

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1484

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1484



Nutzungsbestimmungen

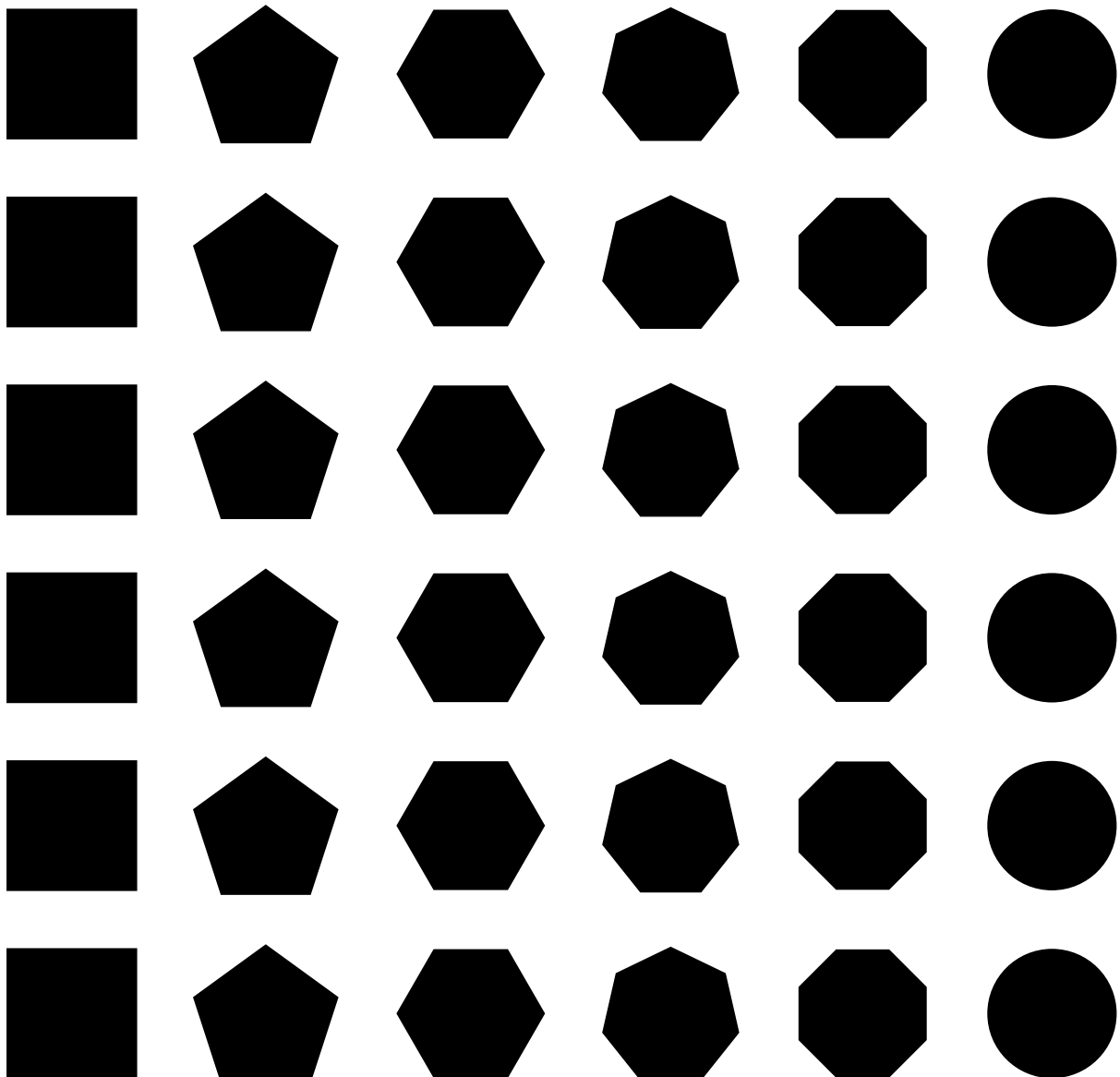
Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Geschlechtergerecht in Text und Bild



Inhaltsverzeichnis

Geleitwort des Rektors	03
Hinweise zur Verwendung des Leitfadens	04
1 Geschlechtergerechte Texte	05
1.1 Paarformen	06
1.2 Geschlechtsneutrale und geschlechtsabstrakte Ausdrücke	08
1.3 Umformulierungen	09
1.4 Gender_Gap und Gender-Sternchen	10
1.5 Satzbau: Übereinstimmung des grammatischen Geschlechts	10
1.6 Unpersönliche Pronomen	11
1.7 Anreden, Namen, Titel und Funktionsbezeichnungen	12
1.8 Textbeispiel: vorher – nachher	13
2 Geschlechtergerechte Bilder	15
2.1 Vielfalt abbilden	16
2.2 Körpersprache und Kleidung	17
2.3 Frauen und Männer: Typisch – Untypisch	18
2.4 Platzierung, Grössenverhältnisse	19
2.5 Ausschnitt, Anschnitte	20
2.6 Zusammenspiel von Bild und Text	21
Geschlechtergerechte Texte: Alle Hinweise auf einen Blick	22
Geschlechtergerechte Bilder: Alle Hinweise auf einen Blick	23
Vertiefende Informationen	24

Geleitwort des Rektors

Die UZH gehört zu den besten Universitäten Europas. Das verdankt sie nicht zuletzt der grossen Vielfalt der Menschen, die hier studieren, arbeiten, lehren und forschen. Denn Diversität ist für eine moderne Hochschule eine wertvolle Ressource. Sie erlaubt es, wissenschaftliche Fragestellungen mehrdimensional, vor dem Hintergrund unterschiedlicher fachlicher, kultureller, sozialer und biografischer Prägungen zu analysieren.

