Gender- und Diversitätsmonitoring in Kulturbetrieben

Kulturelle Teilhabe in der Migrationsgesellschaft
Fachtagung zur Förderpraxis Kultur und Integration

16. Mai 2024, Bern

UNIVERSITÄT BERN

SWISS CENTER FOR SOCIAL RESEARCH

prohelvetia

UNIVERSITÄT BERN

Inhalt

- Monitoring zu Diversität
- Monitoring auf Betriebsebene
- Erste Erkenntnisse aus aktueller Projektphase
- Diskussion / Fragen

Monitoring zu Diversität

«Diversität ist in erster Linie eine Repräsentation von Differenz»

«Diversität ist erstmal die Anwesenheit von Vielfalt und Unterschieden; Differenz, die auch so sein darf und nicht aktiv bekämpft wird, das ist Diversität, die Anwesenheit von Vielfalt.»

➔ Wer erzählt welche Geschichten mit welchen Produktionsbedingungen für wen?

Monitoring zu Diversität
Zugang zu Kultur

➔ Kultur «als so ein Ort für die, die eben den Zugang eigentlich nicht haben […] dieses Ankommen in in einer Gesellschaft, zu der man nicht gehört»

➔ «wenn du dich nie siehst auf diesen Bühnen, wenn du den Fernseher anschaltest, wenn du bei einem Konzert bist, wenn du dich dann nie nie nie repräsentierst siehst, dann gibt es einfach dieses wir und die anderen und wir gehören nicht dazu, von dieser Perspektive ausgesprochen. Und von den anderen ist es auch so: die da kommen nie.»

UNIVERSITÄT BERN

Monitoring zu Diversität
Repräsentation

➔ «Du repräsentierst Realitäten, Imaginationen und wer sieht sich denn da überhaupt? Welche Geschichten werden da überhaupt erzählt und in welchen Formen werden sie erzählt und wer kann sich da überhaupt noch sehen?

➔ «Da reicht nicht ein Projekt, wo man die einlädt, da muss man wirklich in Kontakt kommen und wirklich wissen, was bewegt diese Leute und was sind ihre Geschichten.»

Monitoring zu Diversität
Ästhetik

Diversität bedeutet, «dass es ein großes Spektrum gibt von unterschiedlichen ästhetischen Setzungen und ein großes Spektrum von unterschiedlichen Begabungen, Dinge zu erzählen, unterschiedliche Emotionalitäten und so weiter und so fort. Deswegen, ich glaube, es war auch und vor allen Dingen am Anfang ein ästhetisches Programm. Das kommt aus einer Kraft und einer selbstbewussten Ansage zu: ’Wir wollen eine Vielfalt in den künstlerischen Setzungen.’»

UNIVERSITÄT BERN

Monitoring auf Betriebsebene
Projekt „Gender- und Diversitätsmonitoring“

- Hintergrund des Projekts «Gender- und Diversitätsmonitoring in Kulturbetrieben»
- Ziele des Projekts:
  - Entwicklung Erhebungssystem für Genderindikatoren auf Ebenen Personen & Betriebe
  - Entwicklung eines Reportings zu Genderindikatoren als Grundlage für ein regelmässiges Reporting
  - Durchführung von Interviews und Expert*innengesprächen

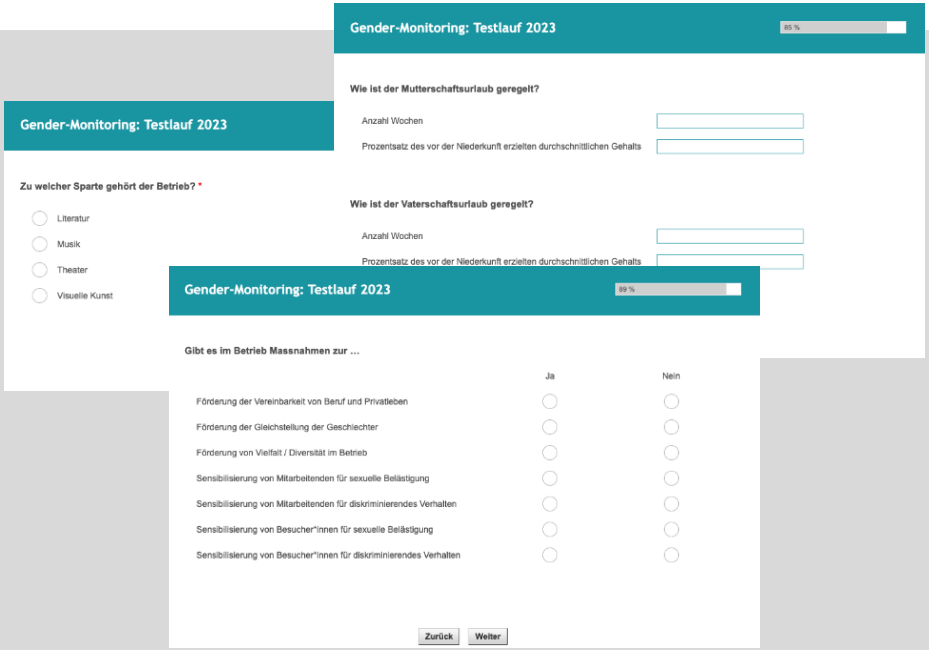
➔Diversität

UNIVERSITÄT BERN

Monitoring auf Betriebsebene

Online Umfrage & Übermittlung Personendaten

- Rechtsform
- Struktur Governance
- Finanzierung
- Programmierung
- Massnahmen / Policies



