

FACTSHEET 06: UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG IM EPLR M-V

Thema: Visualisierung von Geschlechter(rollen)bildern und Berücksichtigung von geschlechtergerechter Sprache



DAS EPLR IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Grundsätzliche Berücksichtigung von Aspekten der Gleichstellung der Geschlechter und Nicht-diskriminierung gemäß EU-VO 1303/2013, Art. 7



Besonders relevant bei der Förderung von

Standortmarketing und Marketingmaßnahmen zur Markterschließung von Angeboten, z. B. im Tourismus- und Bildungsbereich

GLEICHSTELLUNGSANSATZ

Wahlmöglichkeiten und Teilhabechancen, unabhängig von geschlechtsspezifischen Rollenmustern und anderen Zuschreibungen



IM FOKUS

Darstellung von Frauen und Männern in ihrer Arbeits- und Lebensrealität



© RAWPIXEL / FOTOLIA.COM

DIE MACHT DER BILDER UND DER WORTE – VISUALISIERUNG VON ROLLENKLISCHEES UND AUSGRENZUNG DURCH SPRACHE

Achtzig Prozent aller Informationen nehmen wir über das Auge wahr. Bilder beeindruckt uns, wecken Emotionen und scheinen die Wirklichkeit abzubilden. Visuelle Reize werden von uns schneller aufgenommen und besser erinnert. Dabei erfolgt die Wahrnehmung eines Bildes sekundenschnell: zuerst zielt es auf unsere Emotionen, danach erst verstehen wir den Inhalt. Unsere Sprache bildet die Wirklichkeit nicht objektiv ab, sondern konstruiert sie mit: Wie wir studieren, arbeiten, lehren oder forschen, was wir wichtig finden und was wir übersehen, wie wir denken – das alles findet seinen Ausdruck in der Sprache und wird gleichzeitig von ihr beeinflusst. Mit der Sprache lernen wir die Werte und Normen der Gesellschaft und reproduzieren sie gleichzeitig.

Die Darstellung von Männern und Frauen in der Medienlandschaft ist durchzogen von Klischees. Insbesondere die Werbung bedient sich – je nachdem welche Zielgruppe angesprochen werden soll – stereotypen Darstellungen. In der Mehrzahl der Filme überwiegen männliche Actionhelden, während Frauen die Rolle von Unterstützerinnen einnehmen oder gerettet werden müssen. Im Deutschen herrscht immer noch die männliche Form zur Bezeichnung weiblicher* und männlicher* Personen vor – und das hat mehr Auswirkungen als nur die Irritation etwa über einen „schwangeren Studenten“. Dieses sogenannte generische Maskulinum schließt Frauen* und Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen, aus der Vorstellungskraft der Sprechenden und Schreibenden bzw. der Zuhörenden und Lesenden aus.



Thema: Visualisierung von Geschlechter(rollen)bildern und Berücksichtigung von geschlechtergerechter Sprache



Viel realistischer ist die bildliche Darstellung von Frauen und Männern in ihrer Arbeits- und Lebenswelt, wenn z.B. Mecklenburg-Vorpommern sich als Wirtschaftsstandort präsentiert, die Tourismusbranche neue Angebote offeriert, Unternehmen für Fachkräfte werben, Berufsbilder für Auszubildende dargestellt werden u.v.a.m. Dennoch bestätigen Recherchen, dass sich noch zu häufig gängiger Klischees bedient wird. (Verwaltungs)sprache soll alle Menschen ansprechen. Frauen und Männer und jene, die sich nicht als Frau oder Mann selbst beschreiben.

CHECKEN SIE IHR BILDMATERIAL IN PUBLIKATIONEN

Quantitativ

- » Wie oft kommen Frauen und Männer als Handlungsträger/innen vor?
- » Besteht bei den dargestellten Frauen und Männern Ausgewogenheit, welche der Realität entspricht?