Eine elementare Facette von Vielfalt betrifft das Geschlecht. Die UZH hat den Anspruch, allen Universitätsangehörigen optimale Bedingungen zu bieten und dies auch in einer geschlechtergerechten Sprache zum Ausdruck zu bringen.

3

Lange war es üblich, dass Frauen in deutschen Texten nicht direkt genannt, sondern im «generischen Maskulinum» bloss mitgemeint waren. Dass das heute nicht mehr geht, ist nicht nur eine Frage des Respekts. Wir alle haben inzwischen verstanden, dass Sprache die Art und Weise beeinflusst, wie wir die Welt wahrnehmen und gestalten. Ein einfaches Beispiel sind die Stellenausschreibungen: Wenn ein Inserat geschlechtergerecht formuliert ist, fühlen sich Frauen und Männer gleichermassen angesprochen. Dies kann dazu beitragen, den Anteil der Frauen auch in Führungspositionen und auf Professuren anzuheben. Texte, die Frauen und Männer gleichwertig erwähnen, sind zudem genauer und besser verständlich. Handelt ein Text von Professoren und Professorinnen, dann soll dies auch explizit so gesagt werden. Weil es präziser und fairer ist.

Sprache lebt und entwickelt sich ständig weiter. Sie ist nicht etwas Starres, das nicht angetastet werden darf. Wenn wir uns deshalb um mehr Geschlechtergerechtigkeit in unseren Texten bemühen, tun wir der Sprache keinen Zwang an. Wir sind uns vielmehr bewusst, dass unser Sprechen und Schreiben einem kontinuierlichen Wandel unterliegt, den wir bis zu einem gewissen Grad beeinflussen können.

Die Universität Zürich hat sich in ihrem Verhaltenskodex Gender Policy dazu verpflichtet, eine nichtdiskriminierende Sprache zu fördern. Dass dies vielen Angehörigen der UZH ein Anliegen ist, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass der Sprachleitfaden zu den gefragtesten Dokumenten auf der Gleichstellungswebseite der Universität Zürich gehört.

Vor Ihnen liegt nun eine überarbeitete und ergänzte Fassung dieses Sprachleitfadens. Neu finden Sie darin Hinweise zu einer Sprache, die Menschen einschliesst, die sich nicht einem Geschlecht zuordnen können oder wollen. Neu ist zudem das Kapitel zu geschlechtergerechten Bildern und Fotos. Der Leitfaden soll informieren und sensibilisieren. Er soll auch Mut machen, sich den Herausforderungen einer nichtdiskriminierenden Sprache zu stellen. Denn nur sie ist den Qualitätsansprüchen und der Exzellenz unserer Universität Zürich angemessen.

Michael O. Hengartner, Rektor

Hinweise zur Verwendung des Leitfadens

Der Leitfaden «Geschlechtergerecht in Text und Bild» richtet sich an alle UZH-Angehörigen: Studierende, Angehörige des administrativen und technischen Personals, Forschende, Professorinnen und Professoren. Er gibt Ihnen das Rüstzeug an die Hand, den Auftrag, den sich die Universität Zürich unter Punkt 6 des Verhaltenskodex Gender Policy gegeben hat, umzusetzen: «Der Sprachgebrauch der Angehörigen der Universität Zürich strebt grösstmögliche Sach- und Geschlechtergerechtigkeit sowie Eleganz an.»

«Geschlechtergerecht in Text und Bild» unterstützt Sie dabei, klare, gut lesbare nichtdiskriminierende Texte zu verfassen und eine faire Bildsprache zu pflegen. Egal was oder wofür Sie schreiben oder illustrieren: Newsmeldungen, Berichte, Fotos, Zeichnungen, Formulare, Merkblätter oder wissenschaftliche Publikationen.

4

Der vorliegende Leitfaden geht hervor aus dem «Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann» von 2006. Wir haben den alten Leitfaden überarbeitet und erweitert. Der erste Teil widmet sich wie bisher geschlechtergerechten Texten, im neuen zweiten Teil geht es um geschlechtergerechte Bilder.

Bilder und Fotos sind wirkungsvolle Kommunikationsmittel. Deshalb ist es wichtig, auch mit Bildern keine Geschlechterstereotype und Vorurteile zu verbreiten.

Das Ziel dieses Leitfadens ist vorrangig, Ihnen Anregungen zu geben und Sie auf mögliche Formen hinzuweisen. Klar unerwünscht sind an der UZH bloss zwei Formen: Das generische Maskulium und Legaldefinitionen. Generisches Maskulinum wird die Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen für alle Geschlechter genannt. Diese Form ist abzulehnen, da sie Präsenz von Frauen verschleiert und zudem oft ungenau ist. Die Legaldefinition unterscheidet sich vom kommentarlosen Gebrauch des generischen Maskulinums bloss dadurch, dass am Anfang eines Textes die Bemerkung hinzugefügt wird, dass sich alle männlichen Personenbezeichnungen auch auf Frauen beziehen, wobei der Text selbst dann das generische Maskulinum verwendet. Verständlicherweise ist dies eine Scheinlösung.

Bitte bedenken Sie, dass ein Leitfaden nie für alle denkbaren Fragestellungen ein Rezept anbieten kann. Wir möchten Ihnen die Grundinformationen vermitteln, die Sie brauchen, um von Fall zu Fall selbst zu entscheiden, was passt und was nicht. Meist gibt es mehr als eine sprachlich geschlechtergerechte Lösung.