Simulation Erhebung Massnahmen Betrieb

Massnahmen zu… / Mesures sur…	Antwort Betrieb xy / Réponse institution xy
Beruf und Privatleben / Vie professionnelle et vie privée	Ja / Oui
Gleichstellung der Geschlechter / Égalité des genres	Nein / Non
Vielfalt/Diversität / Diversité	Nein / Non
Sensibilisierung sexuelle Belästigung / Sensibilisation au harcèlement sexuel	Ja / Oui
Sensibilisierung diskriminierendes Verhalten / Sensibilisation au comportement discriminatoire	Ja / Oui

UNIVERSITÄT BERN

Erste Erkenntnisse aus aktueller Projektphase: Interviews

1) Wichtigkeit des Anliegens und Themas wird rhetorisch aufgenommen
➔ Anforderungen durch soziale Bewegungen & durch Kulturpolitik werden wahrgenommen

2) Diskrepanz zu aktueller Situation wird wahrgenommen:
➔ «also jeder Konzern ist diverser als der Kulturbetrieb»

Erste Erkenntnisse aus aktueller Projektphase: Interviews

➔ **Unterschiedliche Reaktionen:**

1) Ergreifen von Massnahmen angesichts grosser Herausforderungen
2) Eindruck von Druck, Ratlosigkeit, mangelndem Know-how
3) Abwehrmechanismen

Erste Erkenntnisse aus aktueller Projektphase: Interviews

1) Ergreifen von Massnahmen angesichts grosser Herausforderungen

➔ «wir müssen ganz genau unsere Organisation anschauen und sagen, wo produzieren wir Ausschlüsse und wo produzieren wir keine Ausschlüsse, warum. Das ist aber dann der grosse Teil, das ist die Analyse, die riesig ist, die historisches Wissen braucht, Verständnis von diskriminierenden Dynamiken etc.»

Erste Erkenntnisse aus aktueller Projektphase: Interviews

2) Eindruck von Druck, Ratlosigkeit, mangelndem Know-how

➔ «der Druck, dass alles jetzt extrem divers sein muss»

➔ «oder sie sind unter einem Zwang, wirklich dass man alles berücksichtigt und dass jede Zusammensetzung so divers sein muss, dass man vielleicht dann auch ein bisschen nicht mehr so…»

➔ «auch die interne Diversitätsbeauftragte, die sie im HR haben, die aber selber kein Know-How hat […]: die haben alle keine Ahnung, die haben alle keinen Hintergrund und dann stehen die natürlich an, weil sie plötzlich so grosse Aufgaben haben»

Erste Erkenntnisse aus aktueller Projektphase: Interviews

3) Abwehrmechanismen: rhetorische Muster?

➔ «und diese hierarchischen Institutionen halten natürlich eisern fest an den Strukturen und deswegen kann Diversitätsarbeit sehr schnell performativ sein, so ein bisschen wie ‘an der Oberfläche kann man da was machen, aber bloss nicht unser Selbstverständnis in Frage stellen’»

➔ «und das [Diversität auf der Bühne] ist schwierig, weil man ja letzten Endes auch unter Druck ist, auch dem qualitativen Druck und quer verglichen wird – nicht nur national, sondern international - da steht natürlich die Qualität an alleroberster Stelle»

UNIVERSITÄT BERN

Weiterentwicklung Monitoring auf Betriebsebene

- Sensibilisierung in Zusammenarbeit
- Know-how, fortlaufend relevante Daten zu erheben
- Evaluation & Feedback
- Ansatzpunkte aufzeigen und Empfehlungen entwickeln
- Verantwortlichkeiten konkretisieren

➔ lösungsorientierter Ansatz
➔ beruht auf Dialog und Austausch

UNIVERSITÄT BERN

Überblick Projekt
Who is who?

Projektteam IZFG Universität Bern / *Équipe de projet IZFG, Univesité de Berne*

Dr. Andrea Zimmermann (Projektleitung / Theater & Tanz / *Direction de projet / théâtre et danse*)

Dr. Diana Baumgarten (Musik / *musique*)

Dr. Dominique Grisard, CSR (Visuelle Künste / *arts visuels*)

Monika Hofmann (Literatur / *littérature*)

Dr. Janine Lüthi (Quantitative Erhebung / *enquête quantitative*)

Gwendolin Mäder (Quantitative Erhebung / *enquête quantitative*)

Esther Himbaza (Projektassistenz / *assistance de projet*)

Wara Ugarte (Projektassistenz / *assistance de projet*)

UNIVERSITÄT BERN

Rückfragen?

andrea.zimmermann@unibe.ch

LPedicino@prohelvetia.ch

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

UNIVERSITÄT BERN