

# 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!

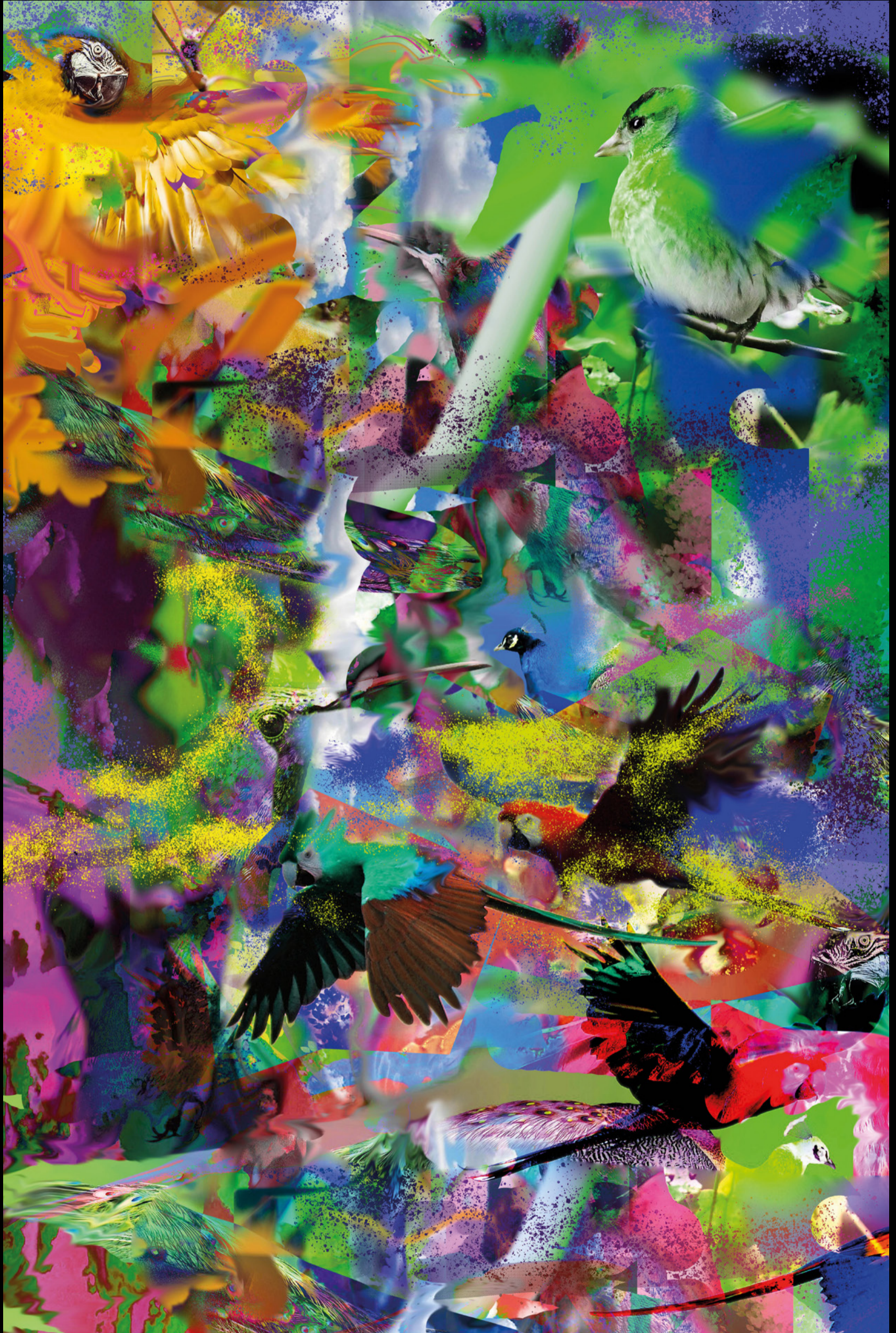
**NEIN**  
Haben wir uns bisher  
nicht so überlegt.

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.