Die Abteilung Gleichstellung berät Sie gerne bei der Lösung von kniffligen Fällen. Sie finden die aktuellen Kontaktinformationen auf:

<http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/angebote/sprachleitfaden.html>

Auf dieser Webseite finden Sie vertiefende Informationen zu weiteren Themen, z.B. Hinweise zu geschlechtergerechten Stellenausschreibungen.

1. Geschlechtergerechte Texte

1.1 Paarformen

Hinweis 1

Als Ersatz für die Verwendung des generischen Maskulinums bieten sich verschiedene Formen an.

Als Ersatz für die Verwendung des generischen Maskulinums – so wird die ausschliessliche Verwendung der männlichen Form für alle Geschlechter genannt – bieten sich verschiedene Formen an. Eine davon ist die Paarform. Bei den Paarformen werden Frauen und Männer explizit genannt. Paarformen treten als Vollformen (**Forscherinnen und Forscher**) und als Kurzformen (**Forscher/innen, ForscherInnen**) auf.

Wenn Sie Menschen sichtbar machen möchten, die sich mit der Geschlechtszugehörigkeit «Frau» oder «Mann» nicht identifizieren können oder wollen, empfehlen wir die Verwendung des Gender_Gap und des Gender-Sternchens. Diese beiden Formen dienen dazu, alle Geschlechter einzuschliessen. Sie finden diese Formen unter 1.4.

6

Vollformen

Die Vollformen geben den genauen Wortlaut der gesprochenen Sprache wieder:

die Assistentin oder der Assistent

die Professorinnen und Professoren

Ärztinnen und Ärzte

Eine Häufung von Vollformen kann die Lesbarkeit eines Textes erschweren: **Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mensa heissen die Studentinnen und Studenten, Dozentinnen und Dozenten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herzlich willkommen.** In solchen Fällen sind geschlechtsneutrale oder geschlechtsabstrakte Formulierungen oder Umformulierungen vorzuziehen.

Umständliche Formulierungen können sich auch infolge der Kongruenz (Übereinstimmung der Formen im grammatischen Geschlecht) ergeben: **Die Studentin oder der Student hat sich ordnungsgemäss zu immatrikulieren. Sie oder er erhält dadurch das Recht ...** Vielfach kann in solchen Fällen auf den Plural ausgewichen werden: **Die Studentinnen und Studenten haben sich ordnungsgemäss zu immatrikulieren. Sie erhalten dadurch das Recht ...**

Kurzformen

Kurzformen sind Abkürzungen und enthalten häufig grafische Zeichen, die anstelle von sprachlichen Ausdrücken stehen und beim Lesen wieder aufgelöst werden müssen. Mit einem Schrägstrich kann beispielsweise eine Konjunktion (*und*, *oder*) eingespart werden; Schrägstrich oder Binnen-I dienen dazu, die Wiederholung des gleichen Grundwortes zu vermeiden:

Forscher/innen

Mitarbeiter/in

SachbearbeiterInnen

Auf die Einklammerung der femininen Endung – **Student(in)** – ist zu verzichten, da damit die Forderung der sprachlichen Gleichbehandlung nicht erfüllt wird: In Klammern steht üblicherweise das, was für das unmittelbare Verständnis nicht notwendig ist und deshalb auch weggelassen werden kann.

Die Weglassprobe dient der Überprüfung, ob eine Kurzform korrekt gebildet ist: Nach dem Weglassen des Schrägstrichs bzw. bei Kleinschreibung des Binnen-I ergibt sich ein korrektes Wort. Die nicht korrekten, ungrammatischen Formen sind in den Beispielen jeweils unterstrichen.

der/die Student/in → die Studentin

der Studenten/innen → der Studentinnen

Nach dem Weglassen der Endung In oder Innen bzw. /in oder /innen bleibt ein korrektes Wort:

die ForscherInnen → die Forscher

den ForscherInnen → den Forscher

Kurzformen sind ein gutes Mittel der geschlechtergerechten Formulierung auf beschränktem Platz – in Protokollen, kurzen Mitteilungen, Aktennotizen mit informellem Charakter usw.

Für die Universität Zürich gilt, dass in fortlaufenden Texten je nach Zusammenhang folgende Formen verwendet werden sollen:

- Vollformen
- Geschlechtsneutrale oder geschlechtstabstrakte Ausdrücke (Kapitel 1.2)
- Umformulierungen (Kapitel 1.3)
- Gender_Gap und Gender-Sternchen (Kapitel 1.4).

In fortlaufenden Texten soll demnach auf Kurzformen verzichtet werden.

1.2 Geschlechtsneutrale und geschlechtsabstrakte Ausdrücke

Hinweis 2

Der Vorteil der geschlechtsneutralen und -abstrakten Ausdrücke ist, dass sie grammatisch einfach sind und deshalb nicht zu schwerfälligen Formulierungen führen.

Geschlechtsneutrale und geschlechtsabstrakte Ausdrücke bieten sich an, wenn die Rollen und Funktionen der Personen oder deren Handlungen im Vordergrund stehen (zum Beispiel in Erlassen). Der Vorteil dieser Ausdrücke ist, dass sie grammatisch einfach sind und deshalb nicht zu schwerfälligen Formulierungen führen. Die Häufung kann aber unpersönlich und distanzierend wirken.

8

Geschlechtsneutrale Ausdrücke

Dazu gehören zwei Gruppen:

a) Substantivierte Adjektive:

die Kranken

die Jungen

b) Substantivierte Partizipien:

die Dozierenden

die Mitarbeitenden

Geschlechtsneutralität ist hier nur im Plural gegeben.

