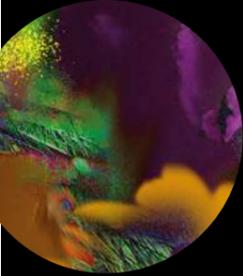


KOMMUNIKATION

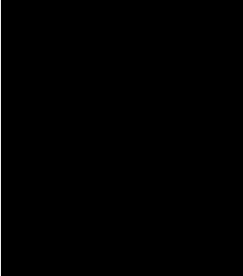
Sprache, Texte und Bilder beeinflussen und prägen nachweislich unsere Vorstellung von u.a. Geschlechtsidentität, sozialer, kultureller und ethnischer Herkunft, Gesundheit, Alter oder Schönheit. Indem wir in einer diskriminierungsfreieren Sprache und mit diversen Bildern kommunizieren, werden Stereotypen und Rollenbilder aufgebrochen und hinterfragt. Ausserdem können damit mehr Menschen angesprochen und miteinbezogen werden.



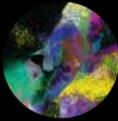
- Unsere Haltung machen wir sichtbar und kommunizieren, dass Sexismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Homo- und Transphobie in unserem Club oder an unserem Festival nicht geduldet werden.
- Fragen, Anregungen und Kritik innerhalb des Teams, von Künstler*innen und dem Publikum nehmen wir ernst, ohne eingeschüchtert zu sein. Wir instruieren unser Team entsprechend und lernen durch eine aktive Feedbackkultur. Wir begegnen uns und anderen als gleichwertige Personen und erinnern uns, dass nicht alle gleiche Erfahrungen machen / gemacht haben.
- Um eine inklusive Kultur aufzubauen, holen wir uns gegebenenfalls Unterstützung von externen, biographischen oder fachlichen Expert*innen.
- Auch unsere Künstler*innen, Teilnehmer*innen und das Publikum sensibilisieren wir für Fragen und Anliegen der Diversität und Gleichstellung.
- Unsere Kommunikationsmittel und die Kommunikationsart wählen wir so, dass möglichst alle unsere Informationen lesen und verstehen können. Dies wird zum Beispiel durch eine leicht verständliche Sprache und mit möglichst wenig oder gut vermittelter Fachsprache umgesetzt. Auch Zusammenfassungen längerer Texte können das Leseverständnis unterstützen.
- Zusätzliche Hürden für Menschen mit Seh- und Hörbehinderung bauen wir ab, indem wir eine barrierefreie Webseite mit einfacher Navigation programmieren, die auch mit der Tastatur bedienbar ist. Bilder und Videos mit Beschreibung bzw. Untertitelung erleichtern zusätzlich die Handhabung. Ausserdem erstellen wir barrierefreie PDFs von Texten. Beim Mailverkehr versenden wir Anhänge in gängigen Textformaten und als PDF-Dokument. Gedruckte Texte werden zudem auch in Reliefschrift realisiert.
- Um migrantische Vielfalt anzuerkennen und Teilhabe zu ermöglichen, leisten wir mit einer mehrsprachigen Kommunikation in gängigen internationalen oder für den Anlass relevanten Sprachen einen wichtigen Beitrag. Indem wir Veranstaltungen in mehreren Sprachen oder mit Übersetzungen anbieten, erhöhen wir zusätzlich die Partizipationsmöglichkeiten.

STRUKTUREN

Wir wissen: die Zusammensetzung von Teams, Vorständen oder Jurys hat Auswirkungen auf den Diskussionsverlauf und dessen Ergebnisse. Gemischte Teams erzielen ganz klar bessere Resultate, weil unterschiedliche Sichtweisen, Empfindlichkeiten und Erfahrungen eingebracht werden können. Bestrebungen für Inklusion, Diversität und Partizipation sind nur nachhaltig, wenn sie in den Strukturen und der Arbeitskultur gut verankert sind.



