

ROSA HEFT

für Gleichstellung in der Kultur

INHALTSVERZEICHNIS

4	Vorwort
8	Einleitende Worte
12	Gleichberechtigung und Vielfalt in der Programmierung und in Teams
15	Handlungsmöglichkeiten
26	Rechtliche Ressourcen
30	Lohngleichheit
33	Handlungsmöglichkeiten
40	Rechtliche Ressourcen
42	Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben
45	Handlungsmöglichkeiten
50	Rechtliche Ressourcen
56	Sexuelle Belästigung
60	Handlungsmöglichkeiten
67	Rechtliche Ressourcen
70	Politische Empfehlungen
72	Lexikon
84	Quellen
90	Bedankung

Vorbemerkungen

Geschlechtergerechte Sprache

Um Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen und zu berücksichtigen, die jenseits der Geschlechterbinarität männlich/weiblich konstruiert sind, wird in dieser Broschüre eine Geschlechtergerechte Sprache verwendet, eine inklusive Schreibweise mit einem Gendersternchen und neutralen Formulierungen.

Verweise auf das Lexikon

Am linken Rand des Textes sind in rosafarbener Schrift die Begriffe vermerkt, die sich auf eine Seite des Lexikons beziehen.

VORWORT

Seit dem Cyrille Schnyder-Masmejan das Festival Les Créatives 2005 gegründet hat, streben die Programmverantwortlichen danach die Sichtbarkeit von Künstler*innen auf der Bühne zu fördern und mit den traditionell männlichen Rollenbildern der Kunst und Kulturszene zu brechen. Mit neuem Elan zeigt Les Créatives seit 2018 unmissverständlich ihren Willen, ein künstlerisches und feministisches Festival zu sein, das sowohl das künstlerische Schaffen als auch die intellektuellen Kompetenzen von Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen unterstützt und hervorhebt. Das Festival reflektiert in Begegnungen und Diskussionen über unsere Gesellschaft und versucht Partner*innen sowie ein breites Publikum für Fragen der Gleichberechtigung zu sensibilisieren. In diesem Zusammenhang danken wir Anne-Claire Adet, Co-Direktorin des Festivals von 2018 und 2019, für ihre wertvolle Arbeit.

Die Platzzuweisung von Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen in der Kultur ist seit drei Jahren der Mittelpunkt von Les Créatives. Eine Reihe von Aktionen und Veranstaltungen wie Workshops, Treffen und künstlerische Angebote – von denen die Ausstellung der Guerrilla Girls und der Vortrag einer ihrer Gründerinnen, Frida Kahlo, in besonderer Erinnerung bleiben – haben es ermöglicht, eine beträchtliche Menge an Informationen zu sammeln. Diese Reflexionsarbeit geht mittlerweile weit über das Festival hinaus. Mit der Kaserne in Basel wurde eine enge Zusammenarbeit etabliert, um gemeinsam auf nationaler Ebene aktiv zu werden.

Mit Freude haben wir bereits die ersten Ergebnisse dieser Bemühungen gesehen. Seit 2018 verpflichtet der Kulturdienst der Stadt Genf kulturelle Institutionen dazu, die Parität der Geschlechter in den Programmen anzustreben. Im Jahr 2019 wurde die Vernetzung der Partner*innen durch Workshops gestärkt: Einzelne Akteur*innen haben sich zusammengeschlossen, um Themen der Gleichstellung zu bearbeiten. Die innovativen Ideen, welche sich als Ergebnisse dieser Workshops präsentieren, können Sie in diesem Rosa Heft entdecken.

Les Créatives versteht sich als Plattform für die Vermittlung von Wissen, den Austausch von Erfahrungen und die Vernetzung von Kulturschaffenden. Eine Plattform, die Verbindungen zwischen kulturellen Strukturen fördert und konzentrierte politische Initiativen zur Bekämpfung der Geschlechterdiskriminierung ermöglicht. Les Créatives positioniert sich daher als eine Beobachtungsstelle für den Platz von Frauen, inter, nicht-binären und trans Personen in der Kultur und richtet als solche eine Reihe von Empfehlungen an die Politik.

Dieses Rosa Heft bündelt die Erkenntnisse unserer Forschungsarbeit, die wir 2018 begonnen haben und präsentiert diese eher als Zwischenstand, denn als Darstellung von endgültigen Ergebnissen. Es sammelt Erfahrungsberichte, rechtliche Ressourcen und Werkzeuge, die von und für Künstler*innen und Institutionen entwickelt wurden, um die Ungleichheit der Geschlechter auf praktische und alltägliche Weise anzugehen.

Dominique Rovini, Direktorin et Laurence Desarzens, Präsidentin

EINIGE ZAHLEN ZUR STELLUNG DER FRAUEN IN DER KUNST UND KULTUR IN DER SCHWEIZ



Zwischen 2008 und 2019 waren 26% der Einzelausstellungen in 125 Kunstmuseen Künstlerinnen gewidmet.¹



In den Jahren 2013 und 2014 erhielten männliche Regisseure 55 Millionen CHF Projektunterstützung, während weibliche Regisseure 14 Millionen CHF erhielten.²



In Theatern werden gegenwärtig weniger als ein Drittel der Führungspositionen von Frauen besetzt.³



Nur 15% der Autor*innen musikalischer Werke sind aktuell Frauen, obwohl in den Musikschulen der Anteil der Mädchen bei über 50 % liegt.⁴



Es sind derzeit keine Zahlen zur Stellung von inter-, nicht-binären und trans Menschen bekannt.

1 Quelle: recherche menée par swissinfo.ch et la Radio-télévision Suisse, 2019. [swissinfo.ch/fr/culture/les-donnees-le-montrent_les-musees-suissees-exposent-peu-d-artistes-femmes/](https://www.swissinfo.ch/fr/culture/les-donnees-le-montrent_les-musees-suissees-exposent-peu-d-artistes-femmes/)
2 Office fédéral de la culture, *Encouragement du cinéma en 2014: Facts and Figures*, 2014.
3 Quelle: recherche menée par SRF Kultur, 2019.
4 Quelle: blog.suisa.ch, 2021.

EINLEITENDE WORTE

Der Kultursektor ist heterogen und nicht jede Disziplin sieht sich mit den gleichen Problemen konfrontiert. Studien, die in mehreren Ländern durchgeführt wurden, zeigen jedoch: geschlechtsspezifische Ungleichheiten gibt es in jeder Disziplin und in jedem Beruf der Kulturwelt.

Während dies für alle Berufszweige geltend gemacht werden kann, ist der künstlerische Bereich insofern einzigartig, als dass er weitgehend von einem bestimmten Gefühl der Berufung bestimmt wird. Dieses trägt zur Abwertung von Verträgen in beruflichen Beziehungen bei und stellt somit einen Nährboden für Diskriminierung dar.

Der Zugang zu Produktions- und Unterstützungsmitteln, sei es in Form von Zuschüssen, Stipendien oder Residenzen, wird den Geschlechtern nicht gleich gewährt. Trotz der jüngsten Verbesserungen stellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die unausgeglichene Besetzung von Positionen mit Entscheidungskompetenz und die anhaltende Lohnungleichheit immer noch eine reale Benachteiligung dar. Dazu kommen Arbeitsbedingungen, welche Frauen, inter, nicht-binäre und trans Menschen besonders wenig vor sexueller oder moralischer Belästigung schützen.

Wir haben daher beschlossen, diese Themen in vier Bereiche zu unterteilen, welche die Kapitel dieser Broschüre bilden: Gleichstellung und Vielfalt in Programmen und Teams, Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben, Lohngleichheit und sexuelle Belästigung. Jeder Abschnitt beginnt mit einem kurzen Überblick über die aktuelle Situation, gefolgt von Handlungsmöglichkeiten und entsprechenden rechtlichen Ressourcen. Letztere werden als Anregung präsentiert: Wir laden jede Person ein, sich an die entsprechenden spezialisierten Strukturen zu wenden, insbesondere in Fällen von sexueller Belästigung.

Das Hauptziel des Projekts der Beobachtungsstelle von Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen in der Kultur war es, die betroffenen Fachleute zusammenzubringen und den Austausch ihrer alltäglichen Erfahrungen und Beobachtungen zu ermöglichen. In diesem Sinne waren die Workshops und Podiumsdiskussionen, die während der Ausgaben 2018, 2019 und 2020 in Basel und Genf organisiert wurden, ein Erfolg: Diese Veranstaltungen schufen Räume für Diskussionen über Gleichstellungsfragen, die für den kulturellen Sektor spezifisch sind. Wir organisierten zwei Workshop-Reihen zu den vier oben genannten Themen, 2019 in der La Comédie in Genf und 2020 in der Kaserne in Basel, zeichneten diese auf und identifizierten die wichtigsten Themen und Handlungsoptionen.

Diese Überlegungen wurden dann durch einen 40-Punkte langen Fragebogen bereichert, der im Sommer 2020 an Schweizer Kulturinstitutionen und -strukturen verschickt wurde. Wir erhielten 42 Antworten aus der Westschweiz und 31 aus der Deutschschweiz, die wir analysierten. Daran anschliessend führten wir eine Reihe telefonischer Einzelinterviews mit Künstler*innen, Programmgestalter*innen, Leiter*innen von Betrieben, Aktivist*innen, Gewerkschafter*innen und Jurist*innen; eine Konstellation von Personen, die allesamt im kulturellen Milieu tätig sind und sich mit Fragen der Gleichstellung beschäftigen. Um an Präzision zu gewinnen, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, haben wir diese Daten durch eine Dokumentenrecherche ergänzt. Die Darstellungen des Rosa Hefts berücksichtigen somit auch offizielle Dokumente des Bundes, sowie

die Ergebnisse von Studien, die sowohl in der Schweiz als auch in den Nachbarländern durchgeführt wurden und deren Ziele den unseren ähnlich waren (siehe Literaturverzeichnis).

Die Pluralität der Systeme und die soziale Differenzierung und Hierarchisierung der Gesellschaft prägen die Lebensweisen und die Handlungsspielräume der Menschen in unterschiedlicher Weise. Der Umgang mit dieser Schwierigkeit ist eine zentrale intellektuelle und politische Herausforderung für den zeitgenössischen Feminismus. Auch für uns war es nicht immer einfach oder gar unmöglich, die vielen Themen zu behandeln, die mit dem Bereich der Geschlechtergleichstellung zusammenhängen. Wir sahen uns mit einigen Problemstellungen konfrontiert: Zunächst einmal mit der binären Kategorisierung von Geschlecht; die Einteilung in Männer und Frauen. Statistische Studien, wissenschaftliche Literatur und Gesetzestexte gehen selten über diese Kategorisierung hinaus. Es ist daher immer noch schwierig mit dieser binären Struktur zu brechen und alle Erfahrungen von Geschlechterungleichstellung zu erfassen. Weitere Arbeiten zum Thema Diskriminierung in der schweizerischen Kulturszene sind daher notwendig und es ist absolut wünschenswert, dass sie von Betroffenen durchgeführt oder geleitet werden.

Um diese Themen für möglichst viele Menschen verständlich zu machen, haben wir versucht, zugängliche und innovative Praktiken und Lösungen aufzulisten. Die konkreten Handlungsoptionen sollen Kulturbetriebe dazu anregen, sich für die Gleichstellung in ihrer Komplexität und Vielfalt zu engagieren. In einer Zeit, in der die mangelnde Sichtbarkeit von Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen im Kultursektor anerkannt wird und in der sich viele im Sektor tätige Personen – von Behörden bis hin zu Künstler*innen und Institutionen – für die Umsetzung einer Gleichstellungspolitik einsetzen, sei es durch Chartas, Sensibilisierungsmassnahmen oder quantitative Zielsetzungen, ist es von entscheidender Bedeutung, Räume für den Dialog und die Reflexion über dieses kulturpolitische Thema zu schaffen.

KAPITEL 1 GLEICHSTELLUNG UND VIELFALT IN PROGRAMMEN & TEAMS

Gender-
Minderheiten,
S.75

Geschlechter-
sozialisation,
S.75

Männliches
Genie,
S.77

Boys' Clubs,
S.73

(Horizontale)
Segregation,
S.80

Gläserne Wand,
S.74
oder vertikale
Segregation
als Pendant zur
horizontalen
Segregation

50% der Künstler*innen, die ihren Abschluss an Kunsthochschulen machen, sind Frauen. Welche Hindernisse stehen Frauen anschliessend im Weg? Wohin verschwinden die Musiker*innen, Bildenden Künstler*innen, Schauspieler*innen, Rapper*innen, Regisseur*innen, Performer*innen, Techniker*innen, Dirigent*innen, Produzent*innen, Kurator*innen, Manager*innen und Tänzer*innen? Statistische Daten über Frauen in der Kultur sind nur spärlich vorhanden und die Repräsentation von inter, nicht-binären und trans Menschen wurde bisher gar nicht statistisch erfasst. Doch die vorhandenen Erhebungen und internationalen Studien stellen fest, dass Frauen, inter, nicht-binäre und trans Menschen im kulturellen Bereich unsichtbar, unterrepräsentiert und unterbezahlt sind – ganz zu schweigen vom Mangel an Anerkennung.

Von klein auf werden cis-Männer ermutigt, etwas zu leisten, über sich hinauszuwachsen, im Mittelpunkt zu stehen. Aufgefordert und daran gewöhnt, fühlen sie sich legitimiert, diesen Platz einzunehmen. Als gute Schülerinnen gehen Mädchen massenhaft in das Bildungssystem. Doch wohin verschwinden sie danach? Hat die Genetik ein zusätzliches Chromosom bei cis-Männern gefunden? Das des männlichen Genies? Nicht überzeugt davon, dass Talent eine Frage des Geschlechts ist, suchen wir nach plausibleren Erklärungen.

In der Kunstgeschichte scheint das Genie das Vorrecht der cis-Männer zu sein. Wie viele Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen können wir unter den Surrealisten, den Dadaisten oder den Impressionisten finden? Wer erinnert sich an Nelly Kaplan als Filmemacherin der Neuen Welle? Seit einigen Jahren sprechen wir von Boys' Clubs, um dieses Phänomen der exklusiven Männernetzwerke zu beschreiben: Überall und in allen Berufszweigen zeigt sich eine Dynamik, die diese Netzwerke immer wieder neu entstehen lässt und stabilisiert: Seit Anbeginn der Zeit helfen sich Männer gegenseitig, eilen sich nach, unterstützen sich und besetzen Machtpositionen. Es ist daher nur logisch, dass am Ende Anerkennungen und Preise an sie verliehen werden. Seit 2014 wurde zum Beispiel der Schweizer Designpreis «Objekte und Produkte» 26 Mal an Männer und nur 5 Mal an Frauen vergeben. Dieser Mythos des männlichen Genies scheint heute obsolet, denn es ist mittlerweile klar, dass Frauen, inter, nicht-binäre und trans Menschen nie ohne Talent waren. Dennoch bleiben sie von Kunst- und Kulturräumen ausgeschlossen. Die Vorstudie «Geschlechterverhältnisse in der Schweizer Kultur», durchgeführt 2021 von Andrea Zimmermann an der Universität Basel, hat deutlich gemacht, dass sich die Figur des künstlerischen Genies nach wie vor wirkmächtig zeigt.