Im Singular kommt jeweils das grammatische Geschlecht zum Ausdruck:

die Kranke, der Kranke

eine Dozierende, ein Dozierender

Geschlechtsabstrakte Ausdrücke

Geschlechtsabstrakte Ausdrücke sind geschlechtsunspezifisch.

**der Gast, das Individuum, der Mensch, das Mitglied,
die Person**

**die Haushaltshilfe, die Hilfskraft, der Lehrkörper,
das Lehrpersonal, die Ombudsperson**

**die Belegschaft, die Delegation, das Gremium, die Leitung,
das Präsidium, der Rat**

1.3 Umformulierungen

Hinweis 3

Mit Umformulierungen können Personenbezeichnungen und komplizierte Formulierungen vermieden werden.

Mit Umformulierungen können Personenbezeichnungen und komplizierte Formulierungen vermieden werden. Auf dieser Seite finden Sie einige Beispiele dazu:

Umschreibung mit unpersönlichen Pronomen (wer, alle, diejenigen, jene usw.)

Jeder Student möchte rasch über das Prüfungsergebnis informiert werden.

→ **Wer die Prüfung gemacht hat, möchte rasch über das Ergebnis informiert werden.**

Verwendung der direkten Anrede

Der Antragsteller hat Folgendes zu beachten: ...

→ **Bitte beachten Sie Folgendes: ...**

Umschreibung mit Infinitiv

Die Antragstellerin hat Folgendes zu beachten ...

→ **Folgende Hinweise sind zu beachten ...**

Umschreibung mit Passivformen

Der Arbeitnehmer erhält die Kinderzulagen mit dem Lohn.

→ **Die Kinderzulagen werden mit dem Lohn ausbezahlt.**

Umschreibung mit Adjektiven

Behandlungen beim Zahnarzt sind in der Regel nicht versichert.

→ **Zahnärztliche Behandlungen sind in der Regel nicht versichert.**

Verwendung von handlungsbezeichnenden Substantiven

Die Teilnehmer des Kongresses sind berechtigt, die städtischen Verkehrsmittel unentgeltlich zu benützen.

→ **Die Teilnahme am Kongress berechtigt dazu, die städtischen Verkehrsmittel unentgeltlich zu benützen.**

1.4 Gender_Gap und Gender-Sternchen

Hinweis 4

Gender_Gap und Gender-Sternchen können Paarformen ersetzen.

Viele der Formen, die zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern verwendet werden, machen löblicherweise Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar. Sie bergen jedoch das Risiko, all jene Menschen unsichtbar zu machen, die sich nicht als «Frau» oder als «Mann» identifizieren können oder wollen. Das können Transmenschen (Transgenderpersonen) sein, intersexuelle Menschen oder Personen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität. Der Gender_Gap und das Gender-Sternchen schliessen diese Menschen ein. Da der Gender_Gap und das Gender-Sternchen alle Geschlechter umfassen, können sie die unter 1.1 vorgestellten Paarformen ersetzen. Wichtig ist es, sich von Fall zu Fall zu überlegen, welche Menschen mit dem jeweiligen Text erreicht werden und sichtbar gemacht werden sollen und dann die entsprechenden Formen zu verwenden. Meist wird in einem Text durchgängig entweder der Gender_Gap oder das Gender-Sternchen verwendet, aber nicht beide gleichzeitig.

10

Professor*innen

Mitarbeiter_innen

1.5 Satzbau: Übereinstimmung des grammatischen Geschlechts

Hinweis 5

Schreiben Sie «Die Universität als Arbeitgeberin ...» statt «Die Universität als Arbeitgeber ...».

Bei Wörtern, die keine Personen bezeichnen, muss das grammatische Geschlecht beachtet werden. Korrekt sind folgende Formulierungen.

Die Universität als Arbeitgeberin ...

Der Verband der Studierenden ist der Organisatorin ...

Die Gastgeberin dieser Konferenz ist die Fakultät ...

1.6 Unpersönliche Pronomen

Hinweis 6

Berücksichtigen Sie das Geschlecht auch bei unpersönlichen Pronomen.

Die Pronomen jede/jeder sowie jedermann (das wegen seiner lautlichen Übereinstimmung mit «jeder Mann» als besonders geschlechtsspezifisch verstanden wird) können in vielen Fällen durch «alle» ersetzt werden:

Jeder muss für seine Prüfungsanmeldung selbst besorgt sein.

→ **Alle müssen für ihre Prüfungsanmeldung selbst besorgt sein.**

In der Mensa gibt es günstiges Essen für jedermann.

→ **In der Mensa gibt es günstiges Essen für alle.**

11

Die Pronomen jemand, niemand, man sowie wer gelten als geschlechtsneutral; es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass in der Folge nicht mit einem maskulinen Pronomen auf sie Bezug genommen wird:

Niemand darf aufgrund seiner politischen Überzeugung benachteiligt werden.

→ **Niemand darf aufgrund der politischen Überzeugung benachteiligt werden.**

1.7 Anreden, Namen, Titel und Funktionsbezeichnungen

Hinweis 7

Alle adressierten Personen sollen unabhängig von ihrem Geschlecht stets mit dem korrekten Namen und der korrekten Funktionsbezeichnung persönlich angesprochen werden.

Der Anrede kommt eine wichtige kommunikative Funktion zu: Für Adressatinnen und Adressaten ist die korrekte, persönliche Anrede ein Zeichen der Wertschätzung. Alle Geschlechter sollen stets mit dem korrekten Namen und der korrekten Funktionsbezeichnung persönlich angesprochen werden.