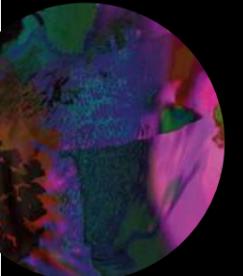
- Um die Struktur unserer Plattformen diverser zu gestalten, beziehen wir verschiedene Perspektiven und Menschen mit ein. Dazu wenden wir eine Management- und Einstellungspolitik an, die darauf abzielt, eine grössere Vielfalt zu erreichen. Dies beachten wir nicht nur in unseren Teams (Barpersonal, Securitypersonal etc.), sondern auch bei der Besetzung von Vorständen, Jurys oder Programmgruppen.
- Wir reflektieren regelmässig die Zusammensetzung und die Zusammenarbeit in unseren Teams. Auf Anliegen, Fragen und Kritik gehen wir ein, hören zu und fragen nach. Zudem achten wir darauf, dass möglichst alle in Diskussionen und Entscheide eingebunden und (sichtbare und unsichtbare) Machtstrukturen aufgebrochen werden.
- Es lohnt sich, regelmässig Raum für Reflexion im Team zu schaffen, um nachhaltige Veränderungen zu gewährleisten. Dabei helfen eine bzw. mehrere Personen im Team, die sich in Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsfragen gut auskennen und unsere Prozesse begleiten können. Wenn möglich beziehen wir auch externe Expert*innen mit ein.



INFRASTRUKTUR

Mit einer bewussten Planung und Gestaltung unserer Räume können wir vielen Menschen den Zugang zu unserem Club und unserem Festival erleichtern.

- Wir schaffen Raum und Zugang für alle, indem wir Hindernisse abbauen wie zum Beispiel mit Ein- und Ausgängen ohne Treppen oder mit Rampen sowie mit gut ausgeschilderten und hindernisfreien Wegen zu verschiedenen Einrichtungen (Toilette, Bar etc.).
- Eine gute Beleuchtung und Beschilderung an sinnvollen Orten ermöglicht Menschen mit Sehbehinderung bessere Orientierung und Menschen mit Hörbehinderung eine bessere Kommunikation (zum Beispiel bei Gebärdensprache und Lippenlesen).
- Wir achten darauf, dass die Einrichtungen, welche besonders hoch frequentiert sind wie vor der Toilette oder Garderobe, gut ausgeleuchtet werden und / oder der Besucher*innenstrom gut gelenkt wird. So kann sexuell übergriffigem Verhalten vorgebeugt werden.
- Wir verzichten auf stereotype Beschilderungen der sanitären Anlagen und achten bei Unisex-Toiletten auf gute Kommunikation sowie ausreichend Schutzraum für unterschiedliche Bedürfnisse. Die Rollstuhl-Toilette wird nicht als Abstellkammer genutzt und ist mit EuroKey verschlossen.



INTERVENTION

- Wir sensibilisieren alle Mitarbeitenden auf sexuelle Belästigungen, Übergriffe und diskriminierendes Verhalten.
- Anlaufstellen und Ansprechpersonen ermöglichen es Gästen wie auch Mitarbeitenden Belästigungen, diskriminierendes Verhalten und Übergriffe zu melden und Unterstützung zu erfahren. Wir machen diese Anlaufstellen und Ansprechpersonen sichtbar und weisen aktiv auf das Angebot hin.
- Die Aussagen von betroffenen Personen nehmen wir ernst und anerkennen wertfrei ihr subjektives Empfinden des Vorgefallenen. Die betroffene Person hat in jedem Fall die Deutungshoheit über ihre eigenen Grenzen und deren Verletzungen.
- Gemeinsam mit der betroffenen Person besprechen wir ein weiteres Vorgehen. Soll interveniert werden? Wie kann die betroffene Person unterstützt werden? Braucht die betroffene Person anderweitige Unterstützung, die wir nicht leisten können? In diesem Fall können wir über Beratungs- und Hilfsangebote von Dritten informieren.
- Wir suchen das Gespräch mit der beschuldigten Person und ziehen Konsequenzen je nach Wunsch der betroffenen Person und Schweregrad der Belästigung, des diskriminierenden Verhaltens oder des Übergriffs. Es gilt die Sicherheit und die Freiheit aller Beteiligten zu schützen.
- Wir diskutieren im Team Belästigungen, diskriminierendes Verhalten und Übergriffe und setzen Standards, wie in verschiedenen Fällen vorgegangen werden kann (Prävention, Intervention, Verweis, Hausverbot etc.). Wir nehmen uns regelmässig Zeit, um Vorfälle und ergriffene Massnahmen im Team zu reflektieren und gemeinsam daraus zu lernen. Konflikte sollen nie nur von einer Person bearbeitet werden – es braucht die Unterstützung (auch psychische) des ganzen Teams, um Einzelne nicht zu überlasten.
- Bei Kontakt mit der Polizei beachten wir, dass zum Beispiel Menschen mit einem unsicherem Aufenthaltsstatus eine ganz andere Bedrohungssituation erleben als wir.