Damit verbunden sind vergeschlechtlichte Stereotypen, die unsere Gesellschaft prägen. Innerhalb der Kunstdisziplinen sind unterschiedliche geschlechtsspezifische Platzzuweisungen zu beobachten. So gibt es z.B. in den Darstellenden Künsten anteilmässig mehr Schauspielerinnen und weniger Regisseurinnen. In der Musik ist eine Überrepräsentation von Frauen im Harfen- und von Männern im Schlagzeugspiel zu verzeichnen. Auch innerhalb von professionellen kulturellen Institutionen werden künstlerische Führungspositionen in der Regel von Männern besetzt, während es in der Administration mehr Frauen gibt. Auch wenn diese Stereotype und Zuschreibungen heute wie eine überholte Karikatur wirken und sich die

Situation verbessert hat, prägen sie doch weiterhin unsere Vorstellungen, unsere Verhaltensweisen und unsere institutionellen Strukturen.

ERFAHRUNGSBERICHT

Cyrille Schnyder-Masmejan, Gründerin des Festivals Les Créatives und Kulturbeauftragte der Vereinten Nationen (bis 2019)

Ich war herausgefordert durch das Fehlen von weiblichen Künstler*innen in der Kulturprogrammen. Während in den meisten künstlerischen Ausbildungen genauso viele Frauen wie Männer vertreten sind, verschwinden Frauen drastisch, sobald sie in die Berufswelt eintreten. Diese gläserne Decke, von der wir wissen, dass sie in allen anderen Berufen existiert, gibt es auch in der Kunst. Als ich mir dieser Problematik bewusst wurde, fragte ich mich, wie ich die Dinge von meinem Standpunkt aus ändern könnte. Ich dachte mir, dass Frauen eine Plattform brauchen, um sichtbar zu werden. Im Jahr 2005 fand die erste Ausgabe des Festivals Les Créatives statt. Obwohl ich manchmal beschuldigt wurde, Männer zu boykottieren oder umgekehrt sexistisch zu sein, wurde es ein grosser Erfolg. Ich wurde oft gefragt, ob dieses Festival feministisch oder weiblich sei, worauf ich antwortete: «Warum? Soll das ein Schimpfwort sein?». Heute ist das Projekt auf seinem Weg, und ich freue mich zu sehen, dass sich die Bemühungen auszahlen und sich die Haltungen ändern.

Leaky pipelines,
S.77

Im Laufe unserer Diskussionen haben wir oft gehört, dass Quoten nicht auf die Kunst- und Kulturszene anwendbar seien: Da Kunst an die Leidenschaft, an Emotionen und Talent appelliere und die Programmauswahl ausschliesslich auf künstlerische Qualität ausgerichtet sei, könne die geschlechterspezifische Ungleichheit in der Kunst nicht auf eine simple Quotengeschichte reduziert werden. Doch lassen Sie uns etwas klarstellen: Auch wir freuen uns darauf, in einer Gesellschaft zu leben, in der das Geschlecht und andere soziale Merkmale nicht mehr unsere Vorstellungen von Qualität oder umgekehrt von Inkompetenz bestimmen werden. Derzeit werden jedoch immer noch Menschen aufgrund ihres Geschlechts (und weiteren Merkmalen) diskriminiert. Chancengleichheit gibt es noch nicht. Auf das Geschlecht zu achten, birgt nicht die Gefahr, die Kunst zu verzerren, sondern im Gegenteil die Chance, vielfältigere Darstellungen und repräsentativere Kunst zu produzieren und damit neue Möglichkeiten, Perspektiven und Diskussionsräume zu schaffen.

Es ist wichtig, Geschlechterfragen zu thematisieren, um die Gesellschaft für Diskriminierungsstrukturen zu sensibilisieren und diese mittels symbolischer Aktionen in Kunst und Kultur sichtbar zu machen. Heute darf sich die Förderung von Frauen, inter-, nicht-binären und trans Menschen nicht mehr nur darauf beschränken, Ladies' Nights zu organisieren oder sich jeden 8. März, 31. März, 14. Juni, 20. oder 25. November anzustrengen.¹ Die Förderung von Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen muss ein fester Bestandteil der Programmierung wie auch der Teambildung

¹ Gedenktage sind der Internationale Tag der Frauenrechte, der Internationale Tag der Sichtbarkeit für trans Personen, der Schweizer Frauenstreik, der Internationale trans Menschen Gedenktag und der Internationale Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen.

sein. Nur so kann die Pluralität, Vielfältigkeit und der Reichtum der Gesellschaft, aus der sich Kunst und Kultur nährt und inspiriert, angemessen repräsentiert werden.

ERFAHRUNGSBERICHT

KT Gorique, Rapperin, Wallis

«Ich bin eine Schwarze Frau, die rappt. Der März ist einer der arbeitsreichsten Monate für mich. Es gibt den Tag der Frauenrechte und den Tag gegen Rassismus, also werde ich für Konzerte und Veranstaltungen gebucht. Das wirft eine Menge Fragen auf. Was bedeutet das? Wieso? Werdet ihr weiterhin Frauen programmieren, oder wird es nur noch einmal im Jahr sein? Solche 100% Frauenveranstaltungen gibt es, weil es ein Repräsentationsproblem gibt. Wir sollten das nicht tun müssen, um sichtbar zu werden. Diese einmaligen Momente sollten sich auf den Rest des Jahres auswirken und Kultur- und Kunstschaaffende dazu bringen, generell inklusiver zu sein.»

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

1. Passen Sie Ihre Arbeitsumgebung an

Massnahmen innerhalb Ihrer Organisation zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt zu entwickeln, ist eine grosse und komplexe Aufgabe und eröffnet ein breites Handlungsfeld: Es reicht von der Evaluierung Ihrer Organisation, über Schulungen, die von bestimmten externen Organisationen angeboten werden, bis hin zum Nachdenken über die Gestaltung Ihres Arbeitsplatzes. Eine betriebliche Umstrukturierung mag kolossal erscheinen. Es gibt jedoch einige Massnahmen, die leicht umgesetzt werden können: Ein erster Schritt könnte sein, die Anzahl der Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen im Programm, in den Teams und im Stiftungsrat oder Vorstand zu erhöhen.

WERKZEUG

Stellenanzeige

Wenn z.B. in den Teams männliche Profile überrepräsentiert sind, sollten zukünftige Stellenausschreibungen auch ausserhalb des firmeneigenen Netzwerks breit gestreut werden und folgende Aussage in die Anzeige aufgenommen werden:

Im Rahmen unserer Gleichstellungspolitik möchten wir die Geschlechtervielfalt in unseren Teams fördern. Bewerbungen von Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen sind daher für diese Position besonders erwünscht.

Die Zahlen, die vorhanden sind, sprechen für sich und es ist kein Zufall, dass es generell beinahe keine statistischen Erhebungen dazu gibt. Zahlen liefern Informationen über Ungleichheiten,

unterstützen Argumente und beeinflussen die Entscheidungen der Politik und der Behörden. Es ist auch wichtig, die Diskriminierung der Geschlechter nicht zu vereinfachen, denn Geschlechterkategorien sind in sich nicht homogen. So erfahren Frauen beispielsweise Geschlechterdiskriminierung in unterschiedlichen Ausmassen und unterschiedlichen Formen. Die Arbeitslosenquote von trans Frauen, Männer und nicht-binären Personen liegt in der Schweiz bei 20% und damit fünfmal höher als im Durchschnitt.

Es können auch Dokumente zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen zur Verfügung gestellt werden: Ob rechtliche Dokumente, in Form von Chartas/ Richtlinien oder einfachen Leitlinien. Diese Dokumente ermöglichen es, alle Mitarbeiter*innen einzubeziehen, einen starken symbolischen Rahmen zu bieten, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen und mittelfristig einen strukturellen Wandel hin zu mehr Chancengleichheit zu bewirken.

* INSPIRIEREND

Diversity Roadmap

Die Diversity Roadmap von PETZI, Helvetiarockt, sensability, Flirt, don't hurt! und We Can Dance it bietet eine Reihe von möglichen Massnahmen und Empfehlungen für mehr Gleichberechtigung und Vielfalt in der Kommunikation, den institutionellen Strukturen und der künstlerischen Programmgestaltung. Das Faltblatt regt durch verschiedene Fragen zum Nachdenken über den eigenen Betrieb an und führt konkrete Handlungsoptionen auf.

«Die Diversity Roadmap versucht, die Gender-Perspektive auf Faktoren der Diskriminierung in der Kultur auszuweiten. Wir müssen die Demut haben, zu erkennen, dass es ein Prozess ist: Wir beginnen diese Befragung und wir beenden sie nie. Das Wichtigste ist, die Diskussion zu initiieren.» Yvonne Meyer, Helvetiarockt, Bern

2. Förderung von Gleichstellung und Diversität in den Programmen

Ausgehend von dem Grundsatz, dass Diversität ein Reichtum ist, sollte der Schwerpunkt auf der Suche nach einer Vervielfältigung von Sichtweisen, Erfahrungen und Geschichten liegen. Dazu ist es notwendig, eine Vielfalt von Vorbildern zu fördern, mit denen jenseits sich identifizieren kann. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sollte ein besonderes Augenmerk auf der Vielfältigkeit von Alter, Geschlecht und Nationalitäten sowie kulturellem und sozialem Hintergrund liegen.

< ERLEBNISBERICHT

Patrick de Rham, Direktor Arsenic, Waadt

«Wenn wir ein Programm aufbauen, ist es wichtig, die Orte, an denen wir Kunst entdecken, zu diversifizieren und an Orte zu gehen, die uns einschüchtern, an denen wir die Codes nicht beherrschen, um unseren Blick auf eine Vielzahl von Szenen, Medien und Disziplinen zu schärfen und mit einer grösseren Bandbreite an Referenzen zurückzukommen.»

Es ist auch wünschenswert, auf die Geschlechterverhältnisse innerhalb künstlerischer Produktionen zu achten. Lange Zeit wurde die Mehrzahl der Werke von cis-Männern produziert, so dass der männliche Blick vorherrschte. In narrativen Erzählungen waren weibliche Charaktere oft passiv, im Gegensatz zu männlichen Charakteren, die im Mittelpunkt des Geschehens standen und sehr stark in die Handlung eingebunden waren. Erzählungen, welche die Perspektive von Frauen als Ausgangspunkt wählen, wirken diesem starren Modell zweifellos entgegen: Der weibliche Blick verändert die Perspektive, bringt weibliche Erfahrungen zum Ausdruck und macht Frauen zu Subjekten der Erzählung. Auf diese Weise werden unterschiedliche Lebensweisen und Erfahrungen in unserer Gesellschaft sichtbar. Der für das Kino konzipierte Bechdel-Test beleuchtet die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Filmwerke. Der Test lässt sich auf spielerische Weise auch auf andere künstlerische Disziplinen übertragen.

⚙ WERKZEUG

Bechdel-Test für die Filmindustrie

1. Gibt es mindestens zwei weibliche Charaktere, deren Namen wir kennen?
2. Sprechen sie an irgendeiner Stelle im Film miteinander?
3. Wenn ja, sprechen sie über etwas anderes als einen Mann?

Als Beispiel: Von den 67 Episoden von Game of Thrones bestehen nur 18 diesen Test. Einige Strukturen in der Filmbranche berücksichtigen diese Indikatoren: Seit 2013 bewerten die Kinos in Schweden die gezeigten Filme mit dem Bechdel-Test.

* INSPIRIEREND

Filmgerberei, Zürich

Die Filmgerberei ist eine Filmproduktionsfirma in Zürich, die Regisseur*innen aufgrund ihrer anhaltenden Unterrepräsentation fördert und bei jedem Pitch mindestens eine Regisseurin einbezieht. Als Plattform für vielversprechende junge Regisseur*innen hat sie ein Diversity-Manifest erstellt, um ihre Kundschaft und Partneragenturen zu sensibilisieren. Darüber hinaus umfasst die Politik zur Förderung junger Regisseur*innen die Vergabe von Mandaten, die gemeinsame Erstellung von Portfolios und die Sichtbarkeit einer Regisseurin pro Woche auf ihrem Instagram-Kanal.²

Insofern Diskriminierung nicht additiv funktioniert, sondern je nach sozialen Merkmalen einer Person kombiniert wird, ist es eine Möglichkeit, die Komplexität von Identitäten sichtbar zu machen, indem man den Geschichten von BIPoC (Black, Indigenous and People of Colour) Autor*innen eine Stimme gibt, wie es die Plattform Afolitt' tut.

Intersektionalität,
S.76

2 Quelle: Interview, Azra Djurdjevic, productrice et membre du conseil d'administration de l'association SWAN



ERLEBNISBERICHT

Pamela Ohene-Nyako, Gründerin der Plattform Afrolitt', Genf

«Es gibt einen Unterschied zwischen der Einführung symbolischer Massnahmen mit dem alleinigen Ziel, das eigene Image zu sichern, und der Umsetzung einer echten Transformation hin zu mehr Gleichberechtigung. Eine einfache Möglichkeit diesen Unterschied festzustellen, ist es, zu beobachten, ob ein Unbehagen auftritt. Denn, wenn es bequem ist und die Themen nicht stören, dann wird die Arbeit nicht gemacht. Und damit Aktionen ausgeführt werden können, dürfen wir nicht auf Perfektion warten. Die Buchhandlung Basta! hat zum Beispiel eine Abteilung «Schwarze Literatur» eingerichtet, was sowohl eine Aktion ist, die eine Differenz reproduziert – auch wenn es keine schwarze Ästhetik als solche gibt – als auch eine Möglichkeit, einen Teil der Literatur sichtbar zu machen, die unsichtbar war – was notwendig ist. Massnahmen für mehr Inklusion zu ergreifen ist unangenehm. Das bringt uns zurück zu unserer grundsätzlichen Perfektibilität. Doch es geht um die Frage: Warum ist es unangenehm? Was steckt hinter diesem Unbehagen?»

Offensichtlich hat jede kulturelle Organisation eine Programmatik, die die Auswahl der gezeigten künstlerischen Vorschläge bestimmt. Bei der Zusammenstellung eines Programms haben einige Organisationen die Aufgabe, ein generalistisches und multidisziplinäres Angebot zu erstellen, das sich an eine möglichst grosse Anzahl von Menschen richtet. Andere Organisationen erklären sich als dafür zuständig, ein bestimmtes Kunstfeld hervorzuheben und ein bestimmtes Zielpublikum zu adressieren. Zum Beispiel wird ein Verein, der die Avantgarde der zeitgenössischen Musik fördert, sich eher an ein Publikum von Fachkundigen richten. Die kulturelle Mediation ist daher ein sehr nützliches Instrument, um neue Zielgruppen einzubeziehen. Sie bietet einen spezifischen Ansatz, um Menschen die Möglichkeit zu geben, Werke ausserhalb der Kulturbetriebe, im öffentlichen Raum oder an ungewöhnlichen Orten zu sehen und ermöglicht so einen niederschweligen Zugang zu Kultur. Denn manchmal können Kunsträume auch einschüchternd und exklusiv wirken.