Abzulehnende Anrede

An die Familie Markus Muster

Sehr geehrte Frau Doktor Keller

Sehr geehrte Frau Professor Bender

Korrekte Anrede

An die Familie P. und M. Muster
oder
An Petra und Markus Muster

Sehr geehrte Frau Doktorin Keller

Sehr geehrte Frau Professorin Bender

12

Namen, Titel und Funktionsbezeichnungen sind für Frauen und Männer symmetrisch zu verwenden:

Abzulehnende Formulierung

**Zum Empfang bitten wir
Herrn Dr. Hans Muster mit Gemahlin**

**Thomas Mann und Frau Katia lebten
zeitweise in der Schweiz.**

Angemessene Formulierung

**Zum Empfang bitten wir
Frau Dr. Elsa Muster-König und
Herrn Dr. Hans Muster**

**Thomas und Katia Mann lebten
zeitweise in der Schweiz.**

1.8 Textbeispiel: vorher – nachher

Hinweis 8

Bei jedem einzelnen Text muss abgewogen werden, welche sprachlichen Mittel sich zur geschlechtergerechten Formulierung eines Sachverhaltes am besten eignen.

Bereits bei der Konzeption eines Textes soll deshalb an die sprachliche Gleichbehandlung gedacht werden.

Es gibt kein allgemeingültiges Rezept für geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Jede der vorgestellten Möglichkeiten hat ihre Vor- und Nachteile und ihren spezifischen Anwendungsbereich. Das kreative Ausschöpfen der verschiedenen sprachlichen Möglichkeiten im gleichen Text kann die Nachteile einzelner Ausdrucksweisen wettmachen. Dadurch lässt sich ein Text klar und gut lesbar gestalten.

Unbefriedigend sind Texte vor allem dann, wenn im Nachhinein alle maskulinen Personenbezeichnungen mechanisch durch bloss eine der Möglichkeiten – nur Paarformen, nur geschlechtsabstrakte Ausdrücke, nur Passivformulierungen – ersetzt werden. Die besten Ergebnisse erzielen Sie, wenn Sie bereits bei der Konzeption eines Textes an eine geschlechtergerechte Sprache denken.

Beachten Sie auch den untenstehenden Vorschlag für einen Text in geschlechtergerechter Sprache. In der Spalte links ist der Text in nicht-geschlechtergerechter Form. In der Spalte rechts finden Sie den geschlechtergerecht umgeschriebenen Text. Er soll aufzeigen, wie durch den Einsatz von verschiedenen Formulierungsvarianten Monotonie verhindert werden kann.

Das folgende Textbeispiel verwendet nur jene Formen, die insbesondere Frauen und Männer sichtbar machen sollen. Für die Berücksichtigung aller Geschlechter empfiehlt sich der Gender_Gap oder das Gender-Sternchen. In diesem Fall wird mit Vorteil erstens nur eine dieser beiden Formen verwendet und zweitens nicht gemischt mit den Paarformen aus 1.1.

Textbeispiele

Nicht so ...

Neu besteht für geeignete Studenten die Möglichkeit, das erwähnte Programm bereits während des Studiums zu beginnen. Das Abschlussalter der Absolventen wird dadurch herabgesetzt.

Im Bereich der Lehre hat die Medizinische Fakultät mit der neu gegründeten Kommission Lehre eine klar strukturierte Organisation erhalten. Präsiert wird sie von den beiden Prodekanen Lehre. Ohne

... sondern so

Neu besteht für geeignete Studierende die Möglichkeit, das erwähnte Programm bereits während des Studiums zu beginnen. Das Abschlussalter der Absolventinnen und Absolventen wird dadurch herabgesetzt.

Im Bereich der Lehre hat die Medizinische Fakultät mit der neu gegründeten Kommission Lehre eine klar strukturierte Organisation erhalten. Präsiert wird sie von den beiden Prodekaninnen oder Prodekanen

Nicht so ...

Formalitäten können die Präsidenten der Subkommissionen geeignete Mitglieder aufnehmen und so mit motivierten Kollegen die anstehenden Neuerungen gestalten.

Seit Beginn des Wintersemesters 99/00 werden die Lehrveranstaltungen der Medizinischen Fakultät periodisch und einheitlich evaluiert. Beurteilt werden unter anderem das Engagement der Dozenten, Konzept und Aufbau der Vorlesungen, Einsatz geeigneter didaktischer Hilfsmittel und das Erreichen der Lernziele. Eine Evaluation der Studenten im Wahlstudienjahr ist in Vorbereitung.

Im September wurde das Horten-Zentrum für praxisorientierte Forschung und Wissenstransfer eröffnet. Das von der gleichnamigen Stiftung finanzierte Institut soll medizinisches Wissen für die praktizierende Ärzteschaft in Klinik und Praxis anwendungsgerecht aufbereiten. Institutsmitarbeiter selektionieren die kaum mehr überschaubare Informationsmenge, die weltweit in der medizinischen Forschung generiert wird. Als weitere Aufgaben unterstützt das Institut praktizierende Ärzte bei der Planung und Durchführung eigener Studien und macht Studenten mit den Methoden der Evidence Based Medicine vertraut.

... sondern so

Lehre. Ohne Formalitäten kann das Präsidium der Subkommissionen geeignete Mitglieder aufnehmen und so mit motivierten Kolleginnen und Kollegen die anstehenden Neuerungen gestalten.

Seit Beginn des Wintersemesters 99/00 werden die Lehrveranstaltungen der Medizinischen Fakultät periodisch und einheitlich evaluiert. Beurteilt werden unter anderem das Engagement der Dozierenden, Konzept und Aufbau der Vorlesungen, Einsatz geeigneter didaktischer Hilfsmittel und das Erreichen der Lernziele. Eine Evaluation der Studierenden im Wahlstudienjahr ist in Vorbereitung.