GESPROCHENE UND GESCHRIEBENE SPRACHE

- Mit der gendergerechten Sprache stellen wir eine hierarchische Geschlechterordnung und stereotype Geschlechterzuschreibungen in Frage und anerkennen, dass es vielfältige Geschlechtsidentitäten gibt. Es gibt mehrere Möglichkeiten dies auszudrücken; am verbreitetsten ist das Gendersternchen * und der Gendergap . Wir haben für die «Diversity Roadmap» das Gendersternchen gewählt.
- Wenn immer möglich verwenden wir genderneutrale Formulierungen wie zum Beispiel Musikschaffende, Teilnehmende, Publikum oder Team.
- Das Gendersternchen wird zwischen dem Wortstamm und die feminine Endung gesetzt; also Musiker*innen, Künstler*innen oder Programmleiter*innen. Damit beziehen wir mehrere Geschlechtsidentitäten ein.
- Mit dem Gendersternchen am Ende von Bezeichnungen wie Frau*, Technikerin*, Musiker* stellen wir gesellschaftliche Normen und das zweigeschlechtliche System in Frage.
- Wir verzichten auf Redewendungen und Ausdrücke, die versteckte Aussagen über vermeintlich «typische» feminine und maskuline Eigenschaften ausdrücken wie zum Beispiel «die hübschen Songs der Sängerin*», «Frauen*power auf der Bühne» oder «er stand seinen Mann*».
- Auch in fremdsprachigen Texten und Übersetzungen formulieren wir gendergerecht – und holen uns, wenn nötig Unterstützung.

Folgende Punkte können wir beachten, um diskriminierungsfreier aufgrund von Herkunft, körperlichem Erscheinungsbild und / oder Behinderungen zu kommunizieren:

- Wir benutzen keine klischeierten und stark exotisierenden Beschreibungen von Personen mit Migrationsbiographie und / oder People of Color wie zum Beispiel «die temperamentvollen Südländerinnen*», «er hat den Rhythmus im Blut» oder «sie sind laut und unorganisiert».

PROGRAMMANGEBOT

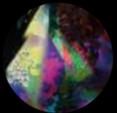
Es ist selbstverständlich, dass keine klar und ausdrücklich frauenfeindlichen, homo- oder transphoben, rassistischen oder anderweitig menschenabwertenden Veranstaltungen programmiert werden. Im Zweifelsfall treten wir in einen Dialog mit den Künstler*innen, fragen nach, teilen unsere Wahrnehmung mit und stossen Reflexion an. Wir stehen zu unserem Programm und der Haltung der von uns gebuchten Künstler*innen.



BILDSPRACHE

Neben der Verwendung einer diskriminierungsfreieren Sprache, achten wir auch bei der Gestaltung all unserer Kommunikationsmittel (Inter- und Intranet, Plakate, Flyer, Broschüren, Zeitschriften, Videos etc.) auf eine gendergerechte, diskriminierungsfreiere und diverse Darstellung von Menschen, Interaktionen und Situationen.

- Wir berücksichtigen gleichwertig verschiedene Menschen und Lebensrealitäten.
- Auf stereotype, sexistische und diskriminierende Darstellungen von Menschen verzichten wir. Alltagssituationen, Brüche mit Stereotypen oder Umkehrungen sind nicht nur inklusiver, sondern auch visuell viel (ent)spannender wie zum Beispiel Frauen* an technischen Geräten, Menschen mit Behinderung an der Bar und nicht auf dem Treppenlift.
- Auch unsere Fotograf*innen und Filmr*innen werden entsprechend instruiert.

