# DIWERSITY ROADIMAP



ROADSTO DIVERSITY

**NOCHMALS DURCH** 

Sprache, Texte und Bilder beeinflussen und

prägen nachweislich unsere Vorstellung von

und ethnischer Herkunft, Gesundheit, Alter

kommunizieren, werden Stereotypen und

Rollenbilder aufgebrochen und hinterfragt.

Ausserdem können damit mehr Menschen

angesprochen und miteinbezogen werden.

u.a. Geschlechtsidentität, sozialer, kultureller

oder Schönheit. Indem wir in einer diskriminie-

rungsfreieren Sprache und mit diversen Bildern

DIVERSITY ROADMAP - STRUKTUREN

STRUKTUREN

Wir wissen: die Zusammensetzung von Teams,

den Diskussionsverlauf und dessen Ergebnisse.

Vorständen oder Jurys hat Auswirkungen auf

Gemischte Teams erzielen ganz klar bessere

Resultate, weil unterschiedliche Sichtweisen,

Inklusion, Diversität und Partizipation sind nur

INFRASTRUKTUR

Mit einer bewussten Planung und Gestaltung

unserer Räume können wir vielen Menschen

Wir schaffen Raum und Zugang für alle, indem wir Hindernisse ab-bauen 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 er-möglicht Menschen mit Sehbehinderung bessere Orientierung und Menschen mit Hörbehinderung eine bessere Kommunikation (zum

Wir achten darauf, dass die Einrichtungen, welche besonders hoch frequentiert sind wie vor der Toilette oder Garderobe, gut ausge-leuchtet werden und / oder der Besucher\*innenstrom gut gelenkt

wird. So kann sexuell übergriffigem Verhalten vorgebeugt werden.

Wir verzichten auf stereotype Beschilderungen der sanitären Anla-gen 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

Teams, Clubs und Festivals gut verankert und auf einen längerfristigen Horizont <u>ausge</u>richtet sind,

diskutieren und weiterzuentwickeln. Unser Vorhaben ist ein gesamt-gesellschaftlicher Transformations- und Lernprozess. Wir sind jedoch überseugt, dasse uns auch die kleinen Schrifte auf dem Weg Richfung erweitist und Gleichstellure weiterkrieben, en ein presens egt dazu an, eigene Haltungen und Handlungen zu hinterfragen, zu 

Wir verstehen Clubs und Festivals als öffentliche Orte, die für alle interssierten Menschen zugänglich sein sollen. Diversität und Teil-nabe. Neiser die uns, Verantwortung zu übernehmen und geeignete Massnahmen zu ergreifen, um diskriminierungsfreiere Reengen und ein respektvolles Miteinander unterschied-lichen zu schaffen und ein respektvolles Miteinander unterschied-lichen zu schaffen und ein respektvolles Miteinander unterschied-

DINEBSILYLL

Beispiel bei Gebärdensprache und Lippenlesen).

den Zugang zu unserem Club und unserem

Festival erleichtern.

nachhaltig, wenn sie in den Strukturen und

Empfindlichkeiten und Erfahrungen einge-

bracht werden können. Bestrebungen für

der Arbeitskultur gut verankert sind.

### DIVERSITY ROADMAP - KOMMUNIKATION

- O Unsere Haltung machen wir sichtbar und kommunizieren, dass Sexismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Homo- und Trans-phobie in unserem Club oder an unserem Festival nicht geduldet
- O Fragen, Anregungen und Kritik innerhalb des Teams, von Künst-ler innen und dem Publikum nehmen wir ernst, ohne eingeschüch-tert 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
- O Auch unsere Künstler\*innen, Teilnehmer\*innen und das Publikum sensibilisieren wir für Fragen und Anliegen der Diversität und Gleichstellung.
- O 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.
- O Zusätzliche Hürden für Menschen mit Seh- und Hörbehinderung bauen wir ab, indem wir eine barrierefreie Webseite mit einfache bauen wir ab, indem wir eine barrieretreie Webseite mit eintacher 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.
- O Um migrantische Vielfalt anzuerkennen und Teilhabe zu ermögli-chen, 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.

## DIVERSITY ROADMAP - STRUKTUREN

- O Um die Struktur unserer Plattformen diverser zu gestalten, beziehen wir verschiedene Perspektiven und Menschen mit ein. Dazu wender 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.
- O 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.



# **DIVERSITY ROADMAP - INTERVENTION**

# INTERVENTION

- O Wir sensibilisieren alle Mitarbeitenden auf sexuelle Belästigungen, Übergriffe und diskriminierendes Verhalten.
- O 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.
- O 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 kön wir über Beratungs- und Hilfsangebote von Dritten informieren.
- O 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.
- O 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 unsicheren oder ohne Aufenthaltsstatus eine andere Bedrohungssituation erleben.

## DIVERSITY ROADMAP - KOMMUNIKATION 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 verbreitetster ist Gas GendersternGhen \* 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.
- O 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
- 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:

O Wir benutzen keine klischierten 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»,

## DIVERSITY ROADMAP - PROGRAMMANGEBOT

# 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.

## DIVERSITY ROADMAP - DEFINITIONEN

# DEFINITIONEN

## DIVERSITÄT/DIVERSITY

Der englische Begriff «diversity» steht für einen wertschätzenden und bewussten Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt – zum gesellschaftlicher Vielfalt – zum Beispiel in Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Verwaltungen und zivilgesellschaftlichen Organi-sationen.

Inklusion wird häufig als gesellschaftliche Vision verstanden, in der alle Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit die uneingeschränkte Möglichkeit zur Teil-habe und Mitbestimmung in allen Bereichen der Gesell-schaft haben.