Im September wurde das Horten-Zentrum für praxisorientierte Forschung und Wissenstransfer eröffnet. Das von der gleichnamigen Stiftung finanzierte Institut soll medizinisches Wissen für die praktizierenden Ärztinnen und Ärzte in Klinik und Praxis anwendungsgerecht aufbereiten. Institutsmitarbeitende selektionieren die kaum mehr überschaubare Informationsmenge, die weltweit in der medizinischen Forschung generiert wird. Als weitere Aufgaben unterstützt das Institut praktizierende Ärztinnen und Ärzte bei der Planung und Durchführung eigener Studien und macht Studierende mit den Methoden der Evidence Based Medicine vertraut.

2. Geschlechtergerechte Bilder

2.1 Vielfalt abbilden

Hinweis 9

Zeigen Sie in Bildern die Vielfalt der verschiedenen Menschen. Falls Ihr Team nicht vielfältig ist, soll dies natürlich auch abgebildet werden. Die Realität soll schliesslich nicht manipuliert werden.

Vielfalt abbilden bedeutet, daran zu denken, dass Menschen nie bloss Frauen und Männer sind. Sie können sich beispielsweise unterscheiden bezüglich Alter und Herkunft, vielleicht haben sie eine Behinderung, vielleicht nicht.

Wenn diese existierende Vielfalt abgebildet wird, kann dies auch überraschen. Wie zum Beispiel die untenstehende Fotografie links, die ein Teil des Teams zeigt, das am Gendermainstreaming Handbuch der Stadt Wien mitgearbeitet hat. Oder das Bild rechts, das zwei Männer mit ihrem Kind zeigt.

16

Was ist, wenn in unserem Team ausschliesslich Männer oder nur Frauen arbeiten? Auch dies sind Realitäten, die auch so abgebildet werden sollen und dürfen.



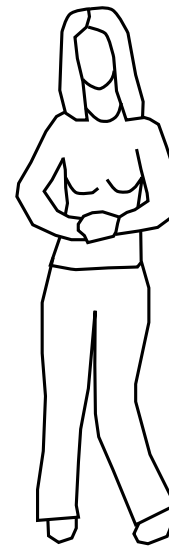
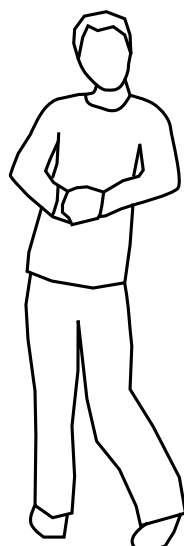
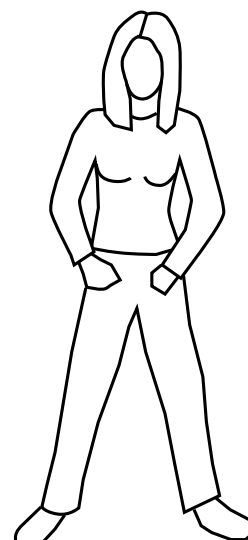
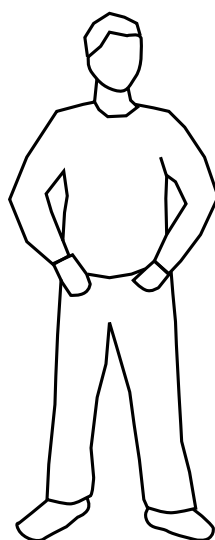
2.2 Körpersprache und Kleidung

Hinweis 10

Durch die Wahl einer unerwarteten Körperhaltung lassen sich Vorurteile über Frauen und Männer in Frage stellen.

Es gilt, auch auf die Mimik und die Körpersprache zu achten. Während Männer häufig in Körperhaltungen gezeigt werden, die Raum beanspruchen, werden Frauen im Durchschnitt eher in Körperhaltungen abgebildet, die das Gegenteil signalisieren. Die Grafik unten soll einen Anstoß geben, darüber nachzudenken, wie es wirkt, wenn diese scheinbar typischen Haltungen vom jeweils anderen Geschlecht eingenommen werden. Auch durch die bewusste Wahl einer unerwarteten Körperhaltung lassen sich Vorurteile über Frauen und Männer in Frage stellen. Bei der Auswahl von Fotos und noch mehr bei der Herstellung von eigenen Fotos lässt sich darauf Einfluss nehmen.

17



2.3 Frauen und Männer: Typisch – Untypisch

Hinweis 11

Verwenden Sie auch Bilder von Frauen und Männern in «geschlechtsuntypischen» Rollen und Berufen.

Verwenden Sie auch Bilder von Frauen und Männern in «geschlechtsuntypischen» Rollen und Berufen. Es ist das eine, bloss zu wissen, dass es dies gibt; es zu sehen, hat eine stärkere Wirkung.

18



2.4 Platzierung, Grössenverhältnisse

Hinweis 12

Achten Sie bei Gruppenfotos darauf, dass kein Geschlecht bevorzugt dargestellt wird.

Achten Sie bei Gruppenfotos darauf, wer im Hintergrund und wer im Vordergrund, wer im Zentrum, wer beim Bildrand steht. Die beiden Bilder unten zeigen zwei gute Lösungen.