Qualitativ

- » Bei welchen Tätigkeiten werden Frauen und Männer dargestellt?
- » Wie werden Frauen und Männer dargestellt (aktive, passive Rolle)?



GESCHLECHTERZUSCHREIBUNGEN VERRINGERN

- ... Frauen **und** Männer aktiv darstellen ...
- ... Männer bei der Kinderbetreuung ...
- ... Frauen in technischen Berufen ...



FOTOS © ALEXANDER RATHS / EHRENBERG-BILDER / HALFPOINT / GOODLUZ / STOCK.ADOBE.COM

TIPPS!

- + **Vielfalt darstellen**, z.B. Frauen und Männer in Führungspositionen, in technischen und sozialen Berufen, bei der Erledigung von Familien- und Versorgungsarbeit,
- + **Rollenmuster umkehren**, um das jeweils andere Geschlecht für frauen- bzw. männerdominierte Berufe zu begeistern z.B. Männer als Erzieher, Frauen als Maschinenbauingenieurin darstellen
- + **Klischees vermeiden**, z.B. Männer erklären, sind aktiv; Frauen hören zu, sind passiv



SPRACHLICHER UMGANG MIT GESCHLECHTLICHER VIELFALT

In Deutschland wird die Diskriminierungsfreiheit durch das Grundgesetz, Artikel 3 Abs. 3 und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt. Das AGG legt den Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität fest. Dem ist auch im Sprachgebrauch Rechnung zu tragen.

Eine Strategie, Sprache geschlechtergerecht bzw. diskriminierungsarm zu gestalten, ist die Verwendung neutraler Formulierungen wie z.B. der

Partizipialformen

- + Arbeitnehmende
- + Erziehende
- + Mitarbeitende

- » werden aus den jeweiligen Verbformen gebildet
- » sind neutraler als die ausschließlich männliche Form
- » auch wenn Untersuchungen zur Wahrnehmung von Sprache zeigen, dass mit ihnen weiterhin eher männliche Personen und Merkmale assoziiert werden

Um die Vielfalt der Geschlechter in der Sprache sichtbar zu machen, empfehlen wir die Verwendung des

Gendersterns (*)

- + der*die Arbeitnehmer*in
- + ein*e Erzieher*in
- + der*die Zuwendungsempfänger*in

- » ist der Programmiersprache entlehnt und steht dort für eine Vielfalt möglicher Endungen
- » macht die Vielfalt der Geschlechter sichtbar und lässt Raum für verschiedene Identitäten oder neutrale Formen
- » Aussprache: Sprachpause vor der Endung „-in“

Wählen Sie **Institutions- und Kollektivbezeichnungen** anstatt die Benennung von Personen zu verwenden.

| | | |
|------------------------------|---|--|
| die Teilnehmer des Projektes | → | das Projektteam/die Teilnehmenden des Projekts |
| der Personalvertreter | → | die Personalvertretung |
| Unterstützung eines Kollegen | → | kollegiale Unterstützung |

Ähnliches gilt bei der **Beschriftung von Anwesenheitslisten**. Werden Vor- und Nachname abgefragt bzw. aufgeführt, ist die Bezeichnung Frau/Herr in der Regel überflüssig.

Wählen Sie ein **Verb oder Adjektiv** anstatt eines Substantives.

| | | |
|----------------------|---|--------------------------------|
| Bewerber sollten... | → | Wer sich bewirbt, sollte... |
| Es gab 20 Teilnehmer | → | teilgenommen haben 20 Personen |
| der Betroffene | → | betroffene Person |

| | |
|---|---|
|  PUBLIKATION: Landesfrauenrat MV e.V. Heiligengeisthof 3 18055 Rostock |  KONTAKT: Fachreferentin Gleichstellung / ELER Elke-Annette Schmidt Mobil: 0173 184 96 56 E-Mail: schmidt@landesfrauenrat-mv.de |
|  DOWNLOAD: www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung_eler_veroeffentlichungen | Stand: September 2020 |