MEHRFACHDISKRIMINIERUNGSLUPE

Relaxed Performances

Suchen Sie nach Möglichkeiten, Aufführungen für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen. Zu wissen, wie man sich in einem Theaterstück zu verhalten hat, ist nicht selbstverständlich. Jess Thom, eine englische Künstlerin mit Tourette-Syndrom, initiierte die sogenannten Relaxed Performances, die sich international verbreitet haben: Es geht darum, Menschen, die mit einer Behinderung leben und ihren Familien und Betreuungspersonen einen Empfang mit angemessenen Bedingungen zu bieten, damit sie sich wohlfühlen.

Tokenismus,
S.80

Behinderung/
Leben mit einer
Behinderung,
S.73



GUT ZU WISSEN

Algorithmische Verzerrungen in der Programmierung

Algorithmen sind nicht neutral und können politisch orientiert sein, dies wird als algorithmische Voreingenommenheit bezeichnet. Diese Praxis erlaubt es, bestimmte Inhalte in den sozialen Netzwerken zu Gunsten anderer aufzuwerten. Weil feministische Inhalte im Moment wenig monetisiert sind, bleiben sie auf den digitalen Plattformen oft unsichtbar.

Die zunehmende Digitalisierung von künstlerischen Inhalten lädt dazu ein, Fragen der Repräsentativität und möglicher Diskriminierungen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Es müssen Allianzen mit Zentren für Künstliche Intelligenz gebildet werden, um zu überprüfen, ob die rechtlichen Anforderungen bei der Entwicklung und Verwendung von Algorithmen eingehalten werden.

3. Quoten oder numerische Ziele einführen

Quoten sind eine Möglichkeit, eine Realität mit objektiven Massnahmen auszugleichen und sind heutzutage ein notwendiger Schritt zu mehr Gleichberechtigung. Es gibt mehrere Möglichkeiten, eine Quotenpolitik in Programmen anzuwenden:

- Einführung einer 50/50-Verpflichtung bei den programmierten Künstler*innen und bei den zugewiesenen Budgets. Zum Beispiel kann ein Theater in einer Spielzeit genauso viele Projekte von Frauen und Männern, ins Programm aufnehmen und ihnen ähnliche Ressourcen zuweisen.
- Einführung verbindlicher Richtlinien mit dem Ziel einer progressiven Annäherung an Geschlechtergerechtigkeit ein. Eine Kulturinstitution, die zum Beispiel durchschnittlich 12 Männer und 3 Frauen pro Monat programmiert, sollte sich ein Ziel von 9 Männern und 6 Frauen setzen.

Geschlechterquoten schliessen alle ein, die aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, also z.B. auch inter, nicht-binäre und trans Personen. Ohne Statistikdaten zu diesem Thema ist es schwierig einen repräsentativen Prozentsatz von inter, nicht-binären und trans Personen in Kulturkreisen zu empfehlen. Wir können uns aber folgende Repräsentation vorstellen: 47% Männer, 47% Frauen, 6% inter, nicht-binäre und trans Personen.

Gender-
Minderheit,
S.75



GUT ZU WISSEN

Quoten nützen wenig, wenn das Budget nicht gerecht umverteilt wird. Zum Beispiel würde ein Festival, das systematisch Frauen als Vorgruppen der Männerkonzerten stellt, den Männern offensichtlich mehr Mittel und Sichtbarkeit geben und würde dann sein Ziel verfehlen.

ERLEBNISBERICHT

Evelyn Curnis, Programmiererin und Co-Leiterin der Roten Fabrik, Zürich

«In der Roten Fabrik haben wir eine Geschlechterquote eingeführt. Für die Mitarbeitenden gilt das Prinzip: Die Anzahl der Stellen verdoppeln, um für jede Stelle eine Frau und einen Mann zu haben. Diese Quote ist manchmal schwer zu erfüllen, besonders in technischen Positionen, in denen weniger Frauen ausgebildet werden. Um dieses Defizit auszugleichen, haben wir beschlossen, eine zweijährige bezahlte technische Ausbildung für Frauen zu starten. Es ist immer noch ein komplexes Geschäft. Wir versuchen, die Ideale unserer Charta umzusetzen, aber das ist nicht immer möglich. Wir müssen kämpfen, um sie wahr werden zu lassen: Wir reden viel, aber es ist schwierig, den Worten Taten folgen zu lassen, und Taten sind immer wichtiger. In einem Kollektiv hängt es von den Menschen ab, die sie tragen. So können einige Aktionen auch bei den Menschen bleiben.»

4. Einführung einer gendersensitiven Budgetierung

Gendersensitive Budgetierung ist eine Praxis, die es uns ermöglicht zu verstehen, wer von dem investierten Geld profitiert. Budgets wirken vielleicht wie abstrakte Zahlen, können jedoch nicht von der sozialen Realität abstrahiert werden. Sie widerspiegeln die politische Ausrichtung der Entscheidungen, welche öffentliche Behörden oder Institutionen tagtäglich treffen. Gendersensitive Budgetierung kann also bestimmte Positionierungen in Entscheidungsprozessen offenlegen.

ERLEBNISBERICHT

Héloïse Roman, Projektleiterin für Gleichstellung, Abteilung Agenda 21 - Nachhaltige Stadt der Stadt Genf

«Eine Branche, die hier als Beispiel genommen wird, ist die Stadtplanung. So wurde beispielsweise festgestellt, dass die im öffentlichen Raum am weitesten verbreiteten Sportinfrastrukturen, wie beispielsweise frei zugängliche Sportplätze oder Skateparks, überwiegend von Männern frequentiert werden. Es hat sich zudem gezeigt, dass es keine frei zugänglichen Sportanlagen gibt, die überwiegend von Frauen genutzt werden. Somit kommen öffentlich investierte Gelder Männern mehr zugute als Frauen. Die Idee der gendersensitiven Budgetierung beabsichtigt, Gleichstellung in allen Bereichen des öffentlichen Handelns zu fördern, indem die Verteilung finanzieller Mittel beobachtet und transparent gemacht wird. Auf der Grundlage einer solchen Analyse können wir dann an Massnahmen arbeiten, um die Budgets wieder ins Gleichgewicht zu bringen und sie so in ein Instrument zur Förderung der Gleichstellung zu verwandeln.

Im kulturellen Bereich wäre es besonders interessant, ausgehend von den Begünstigten, die Frage des Zugangs zu den für das künstlerische Schaffen bereitgestellten Budgets systematischer zu analysieren. So wie es auf nationaler Ebene bereits für den Film- und audiovisuellen Sektor geschehen ist. Ein anderer Weg könnte darin bestehen, subventionierte Kultureinrichtungen zu

unterstützen, damit diese ihre Programmplanung und ihre Betriebsstruktur – sei es auf Ebene der Leitung, der Personalressourcen oder des Budgets – selbstständig nach Geschlechterfragen und Gleichstellungsthemen ausrichten.»

Der Film- und audiovisuelle Sektor war in den letzten Jahren sehr aktiv und hat sich in Richtung gendersensitive Budgetierung bewegt. Im Januar 2015 präsentierten ARF/FDS, CinéSuisse und FOCAL ihre Schweizer Studie zur Verteilung der öffentlichen Filmförderung. Die Studie zeigte, dass Frauen als Regisseurinnen, Drehbuchautorinnen und Produzentinnen bei der finanziellen Förderung erheblich benachteiligt werden: Sie bewerben sich seltener als Männer, werden weniger häufig für die Förderung ausgewählt und erhalten jeweils kleinere Förderungsbeträge. Im Jahr 2016 veröffentlichten die SWAN-Mitglieder mit Unterstützung von ARF und FOCAL die Ergebnisse und ihre Analyse in einer Broschüre. Als Reaktion auf diese Ergebnisse koordinierte das Bundesamt für Kultur 2017 gemeinsam mit den regionalen, kantonalen und privaten Filmförderinstitutionen, der SRG SSR und den Schweizer Produzentinnen und Produzenten die schweizweite Standardisierung der geschlechtsbezogenen Datenerhebung in der Filmförderung. Das Bundesamt für Kultur hat sich nun verpflichtet, Bewerbungen von Frauen für die Bereiche Drehbuch, Projektentwicklung, Regie und Postproduktion bei gleicher Qualität vorrangig zu berücksichtigen. Im Jahr 2018 war der Anteil der vom Bundesamt für Kultur unterstützten Frauenprojekte so hoch wie nie zuvor.

5. Inklusive Kommunikation

Sprache verändert sich ständig. Was heute gültig ist, kann morgen schon überholt sein. Es ist notwendig, sich von der Vorstellung zu verabschieden, das Männliche könne für alle Geschlechter stehen. Frauen, inter, nicht-binäre und trans Personen finden auch in der Sprache wenig Repräsentation. Hier sind einige Vorschläge, um ein inklusives Schreiben zu erreichen und mit Hilfe der Sprache die Vielfalt der Geschlechter sichtbar zu machen:

- Geschlechtsneutrale Formulierungen schliessen alle Geschlechter ein. Sagen Sie zum Beispiel «das Publikum» oder „die Zuschauenden“ statt «die Zuschauer».
- Bei der Doppelbenennung wird dem generischen Maskulinum die feminisierte Form hinzugefügt, z. B. Zuschauerinnen und Zuschauer oder Zuschauer*innen.
- Eine inklusive Schreibweise arbeitet mit der weiblichen Form und fügt ein * hinzu, um auf die Pluralität von Geschlecht hinzuweisen.
- Es gibt auch inklusive Typografien, welche die Binarität der Sprache zu überwinden versucht.

Inklusive Darstellungen in Kommunikationsmedien zu integrieren und Geschlechterstereotypen zu vermeiden, sind kommunikative Herausforderungen. Zum Beispiel zeigte eine Forschung zu Geschlecht und Werbung in der Stadt Genf die geringe Vielfalt der Visuellen Kommunikation im Jahr 2020 auf: Nur 11% der Medien stellten People of Colour dar, 4% diverse Körper und 0,4% homosexuelle Paare.³



WERKZEUG

Schulung von DecadréE

DecadréE, ein Forschungs- und Trainingsinstitut und Think Tank zum Thema Gleichstellung in den Schweizer Medien, bietet Workshops und Trainings zum inklusiven Schreiben für Fachleute an. Das Institut hat kürzlich einen Bericht über den medialen Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt verfasst.

Sprachleitfaden für die Inklusion von trans Menschen

Das Transgender Network Switzerland (TGNS) hat einen Leitfaden erstellt, der bei der Namensgebung von trans Menschen, helfen soll. Es enthält Beispiele für Formulierungen, die dazu beitragen können, die Einbeziehung von trans Menschen im kulturellen Umfeld zu stärken.



MEHRFACHDISKRIMINIERUNGSLUPE

Spezifische Werkzeuge zur Förderung der Barrierefreiheit

Leicht zu lesen und zu verstehen, auch Leichte Sprache genannt, ist eine europäische Methode, um in allen Bereichen Informationen zugänglich zu machen. Die Methode bietet auch der Kulturwelt eine Möglichkeit, die Zugänglichkeit der Inhalte zu fördern. Speziell darauf ausgerichtete Schulungen unterstützen Interessierte bei der Übersetzung vorhandener Texte in eine leicht lesbare und verständliche Sprache.

Ausserdem gibt es einen Screenreader, der Online-Texte für Menschen mit Sehbehinderungen zugänglich macht. Die Firma MyPaar mit Sitz in Bern stellt zudem PDF-Dokumente zur Verfügung, die Menschen mit Hörbehinderungen unterstützen. Um Menschen mit einer Hörbehinderung einzubeziehen, empfiehlt es sich, Untertitel oder eine Übersetzung in Gebärdensprache anzubieten.

6. In einem Label engagieren

Der Beitritt zu einem Label ist ein guter Weg, um einerseits unterstützt zu werden und sich andererseits für die Gleichstellung der Geschlechter zu engagieren. Neben der Unterstützung ermöglicht die Mitgliedschaft auch, sich mit anderen zu vernetzen und das Engagement einer Struktur für die Öffentlichkeit sichtbar zu machen.



WERKZEUG

We Can Dance iT

We Can Dance It ist ein Label, das die Gleichberechtigung im Nachtleben und im kulturellen Umfeld fördert. Das Label führt bewusstseinsbildende Massnahmen durch und bietet darüber hinaus Schulungen und Unterstützung für kulturelle Institutionen an. Diese verpflichten sich, Massnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung umzusetzen, damit sich Teams, Künstler*innen und das Publikum sicher, fair und positiv repräsentiert fühlen können.

F-rated Label

Das F-rated ist ein Label, das Filme auszeichnet, die einerseits von Frauen geschrieben und inszeniert wurden sowie andererseits komplexe und interessante Rollen für Frauen beinhalten. Es ist folglich ein Label, das Filme kennzeichnet, "die Frauen auf der Leinwand und hinter der Kamera fair repräsentieren". Ziel ist es, Regisseur*innen zu unterstützen und zu fördern und Ungleichheiten in der Filmbranche zu korrigieren. Es gibt über 80 Partnerfilmfestivals und -kinos, die meisten davon sind in England.



MEHRFACHDISKRIMINIERUNGSLUPE

Schweizer LGBTI Label⁴

Das Prinzip des LGBTI-Labels beruht auf der Selbstdeklaration seiner Mitglieder. Es basiert auf Vertrauen. Der erste Schritt ist die Beantwortung eines Online-Fragebogens, der dazu einlädt, über die Inklusion von LGBTI-Personen innerhalb der Organisation nachzudenken und sich auf einen Prozess der ständigen Verbesserung einzulassen: Die Entwicklung einer Strategie der Inklusion, die eigene Positionierung in der Öffentlichkeit, die Erstellung einer Bestandsaufnahme der Diskriminierungen – alles Punkte, die im Fragebogen angesprochen werden, um die Zertifizierung zu erhalten. Eine unabhängige Kommission validiert dann die Vergabe des Labels.

Label Inklusive Kultur

Das Label Inklusive Kultur wird an Kultureinrichtungen vergeben, die sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderung einsetzen. Die Verpflichtung zu diesem Label basiert auf dem Abschluss einer Partnerschaft mit Pro Infirmis sowie auf der Unterzeichnung einer Charta. Es werden mehrere Achsen zur Förderung der Inklusion vorgeschlagen. Es geht darum, eine globale Reflexion über die Inklusion von Menschen mit einer Behinderung durchzuführen, egal ob es sich um Künstler*innen, Publikum oder Mitarbeiter*innen handelt. Ziel ist es, eine nachhaltige Inklusionspolitik innerhalb der Struktur zu verwirklichen.

LGBTIQ+
S.77

³ Quelle: Valérie Vuille, Noémie Schorer, *Genre et publicité en Ville de Genève: État des lieux*, Objectif Zéro sexisme dans ma ville, Ville de Genève, Genève, 2020.