2.5 Ausschnitt, Anschnitte

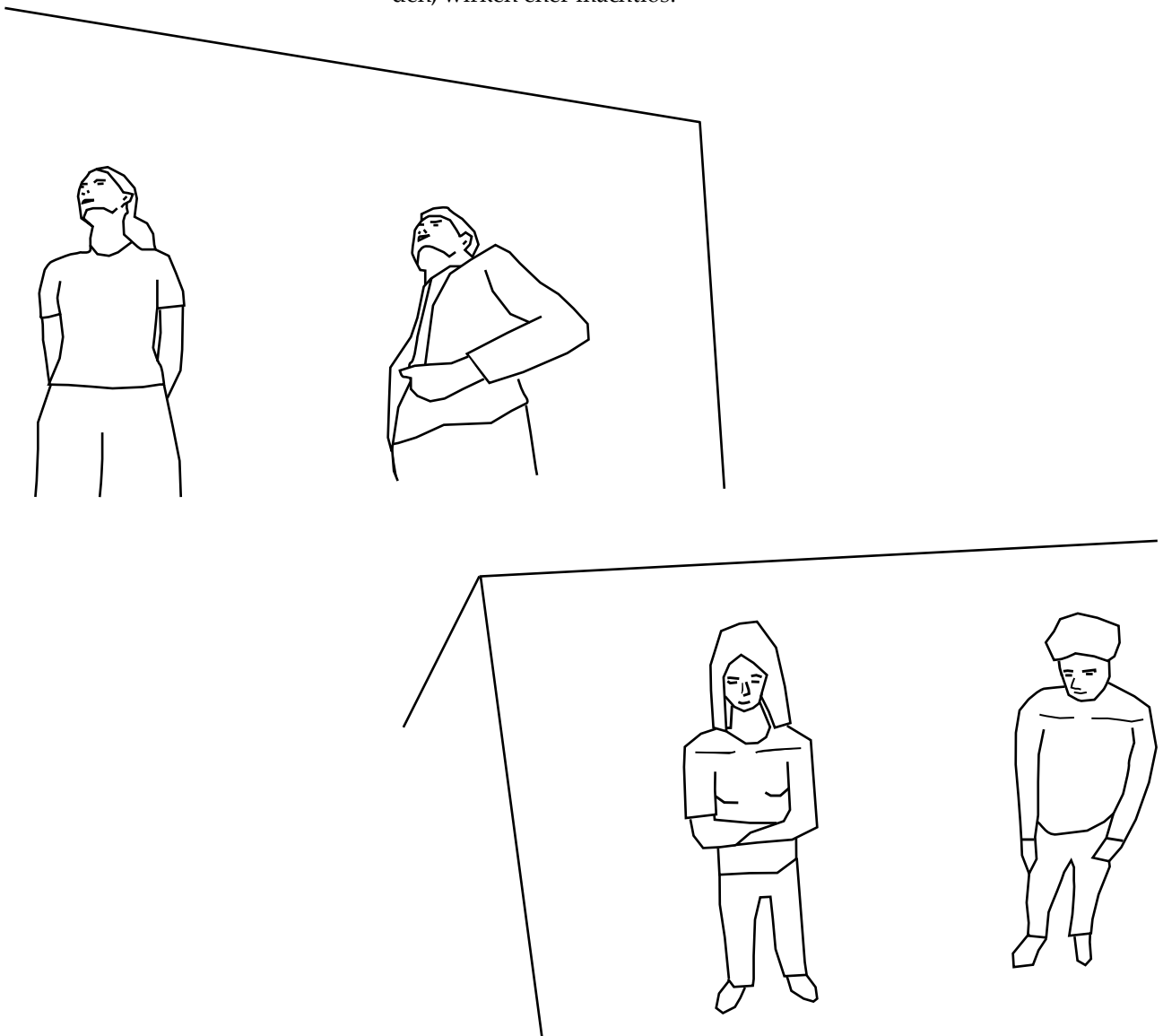
Hinweis 13

Achten Sie bei Bildausschnitt und räumlicher Lage auf eine gleichwertige Abbildung der Geschlechter.

Bei diesem Blickwinkel geht es vor allem um Formales. Es ist wichtig, dass Frauen und Männer bezüglich Bildgrösse, Bildausschnitt, räumliche Lage gleichwertig abgebildet werden. Wähle ich den Bildausschnitt so, dass Frauen und Männer gleich gross sind? Oder zeige ich Fotos von Männern, auf denen nur ihr Kopf zu sehen ist, während Frauen mit dem ganzen Oberkörper abgebildet sind? Dies wäre einseitig und würde dem Klischee entsprechen, Frauen über ihren Körper zu definieren und Männer nicht.

20

Ein weiteres Stichwort ist die Frage, wie mächtig jemand wirkt. Die untenstehenden Bilder illustrieren die unterschiedliche Wirkung von Frosch- und Vogelperspektive. Personen, die aus der Froschperspektive dargestellt werden, wirken mächtiger. Jene, die aus der Vogelperspektive dargestellt werden, wirken eher machtlos.



2.6 Zusammenspiel von Bild und Text

Hinweis 14

Achten Sie auch in Bildlegenden auf einen geschlechtergerechten Text.

Achten Sie auch in Bildlegenden auf einen geschlechtergerechten Text. Das untenstehende Bild mit zwei Polizistinnen und die Bildlegende sind wirklich so publiziert worden. Damit nicht erkennbar ist, um welche Personen und welche Publikation es geht, haben wir die Fotografie zu einer Grafik verfremdet und den Text anonymisiert. Das Problem dieser Bildlegende ist, dass die Polizistinnen ausschliesslich im Hinblick auf ihr Aussehen und nicht auf ihre Kompetenz und ihre Ausbildung beschrieben werden.