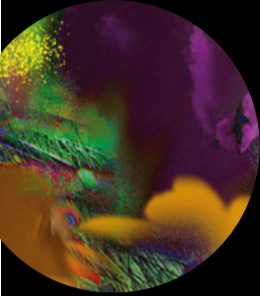
**TAUSCHE GESCHLECHT  
MIT ALTER, HERKUNFT,  
KÖRPERLICHE VERFASSUNG,  
SEXUELLE ORIENTIERUNG ETC.  
UND SPIEL DAS GANZE  
NOCHMALS DURCH**



# ROADS TO DIVERSITY

# 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.



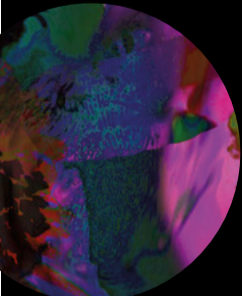
- Um die Struktur unserer Plattformen diverser zu gestalten, beziehen wir verschiedene Perspektiven und Menschen mit ein. Dazu wenden wir eine Management- und Einstellungspolitik an, die darauf abzielt, eine grössere Vielfalt zu erreichen. Dies beachten wir nicht nur in unseren Teams (Barpersonal, Securitypersonal 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.



## 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.



- 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 spezialisierten 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.



# 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.

# 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 Zweigeschlechtersystems 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 ausser 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. Die «Diversity Roadmap» stellt einige dieser Massnahmen vor, die einen Beitrag zur Diversität leisten können. Die «Diversity Roadmap» bietet keine fixierten Antworten und Lösungen, sondern regt dazu an, eigene Haltungen und Handlungen zu hinterfragen, zu diskutieren und weiterzuentwickeln. Unser Vorhaben ist ein gemeinsamer Prozess der Transformation und Lernprozesse. Wir sind jedoch überzeugt, dass uns auch die kleinen Schritte auf dem Weg Richtung Diversität und Gleichstellung weiterbringen, wenn sie in unseren Teams, Clubs und Festivals gut verankert und auf einen längerfristigen Horizont ausgerichtet sind.

# DIVERSITY ROADMAP



Gute Gründe, einfache Empfehlungen und mögliche Massnahmen, wie wir der Diversität und Gleichstellung in Clubs und an Festivals Rechnung tragen können.



Herzlichen Dank für die Unterstützung: INES Institut neue Schweiz, Fachstelle für Gleichstellung Stadt Zürich, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern  
 Grafik & Illustration: Moana Bischof  
 Helvetiarockt, sensability, Flirt, don't hurt!, We Can Dance IT  
 Writen by: PETZI - Dachverband Schweizer Musikclubs und Festivals, Helvetiarockt, sensability, Flirt, don't hurt!, We Can Dance IT

www.petzi.ch  
 www.helvetiarockt.ch  
 www.sensability.ch  
 www.facebook.com/flirtdonthurt  
 www.wecandance.it  
 www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung  
 www.institutneueschweiz.ch

# DISKRIMINIERUNG?

Um nur einige soziale Kategorien von Menschen zu nennen: Geschlecht, Alter, soziale, kulturelle und ethnische Herkunft, körperliche Erscheinung, religiöse Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, diese sozialen Kategorien sind in Machtverhältnisse eingebettet und unterscheiden über soziale Rollen sowie 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 mehrfach betroffen sein können.

Die «Diversity Roadmap» gibt Anregungen und Tipps, wie wir Veranstaltungen, das Programmangebot, die Kommunikation und unsere Strukturen diskriminierungsfreier und diverser gestalten können. Unser Ziel: Diskriminierungen achtsam und entschieden entgegenzutreten, respektvollen Umgang üben und fördern sowie möglichst viele Menschen ansprechen und miteinbeziehen.

# DIVERSITY ROADMAP

**Y'A-T-IL AUTANT DE FEMMES\*  
QUE D'HOMMES  
QUI SE PRODUISENT SUR  
VOTRE SCÈNE ?**

**OUI**

Bien sûr, nous sommes  
attentifs-ves à cela.