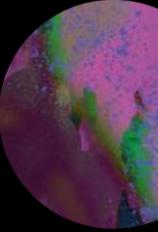


- Im Line-up achten wir besonders auf einen ausgewogenen Anteil von Frauen* und Männern* und berücksichtigen Künstler*innen unterschiedlicher sozialer, kultureller und ethnischer Herkunft und People of Color.
- Gerade bei Vermittlungskonzerten für ein junges Publikum, wählen wir Künstler*innen und Bands aus, welche Diversität leben und eine Vorbildfunktion einnehmen.
- Wir haben den Anspruch auf Diversität auch bei Tätigkeiten hinter, vor und neben der Bühne wie zum Beispiel bei der Technik und der Produktion.
- Für Bands in Begleitung von Kindern bieten wir Unterkunfts- und Betreuungsmöglichkeiten und / oder übernehmen Reise- und Übernachtungskosten für eine entsprechende Betreuungsperson. Zudem gewährleisten wir Still- und Rückzugsmöglichkeiten.
- Um Personen mit wenig finanziellen Mitteln nicht von unseren Veranstaltungen auszuschliessen, bieten wir ein Freikartenkontingent an und / oder gehen Partnerschaften mit spezifischen Organisationen ein. Ausserdem verabreden wir mit unserem Team an der Kasse einen preislichen Spielraum für mögliche Engpässe und hinterlegen Freikarten für Begleitpersonen von Menschen mit Behinderung.
- Bei Diskussionsrunden / Panels achten wir zudem darauf, dass...
 - ...die Moderator*innen eine möglichst diskriminierungs freie Sprache verwenden und
 - ...Menschen gleichermaßen zu Wort kommen sowie Dominanz- und Machtstrukturen aufgebrochen werden; zum Beispiel indem die Dauer der Redezeit ähnlich verteilt ist.
- Indem wir unser Programmangebot quantitativ und qualitativ evaluieren, können wir Ungleichheiten besser erkennen und daraus gezielte Massnahmen ableiten.

DEFINITIONEN

- DIVERSITÄT/DIVERSITY**
Der englische Begriff «diversity» steht für einen wertschätzenden und bewussten Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt – zum Beispiel in Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Verwaltungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen.
- INKLUSION**
Inklusion wird häufig als gesellschaftliche Vision verstanden, in der alle Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit die uneingeschränkte Möglichkeit zur Teilhabe und Mitbestimmung in allen Bereichen der Gesellschaft haben.
- BARRIEREFREIHEIT**
Barrierefreiheit ermöglicht den Zugang für alle zu allen Orten und Dienstleistungen. Dadurch wird allen ein selbständiges und selbstbestimmtes Leben möglich. Nebst infrastrukturellen Massnahmen, bedeutet dies auch, die Sprache anzupassen.
- DISKRIMINIERUNG**
Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung von Menschen aufgrund gruppenspezifischer Merkmale und Zuschreibungen (wie zum Beispiel Geschlecht oder Herkunft). Diskriminierungen gründen in gesellschaftlich gewachsenen Ungleichheitsstrukturen.
- SEXISMUS**
Sexismus bezeichnet jede Form von Benachteiligung, Gewalt und Ausbeutung aufgrund des Geschlechts. Sexismus beruht auf der Vorstellung von Geschlechterhierarchien und Verhaltensanforderungen, die an eine Person oder Gruppe von Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung gestellt werden.
- RASSISMUS**
Rassismus bezeichnet Vorurteile und Strukturen, aufgrund derer Menschen wegen ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Herkunft, ihrer Hautfarbe, der Religionszugehörigkeit und der Sprache benachteiligt werden.