⁴ Das Akronym LGBTIQ+ wird hier verwendet, da es sich um eine Bezeichnung handelt, mit der die Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, inter Menschen und weitere Geschlechter-Minderheiten erfasst werden kann

7. Netzwerke erstellen oder ihnen beitreten

Ein Netzwerk ermöglicht es Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen sich zusammenzuschliessen und sich gemeinsam für ihren Platz innerhalb des kulturellen Milieus einzusetzen. Es geht darum, das Kräfteverhältnis umzukehren und sich gegenseitig zu unterstützen. Ob sie nun offiziell oder informell sind, wie z.B. eine Gruppe von Freund*innen oder eine etablierte Organisation, Netzwerke sind definitiv mächtige Werkzeuge für eine soziale Transformation.



ERLEBNISBERICHT

Angélique Tahé, Co-Verantwortliche der Créatives BPM-Plattform

«Wenn wir eine Überrepräsentation von Männern in einem Umfeld beobachten, wird es notwendig, Werkzeuge und Plattformen zu schaffen, um diesem Problem entgegenzuwirken. Die Plattform Créatives BPM ist ein Vorzeigeprojekt des Festivals Les Créatives. Unterstützt von der Gemeinde Meyrin begann das Projekt die geringe Repräsentation von Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen in der Hip-Hop-Szene zu beobachten. Die Plattform Créatives BPM wurde zum Werkzeug für den Aufbau eines aktiven und kreativen Netzwerks. Das Schaffen von spezifischen Veranstaltungen wie einem Rap- und Dance-Battle und die Organisation und Durchführung von Workshops ermöglicht es den Musikschaaffenden, ihren Platz selbstbestimmt einzunehmen und sich gleichzeitig ihrer kollektiven Kraft bewusst zu werden. Über die Veranstaltung hinaus spielt die Kommunikation zur Verbreitung des Projekts eine wichtige Rolle, weil sie die Kraft hat, vorgefasste Meinungen über den «ausgrenzenden» oder «diskriminierenden» Charakter der Hip-Hop Szene zu entschärfen. Das Projekt hilft neue Möglichkeiten zu schaffen, mit der wir an der Inklusion arbeiten können.»



INSPIRIEREND

Music Directory

Die vom Verein Helvetia rockt lancierte Music Directory ist eine Plattform, auf der sich Frauen, inter-, nicht-binäre und trans Menschen der Schweizer Musikbranche eintragen können. Um ihnen mehr Sichtbarkeit zu verschaffen, deckt das Verzeichnis alle Funktionen in der Musikindustrie ab: Musiker*innen, Techniker*innen, Organisator*innen und Journalist*innen, sind alle vertreten.

SWAN-Verzeichnis

Seit 2018 hat das Swiss Women's Audiovisual Network (SWAN) zahlreiche Veranstaltungen organisiert und daran teilgenommen, um über verschiedene Themen im Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung und Vielfalt in der audiovisuellen Branche zu diskutieren und zu informieren. SWAN hat ein Verzeichnis von Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen in der audiovisuellen Industrie erstellt, um deren Sichtbarkeit zu erhöhen. Ausserdem wurde ein Büro für Gleichstellung und Vielfalt in der Schweizer audiovisuellen Industrie gegründet, um die Verwirklichung von Gleichstellung und Vielfalt in allen Bereichen der audiovisuellen Industrie zu unterstützen. Dieses Büro widmet sich der Beseitigung aller Formen von Diskriminierung, ob direkt oder

indirekt, durch Schulungen, persönliche Beratungen, einer Hotline und die Bereitstellung aktueller Studien und Daten.

Keychange-Initiative

Die Keychange-Initiative ermöglicht Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen den Zugang zur Musik-Szene in Europa und weltweit. Sie fördert Frauen, inter, nicht-binäre und trans Menschen durch Schulungen, Mentoring, Networking, Konferenzen und Festivalpräsentationen. Jede Kultureinrichtung kann die Initiative unterzeichnen und sich zur Gleichstellung der Geschlechter verpflichten, indem sie eine Parität in einem oder mehreren Bereichen ihrer Tätigkeit (Vorstand, Personal, Programm oder Publikum) anstrebt. Die Institutionen übermitteln ihre eigenen Daten an die Keychange-Initiative, die ihre Fortschritte überwacht. Die Keychange-Initiative hat bereits 12 Partnerländer und mehr als 400 Institutionen haben sich zur Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet. Die Keychange-Initiative hat auch eine weltweite Datenbank geschaffen.⁵



ERLEBNISBERICHT

Meret* Heuss (they/them), Gründungsmitglied von FluiD

FluiD organisiert antirassistische, queere, körperfreundliche, anti-validistische, feministische und trans-inklusive Veranstaltungen. Ziel ist es, die Zugänglichkeit und Vielfalt der queeren Szene durch verschiedene Projekte zu fördern. Zurzeit organisiert FluiD die Queer Playrooms: kleine Veranstaltungen, bei denen es darum geht, Geschlechtsausdruck und -identität in einem einladenden Raum zu erleben, der Queerness in all ihrer Vielfalt feiert. Die Idee ist dann, gemeinsam auszugehen und das Nachtleben transfreundlicher zu gestalten, mit Menschen, die mit Rollstuhl, People of Colour, fett, inter, nicht-binär sind. FluiD produziert auch Podcasts über Nicht-Binarität und Dragking-Workshops, um eine Gemeinschaft zu schaffen, Wissen zu teilen und die Queer-Community zugänglich zu machen.

5 Quelle: Maxie Gedger, Keychange Initiative

RECHTLICHE RESSOURCEN

Was ist eine Diskriminierung?

Im Artikel 8 der Bundesverfassung ist der allgemeine Gleichheitsgrundsatz verankert:

1. Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
2. Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.
3. Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.
4. Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.

Nach Artikel 328 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) ist es die Aufgabe der Arbeitgeber*in, diesen Gleichheitsgrundsatz zu schützen und sicherzustellen, dass die Vertragsparteien unter allen Umständen von diesem Grundsatz geschützt werden und am Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden.

Art. 3 des Gleichstellungsgesetzes, GIG, definiert Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wie folgt:

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.
2. Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.
3. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Es handelt sich dann um eine direkte Diskriminierung, wenn die unterschiedliche Behandlung ausdrücklich auf dem Kriterium des Geschlechts oder auf einem Kriterium beruht, das nur auf eines der beiden Geschlechter angewendet werden kann und nicht objektiv gerechtfertigt

ist. Zum Beispiel im Fall einer Tänzerin, die von ihrer Kompanie entlassen wurde, weil sie Mutter wurde.

Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn das verwendete Kriterium auf beide Geschlechter zutreffen könnte, aber einen signifikant höheren Anteil von Personen des einen Geschlechts gegenüber dem anderen Geschlecht benachteiligt oder benachteiligen kann, ohne dass dies objektiv gerechtfertigt ist.⁶

Was ist zu tun, wenn Sie glauben, dass Sie aus diskriminierenden Gründen nicht eingestellt wurden?

- Verlangen Sie innerhalb einer angemessenen Frist und nach Treu und Glauben eine schriftliche Begründung für die Ablehnung der Beschäftigung (Art. 8 Abs. 1 GIG). Bitte beachten Sie, dass es eine dreimonatige Frist zur Klageerhebung gibt (Art. 8 Abs. 2 GIG).
- Speichern Sie das Stellenangebot und die Bewerbungsdatei.
- Dokumentieren Sie das widersprüchliche Verhalten der für die Einstellung verantwortlichen Person (z.B.: Grosses Interesse, dann plötzliche Änderung der Haltung nach der Offenlegung von Daten, die die Privatsphäre betreffen und nichts mit der Eignung für die Stelle zu tun haben).
- Wenden Sie sich an das kantonale Gleichstellungsbüro, eine Gewerkschaft oder eine andere Beratungsstelle.
- Lassen Sie sich von Schlichtungsstellen beraten (Art. 201 Abs. 2 Zivilprozessordnung, ZPO).



MEHRFACHDISKRIMINIERUNGSLUPE

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD), die von der Schweiz 2014 ratifiziert worden ist, legt den Zugang zum kulturellen Leben als ein Recht fest. Es ist daher die Pflicht der kulturellen Institutionen, das umzusetzen.

Art. 30 Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

1. Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilzunehmen, und treffen alle geeigneten Massnahmen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen
 - Zugang zu kulturellem Material in zugänglichen Formaten haben;
 - Zugang zu Fernsehprogrammen, Filmen, Theatervorstellungen und anderen kulturellen Aktivitäten in zugänglichen Formaten haben;
 - Zugang zu Orten kultureller Darbietungen oder Dienstleistungen, wie Theatern, Museen, Kinos, Bibliotheken und Tourismusdiensten, sowie, so weit wie möglich, zu Denkmälern und Stätten von nationaler kultureller

⁶ Quelle: Karine Lempen, Roxane Sheybani, *La loi fédérale sur l'égalité devant les tribunaux*, Éditions Juridiques Libres, Lausanne, 2020.

Bedeutung haben.

2. Die Vertragsstaaten treffen geeignete Massnahmen, um Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ihr kreatives, künstlerisches und intellektuelles Potenzial zu entfalten und zu nutzen, nicht nur für sich selbst, sondern auch zur Bereicherung der Gesellschaft.
3. Die Vertragsstaaten unternehmen alle geeigneten Schritte im Einklang mit dem Völkerrecht, um sicherzustellen, dass Gesetze zum Schutz von Rechten des geistigen Eigentums keine ungerechtfertigte oder diskriminierende Barriere für den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu kulturellem Material darstellen.
4. Menschen mit Behinderungen haben gleichberechtigt mit anderen Anspruch auf Anerkennung und Unterstützung ihrer spezifischen kulturellen und sprachlichen Identität, einschliesslich der Gebärdensprachen und der Gehörlosenkultur.

KAPITEL 2

LOHNGLEICHHEIT

Seit 1981 ist in der Bundesverfassung verankert, dass Frauen und Männer das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben, auch wenn die Arbeit unterschiedlicher Natur ist (Art. 8 Abs. 3 BV). Dieser Grundsatz wird durch das Bundesgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (GIG) bekräftigt und weiterentwickelt.

Ein am 22. Februar 2021 veröffentlichter Bericht des Bundesamts für Statistik (BFS) zeigt, dass der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahren zugenommen hat und 2018 bei 19% lag, was für Frauen einen Rückstand von rund 686 Franken brutto pro Monat im gesamten privaten und öffentlichen Sektor bedeutet. Während ein Teil dieses Unterschieds mit der Position oder den Arbeitszeiten erklärt werden kann, bleiben 45,4% unerklärt und stellen somit eine potenzielle geschlechtsspezifische Diskriminierung dar. Rechnet man diese Lohndifferenz in Arbeitszeit um, wird deutlich, dass Schweizer*innen im Vergleich zu ihren Kollegen im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 20. Februar 2021 umsonst gearbeitet haben.⁷ Tief verwurzelte Geschlechterstereotypen erklären diese Ungleichheiten. Kulturinstitutionen können auf die Verringerung dieser Ungleichheiten hinwirken, indem sie regelmässig ihre Lohnpraxis überprüfen. Wenn eine Institution mehr als 100 Personen beschäftigt, ist sie nach dem Gleichstellungsgesetz sogar dazu verpflichtet.

Von der Lohngleichheit profitieren nicht nur die Frauen, inter, nicht-binäre und trans Menschen, sondern auch ihre Familien und die Gesellschaft insgesamt. Wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle verringert wird, kann ein Paar oder andere soziale Zusammenschlüsse die (bezahlte) Arbeit und die (unbezahlte) Haus- und Pflegearbeit ohne finanzielle Einbussen gleichmässiger aufteilen. Gleicher Lohn ermöglicht echte Chancengleichheit und die Freiheit sich zwischen verschiedenen Familien- und Arbeitsmodellen zu entscheiden.

Seit dem 1. Juli 2020 besteht durch eine Neuregelung des GIG ein Gesetz, dass von Organisationen mit mehr als 100 Mitarbeiter*innen die Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verlangt. Leider ist die Massnahme nicht verbindlich und es werden keine Sanktionen im Falle einer nachgewiesenen Ungleichheit ergriffen. Die vom Bund eingerichtete Lohngleichheitsplattform stellt jedoch die wichtigsten Fakten dar, gibt Hinweise und informiert über das Engagement des öffentlichen Sektors, der im Hinblick auf Gleichstellungspraktiken eine Vorbildrolle einzunehmen versucht. Der Bund stellt auch ein kostenloses Standard-Online-Analyse-Tool («Logib») zur Verfügung, mit dem Arbeitgeber*innen eine Selbstanalyse in ihrer Organisation durchführen können. Es generiert einen ausführlichen Bericht, einschliesslich einer Interpretation des Ergebnisses sowie eine Auswahl verschiedener Formulare, Grafiken und Tabellen. «Logib Modul 1» ist ein Werkzeug für Organisationen mit 50 oder mehr Mitarbeiter*innen, während «Logib Modul 2» für Organisationen mit weniger als 50 Mitarbeiter*innen bestimmt ist. Diese Software ist kostenlos

⁷ Quelle: Bundesamt für Statistik, «Analyse des différences de salaires entre les femmes et les hommes», <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.15864654.html>
Quelle: Swissinfo, «Les femmes ont travaillé gratuitement jusqu'à samedi en Suisse», <https://www.swissinfo.ch/fre/les-femmes-ont-travaille-gratuitement-jusqu-a-samedi-en-suisse/46386512>

und in allen Landessprachen auf der Website des Bundes verfügbar.

Unsere Analysen zeigen, dass es im Kultursektor grosse Wissenslücken über arbeitsrechtliche Bestimmungen gibt. Dieser Befund lässt sich zweifellos dadurch erklären, dass im künstlerischen Bereich viele kleine Institutionen agieren, die mit wenig Personalressourcen umgehen müssen. Darüber hinaus arbeitet in diesem Sektor die überwiegende Mehrheit der Künstler*innen und eine gute Anzahl der Beschäftigten in befristeten Anstellungsverhältnissen. In der Schweiz hat das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum eine spezielle Anwendungsregel für "Berufe mit häufigen Arbeitgeberwechseln" erstellt. Sie berücksichtigt die Besonderheit des Kultursektors, der praktisch keine Vollbeschäftigung ermöglicht. Zudem weist der Kulturbereich schwer erfüllbare Zugangsbedingungen auf, die es den Künstler*innen nicht erlauben, von der Sicherheit eines Anstellungsverhältnisses zu profitieren oder lange angestellt zu bleiben. Schwierige Arbeitsbedingungen, häufige Anstellungsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und Lohndiskriminierung erhöhen das Risiko prekärer Lebensumstände für Frauen, inter, nicht-binäre und trans Personen in besonderem Masse, speziell im Ruhestand.