**NON**

Enfin plus ou moins

Domage, la présence  
de femmes\* sur, devant  
et autour de la scène,  
garantit l'existence de  
modèles et de représen-  
tations, notamment pour  
la relève.

Wow, prochaine  
étape!

**ET VOTRE ÉQUIPE, À QUOI  
RESSEMBLE-T-ELLE ?**

**OUI**

Nous travaillons à la  
mixité de nos équipes de  
bar, d'accueil et de sécu-  
rité, également au niveau  
de la composition des  
comités et des bureaux.

**NON**

Ceci n'a pas  
d'importance.

Une équipe mixte  
aborde et représente  
différentes sensibilités ce  
qui rend la structure plus  
efficace et procure un  
taux de satisfaction plus  
élevé à l'interne et auprès  
des publics.

Pas mal !

**EST-CE QUE VOUS AXEZ  
VOTRE COMMUNICATION  
AUTOUR DE TEXTES ET  
D'IMAGES QUI ILLUSTRENT  
CETTE DIVERSITÉ ?**

**OUI**

Nous avons intégré  
les codes du langage  
inclusif.

**NON**

Nous n'y avons  
jamais pensé.

En cassant les stéréo-  
types et en utilisant, par  
exemple, un langage  
épique, on brise des  
schémas et on ouvre la  
voie vers une répartition  
égalitaire des rôles.

**JOLI !**

Avez-vous vraiment  
besoin de notre  
feuille de route ?

Au dos de cette  
roadmap vous  
trouverez d'autres  
idées et astuces.

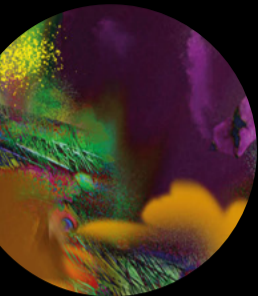
**REMPLACEZ LES QUESTIONS  
DE GENRE PAR L'ÂGE,  
LES ORIGINES, L'APPARENCE  
PHYSIQUE OU L'ORIENTATION  
SEXUELLE ET REFAITES  
LE PARCOURS.**



# ROADS TO DIVERSITY

# COMMUNICATION

La langue, les textes et les images influencent et façonnent la perception que nous avons de l'identité de genre, de l'origine sociale, culturelle et ethnique, de la santé, de l'âge ou de la beauté. En communiquant dans un langage inclusif et en variant les images, on remet en question les stéréotypes et les rôles. Cela permet aussi de s'adresser au plus grand nombre.



Voici quelques pistes :

- Notre attitude et nos objets de communication sont claires : le sexisme, le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la transphobie ne sont pas tolérés dans notre club ou festival.
- Nous accueillons avec bienveillance les questions, suggestions et critiques de l'équipe, des artistes et du public. Lors des réunions, la parole de chacune est respectée et les différentes expériences sont prises en compte. Nous acceptons de nous remettre en question de manière individuelle ou collective.
- Afin de développer une culture inclusive, nous n'hésitons pas à faire appel à du coaching ou des formations externes.
- Nous sensibilisons les artistes, les collaborateur-trice-s et le public aux questions et aux préoccupations liées à la diversité et à l'égalité.
- Afin de faciliter l'accès aux personnes malvoyantes ou malentendantes, nous utilisons des images et des vidéos avec audio-description ou sous-titrage. Un site internet avec un système de navigation possible via le clavier, simplifie également l'accès. Il existe un lecteur PDF pour les personnes malvoyantes, nous privilégions donc l'utilisation de ce format. Certains textes imprimés peuvent être également réalisés en braille.
- Afin d'inclure les personnes migrantes, nous adoptons une communication multilingue dans les langues internationales communes ou les langues pertinentes pour l'événement. En proposant des événements en plusieurs langues ou avec des traductions, nous augmentons leurs possibilités de participation.

