



University of Luxembourg – Inclusive Communication Guidelines

Université du Luxembourg : Guide de communication inclusive

Universität Luxemburg : Ein Leitfaden zur genderinklusiven Kommunikation

Table of Contents

Preamble	3
Introduction	5
i) What is a gender-inclusive language?	5
ii) Why use gender-inclusive language?	6
iii) How to use these guidelines.	6
iv) Non-binary writing.	7
v) Preferred pronouns	7
Principles of gender inclusive language in English	8
1. Not mentioning gender unless it is necessary	8
2. Gendered pronouns	8
3. Implicit stereotypes	9
4. Using “man” to designate woman	10
5. Naming rules and titles	10
Principes d’un langage inclusif de genre en français	10
1. Féminisation des noms de professions, de fonctions et titres	11
2. Emploi générique du masculin	12
3. Emploi des titres	13
4. Utilisation d’un pronom neutre	13
5. Éviter les expressions véhiculant des stéréotypes sexistes	14
Prinzipien der genderinklusiven Sprache im Deutschen	14
1. Grundsätzliches	14
2. Neutrale Varianten	14
3. Pronomen	16
4. Weibliche Formen der Berufsbezeichnungen, Titel und Funktionen	16
5. Anreden in Briefen und E-Mails	16

Preamble

“The influence of language on thought is obligatory or at least habitual: thought is always, or under most circumstances, guided by language”
(Malt et al, 2003)¹

These guidelines were drafted in response to the validation of the Gender Equality Policy by the University on 21 May 2021. They provide information on gender-inclusive language use in English, French and German.

The document reflects the international and multilingual character of the University and its cultural diversity. It also aims to be a vector of awareness about gender inclusiveness in both official communications and everyday practice at the University.

Multiple parties were involved in the creation of this document. Members of the Gender Equality Committee collaborated closely with the team of the Vice Rector for Academic Affairs, the Communication Department, and students. The team analysed the language used in various documents of the University to pinpoint practices in everyday language use that may increase gender inequalities and disparities. It also studied best practices at other higher education and European institutions.²

Gender inclusive language is dynamic and evolves. The guidelines will be revised regularly. For any comments and questions related to the guidelines, please contact the Gender Equality Office at gender.equality@uni.lu or the communication office at communication@uni.lu

1. Malt, B. C., Sloman, S., & Gennari, S. (2003). Universality and language specificity in object naming. *Journal of Memory and Language*, 49, 20–42.

2. For instance, see here the Guide of the Council of Europe.



Introduction

Many languages such as French, German, and English use masculine nouns and pronouns in situations where gender is unclear or variable, or when a group that is referred to includes members of different sexes. In these gender-marked languages, for instance, the grammatical masculine may refer specifically to men or groups composed only of men, but it may also be “generic.” If used generically, the masculine form of nouns, pronouns, or adjectives refers to all human beings irrespective of their sex or gender identity (examples: mankind; droits de l’homme, ...)

The use of generic masculine forms may introduce biases into our interactions with others, as it may prompt us to align the masculine with the norm, for instance, or to remain insensitive to the variety of gender identities and relationships. Most often biased gendered language appears in the use of pronouns, job titles, the use of discriminatory language, gendered expressions, etc.

Shifting trained behaviour in written communications and everyday interactions is not an easy task. A number of different strategies can be used, and they vary significantly across languages. The present guidelines follow a general principle for all languages: they do not propose changes in orthography but only solutions or reformulations that are for most part gender-inclusive. This is a choice, and it reflects the fact that French, German, and English language authorities have not yet officially proposed syntax changes in these languages. Consequently, to avoid confusion, we stick to the current syntax of the three languages but propose principles of inclusive reformulations.

I. What is a gender-inclusive language?

For this guideline, the gender-inclusive language is conducive to gender-sensitive language:

Gender-sensitive language is gender equality made manifest through language. Gender equality in language is attained when women and men – and those who do not conform to the binary gender system – are addressed through language as persons of equal value, dignity, integrity and respect.³

This definition of gender-sensitive language highlights the role of language in creating inclusive conditions for all: (gender) equality is ‘made manifest’ or ‘apparent’ through the ways in which we express ourselves. By treating people with respect in all our communications with them, whether their identity aligns with established binary gender systems or not, we contribute to gender equality. In other words, by being inclusive in our use of language, we can promote change in society, combat gender stereotypes, and achieve a higher level of gender equality within our communities

3. The source is here: [Terms you need to know](https://www.europa.eu/terms) | European Institute for Gender Equality (europa.eu)



Example of biased language

“Each staff member must ask himself how he can fulfil his duties”

Inclusive version:

“All staff members must ask themselves how they can fulfil their duties”

With the approval of the Gender Equality Policy on 21 May 2021, the University has decided to use gender inclusive language in its procedures, communication, and its documentation. University staff and students are encouraged to comply with this decision and to apply the principle of inclusive language in their written and oral interactions with each other.