Ein grosser Teil der Finanzierung des Kultursektors stammt aus öffentlichen oder privaten Zuschüssen. Auch hier sind die Unterschiede in den zugewiesenen Mitteln auffallend: Frauen erhalten einen deutlich geringeren Anteil der verfügbaren Mittel. Eine von SWAN im Jahr 2020 durchgeführte Studie über die für die Filmindustrie bereitgestellten Mittel zeigt, dass Frauenprojekte nur 22% der Unterstützung erhalten. Die Gehälter von Regisseur*innen sind deutlich niedriger als diejenigen von männlichen Regisseuren (-23% bei Spielfilmen und -8% bei Dokumentarfilmen) und auch die Filmkosten sind deutlich niedriger (-17% bei Spielfilmen und -8% bei Dokumentarfilmen).⁸



ERLEBNISZEUGNIS

Virginie Keller, Leiterin des Kulturdienstes der Stadt Genf, Abteilung für Kultur und digitalen Wandel

«Wir stellen fest, dass die Förderanträge von Frauen oft bescheidener ausfallen, sowohl in Bezug auf die Produktionskosten als auch auf die Vergütung, was zu Formen der Unsicherheit führen kann. Auch wenn Frauen mehr als die Hälfte der Student*innen an Kunsthochschulen ausmachen, sind sie im Zusammenhang mit Anfragen nach Unterstützung viel weniger zahlreich. Es wäre eine gute Idee für Schulen und Ausbildungszentren, ihre Schüler*innen für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren, um sie so gut wie möglich auf das vorzubereiten, was sie auf dem Arbeitsmarkt erwartet. Darüber hinaus müssen sich auch die Unterstützungsmechanismen der Behörden und privaten Partner*innen sowie der Kultureinrichtungen weiterentwickeln und diese Themen vollständig integrieren».

Integrierter
Sexismus,
S.80

(Vertikale)
Segregation,
S.80

Unbezahlte
Arbeit,
S.81

Es stimmt zwar, dass Frauen, inter, nicht-binäre und trans Personen lernen müssen, ihre Arbeit mehr wertzuschätzen und deshalb mehr Geld zu verlangen, aber das ändert nichts an der Tatsache, dass sie im Allgemeinen immer noch weniger Geld bekommen. Es ist daher notwendig, das Bewusstsein von Frauen, inter, nicht-binären und trans Personen für die Bedeutung von Führungskompetenzen zu schärfen, aber auch Unternehmen, Organisationen und Behörden über bewusste oder unbewusste geschlechtsspezifische Vorannahmen bei der Vergabe von Fördermitteln aufzuklären.

Wie lässt sich das Fortbestehen der Lohnungleichheit zwischen Frauen, inter, nicht-binären und trans Personen und cis-Männern trotz des Gesetzes erklären? Warum strukturiert die Lohnungleichheit weiterhin die Arbeitswelt und was sagt sie über unsere Gesellschaft aus? Um diese Fragen zu beantworten, müssen wir zunächst festhalten, dass die Elternschaft in der Schweiz nach wie vor zur Benachteiligung von Frauen, inter, nicht-binären und trans Menschen führt. Im Durchschnitt leisten Frauen in der Schweiz mehrheitlich Teilzeit-Anstellungen in der Erwerbsarbeit (60 %). Die Entscheidung, die Arbeitszeit zu reduzieren, fällt oft erst nach der Geburt des ersten Kindes. Dies wirkt sich kurzfristig direkt auf ihr Einkommen und mittelfristig auf ihren Ausschluss von verantwortungsvollen Positionen aus, weil diese oft eine Vollzeitbeschäftigung erfordern.

Dies wirkt sich längerfristig auch auf ihre finanzielle Situation aus: In der Schweiz garantiert eine Beschäftigungsquote von weniger als 70 % keinen Mindestlebensstandard im Ruhestand und bietet nur teilweise eine soziale Absicherung. Ohne die unbezahlte Arbeit, die überwiegend von Frauen, inter, nicht-binären und trans Personen geleistet wird – Hausarbeit, Pflege hilfsbedürftiger Angehöriger, Kinderbetreuung – hätte es die Gesellschaft jedoch schwer. Die Covid-19 Pandemie und die dadurch ausgelöste Krise zeigt dies besonders deutlich. Bei der ehrenamtlichen Arbeit sind es wiederum die Frauen, die sich am häufigsten unentgeltlich engagieren.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

1. Erstellen Sie eine Lohntabelle

Auch wenn sie nicht ausreicht, um strenge Gleichheit zu garantieren, schafft eine Lohntabelle Gehaltskonsistenz innerhalb einer Organisation. Dieses Werkzeug ermöglicht es, die Löhne, die den Positionen entsprechend gezahlt werden, explizit zu machen. Die erforderlichen Fähigkeiten und das Mass an Verantwortung bestimmen die Gehaltsklasse. Die folgenden Indikatoren spielen ebenfalls eine Rolle bei der Bestimmung des Einkommens: Dienstalter, Erfahrung, Ausbildungsniveau oder die Schwierigkeit der Aufgabe.

Die Ausarbeitung einer Lohntabelle kann in der Verantwortung der

Geschäftsführung, eines Ausschusses oder eines Kuratoriums liegen. Sie kann aber auch das Ergebnis einer Reflexion in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter*innen sein. In einem gemeinsamen Beratungsprozess lassen sich Vorschläge diskutieren, sodass die Lohntabelle verhandelt und zusammen verabschiedet werden kann.

Die zu realisierenden Schritte:

- Listen Sie die verschiedenen Positionen innerhalb Ihrer Institution auf und fügen Sie die spezifischen Verantwortlichkeiten bei;
- Assoziieren Sie die für jede Position erforderlichen Fähigkeiten;
- Legen Sie für jede Position den Grad der Verantwortung, den Schwierigkeitsgrad und die erforderliche Ausbildung fest;
- Bestimmen Sie die weiteren Kriterien: Anzahl der Erfahrungsjahre, Betriebszugehörigkeit, unterhaltsberechtigzte Kinder usw.;
- Erstellen Sie Kategorien, die die Entwicklung einer Lohntabelle ermöglichen, und legen Sie Löhne fest.

◇ GUT ZU WISSEN

Leider können bestimmte Kriterien, die zur Bestimmung des Gehalts herangezogen werden, manchmal diskriminierend sein: Die sozioökonomische Lage, die Erfahrung oder das Dienstalter können für eine Frau, die ihre berufliche Laufbahn zum Beispiel nach der Geburt ihres Kindes unterbrochen hat, benachteiligend wirken. Die Berücksichtigung von Fähigkeiten, die auf unentgeltliche Weise erworben wurden (ehrenamtliche Arbeit, Betreuung von Kindern und Hausarbeit), kann Ungleichheiten verringern.

≡ ERLEBNISZEUGNIS

Tatiana Auderset, Leiterin der kulturellen Aktivitäten an der Nouvelle Comédie de Genève

«Die Comédie befindet sich inmitten einer Transformation und schreibt eine neue Seite in ihrer Geschichte. Im Herzen des neuen Stadtteils Eaux-Vives gelegen, wird die Nouvelle Comédie mit ihren Probestudios und Werkstätten für Bühnenbild und Kostüme bald zu einem Produktionshaus von europäischem Standard. Diese Aussicht auf Erneuerung und internationale Reichweite ermutigt uns, unsere Arbeitsmittel zu verbessern und neu zu überdenken. Wir arbeiten an neuen Lohn tabellen für alle unsere Mitarbeiter*innen, die an die Besonderheiten der verschiedenen Tätigkeitsbereiche angepasst sind. Ausserdem führen wir eine Charta ein, die jegliches Verhalten verbietet, das diskriminierend ist oder die Integrität der Person beeinträchtigt. Es wird auch ein Raster für intermittierende Techniker*innen und ein weiteres für künstlerische Eigenproduktionen eingerichtet. Diese Tarife sind grundlegende Instrumente für mehr Gleichbehandlung und Gehaltstransparenz innerhalb der Institution und können als Vorbild dienen.»

* INSPIRIEREND

Rote Fabrik, Zürich

Die Rote Fabrik ist einer der wichtigsten selbstverwalteten Kulturräume der Schweiz. Jede Person hat im Betrieb eine andere Position und Verantwortung, dennoch haben alle die gleiche Lohnbasis: Das Einkommen variiert dann abhängig von der spezifischen Situation der einzelnen Mitarbeitenden (Anzahl der Kinder, Familienstand...)

Ein klarer und transparenter Rahmen kann das Problem der Lohnungleichheit drastisch reduzieren. Die Sensibilisierung und Schulung des Personals in diesen Fragen sind unerlässlich. Leider ist der Kultursektor in der Schweiz nicht durch einen Tarifvertrag geregelt. Eine grosse Anzahl von Berufsverbänden und Gewerkschaften, die im Kultursektor tätig sind, haben jedoch entsprechend ihrem Tätigkeitsbereich Lohnempfehlungen erstellt. Hier sind einige der Organisationen:

- Darstellende Kunst: Das Syndicat Suisse Romand du Spectacle für Mindestlöhne SSRS.
- Tanz: Les rencontres professionnelles de danses - Genève schlägt Gehaltsempfehlungen für Tänzer*innen/Performer*innen vor, die in der Westschweiz arbeiten.
- Unabhängiges Theater: ACT schlägt Empfehlungen zu Gehaltsstandards für freie Theaterschaffende in der Schweiz vor.
- Bildende Kunst: Visarte hat einen Honorarleitfaden und einen Honorarkalkulator für Bildende Künstler*innen in der Schweiz veröffentlicht.
- Musik: Die USDAM hat sich mit dem Schweizerischen Verband der Konzertcafés, Cabarets, Tanzlokale und Diskotheken (ASCO) auf einen indikativen Tarif für die Anstellung von Musiker*innen, Orchester*innen und DJs in Restaurants, Bars und Diskotheken sowie mit orchester.ch (Schweizerischer Verband der Berufsorchester, ASOP) auf einen Tarifvertrag für die Anstellung von überzähligen Musiker*innen geeinigt. Alle Mitglieder der ASOP, d.h. alle Schweizer Berufsorchester, sind verpflichtet, ihre Statist*innen nach diesen Richtlinien zu engagieren.

* INSPIRIEREND

t.Theaterschaffende Schweiz - Standardhonorare und Gehälter

Der Berufsverband t.Theaterschaffende Schweiz gibt Richtlinien zu Honoraren und Löhne heraus und verteilt diese an Förderstellen, Theater und Theaterschaffende. Diese Richtlinien wurden 2007 vom vorherigen Verband ACT entwickelt, der indikative Richtlinien zu Honoraren und Löhne in der Theaterbranche veröffentlicht hatte, um jungen Frauen zu zeigen, was sie von ihrer Arbeit erwarten und fordern können. Inzwischen sind diese Zahlen bekannt geworden und haben ihren Weg zu Kulturveranstalter*innen und Förder*innen gefunden: Sie sind nun eine wichtige Verhandlungsgrundlage für Theaterschaffende, insbesondere junge Frauen. Im Jahr 2021 werden die Richtsätze überarbeitet und angepasst, um den Realitäten der künstlerischen Arbeitsbedingungen besser gerecht zu werden.



WERKZEUG

Beispiel für Mindesteinstiegsgehalt / SSRS

Bruttogehalt und ohne Urlaub

Zu diesen Zahlen muss ein Betrag von 10,64 % (5 Wochen Urlaub) addiert werden

- 4.500 pro Monat
- 1.500 für eine Woche Vertragslaufzeit
- 500 für einen Tag Arbeit
- 300 für eine 3,5-Stunden-Schicht
- 100 für eine Stunde

Eine einzige Aufführung entspricht der Arbeit eines ganzen Tages.

Eine zusätzliche Leistung entspricht einer Schicht (abhängig von der Leistungszeit).

Viele Arbeitgeber*innen respektieren heute diesen Mindestlohn. Wie bei allen anderen Berufen muss auch hier die Berufserfahrung bewertet werden: So ist es in den Augen der SSRS nicht normal, dass der Mindestlohn für Berufstätige nach 20 Jahren Erfahrung gleichbleibt.

Schliesslich ist ein Arbeitsverhältnis ein Vertragsverhältnis. Und wenn man sich darauf einlassen möchte, ist es von grundlegender Bedeutung, zuerst den Inhalt des Vertrages und die Lohnbedingungen diskutieren, verhandeln und festlegen zu können.



GUT ZU WISSEN

Gläserne Decke, S.76

Im Allgemeinen verlangen Frauen ein niedrigeres Gehalt, das ihren Kompetenzen nicht angemessen ist, fordern seltener Gehaltserhöhungen und weniger Lohn für hohe Positionen. Es gilt der normative Anspruch sich nicht zu sehr in den Vordergrund zu drängen. Ausserdem werden die Fähigkeiten von Frauen regelmässig in Frage gestellt. Wenn sie Betriebe verwalten, dann oft solche, die als weniger prestigeträchtig gelten. Im Theater gibt es z.B. mehr Frauen, die Gastspieltheater leiten als Produktionstheater.

2. Eine Charta erstellen

Eine Charta ermöglicht es, sich zu bestehender oder wahrscheinlicher Gehaltsdiskriminierung zu verpflichten und Praktiken und Werkzeuge zur Prävention zu implementieren. Hier ist ein Modell, das an kulturelle Betriebe angepasst ist.



WERKZEUG

Beispiel für eine Charta

Die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip der Bundesverfassung, die in Art. 8 Abs. 3 festlegt, dass Männer und Frauen das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern GIG (1995),

Art. 3, Abs. 1 und 2 legt ebenfalls fest, dass es verboten ist, Arbeitnehmer*innen aufgrund des Geschlechts direkt oder indirekt zu diskriminieren.

Wenn bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit die Bezahlung unterschiedlich ausfällt, ohne dass diese Lohndifferenz objektiv gerechtfertigt ist, sprechen wir von «ungleichem Lohn».

Im Bewusstsein der Ungleichheiten, die in unserer Gesellschaft fortbestehen, möchten wir unsere Entschlossenheit bekräftigen, den Verfassungsgrundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit wirksam werden zu lassen, aber auch für die Werte der Gleichheit innerhalb unserer Organisation zu arbeiten.

Daher gehen wir mit der Unterzeichnung dieser Charta die folgenden Verpflichtungen ein:

1. Sensibilisierung unserer Mitarbeiter*innen für das Bundesgesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann (GIG): Wir beziehen unsere Mitarbeiter*innen in den Festlegungsprozess der Löhne, die Bewertung von Funktionen und in die Rekrutierung von neuen Mitarbeiter*innen ein und ermöglichen ihnen Aus- und Weiterbildungen.
2. Regelmässige Analyse der Einhaltung der Lohngleichheit anhand eines anerkannten und gesetzeskonformen Standards.
3. Förderung einer regelmässigen Analyse der Einhaltung der Lohngleichheit innerhalb der Betriebe, mit denen wir zusammenarbeiten, unter Verwendung eines anerkannten Standards.
4. Sicherstellung der Einhaltung von Entgeltgleichheit im Rahmen von Verträgen, Mandaten oder der Vergabe von Zuschüssen durch Einführung von Kontrollmechanismen.
5. Möglichst transparente Kommunikation der konkreten Ergebnisse unseres Engagements für Lohngleichheit: Wir veröffentlichen die Resultate der Lohnanalysen.
6. Die Mitarbeiter*innen werden über Anlaufstellen bzw. über die Möglichkeiten eine Beschwerde einzureichen informiert.