LANGUE PARLÉE ET ÉCRITE

Le langage inclusif remet en question la hiérarchie et les stéréotypes liés aux genres. Il existe plusieurs identités de genre et plusieurs façons d'exprimer ceci :

- Dans la mesure du possible, nous utilisons des formulations épiciques, telles que, l'artiste, le public ou l'équipe.
- Nous utilisons les formules suivantes : le tiret ou le point médian placé entre la racine du mot et la variante féminine. Exemples : musicien-ne, danseur-euse, programmeur-trice.
- L'ajout du « x » séparée par un point médian après la variante féminine signifie l'inclusion des personnes non binaires. Exemples : musicien-ne-x, danseur-euse-x, programmeur-ricex.
- Nous ajoutons une étoile (astérisque) après le substantif femme\*. Cela indique notre volonté d'inclure toutes les personnes qui sont discriminées sur la base de leur identité de genre.
- Nous évitons de tomber dans les pièges des idées reçues et des raccourcis tels que « les jolies mélodies de la chanteuse à la voix sensuelle et fragile » ou « les riffs puissants du guitariste ».

Nous observons les points suivants afin de communiquer de manière non discriminante sur la base de l'origine, de l'apparence physique et/ou du handicap :

- Nous n'usons pas de stéréotypes pour décrire des personnes ayant un parcours migratoire et/ou de personnes racisées, telles que « il a le rythme dans le sang ».
- Nous ne caractérisons pas les personnes en situation de handicap comme des êtres souffrants, des victimes ou des enfants à problèmes. Nous évitons d'utiliser les mots « invalide » ou « handicapé » comme substantifs, car ils sont réducteurs.

IMAGES

Nous veillons à ce que notre communication assure une représentation équilibrée de toutes et tous et visibilise la diversité des personnes et des parcours.

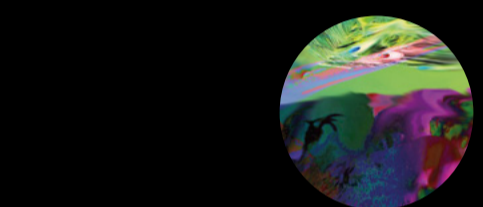
- Dans notre communication, il est préférable de représenter la vie courante en sortant des stéréotypes plutôt qu'en les répétant. Nous encourageons par exemple la représentation de femmes\* dans les métiers techniques ou d'hommes dans des rôles où ils se font plus rares.
- Nous formons et sensibilisons nos photographes et vidéastes en conséquence.



DIVERSITY ROADMAP – STRUCTURES

# STRUCTURES

Nous savons que la composition des équipes, des conseils d'administration / de comité ou encore des jurys a un impact sur les processus de discussion et sur les résultats. Les équipes mixtes englobent des perspectives, des sensibilités et des expériences différentes qui sont enrichissantes. Les améliorations liées à l'inclusion, la diversité et la participation ne sont durables, que si elles s'inscrivent à long terme au sein de nos structures.



DIVERSITY ROADMAP – STRUCTURES

- Nous avons ces objectifs en tête lorsque nous menons des processus de recrutement de nos équipes, comités et jurys.
- Il est intéressant de créer un espace de réflexion au sein de l'équipe afin d'assurer un changement durable et compris de toutes et tous. Une ou plusieurs personnes de l'équipe sont désignées comme personnes de référence sur ces questions et sont attentives au fait d'appliquer les bonnes pratiques liées au monde du travail. Nous pouvons également faire appel à des expert-e-s externes.



DIVERSITY ROADMAP – PROGRAMMATION

# PROGRAMMATION

Il va sans dire qu'aucun événement clairement misogyne, homophobe, transphobe, raciste ou portant atteinte à la dignité humaine n'est programmé. Nous partageons les valeurs portées par notre structure avec les artistes.