21



Bildlegende des Originalfotos: *Wenn Sie bei der nächsten Verkehrskontrolle eine hübsche Polizistin anlächelt, dann sind Sie nicht im Film, sondern Sie stehen einer der neuen Polizistinnen der Polizeiwache X gegenüber.*

Geschlechtergerechte Texte: Alle Hinweise auf einen Blick

Hinweis 1

Als Ersatz für die Verwendung des generischen Maskulinums bieten sich verschiedene Formen an.

Hinweis 2

Der Vorteil der geschlechtsneutralen und -abstrakten Ausdrücke ist, dass sie grammatisch einfach sind und deshalb nicht zu schwerfälligen Formulierungen führen.

Hinweis 3

Mit Umformulierungen können Personenbezeichnungen und komplizierte Formulierungen vermieden werden.

Hinweis 4

Gender_Gap und Gender-Sternchen können Paarformen ersetzen.

Hinweis 5

Schreiben Sie «Die Universität als Arbeitgeberin ...» statt «Die Universität als Arbeitgeber ...».

Hinweis 6

Berücksichtigen Sie das Geschlecht auch bei unpersönlichen Pronomen.

Hinweis 7

Alle adressierten Personen sollen unabhängig von ihrem Geschlecht stets mit dem korrekten Namen und der korrekten Funktionsbezeichnung persönlich angesprochen werden.

Hinweis 8

Bei jedem einzelnen Text muss abgewogen werden, welche sprachlichen Mittel sich zur geschlechtergerechten Formulierung eines Sachverhaltes am besten eignen.

Bereits bei der Konzeption eines Textes soll deshalb an die sprachliche Gleichbehandlung gedacht werden.

Geschlechtergerechte Bilder: Alle Hinweise auf einen Blick

Hinweis 9

Zeigen Sie in Bildern die Vielfalt der verschiedenen Menschen. Falls Ihr Team nicht vielfältig ist, soll dies natürlich auch abgebildet werden. Die Realität soll schliesslich nicht manipuliert werden.

Hinweis 10

Durch die Wahl einer unerwarteten Körperhaltung lassen sich Vorurteile über Frauen und Männer in Frage stellen.

Hinweis 11

Verwenden Sie auch Bilder von Frauen und Männern in «geschlechtsuntypischen» Rollen und Berufen.

Hinweis 12

Achten Sie bei Gruppenfotos darauf, dass kein Geschlecht bevorzugt dargestellt wird.

Hinweis 13

Achten Sie bei Bildausschnitt und räumlicher Lage auf eine gleichwertige Abbildung der Geschlechter.

Hinweis 14

Achten Sie auch in Bildlegenden auf einen geschlechtergerechten Text.

Vertiefende Informationen

Universität Zürich
Abteilung Gleichstellung
Seilergraben 49
8001 Zürich

Tel. +41 44 634 29 91
www.gleichstellung.uzh.ch

24

Die meisten der im folgenden aufgelisteten Ressourcen sind in elektronischer Form im Web zu finden. Wegen der häufigen Änderungen im Netz verzichten wir – bis auf Ausnahmen – auf die Angabe von Webadressen. Sie können die Ressourcen über eine Suchmaschine gut finden.

Webseite zum UZH-Sprachleitfaden

<http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/angebote/sprachleitfaden.html>

UZH-Referenz für Geschlechtergerechtes Englisch

Kapitel *inclusive Language* in: *University of Zurich English Writing Guide*. 2014.

Umfassendes Nachschlagewerk des Bundes

Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Deutschen.

2. Auflage von 2009.

Leitfaden mit Kapitel zu wissenschaftlichen Texten

Broschüre *Geschlechtergerechte Sprache. Empfehlungen für die Universität Bern* 2017.

Wortliste mit geschlechtergerechten Umformulierungsmöglichkeiten

Webseite *Geschlechtergerechte Sprache* der Universität Basel

Homepage der Universität Basel: <https://www.unibas.ch/de>

Leitfaden mit Kapitel zu diversitygerechter Bildsprache

Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache.

Stadt Wien. 2011.

Innovativer Text zum antidiskriminierenden Sprachhandeln

Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit!

Herausgeberin: AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin. 2. Auflage 2014/2015.

Drei wissenschaftliche Texte zum generischen Maskulinum

1. Dagmar Stahlberg, Sabine Sczesny:

Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen.

In: *Psychologische Rundschau* 52 (3), 131–140. Göttingen 2001.

2. Lisa Irmen und Ute Linner:

Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen.

Eine theoretische Integration bisheriger Befunde.

In: *Zeitschrift für Psychologie* 213 (3), 167–175. Göttingen 2005.

3. Friederike Braun, Susanne Oelkers, Karin Rogalski,

Janine Bosak und Sabine Sczesny: «*Aus Gründen der Verständlichkeit ...*»:

Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten.

In: *Psychologische Rundschau* 58 (3), 183–189. Göttingen 2007.

Impressum

© 2018 (Korrigierte Version:
Mai 2018)
Universität Zürich

Durch die Universitätsleitung
genehmigt am 30. Januar 2018.

Herausgeberin:
Universität Zürich

Projektleitung und Redaktion:
Abteilung Gleichstellung
Universität Zürich

Gestaltung:
Vera Reifler

Bildnachweise

Seite 16 links: Stadt Wien
aus: Gender Mainstreaming – leichtgemacht
Praxistipps für mehr Gleichstellung
im Magistrat, 2011
Fotograf: Tom Linnecker

Seite 16 rechts: Keystone, Alessandro della Valle

Seite 18 oben: Universität Zürich

Seite 18 unten: Keystone, Gaëtan Bally