Ort, Datum, Unterschrift

3. Transparenz einführen

Lohntransparenz innerhalb einer Organisation ist ein wirksames Mittel im Kampf gegen Ungleichheit. In der Tat bietet die Offenlegung der Gehälter die Möglichkeit, Ungleichheiten innerhalb einer Organisation zu erkennen. Eine Studie der Harvard Kennedy School hat gezeigt, dass «je transparenter Arbeitgeber*innen bei der Gehaltsverhandlung sind, desto weniger Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gibt es».⁹

In der Schweiz gibt es eine Plattform, die sich dem Sichtbarmachen des Gehalts widmet: Zeig deinen Lohn. Sie können auch den Koeffizienten zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Gehalt

⁹ Quelle: Diaconie Suisse, «Égalité des salaires : une question de culture d'entreprise», 2017. <https://www.diaconie.ch/lohngleichheit-unternehmenskultur/>

in Ihrer Organisation veröffentlichen, wobei Sie das Geschlecht der Mitarbeiter*innen berücksichtigen.

* INSPIRIEREND

Zeig deinen Lohn

Die Plattform «Zeig deinen Lohn» wurde ursprünglich von den Gewerkschaften in Zürich und Schaffhausen ins Leben gerufen. Das Projekt ist eine Antwort auf die mangelnde Lohntransparenz in der Schweiz. Es kann ein einfacher Weg sein, um Lohndiskriminierung zu verhindern: «Nur wenn wir offen über unsere Löhne sprechen, wissen wir, ob sie fair und angemessen sind». Die Idee ist, eine neue Form der Transparenz zu schaffen, um mehr Gleichheit zu erreichen. Mitarbeiter*innen aus allen Branchen können sich registrieren und ihr Gehalt mit Namen, Foto und Funktion veröffentlichen. Auf diese Weise «brechen sie das Lohn tabu und verhindern Lohndiskriminierung».

Es ist wichtig, dass alle Teammitglieder über das Thema Lohnungleichheit informiert und sensibilisiert sind.

Die Online-Plattform des Bundes deckt die Grundlagen ab und erklärt in mehreren Schritten, wie man Lohnungleichheit in der eigenen Organisation umsetzt: Es stehen Dokumentationen, Links und nützliche Adressen zur Verfügung, um das Bewusstsein in den Teams zu schärfen. Es wäre auch für öffentliche und private Fördereinrichtungen interessant, dieses Thema aufzugreifen: Sie könnten bei der Vergabe von Förderungen die Berücksichtigung der Lohnungleichheit betonen. Dies ist bereits bei vielen Kantonen und Gemeinden der Fall, die die Charta für Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor unterzeichnet haben. Wie von mehreren Organisationen und Gewerkschaften empfohlen, ist es möglich, Zahlen von den finanzierenden Stellen zu erhalten, um zu wissen, wer das Geld erhält. Wenn eine öffentliche Verwaltung mehr Geld und Subventionen für Männerprojekte gibt, schafft sie Ungleichheit.

⊕ WERKZEUG

Mit der EQUAL-SALARY-Zertifizierung können Unternehmen nachweisen und öffentlich machen, dass sie ihren Mitarbeiter*innen gleichen Lohn für gleiche Arbeit bieten. Das Zertifikat richtet sich an Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeiter*innen (davon mindestens 10 Frauen) in allen Ländern, in allen privaten und öffentlichen Sektoren, die die Lohnungleichheit von Frauen und Männern fördern.

4. Ausbildungen anbieten

Der künstlerische Beruf ist heute mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden: Ob in einem Verband oder als selbständige Person, man muss lernen, die Anforderungen des Gesetzes zu erfüllen. Die Einrichtung eines auf diese Themen ausgerichteten Ausbildungsprogramms an Hochschulen ist notwendig, damit die Künstler*innen die notwendigen administrativen und rechtlichen Kenntnisse erwerben können.

Diese Ausbildung könnte die folgenden Module umfassen:

- Verwaltungsmanagement;
- Rechtsgrundlagen der Arbeitswelt;
- Schreiben von Förderanträgen.

Weiterbildung ist in der beruflichen Laufbahn ein mächtiger Hebel, um eine Gehaltserhöhung oder eine Beförderung zu erreichen. Leider sind diese für manche Menschen nicht leicht zugänglich: Sie finden an Wochenenden, an Abenden oder in den Schulferien statt, sodass eine alleinerziehende Person einen organisatorischen Mehraufwand leisten muss oder nicht daran teilnehmen kann. Um sicherzustellen, dass Betriebsinterne Weiterbildungen zugänglich sind, ist es relevant, familiäre Verpflichtungen zu beachten. Dies kann z.B. durch ein erweitertes Angebot von Weiterbildungen für Teilzeitbeschäftigte erfolgen: Ein Angebot, das die Zeitpläne des Familienlebens berücksichtigt. Ausserdem können die Kosten für die Kinderbetreuung vom Betrieb getragen werden.

5. So machen Sie die Rekursbedingungen besser sichtbar

Arbeitnehmende haben die Möglichkeit, ihr Gehalt anzufechten. Daher ist es notwendig, die notwendigen Schritte zu kennen.

Anlaufstellen:

- Gewerkschaften und Verbände für Kulturschaffende (Le Syndicat Suisse Romand du Spectacle, Visarte, t. punkt, USDAM)
- Rechtliche Ressourcen:
 - www.gleichstellungsgesetz.ch: Diese von Deutschschweizer Fachstellen für die Gleichstellung von Frauen und Männern gemeinsam gestaltete Webseite soll es der breiten Öffentlichkeit sowie Jurist*innen, die mit Fragen der Geschlechterdiskriminierung in Arbeitsbeziehungen konfrontiert sind, ermöglichen, die gesetzlichen Bestimmungen, die Rechtsprechung und die Grundlagen dieses Themas besser zu verstehen. Ausserdem wird die Vorgehensweise im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung dargestellt.
 - Ratgeber zum Gleichstellungsgesetz wurden erstellt und sind für jeden Kanton in der deutschsprachigen Schweiz erhältlich. Broschüren und Ratgeber informieren Arbeitnehmende gemäss Gleichstellungsgesetz über ihre Rechte. Sie geben auch praktische Tipps, wie gegen geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz vorzugehen ist, und enthalten Angaben zu Anlaufstellen und Gerichtszuständigkeiten im jeweiligen Kanton.
 - Die Rechte von LGBTQI-Personen: Eine Broschüre über die Rechte und rechtliche Situation von LGBTQI-Personen in der Schweiz wurde 2018 von der Law Clinic, Universität Genf erstellt. Sie ist in Französisch und Italienisch verfügbar.

LGBTQI+,
S.77

- Bei weiteren Fragen oder Bedarf an rechtlicher Beratung: Wenden Sie sich an die Gleichstellungsstelle in Ihrem Kanton.

RECHTLICHE RESSOURCEN

Das in § 3 Abs. 2 Gleichstellungsgesetz enthaltene Verbot der Diskriminierung "bei der Entlohnung" konkretisiert den Verfassungsgrundsatz "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" (Art. 8 Abs. 3 Verfassung). Lohndiskriminierung bezieht sich also auf Situationen, in denen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit der Lohn nicht gleich ist, ohne dass der Lohnunterschied objektiv gerechtfertigt wäre.

Nach dem Bundesgerichtshof umfasst der Begriff der Entlohnung jedes Entgelt, das als Gegenleistung für geleistete Arbeit erbracht wird:

- der Funktionslohn
- Familienzulagen und -leistungen, die während des Mutterschaftsurlaubs bezahlt werden
- Boni (Art. 322d OR)
- Abgangsentschädigung (Art. 339c OR)

Das Gleichstellungsgesetz verbietet direkte Diskriminierung (z.B. geringere Entlohnung für verheiratete Frauen) oder indirekte Diskriminierung (z.B. übermässige Gewichtung der "Dienstalter"). Direkte Lohndiskriminierung kann folgende Formen annehmen:

- Wenn das Gehalt einer Person tiefer ist als das einer Person des anderen Geschlechts in einer ähnlichen Position
- Der öffentliche Sektor anerkennt, dass Diskriminierung auch davon abhängen kann, wie ein typisch weiblicher oder männlicher Beruf gegenüber einem Beruf eingestuft wird, der typischerweise dem anderen Geschlecht oder einem sogenannten neutralen Beruf zugeordnet wird.

Die indirekte Diskriminierung ermöglicht den Vergleich von Tätigkeiten in unterschiedlichen Berufen:

- Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung müssen die kantonalen Gerichte Gutachten anordnen, auch wenn die Gleichwertigkeit zwischen verschiedenen Funktionen im selben Unternehmen nicht offensichtlich ist. Die Parteien haben also ein Recht auf gerichtliche Expertise. Die Umsetzung dieses Rechts kann in der Praxis Schwierigkeiten bereiten (Finden der richtigen Expertenperson, Wahl der Methode usw.). Der Vergleich wird mit ein und demselben Arbeitgeber durchgeführt, da es – ausser unter besonderen Umständen – nicht in Frage kommt, Vergleiche zwischen mehreren Unternehmen, Gemeinden oder Kantonen durchzuführen, die völlig unabhängige Lohnsysteme haben. Der Vergleich kann jedoch mit einer Person durchgeführt werden, die zuvor oder anschliessend bei demselben Unternehmen beschäftigt war.

In Fällen von Lohndiskriminierung gilt die verminderte Beweislast (Art. 6 Gleichstellungsgesetz):

- Nach dem Bundesgerichtshof reicht der Vergleich mit einem Kollegen des andern Geschlechtes aus, um eine Diskriminierung glaubhaft zu machen. Sobald dieser Schritt abgeschlossen ist, müssen Arbeitgebende nachweisen, dass die unterschiedliche Behandlung auf objektiven Faktoren beruht. Arbeitgebende können die Ungleichheit unterschiedlich begründen: Beispielsweise mit dem Ausbildungsstand, der Betriebszugehörigkeit, der Qualifikation, der Berufserfahrung, dem konkreten Tätigkeitsbereich, den erbrachten Leistungen, den eingegangenen Risiken, den Vorgaben, den tatsächlich übertragenen Aufgaben usw. Das Gericht prüft dann, inwieweit sich die angegebenen Gründe tatsächlich auf die Ausführung der Arbeit auswirken. Es kann sein, dass ein sachlicher Grund nur einen Teil der Lohndifferenz rechtfertigt und die Lohndifferenz nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit reduziert werden muss.



MEHRFACHDISKRIMINIERUNGSLUPE

Der sexuellen Orientierung

Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes ist umstritten, wenn eine Lohnungleichheit mit der sexuellen Orientierung einer Person zusammenhängt. Es ist nicht immer klar, ob das Gleichstellungsgesetz in diesem Falle greift. Eine Anwendung wäre jedoch wünschenswert, da sie einen guten Schutz für Personen bietet. Kann man sich nicht auf das Gleichstellungsgesetz berufen, können nur die arbeitsvertragsfremden Elemente wie Boni etc. angefochten werden, aber nicht der Lohn. Es muss auch nachgewiesen werden, dass der oder die Arbeitnehmer*in im Vergleich zu mehreren anderen Arbeitnehmern*innen eindeutig ungünstig behandelt wird. Dies macht das Verfahren wesentlich komplexer¹⁰.

Rechtsgrundlage in diesem Fall: EMRK Art. 8, Art. 14; Verfassung Art. 8 Abs. 2; OR Art. 328; Gleichstellungsgesetz Art. 3



GUT ZU WISSEN

Kostenloses Schlichtungsverfahren

In allen Schweizer Kantonen gibt es Schlichtungsstellen, die von den streitenden Parteien angerufen werden können, wenn der Verdacht besteht, dass das Gleichstellungsgesetz verletzt wurde. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos. Die Schlichtungsstelle berät die Parteien und versucht sie zu einer Einigung zu bringen. Wenn der Schlichtungsversuch scheitert, hat der oder die Beschwerdeführer*in drei Monate Zeit den Rechtsweg zu beschreiten. Seit dem Inkrafttreten der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO, SR 272) ist das Schlichtungsverfahren nun zwingend vorgeschrieben. Die Partei, die eine Klage auf der Grundlage des Gleichstellungsgesetzes eingereicht hat, kann jedoch einseitig auf dieses Schlichtungsverfahren verzichten (Art. 199 Zivilprozessordnung, ZPO).

¹⁰ Quelle: Prof. Maya Hertig Randall, Djemila Carron, Nesa Zimmermann et Camille Vallier, *Droits des personnes LGBT*, Law Clinic, Université de Genève, 2018.

KAPITEL 3

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN

Ein Theater- oder Kinobesuch, ein Konzert oder eine Ausstellung sind für die Mehrheit der Bevölkerung Momente abseits des Berufslebens. Sie teilen diese Momente mit Freund*innen und Familie in ihrer Freizeit, am Abend oder am Wochenende. Kunst und Kultur sind Räume der Freiheit und der Entdeckung, losgelöst von den üblichen Zwängen.

In der Tat ist für Kulturschaffende der Besuch einer Ausstellung untrennbar mit ihrer Tätigkeit verbunden. Der Besuch einer Vernissage oder einer Premiere stellt keine bezahlte Arbeitszeit dar, ist aber oft eine Voraussetzung, um sich in die künstlerischen Netzwerke zu integrieren. Nach einer Vorstellung ein paar Minuten mit der Regisseur*in an der Bar zu reden, kann zu einer zukünftigen Anstellung führen. Die Grenze zwischen Networking und Vergnügen, zwischen Privat- und Berufsleben, ist im Kulturbereich besonders dünn. Mit der Elternschaft wird das noch komplizierter: Wie kann jemensch sich weiterhin engagieren und sichtbar bleiben, wenn einem weniger Zeit zur Verfügung steht? Wie geht jemensch mit einem Kind auf Tour? Wie schaffen Eltern es, zu proben, wenn sie auch noch bei den Hausaufgaben ihrer Kinder helfen müssen? Obwohl meist beide Elternteile an der Erziehung ihres Kindes beteiligt sind, wirken sich die elterlichen Pflichten dennoch stärker auf die Karrieren der Frauen inter, nicht-binäre und trans Menschen aus. Die Herausforderung der Vereinbarkeit muss vor allem von Frauen inter, nicht-binäre und trans Menschen gemeistert werden. Mit dem Mutterwerden tauchen plötzlich eine Reihe von Fallstricken auf: Oftmals der Startpunkt eines langen Kampfes.