DIVERSITY ROADMAP – PROGRAMMATION

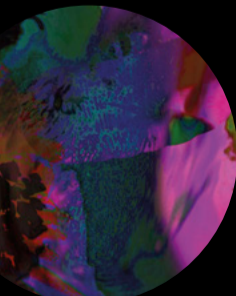
- Nous accordons une attention particulière à une proportion équilibrée de femmes\* et d'hommes sur nos programmes.
- Nous sélectionnons des artistes et des groupes qui témoignent de la diversité et peuvent servir de modèle, notamment lors d'événements de médiation destinés à un jeune public.
- Pour les artistes en tournée avec leurs enfants, nous veillons à leur proposer un accueil approprié, en tenant compte des situations spécifiques (allaitement, système de garde etc.)
- Afin de ne pas exclure de nos événements les personnes ayant peu de moyens financiers, nous offrons un contingent de billets gratuits et/ou concluons des partenariats avec des organisations spécifiques.
- Lors des tables rondes, nous veillons également à ce que les modérateur-trice-s utilisent un langage inclusif et veillent à un équilibre dans le temps de parole des intervenant-e-s.
- Nous évaluons régulièrement notre programmation (quantitativement et qualitativement) pour mieux identifier les inégalités et y remédier.

DIVERSITY ROADMAP – INFRASTRUCTURES

# INFRASTRUCTURES

Avec une conception réfléchie de nos salles et infrastructures, nous pouvons faciliter l'accès de nombreuses personnes à nos clubs et festivals.

- Nous garantissons un accès balisé et non obstrué aux installations (toilettes, bar etc.).
- Un bon éclairage permet aux personnes malvoyantes de mieux s'orienter et aux personnes malentendantes de mieux communiquer (par exemple, par la langue des signes et la lecture labiale).
- Nous veillons à ce que les installations de base, les toilettes ou le vestiaire par exemple, soient bien éclairées et signalées de manière visible.
- Dans la mesure du possible, nous avons des toilettes unisexes, afin d'empêcher des formes de discrimination liées aux identités de genre.
- Les toilettes réservées aux personnes en fauteuil roulant ne sont pas utilisées comme espace de rangement et sont fermées avec le système EuroKey.



DIVERSITY ROADMAP – INTERVENTIONS

# INTERVENTIONS

- Nous sensibilisons les collaborateur-ricex au harcèlement sexuel, aux agressions et aux comportements discriminants.
- Un espace dédié avec une ou des personnes de référence permet au public, aux collaborateur-ricex et aux artistes de signaler une situation problématique. Nous signalons de manière visible cet espace, ainsi que la personne de contact.
- Nous prenons au sérieux les déclarations d'une personne agressée et ne remettons pas en question sa parole.
- Nous discutons avec elle, afin de lui permettre de choisir ce qu'elle désire faire (aide extérieure, trajet, téléphone).
- Nous cherchons le dialogue avec la personne accusée et prenons les mesures adaptées en fonction des demandes de la personne agressée, de la gravité de l'acte, du comportement discriminant ou de l'abus. Il est important d'assurer la sécurité et la liberté de toutes les personnes impliquées.
- Nous discutons des situations de harcèlement, des comportements discriminants et des agressions au sein de l'équipe. Nous fixons des règles quant à la manière d'agir dans les différents cas (prévention, intervention, mesure, interdiction d'établissement etc.). Les conflits ne doivent jamais être gérés par une seule personne : il faut le soutien de toute l'équipe pour ne pas surcharger un individu en particulier.



DIVERSITY ROADMAP – DÉFINITIONS

# DÉFINITIONS

## DIVERSITÉ / DIVERSITY

Le terme anglais « diversity » signifie une gestion consciente et engagée en faveur d'une mixité sociale – par exemple dans les établissements scolaires, les entreprises, les administrations et les organisations de la société civile.

## INCLUSIVITÉ

L'inclusivité est souvent comprise comme une vision sociale dans laquelle toutes les personnes, dans leur diversité, ont la possibilité de prendre part de façon égale et de participer à tous les domaines de la société.

## ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

L'accessibilité universelle permet à toutes et tous d'accéder aux mêmes lieux et services. Chacun-e a le droit de mener une vie indépendante et autonome. Outre les mesures liées aux infrastructures, cela signifie également une adaptation du langage.