- GENDER**
Die Trennung des Geschlechts in die Kategorien sex (biologisches Geschlecht) und gender (soziales Geschlecht) stammt aus dem Englischen. Männer und Frauen werden zwar in unterschiedlichen Körpern geboren (sex), «Männlichkeit» und «Weiblichkeit» (gender) werden aber in erster Linie gesellschaftlich hergestellt und sind nicht biologisch bedingt. Gender ist nicht naturgegeben, sondern besteht aus sozialen Rollen und kulturellen Traditionen, die durch gesellschaftliche Konventionen aufrechterhalten werden.
- LEBTTIQ**
Abkürzung aus den englischen Begriffen Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual, Queer (auf Deutsch: lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, inter*, queer). Die Kürzel bezeichnen Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten, deren gemeinsames Merkmal es ist, dass sie nicht in die Norm der Heterosexualität und des eindeutigen Zweigeslechtersystems passen (wollen).
- PEOPLE OF COLOR**
(kurz PoC) stammt aus den USA und wird seit der Bürgerrechtsbewegung für «nicht weisse» Menschen («not white») verwendet. Er stammt aus dem universitären Zusammenhang und ist ein soziologischer Begriff. Er ist ein wichtiges Instrument, um Rassismus zu thematisieren und hat seit einigen Jahren auch in Europa Anklang gefunden. In der Schweiz sollte man jedoch beachten, dass nicht alle Menschen, die gewalttätige Fremdenfeindlichkeit und Rassismus erfahren haben und erfahren, dies nicht immer von aussen ansieht (zum Beispiel Personen aus dem Balkan, Roma, jüdische, muslimische oder andere religiöse Personen, Second@ts, Personen mit eingeschränkten Landesprachkenntnissen).



DIVERSITÄT?

Wir verstehen Clubs und Festivals als öffentliche Orte, die für alle Menschen zugänglich sind. Inklusivität ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Wir verstehen Clubs und Festivals als öffentliche Orte, die für alle Menschen zugänglich sind. Inklusivität ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Wir verstehen Clubs und Festivals als öffentliche Orte, die für alle Menschen zugänglich sind. Inklusivität ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit.

DIVERSITY ROADMAP

Herzlichen Dank für die Unterstützung: INES Institut neue Schweiz, Fachstelle für Gleichstellung Stadt Zürich, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Writen by: PETZI - Dachverband Schweizer Musikclubs und Festivals, Helvetarockt, sensability, Flirt, don't hurt!, We Can Dance IT

Grafik & Illustration: Moana Bischof

HELVETIA ROCKT! | sensability | Experten für Inklusion | PETZI

FLIRT DON'T HURT! | ME CAN DANCE IT

ROADMAP?

DISKRIMINIERUNG?

Um nur einige soziale Kategorien von Menschen zu nennen: Geschlecht, Alter, soziale, kulturelle und ethnische Herkunft, körperliche Erscheinung, sexuelle Orientierung, sexuelle Identität, Geschlechtsidentität, oder Religionszugehörigkeit. Diese sozialen Kategorien sind in Machtverhältnissen eingebettet und unterscheiden über soziale Rollen sowie über Zugang zu Ressourcen und Räumen. Dabei wirken die sozialen Kategorien bei vielen Menschen gleichzeitg oder stehen in Wechselwirkung zueinander, so dass diese Menschen von Diskriminierungen mehrfach betroffen sein können.

DIVERSITY ROADMAP

**SIND FRAUEN* UND MÄNNER*
AUF DER BÜHNE
AUSGEWOGEN VERTRETEN?**

JA
Wir führen
sogar Buch.

NEIN
Naja, zum Teil

Schade, denn Frauen*
auf, neben und hinter
der Bühne nehmen eine
Vorbildfunktion ein. So
betreibst du auch gleich
Nachwuchsförderung.

Wow, weiter so!

**WIE SIEHT ES DENN IN
EUREM TEAM AUS?**

JA
Wir achten auf eine
diverse Zusammen-
setzung hinter der Bar,
in der Sicherheit und
auch in unseren
Auswahlgremien.

NEIN
Ist uns nicht
so wichtig.

Diverse Teams arbeiten
besser und führen zu
mehr Zufriedenheit
im Team und auch im
Publikum.

Nicht schlecht!

**ACHTET IHR IN
EURER KOMMUNIKATION AUF
DIVERSE DARSTELLUNGEN
IN TEXT UND BILD?**

JA
Wir haben sogar einen
Sprachleitfaden!