Das Jonglieren zwischen elterlichen Verpflichtungen und Berufsleben bereitet Kulturschaffenden echtes Kopfzerbrechen, besonders den Frauen. Das beginnt schon bei der Schwangerschaft, die ein erhebliches Risiko mit sich bringen kann, den Arbeitsplatz zu verlieren. Die Vorurteile, dass Frauen inter, nicht-binäre und trans Menschen unfähig sind, sich während Schwangerschaft und Mutterschaft im Beruf einzusetzen, sind echte Stressfaktoren. Diese wirken sich indirekt auf Frauen, inter, nicht-binäre und trans Personen aus: Sie werden sich in der Konsequenz z.B. oftmals weigern, vorgeschlagene Arbeitsanpassungen und -erleichterungen zu akzeptieren. Aus Angst, dass ihnen die Inanspruchnahme von angepassten Arbeitsbedingungen als Schwäche ausgelegt wird, die ihnen Nachteile bringt, lehnen viele diese Gleichstellungsangebote ab. Nicht zuletzt wird es Schwangeren durch finanzielle Prekarität erschwert selbstbestimmte Entscheidungen, zum Beispiel im Bezug auf das Arbeitspensum oder ihr Wohlbefinden, zu treffen. Künstlerische Berufe, bei denen der Körper eine Rolle spielt, sind ausserdem in besonderem Masse von Stereotypisierungen betroffen. Stereotypisierungen, die häufig mit Mutterschaft verbunden sind. Oft wird angenommen, dass die körperliche Leistungsfähigkeit nach einer Schwangerschaft nicht mehr die gleiche ist, dass der Körper sich so verändert, dass er den Normen und Erwartungen nicht mehr entsprechen kann. Im Theater und Tanz wird die Mutterschaft immer noch zu oft als das Ende einer Karriere gesehen.

Dieser besonders ungerechte Zustand lässt sich nicht vom Schweizer Gesetz trennen, das auf einem traditionellen und heternormativen Familienbild und einer geschlechtsspezifischen Rollenverteilung baut.

Es regelt die Elternzeit in unserer patriarchalen Gesellschaft nach eben- diesen Prämissen: 14 Wochen werden der Mutter zugestanden, dem Vater dagegen nur 10 Tage - zur Erinnerung: Der „Vaterschaftsurlaub“ wurde erst 2020 eingeführt.

◆ GUT ZU WISSEN

Zum Vergleich: In Spanien erhalten Eltern jeweils 16 Wochen Urlaub, um sich um ihren Nachwuchs zu kümmern, während es in Schweden 16 Monate sind, die zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden (mit 60 Tagen exklusiv für jeden).

Diese unterschiedliche Behandlung der Geschlechter durch das Gesetz bleibt nicht ohne Folgen: Mit der Geburt eines Kindes werden Ungleichheiten innerhalb von Paarbeziehungen tendenziell verstärkt. Mütter übernehmen in ihren 14 Wochen „Mutterschaftsurlaub“ – einer Zeit der Neuorientierung im Familienleben und der Reorganisation der Arbeitsteilung – mehr Aufgaben im Bereich der Familie und im Haushalt. In mehr als zwei Dritteln der heterosexuellen Haushalte mit Kindern übernimmt die Mutter den grössten Teil der häuslichen Aufgaben.¹¹ Die Tatsache, dass in der Schweiz nur die Mütter Anspruch haben auf eine längere Elternzeit, verschafft ihnen auch Nachteile im Berufsleben. Die Statistik in der Schweiz belegt dies eiskalt: Obwohl es illegal ist, wird jede zehnte Frau nach dem Mutterschaftsurlaub entlassen.¹² Arbeitgeber finden offensichtlich die entsprechenden Möglichkeiten, dies nach wie vor umzusetzen.

≡ ANONYMER ERFAHRUNGSBERICHT

«Ich wurde während und nach meinem Mutterschaftsurlaub erpresst. Ich hatte sehr schnell darum gebeten, die gesetzliche Frist von 14 Wochen verlängern zu können, und zwar in Form von einem Monat unbezahltem Urlaub. Die Anfrage wurde ohne Probleme und sogar mit Begeisterung von der Geschäftsleitung angenommen. Dann, am Tag meiner Entbindung, erhielt ich eine E-Mail auf mein privates Postfach, in der mir mitgeteilt wurde, dass es nun nicht mehr möglich sei, einen Monat Urlaub ohne Bezahlung zu nehmen, oder aber unter der Bedingung, dass ich bei meiner Rückkehr zu einem höheren Prozentsatz zurückkehren müsste.»

In den Köpfen der Bevölkerung ist die Mutter nach wie vor federführend im Haushalt und der Vater Oberhaupt als Allein- oder Hauptverdiener. Die Konsequenzen für ihr Berufsleben sind enorm. Dies ist der Boden, auf dem die Diskriminierungen gedeihen: Auch wenn Mütter am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs nicht entlassen werden, bleiben sie oft von verantwortungsvollen Positionen, möglichen Beförderungen und dem Zugang zu Schulungen ausgeschlossen. Während dieser Unterschied immense und objektiv nachweisbare Auswirkungen auf die Karrieren und Einkommen der Mütter hat, gibt es nur wenige politische Antworten auf dieses strukturelle Problem.

¹¹ Quelle: Bundesamt für Statistik.

¹² Quelle: Büro für arbeits und sozialpolitische Studien BASS.

Es gibt eine gemeinsame Variable, die jedoch oft in der Debatte aussen vorgelassen wird: Über 90 % der Paare mit gemeinsamen Kindern sind verheiratet. Was hat die Ehe, dieses Versprechen der ewigen Liebe, mit Fragen der Ungleichheit zu tun? Dies ist in der Tat eine entscheidende Frage. Mit der Heirat ändert sich das Steuersystem. Die Steuern werden nun auf der Grundlage des gesamten Haushaltseinkommens und nicht mehr des individuellen Einkommens berechnet. Diese Steuerpolitik begünstigt die Besserverdienenden und benachteiligt die Geringverdienenden – was in 90% der Fälle Frauen sind. Wenn das Paar weniger Steuern zahlen will, wird in logischer Konsequenz die Arbeitszeit der Frau reduziert. So arbeiten fast zwei Drittel der Frauen in der Schweiz Teilzeit, weil die Umstände sie dazu ermutigen. Und dies kann im Falle einer Trennung oder bei der Pensionierung gewaltige Auswirkungen auf ihre finanzielle Lage haben.



59% der Frauen und 18% der Männer arbeiten Teilzeit.

Mütter entscheiden sich für eine Teilzeitbeschäftigung, weil es einen Mangel an Krippenplätzen gibt – nur 37% der Familien bekommen einen Platz – und nicht alle können auf ein soziales Netzwerk – Grosseltern, Freund*innen oder Nachbar*innen – zurückgreifen, das ihnen einen Teil der Sorgearbeit abnimmt. 6% der Familien beschäftigen Hausangestellte. Wenn die Kinderbetreuungskosten zu hoch sind, sind es wiederum diejenigen mit dem geringsten Gehalt, die ihre Arbeitszeit reduzieren. Ganz zu schweigen davon, dass die Betreuungszeiten nicht an die unregelmässigen, manchmal nächtlichen Arbeitszeiten angepasst sind. Arbeitszeiten an Wochenenden und Feiertagen sind in der Kulturbranche sowohl üblich als auch entscheidend.

Abgesehen von der Herausforderung, die Berufstätigkeit nach der Geburt eines Kindes fortzusetzen, wird es für eine Frau, inter, nicht-binäre und trans Person extrem schwierig, ihr Netzwerk aufrechtzuerhalten und sichtbar zu bleiben, um weiterhin als Kulturschaffende zu existieren. Es ist daher verständlich, dass drei Viertel der Frauen mit Hochschulabschluss in der Schweiz angeben, dass sie befürchten, dass sich die Mutterschaft negativ auf ihre beruflichen Aussichten auswirken wird.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

1. Massnahmen der Kulturbetriebe

Durch Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben können Institutionen in der Regel Teams motivieren, ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen und die Fluktuationsrate zu senken. Durch die Förderung von Teilzeitarbeit in Entscheidungspositionen für alle Geschlechter engagiert sich die Berufswelt zum Beispiel für die Gleichstellung. Die Arbeitgeber*innen spielen also eine aktive Rolle und

wirken damit der hartnäckigen Vorstellung entgegen, dass die Art und Weise, wie Eltern ihre Aufgaben aufteilen, Privatsache ist. Das System in der heutigen Berufswelt begünstigt, die traditionelle Rollenverteilung als stillschweigende Norm.

Massnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance erfordern ein hohes Mass an Bewusstseinsbildung und Kommunikation. Der erste Schritt besteht darin, sich innerhalb der Teams über die Gründe zu unterhalten, warum es wichtig ist, die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu fördern (Gleichheit, Stabilität, Lebenskomfort etc.). Diese Massnahmen müssen auch die spezifischen Schwierigkeiten jeder einzelnen Person berücksichtigen. Schliesslich kann der Beitritt zu einem Netzwerk, das sich mit diesen Fragen beschäftigt, eine interessante Möglichkeit sein, sich zu engagieren.



WERKZEUG

Label UND

Das UND-Büro ist ein Kompetenzzentrum im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben, das Institutionen bei der Umsetzung von geeigneten Arbeitsbedingungen unterstützt. Das Büro vergibt ein dreijähriges, erneuerbares Label an Unternehmen und Organisationen, welche die Work-Life-Balance und Gleichstellung in ihrer Strategie, Struktur und Unternehmenskultur verankert haben. Das Erhalten dieses Labels ermöglicht es Teil eines grossen Netzwerks von Organisationen zu werden und regelmässige Unterstützung durch das UND-Büro zu erhalten.

Eine der wichtigsten Massnahmen zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik ist die Förderung flexibler Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit für alle. Diese Massnahme hat einen doppelten Effekt, da sie den Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer erhöht (was die Möglichkeit einer besseren Rollenverteilung im Privatleben gibt) und zu einer ausgewogenen Vertretung in verantwortungsvollen Positionen beiträgt (was a priori die Lohngleichheit begünstigt).

Hier erfahren Sie, wie Sie zu flexiblen Arbeitszeiten kommen:

- Bieten Sie die Möglichkeit der Teilzeitarbeit in allen Berufen und auf allen Hierarchieebenen an. Um dies zu erreichen, ist es wichtig, die Bedürfnisse der Organisation zu respektieren. Es gibt dafür mehrere Möglichkeiten: Beispielsweise indem Sie die tägliche, wöchentliche oder jährliche Arbeitszeit auf eine feste oder flexible Basis reduzieren oder indem Sie Jobsharing fördern: Eine Vollzeitstelle wird auf mehrere Personen aufgeteilt, die Aufgaben und Verantwortung teilen oder gemeinsam übernehmen.
- Entwickeln Sie für alle Positionen klare Angaben zur Vertretung: Es muss möglich sein, jemensch eindeutig und effektiv für einen bestimmten Zeitraum zu ersetzen.
- Bereiten Sie für alle Positionen genaue Angaben zum Ersatz vor: Der Ersatz muss für eine bestimmte Zeit klar und wirksam sein

- Wenn Arbeiten auch im Home Office erledigt werden können, führen Sie dies als Option ein.
- Fördern Sie die Autonomie im Team, um die Flexibilität der individuellen Zeitpläne zu erhöhen.

2. Integrieren Sie die Familienplanung in das Budget der Institution

Um eine gerechtere Aufteilung zu ermöglichen, ist es notwendig, Menschen mit Sorgeverantwortung finanziell zu unterstützen. Das betrifft zum Beispiel Menschen, die Kinder haben oder solche, die einen kranken Elternteil oder eine verwandte Person mit einer Behinderung in ihrer Familie haben. Die Berücksichtigung der Familienplanung oder Work-Life-Balance Massnahmen im Gesamtbudget der Familienplanung oder Work-Life-Balance ist eine starke Massnahme, die sich direkt auf bestimmte Situationen auswirken kann.



ERFAHRUNGSBERICHT

Serge Vuille, Direktor von Contrechamps, Genf

«Das Budget einer Organisation erzählt immer eine Geschichte und unterstreicht den Inhalt ihrer Aktionen. Nach einem Workshop während des Festivals Les Créatives in 2019 "Wo sind die Frauen?" hat meine Institution beschlossen, das Jahresbudget von anderthalb Millionen um eine Linie von 10'000 CHF zu erweitern, um den familiären Herausforderungen Rechnung tragen zu können. Nun übernimmt der Betrieb die Hälfte aller Kinderbetreuungskosten, die aufgrund von Abend- und Wochenendeinsätzen entstehen. Das ist ein sehr bescheidener Schritt für eine Institution, aber eine echte Hilfe für Familien.

Ziel dieser Förderung ist es, einen Teil der Kosten für die Abend- und Wochenendbetreuung zu decken. Unter der Woche gibt es Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber sobald wir in den Abend- und Wochenendzeitraum kommen, also in den gewohnten Zeitrahmen der Kunstschaffenden, gibt es keine Betreuungsangebote mehr.

Aus meiner Sicht muss man als Institution als erstes das Thema Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben stärker in den Vordergrund rücken und dann den organisatorischen Aufwand, den Sorgerechtsfragen mit sich bringen, auf sich nehmen, denn es erfordert oft eine Einzelfallbetrachtung: Wir sind immer noch so ungleich, wenn es um Angebote und Hilfsmöglichkeiten geht...»



MEHRFACHDISKRIMINIERUNGSLUPE

Regenbogen Familien

Wie wir gesehen haben, hat Elternschaft reale Auswirkungen auf das Arbeitsleben. Die bestehenden Arrangements beruhen auf einer hegemonialen Vorstellung der heterosexuellen Familie. Allerdings gibt es eine Vielfalt von Familienmodellen, dennoch bleibt der Zugang zu Elternschaft für einige Menschen erschwert. Regenbogenfamilien sind von Anfang an mit zusätzlichen Schwierigkeiten konfrontiert, was ihre rechtlichen Möglichkeiten zur Fortpflanzung betrifft. Die vielen Hindernisse, mit denen sie konfrontiert sind, erfordern daher besondere Vorkehrungen. Aus rechtlicher Sicht haben

Nukleare Familie, S.78

homosexuelle Paare im Jahr 2021 keinen Zugang zur ausserfamiliären Adoption, zur medizinisch unterstützten Fortpflanzung mit Samenspende (in der Schweiz verheirateten heterosexuellen Paaren vorbehalten) und zur Leihmutterschaft, die für alle verboten ist. Kinder von gleichgeschlechtlichen Paaren, geniessen derzeit nicht den rechtlichen Schutz der automatischen, nach der Geburt festgelegten Doppelzugehörigkeit zu beiden Elternteilen. Nichtsdestotrotz kann seit 2018 derjenige Elternteil, der bei der Geburt des Kindes keinen Rechtsstatus hat, eine innerfamiliäre Adoption durchführen, ein langwieriges, kostspieliges und sehr einschneidendes Verfahren, welches das Kind in seinen ersten Lebensjahren nicht schützt.

Wird die Ehe für alle von den Schweizer Stimmberechtigten angenommen, wird dies endlich zur Öffnung der gemeinsamen Volladoption für Regenbogenfamilien und zur Abschaffung des Verbots der Samenspende in der Schweiz führen. Dann wird die Partner*in der gebärenden Person vom Zeitpunkt der Geburt automatisch als Elternteil des Kindes anerkannt werden, sofern das Kind in einer Klinik für medizinisch unterstützte Fortpflanzung in der Schweiz gezeugt wurde.