II. Why use gender-inclusive language?

Gender-inclusive language matters because it contributes to social change and gender equality. Gendered language has a negative impact on gender equality: Of the 111 countries investigated, research findings suggest that countries where gendered languages are spoken, show less gender equality compared to countries with other grammatical gender systems.⁴ In fact, language strongly reflects and influences attitudes, behaviours, and perceptions. Since the 1980s, international institutions propose the use of non-sexist and gender-neutral language, to avoid privileging any gender or perpetuating gender prejudices.⁵

III. How to use these guidelines

The purpose of these guidelines is twofold. First, they provide the reasons why the University aims to change the mindset and the language we use in everyday communication. Secondly, the guidelines define the general principles of inclusive language in English, French and German proposed by the University. The idea is not to provide an exhaustive list overview of principles, but rather to offer guidance for an inclusive expression in written and spoken interactions.

The specific ways to prevent sexist formulations vary from language to language, but some concerns are shared. French and German, for instance, share a common concern for the feminisation of job titles, although how this feminisation is put into practice differs. The present guidelines will address this issue in Section 2.

4. See Prewitt-Freilino et al. 2012 at <https://psycnet.apa.org/record/2012-03243-013>

5. In this context, like many guidelines developed and implemented at international and national level over the past ten years, by international and European institutions (such as the United Nations, the World Organization of health, the International Labor Organization, the European Parliament and the European Commission), the University of Luxembourg intends to promote the dissemination of guidelines at different levels for the use of non-sexist and inclusive language.



In practice, questioning or resisting the “generic” assumptions conveyed through language provides a good first step towards a truly inclusive environment:

1. Picture all members of the audience that your communication is targeting, for instance, all the students at the University. Is the language “speaking” to all possible people in the audience, women, men, and persons whose (gender) identity does not align with established binary gender systems?
2. Does the text contain generic masculine pronouns when referring to a mixed group of people?
3. Does the text contain sexist expressions or stereotypes (for instance, “the University behaves as “en bon père de famille”)?
4. Are you using “man”; “he”; “his” to include “woman”; “she” and “her”?

The following principles in English, French and German provide answers to the questions above.

IV. Non-binary writing

Beyond the gender balance in the texts, inclusive writing raises questions about other linguistic issues. The neutral form is an option in some languages, but does not exist in others, such as French. Depending on the language we use, we need to ask ourselves how to include non-binary colleagues and students. This question has been gaining momentum in recent years, but it is yet rarely tackled in inclusive writing guidelines. The University has defined “inclusion, diversity and gender equality” as central values in its Strategy framework 2020-2039 (uni.lu). Ensuring no member of the University community feels excluded in practice must thus be one of its central aims.

Unfortunately, inclusive writing solutions are not always respectful of non-binary people: very often, they aim to increase the visibility of women, but they do not recognize the existence of non-binary individuals. This is the case with the binary solutions in French, e.g., “les étudiants et les étudiantes”. In this regard, epicene terms and neutral reformulations are the optimal alternatives.

V. Preferred pronouns

Going beyond binarity - linguistically and in our interactions with others in everyday practice - is undoubtedly a challenging exercise but inspiring and necessary. As a first step, the University encourages its students and employees to embrace the practice of providing their preferred pronouns in their email signatures. This simple step not only facilitates communication with international partners, it also actively contributes to creating a more inclusive environment for people of all genders. Indeed, the more people communicate their preferred pronouns in this way, the more normalised the practice of sharing and using a person’s preferred pronouns becomes.



Examples:

Preferred Pronouns: She/Her

Preferred Pronouns: He/His

Preferred Pronouns: They/Theirs

Principles of gender inclusive language in English

1. Not mentioning gender unless it is necessary

General Principle:

Unless it is strictly necessary for the understanding of the text, it is advisable to avoid irrelevant information about gender. For instance, avoid using gendered pronouns or avoid gendering ungendered objects or events. Use the plural rather than the masculine singular.