## DISCRIMINATION

La discrimination fait référence au fait qu'une personne soit défavorisée sur la base de caractéristiques et d'attributions spécifiques à un groupe telles que l'âge, l'orientation sexuelle, le genre, l'origine, la religion, le parcours migratoire et les situations de handicap. Les discriminations sont structurelles et perpétuent les inégalités au sein de la société.

## SEXISME

Le sexisme désigne toutes les formes de discrimination et de violence fondées sur des modèles stéréotypés et intériorisés ; en résumé la construction genrée de la société. Le sexisme est basé sur l'idée qu'il existe un système hiérarchique lié au genre et qu'une personne ou un groupe de personnes doit se conformer à certaines exigences et comportements en fonction de son identité de genre.

DIVERSITY ROADMAP – DÉFINITIONS

## RACISME

Le racisme fait référence aux préjugés et aux formes de discriminations subies par des personnes en raison de leur origine réelle ou attribuée, de leur couleur, de leur religion et de leur langue.

## GENRE

La distinction entre sexe (sexe biologique) et genre (genre social) vient de l'anglais. Bien que les hommes et les femmes naissent dans des corps différents (sexe), la « masculinité » et la « féminité » (genre) sont principalement produits socialement et ne sont pas biologiques. Le genre n'est pas naturel, mais consiste en des rôles sociaux et en des traditions culturelles maintenues par des conventions sociales.

## LGBTQ

Abréviation des termes anglais Lesbien, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexuel, Queer (en français : lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, inter\*, queer). Les abréviations se réfèrent à des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre différentes dont la caractéristique commune est qu'elles ne correspondent pas (ou ne veulent pas correspondre) à la norme de l'hétérosexualité et/ou à un système binaire.



Voici quelques astuces, recommandations et autres mesures possibles, afin d'aller vers plus de diversité et d'égalité dans nos clubs et festivals. La liste des mesures est dense et brosse un tableau idéal de la composition de la diversité et de l'inclusivité. Chaque structure possédant ses sensibilités propres et ses réalités, notamment financières.



Rédigé par : PETZI – Fédération Suisse des clubs et des festivals de musique actuelles, Helvetiarockt, Sensability, Flirt, don't hurt, We Can Dance IT  
Layout et illustration par Moana Bischof  
Avec le soutien de : NES Institut neue Schweiz, Bureau de l'égalité de la Ville de Zurich, Bureau de l'égalité de la Ville de Berne

# ROADMAP ?

Cette feuille de route est conçue comme une boîte à idées pour plus de diversité. Elle fournit des suggestions sur la façon dont nous pouvons rendre nos événements, programmations, communications et structures moins discriminantes. Nos objectifs ; pratiquer et promouvoir des interactions respectueuses et impliquer le plus grand nombre de personnes possibles dans nos activités.

Voici quelques exemples de marqueurs sociaux qui nous catégorisent : le genre, l'âge, l'origine sociale, culturelle et ethnique, l'apparence physique, le handicap plus ou moins important, l'orientation sexuelle ou encore l'appartenance religieuse. Ces marqueurs sont ancrés dans les relations de pouvoir et déterminent les rôles sociaux ainsi que l'accessibilité de chacune aux ressources et aux espaces. Selon ces marqueurs, un individu peut subir différentes formes de discrimination. Une femme racisée et lesbienne peut, par exemple, subir des remarques sexistes, racistes et homophobes.

# DIVERSITY ROADMAP

# DIVERSITÉ ?

Nous considérons les clubs et festivals comme des lieux publics qui doivent être accessibles à toutes et tous. Ainsi nous encourageons la création d'espaces inclusifs et faisons la promotion de la diversité dans son ensemble.  
La feuille de route sur la diversité présente un certain nombre de mesures pouvant être mises en œuvre individuellement ou collectivement. Elle n'offre aucune réponse toute faite, mais nous encourage à interroger, discuter et faire évoluer nos propres attitudes et actions. Notre projet vise un processus global de transformation. Les clubs et festivals étant des espaces de socialisation et d'apprentissage, ils offrent un terrain fertile à la mise en œuvre de changements graduels vers plus de diversité et d'égalité.