Barrierefreiheit ermöglicht den Zugang für alle zu allen Orten und Dienstleistungen. Dadurch wird allen ein selbständiges und selbstbestimmtes Leben möglich Nebst infrastrukturellen Mass-nahmen, bedeutet dies auch, die Sprache anzupassen.

Diskriminierung bezeichnet eine Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung von Menschen aufgrund gruppenspezifischer Merkmale und Zuschreibungen (wie zum Beispiel Geschlecht oder Herkunft). Diskriminierungen gründen in gesellschaftlich gewachsenen Ungleichheits-strukturen.

## SEXISMUS

Sexismus bezeichnet jede Form von Benachteiligung, Gewalt und Ausbeutung aufgrund des Geschlechts. Sexismus beruht auf der Vorstellung von Geschlechter-hierarchien und Verhaltensanforderungen, die an eine Person ode Gruppe von Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung gestellt werden.

Rassismus bezeichnet Vorurteile und Strukturen, aufgrund derer Menschen wegen ihrer tatsäch-lichen oder zugeschriebenen Herkunft, ihrer Hautfarbe, der Religionszugehörigkeit und der Sprache benachteiligt werden.

Die Trennung des Geschlechts in die Kategorien sex (biologisches Geschlecht) und gender (soziales Geschlecht) stammt aus dem Englischen. Männer und Frauen werden zwei in unterschiedlichen werden zwar in unterschiedlichen Körpern geboren (sex), «Männ-lichkeit» und «Weiblichkeit» (gen-der) werden aber in erster Linie gesellschaftlich hergestellt und sind nicht biologisch bedingt. Gender ist nicht naturgegeber sondern besteht aus sozialen Rollen und kulturellen Traditionen, die durch gesellschaftliche

**LGBTIQ** Abkürzung aus den englischen Begriffen Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual, Queer bisexuell, transgender, inter\* queer). Die Kürzel bezeichner Menschen mit unterschiedlich sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten, deren gemeinsames Merkmal es ist, dass sie nicht in die Norm de tigen Zweigeschlechtersystems passen (wollen).

## PEOPLE OF COLOR

(kurz PoC) stammt aus den USA und wird seit der Bürgerrechtsbe wegung für «nicht weisse» Menschen («not white») verwendet. Er stammt aus dem universitären Zusammenhang und ist ein sozio-logischer Begriff. Er ist ein wichties Instrument, um Rassismus zu nematisieren und hat seit einiklang gefunden. In der Schweiz sollte man jedoch beachten, das man den Personen, die gewalt-Rassismus erfahren haben und Personen aus dem Balkan, Roma jüdische, muslimische oder ande-re religiöse Personen, Second@s, Personen mit eingeschränkten Landessprachkenntnissen).

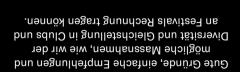
# Strukturen diskriminierungsfreier und diverser gestalten können. Unser Ziel: Diskriminierungen achtsam und entschieden entgegen-reten, respektvollen Umgang üben und fördern sowie möglichst viele Die «Diversity Roadmap» gibt Anregungen und Tipps, wie wir Veran-staltungen, das Programmangebot, die Kommunikation und unsere

# ROAMAAPP

nehrfach betroffen sein können.

nungsbilder, mehr oder weniger Behinderungen, sexuelle Orientierungen, sexuelle Orientierung oder Religionszugehörigkeit. Diese sozialen Kategorien sind in Macht verhältnisse eingebetfet und entscheiden über sozialen wirken die sozialen über Zugang zu Ressourcen und Räumen. Dabei wirken die sozialen Kategorien bei vielen Menschen gleichzeitig oder stehen in Wechselwirkung zueinander, so dass diese Menschen von Diskriminierungen wirkung zueinander, so dass diese Menschen von Diskriminierungen ng zueinander, so dass diese Menschen von Diskriminierungen

DIZKEIMINIEENNGS











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

Grafik & Illustration: Moana Bischof

Written by: PETZI – Dachverband Schweizer Musikclubs und Festivals, Helvetiarockt, sensability, Flirt, don't hurt!, We Can Dance iT

www.institutneueschweiz.ch

# DIVERSITY ROADMAP

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

O Wir berücksichtigen gleichwertig verschiedene Menschen und

DIVERSITY ROADMAP - KOMMUNIKATION

O Wir charakterisieren Menschen mit Behinderungen nicht als leidende Wesen, Opfer oder Sorgenkinder. Formulierungen wie «er trägt ein schweres Los» oder «sie ist an den Rollstuhl gefesselt» vermeiden

wir. Ebenso verzichten wir auf glorifizierende Formulierungen wie «er meistert tapfer und mutig sein Leben» oder «sie verfügt trotz

BILDSPRACHE

 $\bigcirc \ \, \mathsf{Auf \ die \ Bezeichnung \ «Invalide*r» \ oder \ «Behinderte*r» \ verzichten}$ 

Behinderung über viel Lebensfreude».

- O 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.
- O Auch unsere Fotograf\*innen und Filmer\*innen werden entsprechend



## DIVERSITY ROADMAP - PROGRAMMANGEBOT $\ensuremath{\bigcirc}$ 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. O 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.
- O 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 Ver-anstaltungen auszuschliessen, bieten wir ein Freikartenkontingent an und / oder gehen Partnerschaften mit spezifischen Organisatio-
- nen 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. O 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.
- O Indem wir unser Programmangebot quantitativ und qualitativ eva-luieren, können wir Ungleichheiten besser erkennen und daraus