Example of biased language:

"Every professor can teach in his mother-tongue."

"Italy and her citizens value laicity very much."

Inclusive version:

"Every professor can teach in their first language or native language."

"Italy and its citizens value laicity very much."

Sometimes, gendering is necessary for the understanding of a text or statement or for the sake of accuracy. An obvious example would be the distinction between "maternity leave" and "parental leave". These cannot be used interchangeably, as the former involves the actual delivery of the child and covers the periods preceding and directly following the birth of the child.

Example:

"Maternity leave" in Luxembourg consists of antenatal leave (8 weeks) and postnatal leave (generally 12 weeks) and aims to "protect the health of the women concerned, and to allow them time to devote themselves fully to their child after birth". On the other hand, both parents are entitled to parental leave. This applies in the case of adoption too.⁶

6. The Government of the Grand Duchy of Luxembourg. (n.d.). Pregnancy and Maternity Leave. In Guichet.lu - Administrative Guide - Luxembourg (public.lu). Retrieved November 6, 2022, from <https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/conges/situation-perso/grossesse-maternite.html>.



2. Gendered pronouns

We often use “he” or “she” as pronouns when the person’s gender is unknown. If the sentence may refer to a man, woman, or non-binary individual, the sentence can be written using the plural and/or epicene words, i.e., ‘designating nouns and pronouns which may denote individuals of either sex’⁷ or neither sex: person, student, officer, professor.

Example of biased language:

“The time a PhD candidate will spend on gathering literature depends on him and his field.”

Inclusive version:

“The time a PhD candidate will spend on gathering literature depends on the person and their field.”

Or:

“The time a PhD candidate will spend on gathering literature depends on their personal circumstances and their field.”

3. Implicit stereotypes

Words and the way we use them may both hide and perpetuate gender stereotypes. For instance, some adjectives describe features that are positively connotated when associated with ideas of masculinity, while the same features acquire negative connotations in association with femininity. While “ambitiousness” may be considered an attractive feature in men, for instance, it is also often perceived as unfeminine, and hence unattractive in women. Similarly, features associated with femininity are often used to convey weakness or loss of control (e.g., “emotional” or “sensitive”). Such words may acquire different meanings depending on the gender of the person whose behaviour they describe.

Example of biased language:

“The candidate’s ladylike handshake did not impress the hiring manager during the interview.”

“She seemed too emotional when she intervened in the University Council.”

7. Oxford University Press. (n.d.). Epicene, adj. and n. In Oxford English Dictionary. Retrieved November 6, 2022, from www.oed.com/view/Entry/63248.



Inclusive wording:

“The candidate’s weak handshake did not impress the hiring manager during the interview.”
“She sounded angry when she intervened in the University Council.”

Similar principles apply to the use of images and visual materials, which may also convey implicit gender stereotypes. To avoid the reproduction of harmful stereotypes and contribute to creating a truly inclusive environment, special care should be applied to the choice of visual materials and illustrations in all publications and webpages of the University.

4. Using “man” to designate woman

Would we use the word “woman” to signify man? Using the word “man” to describe woman propagates the invisibility of women in both language and society, and consequently in professions that are not directly associated with women. Therefore, it is important to avoid the use of gender-specific terms as much as possible. References to gender can be reduced by using words that are not specific to either gender or that refer to people in general. In English, “chairman” is replaced by “chair” or “chairperson”, “spokesman” by “spokesperson”.

Example of biased language:

“Every man for himself.”
“Under the ROI of the University, all men are treated equally.”

Inclusive version:

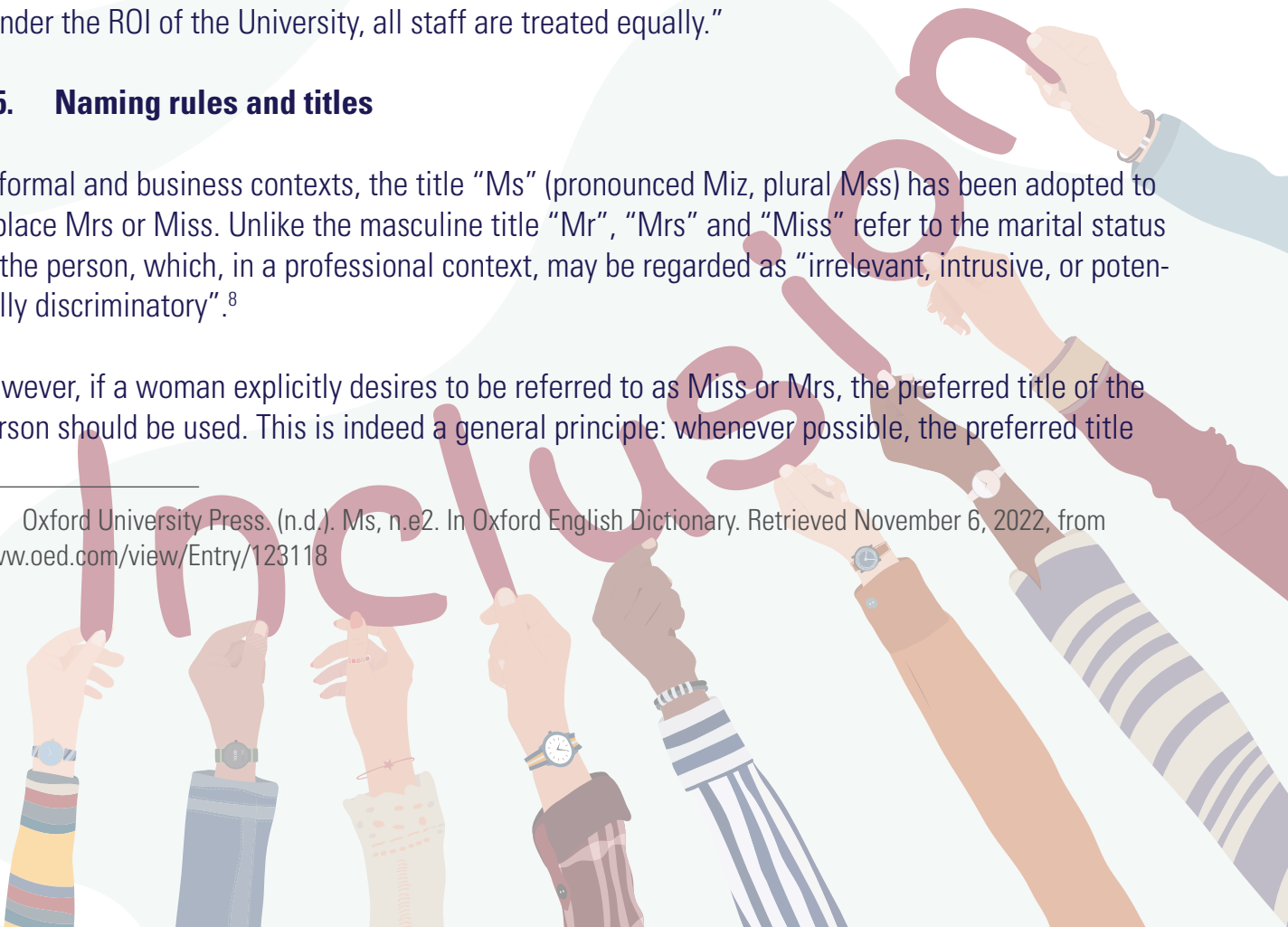
“Everyone for themselves” or “Each person for themselves”.
“Under the ROI of the University, all staff are treated equally.”

5. Naming rules and titles

In formal and business contexts, the title “Ms” (pronounced Miz, plural Mss) has been adopted to replace Mrs or Miss. Unlike the masculine title “Mr”, “Mrs” and “Miss” refer to the marital status of the person, which, in a professional context, may be regarded as “irrelevant, intrusive, or potentially discriminatory”.⁸

However, if a woman explicitly desires to be referred to as Miss or Mrs, the preferred title of the person should be used. This is indeed a general principle: whenever possible, the preferred title

8. Oxford University Press. (n.d.). Ms, n.e2. In Oxford English Dictionary. Retrieved November 6, 2022, from www.oed.com/view/Entry/123118



(or pronoun), as provided in email signature or business cards, is used.

Similarly, if the family name is used to refer to a man, the same rule applies for women.

Example of biased language:

“Smith and his assistant Yvonne did pioneer research in physics.”

Inclusive version:

“Smith and his assistant De Valle did pioneer research in physics.”

