|-------------------------------|---|
| Chef | vorgesetzte Person, Leitungsperson, Leitung |
| Dekan | Dekanat |
| Demonstranten | Demonstrierende |
| Direktor | Leitung [z.B. Schulleitung, Institutsleitung, Hochschulleitung] |
| Doktoranden | Promovierende |
| Doktorandenkolleg | Promotionskolleg |
| Dozent | Lehrkraft, Lehrperson |
| Dozententätigkeit | Lehrtätigkeit |
| Experte | Fachkraft, jemand mit Expertise |
| Expertentagung | Fachtagung |
| Expertenwissen | Fachwissen, Expertise |
| Fachmann | Fachkraft |
| fachmännisch | Fachkundig, fachgerecht, fachgemäß |
| Forscher (pl.) | Forschende, Forschungsteam |
| Forscherteam | Forschungsteam |
| Gast | Besuch, Besuchsperson |
| Gastbeitrag | Sonderbeitrag |
| Gasthörerstatus | Gaststudierendenstatus |
| Gasthörerstudium | Gaststudium, Hospitation |
| Gesetzgeber | Legislative, gesetzgebende Instanz, Gesetzgebung |
| Gesprächspartner (pl.) | Gesprächsbeteiligte, Gegenüber, Teilnehmende an einem Gespräch |
| Gewinner | Erster Platz, gewonnen hat... |
| Gruppenleiter | Gruppenleitung |
| Helfer | Hilfskraft, Assistenz |
| Herausgeber | Herausgegeben von... |
| Initiatoren | Initiiierende |

| | |
|----------------------------|--|
| Investoren (pl.) | Investierende |
| Interessenten (pl.) | Interessierte |
| ... jeder, der ... | ... alle, die ... ; jene, die ... |
| Jeder, jedermann | alle |
| jemand, der ... | eine Person, die ..., ein Mensch, der ... |
| Kandidaten | Kandidierende |
| keiner | niemand |
| Kollegen | Kollegium |
| Kommilitonen | Mitstudierende |
| Kooperationspartner | In Kooperation mit |
| Koordinator | Koordination |
| Laborant | Laborfachkraft |
| Lehrer | Lehrkraft |
| Leiter | Leitung |
| Leser (pl.) | Leserschaft |
| Mädchenname | Geburtsname |
| Mannschaft | Team, Gruppe |
| Meisterschaft | Turnier, Wettkampf, Wettbewerb, Ausscheidung |
| Mitarbeiter (pl.) | Beschäftigte, Angestellte, Personal |
| Moderator | Moderation |
| Mutter-Kind-Raum | Eltern-Kind-Raum |
| Nutzer | Personen, die... nutzen, Nutzung |
| Nutzerordnung | Nutzungsordnung |
| Organisatoren | Organisation, Organisationsteam/ -komitee/ gruppe |
| Pädagoge | pädagogische Fachkraft |
| Partner | Unterstützung, Mitglied, Kooperation, in Zusammenarbeit mit... |
| Personalvertreter | Personalvertretung |
| Praktikantenstelle | Praktikumsstelle |

| | |
|------------------------------|--|
| Prüfer (pl.) | Prüfende, Prüfung Abnehmende, Examinierende |
| Putzfrau | Reinigungskraft-/ personal, Raumpflege |
| Rednerliste | Redeliste |
| Referenten | Referierende, Vortragende |
| Schüler (pl.) | Klasse, Kinder, Jugendliche |
| Sekretärin | Assistenz, Bürokraft |
| Stellvertreter | Stellvertretung |
| Studenten | Studierende, Studierendenschaft |
| Studienanfänger | Studierende im ersten Semester, Erstis (umgangssprachlich), Erstsemester |
| Studienbewerber (pl.) | Studienbewerbungen |
| Teamleiter | Teamleitung, Teamführung |
| Teilnehmer | Teilnehmende, Anwesende, alle, die teilnehmen |
| Teilnehmerzahl | Teilnahmezahl, Anwesenheit, Anmeldezahl, Gruppengröße |
| Veranstalter | Veranstaltet durch/ von |
| Verfasser | Verfasst von |
| Vertragspartner (pl.) | Vertragsparteien |
| Vorgesetzter | Führungskraft, Leitung |
| Wähler | Wahlberechtigte |
| Wissenschaftler (pl.) | Forschende, wissenschaftliches Personal |
| Zuhörer | Publikum, Auditorium |

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Fokus:

- Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen & Männern
- Erhöhung des Frauenanteiles in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Vereinbarkeit von Familie & Beruf/Studium für Frauen & Männer

Kontakt:

- Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen

PROJEKT FEMPOWER

Fokus:

- Erhöhung des Frauenanteils & Gleichstellung in Lehre & Forschung, Gremien sowie im hochschulinternen Karriereverlauf
- Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Aufbrechen tradierter Rollenvorstellungen

Kontakt:

- Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen

BESCHWERDESTELLE NACH § 13 AGG

Fokus:

- Durchsetzung AGG

Kontakt:

- Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen

PERSONALRAT

Fokus:

- Einhaltung allgemeiner Aufgaben bei der Mitbestimmung gemäß Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt (PersVG LSA)

Kontakt:

- Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen

Interessenvertretung &
Ansprechpartner*innen
an der HS Harz

BEHINDERTENBEAUFTRAGE & SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Fokus:

- Barrierefreiheit für Hochschulangehörige mit einer Behinderung
- Teilhabe für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen
- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle
- Einhaltung der zugunsten der Schwerbehinderten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen & obliegenden Verpflichtungen

Kontakt:

- Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen

STUDIERENDENRAT (StuRa)

Fokus:

- Studentische Interessenvertretung (Einsatz für Belange aller Studierenden)
- Aktive Mitwirkung bei der politischen & kulturellen Gestaltung des Hochschullebens

Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen](#)

DEZERNAT FÜR STUDENTISCHE ANGELEGENHEITEN

Fokus:

- Ansprechpartner für alle Studierende (Begleitung von der Bewerbung bis zur Exmatrikulation)
- Schnittstelle zwischen Studierenden & Hochschulverwaltung (Verantwortung für administrative Aufgaben im Bereich Studium)

Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen](#)

AUSLÄNDERBEAUFTRAGTE

Fokus:

- Nachhaltige Festigung einer weltoffenen Haltung
- Erhöhung von Internationalität und interkultureller Vielfalt in Lehre, Forschung & akademischer Studien- bzw. Arbeitswelt
- Zukunftsorientierte Umsetzung des Integrationsauftrags der Hochschulen zukunftsorientiert umzusetzen

Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen](#)

INTERNATIONAL OFFICE

Fokus:

- Beratung & Betreuung für Austauschstudierende (Ansprechpartner für Regelstudierende, Incomings & Outgoings)

Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen](#)

ELTERN-KIND-ZIMMER

Fokus:

- Möglichkeit zum Wickeln & Stillen in Ruhe für Studierende & Mitarbeitende der Hochschule Harz mit (Klein-) Kindern

Kontakt:

- Campus Wernigerode: Haus 2, Raum 2.006 c
- Campus Halberstadt: Raum D 202
- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen](#)

QUALITÄTSMANAGEMENT

Fokus:

- Sicherstellung eines kontinuierlich hohen Qualitätsstandards in Forschung & Lehre
- Erwirkung ständiger Verbesserung der Leistungsangebote

Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner*innen](#)