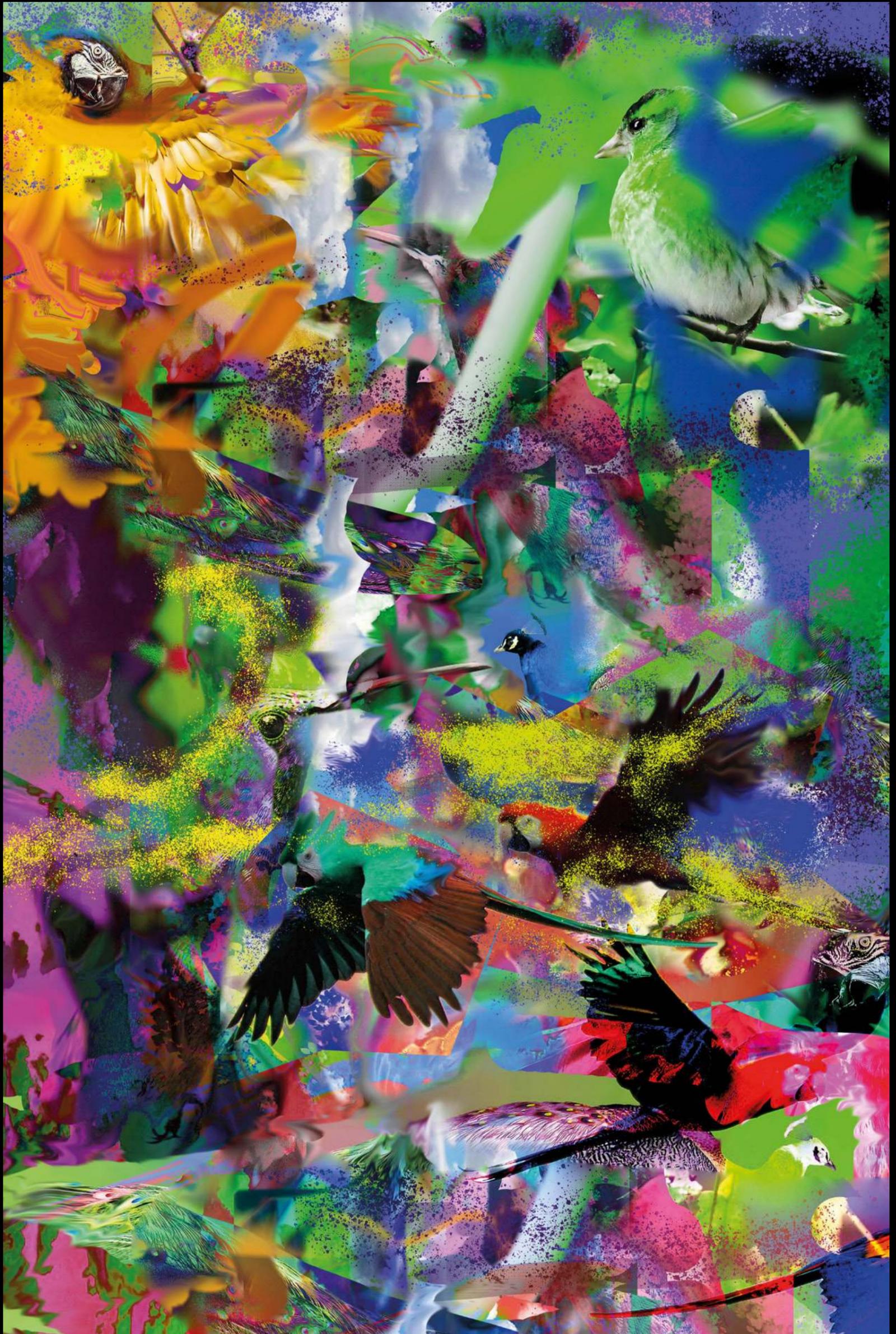
NEIN
Haben wir uns bisher
nicht so überlegt.

In dem ihr auf stereo-
type Darstellungen von
Frauen* verzichtet und
zum Beispiel die gender-
gerechte Sprache nutzt,
hilft ihr mit Rollenbilder
aufzubrechen.

NICE!
Braucht ihr diesen
Leitfaden wirklich?

Auf der Rückseite findet
ihr weitere Anregungen.

**TAUSCHE GESCHLECHT
MIT ALTER, HERKUNFT,
KÖRPERLICHE VERFASSUNG,
SEXUELLE ORIENTIERUNG ETC.
UND SPIEL DAS GANZE
NOCHMALS DURCH**



ROADS TO DIVERSITY