Principes d'un langage inclusif de genre en français

En langue française, chaque substantif possède un genre grammatical et le genre des pronoms personnels correspond généralement à celui des noms auxquels ils se réfèrent. Étant donné qu'il est pratiquement impossible, d'un point de vue lexical, de créer des formes neutres largement acceptées à partir des mots existants, d'autres stratégies sont recommandées.

1. Féminisation des noms de professions, de fonctions et titres⁹

Les postes de direction de l'université ont souvent été occupés par des hommes, ce qui a conduit à l'utilisation de la version masculine pour les titres des postes de direction. Conformément aux principes énoncés dans la politique d'égalité des genres, à l'université, la pratique est de féminiser les titres. Afin de développer une culture inclusive, il est important de féminiser ou masculiniser le métier ainsi que les fonctions et d'éviter les désignations génériques de postes au masculin ou d'utiliser une forme féminine, notamment pour les professions encore à prédominance masculine : « Professeure », « Rectrice », « Cheffe » ...

Exemple de langage discriminatoire :

« Le président du conseil universitaire est choisi parmi les membres élus et désignés par ceux-ci. La fonction de président du conseil universitaire est incompatible avec celle de membre du conseil de gouvernance. »

9. L'Académie française a approuvé, à une très large majorité, le rapport en faveur de la féminisation des noms de métiers, de fonctions, de titres et de grades, le 28 février 2019. Le rapport précise « S'agissant des noms de métiers, l'Académie considère que toutes les évolutions visant à faire reconnaître dans la langue la place aujourd'hui reconnue aux femmes dans la société peuvent être envisagées ».



Exemple inclusif :

« La présidente ou le président du conseil universitaire est choisi parmi les membres élus et désignés par ceux-ci. La fonction de président ou présidente du conseil universitaire est incompatible avec celle de membre du conseil de gouvernance. »

Plus généralement, les titres d'emploi doivent être sensibles au genre et refléter correctement tout genre pouvant occuper un poste à l'université.

Exemples :

Recteur ou Rectrice, Doyen ou Doyenne, Assistant Professeur ou Assistant Professeure, Professeur ou Professeure, Docteur ...

Si le sexe de la personne est déterminant dans le cas d'espèce ou lorsqu'il est fait référence à des personnes bien précises, il convient d'utiliser les termes spécifiques à l'un des genres.

En règle générale, il convient de respecter le souhait de la personne quant à sa désignation (par exemple, « Madame le Président » ou « Madame la Présidente »).

L'université applique le même principe aux titres délivrés, par exemple, Docteur si la personne diplômée est une femme.

2. Emploi générique du masculin

Dans la plupart des langues caractérisées par le genre grammatical comme le Français, l'usage grammatical traditionnel veut que, pour les groupes comprenant des représentants des deux sexes, le genre masculin se voie conférer une valeur « inclusive » ou « générique », alors que le féminin apparaît comme « exclusif », c'est-à-dire qu'il ne se réfère qu'aux femmes. L'utilisation générique ou neutre du masculin est souvent perçue comme une discrimination à l'encontre des femmes. Il convient d'éviter les solutions qui réduisent la lisibilité du texte, telles que les formes combinées (« il/elle », « le/la »).

En outre, l'utilisation du mot « homme » dans toute une série d'expressions idiomatiques qui se réfèrent autant aux hommes qu'aux femmes (telles que, en anglais, « manpower », « layman », « man-made », « statesmen », « committee of wise men » ou, en français, « homme d'État » et « homme de loi ») est découragée.

I. Le recours à l'impératif, à la voix active ou à des tournures impersonnelles

Le recours à l'impératif, à la voix passive ou à des tournures impersonnelles permet d'éviter l'em-



ploi du masculin ou du féminin. La voix passive implique l'usage d'articles, d'adjectifs et de participes propres à la forme masculine et à la forme féminine.

Exemple non-inclusif : Le candidat enverra son CV à...

Version inclusive : Veuillez envoyer votre CV à/Les CV doivent être envoyés à...

Attention toutefois au changement de sens ou d'intention. En effet, en français il existe des motifs stratégiques à l'utilisation du passif (qui subit l'action) plutôt que de la voix active.

Exemples :

(1) *Une augmentation des frais administratifs est prévue*

(2) *On prévoit une augmentation des frais administratifs*

(3) *Il est prévu d'augmenter les frais administratifs*

II. Noms collectifs et épiciènes

Au quotidien, les tournures masculines génériques sont trop souvent utilisées pour désigner un groupe qui inclut des femmes et des hommes. Or le masculin utilisé comme catégorie générique ou genre non marqué, au singulier comme au pluriel, agit comme une invisibilisation du féminin.

Comme alternative à cette asymétrie du langage, il est possible d'utiliser des noms collectifs et épiciènes (termes où le genre n'apparaît pas linguistiquement et présentent de manière équitable les femmes et les hommes), tel que « bénévole », « artiste », « cadre », « diplomate »,

Un nom épiciène est invariable : il s'écrit de la même manière au féminin et au masculin. Il peut désigner à la fois un homme ou une femme : activiste, féministe, journaliste. Les terminaisons des noms épiciènes peuvent être : -iste, -ogue, etc.

Cette formulation neutre privilégie l'utilisation de formes (noms, adjectifs, pronoms) qui désignent aussi bien les femmes que les hommes. ("Guide de rédaction non sexiste - AQOCI") Cette stratégie permet également d'éviter les répétitions et d'alléger le texte.

III. Référence à un collectif d'individus ou à une notion abstraite

Cette approche permet de ne pas occulter l'un des sexes. Cette technique peut notamment s'appliquer aux noms de professions, mais aussi à d'autres termes désignant un ensemble de personnes.



Les dirigeants
Le recteur et les vice-recteurs
Les lecteurs
Les rédacteurs
Les étudiants

La Direction
Le Rectorat
Le Lectorat
La Rédaction
Le corps étudiant

3. Emploi des titres

En français, les titres tels que « Madame », « Mademoiselle » indiquaient à l'origine l'état civil de la femme à qui l'on faisait référence. Cette convention a été abandonnée au fil des années et ces titres ne correspondent plus à l'état civil. La pratique administrative suit cette tendance. Dans les pays francophones, le titre « Mademoiselle », par exemple, est progressivement supprimé des formulaires administratifs, qui ne laissent le choix qu'entre « Madame » et « Monsieur ».

4. Utilisation d'un pronom neutre

Il est également possible d'utiliser un pronom pour faire référence aux hommes et aux femmes de manière égale. Les pronoms indéfinis comme « on, personne, quiconque, plusieurs, n'importe qui, tout le monde », permettent d'atteindre cet objectif.

Il est préférable d'utiliser les pronoms relatifs comme qui, à qui, de qui à la place des pronoms tels que : lesquels, auxquels etc.

5. Éviter les expressions véhiculant des stéréotypes sexistes

Certaines expressions sont susceptibles de véhiculer des stéréotypes sexistes et reflètent une conception stéréotypée des caractéristiques ou des rôles respectifs des hommes et des femmes, telles que les expressions excluant les hommes, par exemple les sage-femmes.¹⁰

10. La solution préconisée pour ce cas spécifique existe déjà: maïeuticien.



Prinzipien der genderinklusiven Sprache im Deutschen

1. Grundsätzliches

Versuchen Sie weitgehend, das generische Maskulinum in Ihrem Gebrauch zu vermeiden. Denn auch wenn diese Formulierungen für Sie gewohnt und scheinbar „inklusiv“ sind, so bleiben sie sprachlich nicht eindeutig, wie sogar der Duden mittlerweile auch moniert.¹¹ Dabei ist es jedoch für eine klare und nicht-diskriminierende Kommunikation wichtig, präzise zu sein. Erinnern Sie sich an die oben formulierten Fragen und halten Sie sich immer vor Augen, wen Sie wirklich ansprechen wollen. Es ist auch durchaus denkbar, die unten aufgeführten Methoden zu kombinieren, und somit einen flüssigen und kreativen Schreibfluss beizubehalten.

2. Neutrale Varianten

Die deutsche Sprache bietet in Bezug auf Substantive einige Techniken, um eine gender-inklusive Kommunikation zu gewährleisten, ohne dabei zu experimentelle Wege gehen zu müssen.

- **Doppelnennung**

Die einfachste Methode zur Vermeidung des generischen Maskulinums ist sicherlich die Doppelnennung. Sie hat jedoch zum Nachteil, dass es den Text länger macht, und, wie zuvor bereits angesprochen, einem binären Sprachgebrauch verhaftet bleibt.

Beispiel:

Die Studenten und Studentinnen der Universität Luxemburg stehen vor der Examenswoche.

- **Substantivbildung**

Substantivbildungen, etwa durch die Substantivierung von Partizipien, sind eine weitere, sehr produktive Option in der Vermeidung von generischen Maskulina.

Beispiele:

*Die Beschäftigten der Universität Luxemburg begrüßen die Einführung des neuen Feiertags.
Die Lehrenden des BCE stellen sich auf intensive Examenswochen ein.*

11. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch, Duden. Zuletzt besucht am 14 Mai 2023: <https://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/Geschlechtergerechter-Sprachgebrauch>



- **Neutrale Formen und Sachbezeichnungen:**

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, bieten neutrale Formulierungen zahlreiche Optionen, möglichst geschlechtergerecht zu kommunizieren. Sie haben zudem den Vorteil, dass sie alle Geschlechter, auch nicht-binäre, miteinbeziehen.

Beispiele:

Alle Personen, die in der Maison du Savoir arbeiten.

(sh weiter unten mehr zu Titel und Posten der Universität Luxemburg)

- **Passivformen / Relativsätze:**

Eine weitere Variante, die direkte und somit potenziell geschlechtsmarkierte Bezeichnung zu umgehen, ist der Rückgriff auf Passivformen oder Relativsätze:

Generische Form: Die Teilnehmer müssen beachten, dass...

Alternative 1: Es muss Fol-gen-des beachtet -werden:

Alternative 2: Alle, die teilnehmen, müssen beachten, dass...

Es ist allgemein zu empfehlen, die zuvor genannten Methoden zu kombinieren, und je nach Textkontext zu applizieren.

3. Pronomen

Bei Pronomen (sowohl Personal-, Possessiv- wie auch Relativpronomen) können ähnliche Techniken, wie etwa die Doppelnennung, angewendet werden. Oft kann aber schon auch der Wechsel in die Pluralform helfen:

Beispiel:

Es steht den Angestellten frei, ob er oder sie an der Veranstaltung teilnimmt.

Die Studierenden haben argumentiert, dass sie samstags keine Kurse belegen können. Sie wollen, dass ihre Wünsche respektiert werden.

4. Weibliche Formen der Berufsbezeichnungen, Titel und Funktionen

Da Führungspositionen der Universitäten historisch vorwiegend von Männern besetzt waren,



bestehen heute immer noch männliche Formen der Titel und Funktionen. Mit Hinblick auf die Grundsätze der Gleichstellungspolitik der Universität Luxemburg folglich der Anspruch, die Titel zu feminisieren. Daher ist es wichtig, den Beruf sowie die Funktionen geschlechtsspezifisch zu benennen, und generische männliche Stellenbezeichnungen zu vermeiden.

Ganz allgemein sollten die Stellenbezeichnungen gender-inklusiv im weitesten Sinne sein. Wenn das Geschlecht der Person im Einzelfall jedoch entscheidend ist oder wenn auf ganz bestimmte Personen Bezug genommen wird, sollten geschlechtsspezifische Bezeichnungen verwendet werden. Die Universität wendet das gleiche Prinzip bei verliehenen Titeln an, z. B. Doktorin, wenn die Absolventin eine Frau ist.

Beispiele:

Der Rektor - die Rektorin

Der Dekan - die Dekanin

Die Professorin - der Professor

In der Regel sollte jedoch der Wunsch der Person hinsichtlich der Bezeichnung respektiert werden.

5. Anreden in Briefen und E-Mails

Bitte achten Sie darauf, dass Briefe und E-Mails, die sich an ein breites Publikum richten, so verfasst sind, dass wirklich alle angesprochen werden:

Beispiele:

Liebe Alle, ..

Liebes Kollegium,...

Wenn Sie eine Person ansprechen, dessen Geschlecht Sie nicht kennen, sollten Sie Anreden wie Frau XY oder Herr YZ vermeiden:

Beispiel:

Guten Tag Kim Schmit,

Bitte wenden Sie sich für diese Frage an...

Wenn Sie nicht wissen, wie Sie eine Person ansprechen sollen, fragen Sie sie nach ihrem Namen und ihren bevorzugten Pronomen. Gehen Sie nicht vom Geschlecht der angesprochenen Person aus.

Wie schon eingangs vorgeschlagen, ist es daher auch sinnvoll, die eigenen bevorzugten Pronomen in der E-Mail-Signatur zu integrieren, um somit eine inklusivere Kommunikationskultur an der Universität Luxemburg zu fördern.