Für gleichgeschlechtliche Paare hat die Tatsache, dass die doppelte Elternschaft von ihrem Kind nicht von Anfang an anerkannt wird, auch Auswirkungen auf die Elternzeit nach der Geburt. Die Person, die ein Kind zur Welt bringt, hat Anspruch auf Mutterschaftsurlaub, während ihre Partner*in von dem 2020 beschlossenen föderalen Vaterschaftsurlaub ausgeschlossen ist. In anderen Fällen hat nur der biologische und rechtliche Vater Anspruch auf die 10 Tage Vaterschaftsurlaub, die für die Betreuung eines Säuglings in den ersten Lebensmonaten völlig unzureichend sind, während sein*e Partner*in keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub hat. Um dieses Fehlen zu kompensieren, hat jede Institution die Möglichkeit über diese Bestimmungen hinauszugehen. Dies wird auf Bundesebene unterstützt, z.B. durch die Erleichterung von unbezahltem Urlaub, wenn ein ausländisches Zeugungsverfahren eingeleitet wird oder durch die Gewährung von Elternzeit für einen Elternteil der Regenbogenfamilie, auch wenn diese Person gesetzlich nicht als Elternteil anerkannt ist.

In Genf zeichnete sich Staatsrätin Nathalie Fontanet, die für das Büro zur Förderung der Gleichstellung und Verhinderung von Gewalt (BPEV) zuständig ist, 2019 dadurch aus, dass sie Staatsangestellten 20 Wochen Vaterschaftsurlaub gewährte, wenn sie in einer homosexuellen oder queeren Paarbeziehung ein Kind bekamen und sich als biologische Väter auswiesen. Im Jahr 2020 brachte sie im Grossen Rat eine Gesetzesvorlage zur Gleichstellung und zum Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung ein. Dieser Gesetzentwurf enthält mehrere Massnahmen, die auf einen besseren Schutz von Regenbogenfamilien abzielen, wie z.B.:

- die Einbeziehung der Vielfalt der Familienstrukturen in die Kommunikation.
- die Gewährung eines Elternurlaubs ähnlich dem, den heterosexuelle Paare nach einer Geburt oder einer Adoption geniessen.

3. Konzentrierte politische Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Wie in der Einleitung zu diesem Kapitel erwähnt, schafft der in der Schweiz geltende 14-wöchige Mutterschaftsurlaub und der 10-tägige Vaterschaftsurlaub starke Ungleichheiten in der Berufswelt und auch im privaten Bereich.



ERFAHRUNGSBERICHT

Workshop 2019, Le Romandie

«Unsere Einrichtung zahlt den Müttern während des Mutterschaftsurlaubs 100% des Gehalts, bietet den Vätern zwei Wochen zu 100% bezahlten Urlaub und verlängert den Mutterschaftsurlaub auf Wunsch mit unbezahltem Urlaub.»



GUT ZU WISSEN

In der Schweiz enden zwei von fünf Ehen mit einer Scheidung. Am Ende des Verfahrens sind es meist die Frauen, die das Sorgerecht für die Kinder erhalten. Einige Väter empfinden diese Situation als sehr ungerecht und haben sich in einem Verein zusammengeschlossen, um den Zugang zum gemeinsamen Sorgerecht zu erleichtern. Wenn die Berufswelt auf eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben hinarbeitet, dann werden die Auswirkungen auch im Hinblick auf Fragen des Sorgerechts sichtbar sein.

Der Handlungsspielraum zur Verbesserung der Lebensumstände von Familien ist der für kulturelle Institutionen jedoch begrenzt, da diese finanziell oft schlecht gestellt sind. Es geht also vor allem darum, die Kräfte zu bündeln, eine Lobby zu schaffen, um die Situation durch politische Massnahmen zu verändern. Dies könnte in Form von Empfehlungen erfolgen, wie z.B.:

- Längerer und gleichberechtigter Elternurlaub, auch für Regenbogenfamilien.
- Günstigere Kinderbetreuungsmassnahmen, angepasst an alle Berufsgruppen.



INSPIRIEREND

„Aktion 40.000“ Ensemble-Netzwerk in Deutschland

In Deutschland bringt die 40.000-Bewegung Theaterschaffende zusammen, um in Dialog mit der Politik zu treten. Ziel ist es, ein Netzwerk zu schaffen, um als Lobby zu wirken und Politiker*innen und Kulturparlamentarier*innen auf ihre Situation aufmerksam zu machen. Einige Theater haben den Politiker*innen eine eintägige Schulung angeboten, damit diese die Funktionsweisen kultureller Unternehmen und die Verwaltungsstrukturen der einzelnen Bereiche verstehen lernen: Es wurde eine Empfehlung ausgearbeitet, die eine finanzielle Unterstützung der Familien fordert. Als Ergebnis dieser Aktion hat sich vieles verbessert und es wurden auf nationaler Ebene Gelder zur Verfügung gestellt.

Mutterschaftsurlaub ist ein potenzieller Nährboden für Diskriminierung, insbesondere im Hinblick auf Diskriminierung bei der Einstellung, Ausbildung und Beförderung, aber vor allem im Hinblick auf das Risiko einer Entlassung nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub. In diesem Sinne ist es notwendig, dem Gesetz besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Der folgende Abschnitt über rechtliche Ressourcen, die sich auf Schwangerschaft und Mutterschaft beziehen, ist daher besonders dicht. Die Massnahmen bezüglich Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben haben längerfristige Folgen, zum Beispiel im Falle einer Trennung.

RECHTLICHE RESSOURCEN

Artikel 11 Abs. 2 CEDAW (UN Convention on the elimination of violence against women) und 3 Abs. 1 Gleichstellungsgesetz verbieten eine direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft während der ganzen Arbeitsbeziehung und auch während der Arbeitsanstellung, während der Arbeitsperiode und während der Arbeitsbeziehungsendung.

1. Bei der Anstellung

Direkte Diskriminierung

Die Nichtanstellung einer Frau, inter, nicht-binären und trans Person mit der Begründung, sie stehe kurz vor der Entbindung, verstösst gegen Art. 3 Abs. 1 und 2 des Gleichstellungsgesetzes. Ebenso begeht eine personalverantwortliche Person eine direkte Diskriminierung, wenn Bewerbungen von allen Geschlechtern mit kleinen Kindern abgelehnt werden.

Indirekte Diskriminierung

Bevorzugung von Auswahlkriterien, die wahrscheinlich einen deutlich höheren Anteil Frauen als Männer benachteiligen: z.B. eine Altersgrenze, da Frauen aufgrund der ungleichen Verteilung der häuslichen Aufgaben im Allgemeinen mehr Zeit als Männer benötigen, um dieselbe Karriere zu absolvieren.

◇ GUT ZU WISSEN

Im Vorstellungsgespräch sind Fragen zu Schwangerschaft, Kinderwunsch, Familiensituation etc. grundsätzlich verboten (Art. 328 OR und 328b OR). Werden solche Fragen gestellt, haben Bewerbende das Recht, sie nicht zu beantworten oder zu lügen, ohne dass dies ein Grund für die Nichtigkeit des Vertrages oder für eine Kündigung ist (Notwehr gemäss Art. 52 Abs. 1 OR). Ausnahmsweise sind Fragen zur Schwangerschaft zulässig, wenn von vornherein klar ist, dass die Arbeit nicht von einer schwangeren Person ausgeführt werden kann, insbesondere wenn die Einstellung auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt ist und das Beschäftigungsverbot die gesamte

Dauer des Arbeitsverhältnisses umfassen würde. In solchen Fällen muss die Person wahrheitsgemäss antworten, wenn sie zu einer Schwangerschaft befragt wird.

2. Im Falle einer Schwangerschaft oder nach dem Mutterschaftsurlaub

Direkte Diskriminierung

- Wenn einer Arbeitnehmer*in den Zugang zu einer höheren Position oder einer Weiterbildung mit der Begründung verweigert wird, dass sie ein Kind erwartet, stellt dies eine direkte Diskriminierung bei der Beförderung oder Karriereentwicklung dar.
- Bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen kann die Diskriminierung in der Verlängerung der gesetzlichen oder vertraglichen Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR) aufgrund von schwangerschaftsbedingten Absenzen liegen.
- Eine Arbeitnehmer*in zu zwingen, ihre Arbeitszeit aufgrund ihrer Elternschaft zu reduzieren, stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar. Das Gleiche gilt für die Nichteinhaltung einer Vereinbarung, die eine prozentuale Erhöhung wegen der Schwangerschaft vorsieht.
- Eine plötzliche Änderung der Modalitäten für die Rückkehr an den Arbeitsplatz am Ende des Mutterschaftsurlaubs und damit ein Handeln, das den vereinbarten Zusicherungen zuwiderläuft (z.B. in Bezug auf die Möglichkeit, ihr Arbeitstempo zu reduzieren oder unmittelbar nach Ende des Mutterschaftsurlaubs unbezahlten Urlaub zu nehmen), ist diskriminierend.
- Eine "einseitige oder unerwartete Änderung" des Status einer Mitarbeiterin, die nicht mit den Bedürfnissen des Unternehmens, der Organisation der Arbeit oder den eigenen Unzulänglichkeiten der Mitarbeiterin zusammenhängt, kann zu einer schwerwiegenden Verletzung der Persönlichkeit führen (Art. 328 OR).

Indirekte Diskriminierung

- Wenn Abwesenheiten aufgrund des Mutterschaftsurlaubes in die Gesamtsumme nicht geleisteter Arbeitsstunden eingerechnet werden, diese in eine Leistungsbewertung einfließen und dadurch eine Gehaltserhöhung verhindert wird, handelt es sich um indirekte Diskriminierung.
- Wenn eine Arbeitnehmer*in nach einer Schwangerschaft eine Verringerung ihrer Tätigkeit beantragt hat und deshalb in eine niedrigere Gehaltsgruppe eingestuft wurde, ist dies diskriminierend.
- Ausserdem ist es diskriminierend Teilzeitarbeitskräfte nicht zu fördern.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Direkte Diskriminierung

- **Während der Probezeit** sind Arbeitnehmende nicht vor kurzfristigen Kündigungen geschützt (Art. 336c OR). Die Kündigung kann jedoch im Falle einer Diskriminierung (Art. 3 GIG) nach dem Verfahren des Art. 9 Gleichstellungsgesetz (der auf Art. 336b OR verweist) angefochten werden.
- **Nach der Probezeit** ist eine Kündigung während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Entbindung ungültig, auch wenn der oder die Arbeitgeber*in nicht wusste, dass die Arbeitnehmer*in schwanger war (Art. 336c Abs. 1 Bst. c).
- **Nach Ablauf der 16 Wochen nach der Entbindung** ist die Entlassung zwar nicht nichtig, kann aber dennoch eine Diskriminierung nach Art. 3 GIG darstellen und nach dem in Art. 9 GIG vorgesehenen Verfahren angefochten werden (Art. 336b OR).

✧ GUT ZU WISSEN

Fallbeispiel: Die Entlassung wird am Tag der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zugestellt. Die Arbeitnehmer*in kann die Wahrscheinlichkeit bezeugen, dass die Entlassung diskriminierend war. Der oder die Arbeitgeber*in konnte nicht beweisen, dass die Kündigung auf objektiven Gründen beruhte, da die nachträgliche Behauptung beruflicher Unzulänglichkeiten der Arbeitnehmer*in ein Mittel zu sein schien, um den wahren Grund für die Kündigung, nämlich die Mutterschaft, zu verschleiern. Der oder die Arbeitgeber*in wurde zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 4 Monatsgehältern verurteilt.

Beispiel für diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei einer diskriminierenden Kündigung im Sinne von Art. 3 GIG in einem dem Schweizerischen Obligationenrecht unterstellten Verhältnis kann die Arbeitnehmer*in eine Geldentschädigung verlangen, die sechs Monatslöhne nicht übersteigen darf (Art. 5 Abs. 4 GIG). Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Schmerzensgeld (Art. 5 Abs. 5 GIG). Die Arbeitnehmer*in muss bis zum Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich Einsprache gegen die Kündigung erheben (Art. 336b Abs. 1 OR) und anschliessend innerhalb von 180 Tagen nach der Kündigung den Rechtsweg beschreiten (Art. 336b Abs. 2 OR).

Bei einer Entlassung als Vergeltungsmassnahme (Art. 10 GIG) kann entweder die Aufhebung der Entlassung und Wiedereinstellung im Betrieb (Art. 10 Abs. 1 GIG) oder eine Entschädigung nach Art. 336a OR (Art. 10 Abs. 4 GIG) verlangt werden. Im Falle einer Kündigung muss innerhalb der Kündigungsfrist die Schlichtungsstelle oder das Gericht angerufen werden (§ 10 Abs. 3 GIG). Die Nichteinhaltung dieser Frist hat den endgültigen Verlust des Rechts auf Annullation zur Folge.

Im Falle einer fristlosen Kündigung ohne triftigen Grund muss die entlassene Person innerhalb der Kündigungsfrist handeln, welche der oder

die Arbeitgeber*in hätte einhalten müssen. Da das Verfahren in der Regel mehrere Monate dauert, besteht die Möglichkeit, durch einstweilige Massnahmen (Art. 261 ff StPO) eine "vorläufige Wiedereinstellung" für die Dauer des Verfahrens zu erreichen (Art. 10 Abs. 3 GIG). Es obliegt dem oder der Arbeitnehmer*in, nachzuweisen, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung erfüllt sind. Das Gericht darf es nicht von Amtes wegen aussprechen. Die Entschädigung kann jederzeit, auch während des Verfahrens, geltend gemacht werden. Auch vor dem Bundesgericht ist es möglich, sein Begehren zu ändern und anstelle der Aufhebung der Entlassung und der Wiedereinstellung eine Geldentschädigung nach Art. 336a OR zu wählen.

🔗 WERKZEUG

Verfahren zum Umgang mit Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft oder Kinderwunsch

- Fragen Sie nach den Gründen für die Ablehnung der Ausbildung und/oder Beförderung, schriftliche Form empfohlen.
- Meldung der Methoden der Arbeitgeber*in an das kantonale Arbeitsinspektorat (Art. 54 ArG).
- Konsultieren Sie eine Organisation, die parallel zu oder anstelle der betroffenen Arbeitnehmer*in tätig werden kann (Art. 7 GIG, 89 ZPO).
- Konsultieren Sie die kantonale Gleichstellungsstelle oder eine andere Beratungsstelle.
- Konsultieren Sie die auf der Equal Pay Platform verfügbaren Ressourcen.

Schutzmassnahmen im Falle einer Schwangerschaft

Ein Unternehmen ist verpflichtet, schwangere und stillende Frauen sowie inter, nicht-binäre und trans Personen und ihre Kinder vor Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Artikel 63 der Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes schreibt vor, dass jeder Betrieb, der gefährliche oder beschwerliche Tätigkeiten stellt, die für Mutter oder Kind bedrohlich sein könnten, eine Risikoanalyse durch ein*e Spezialist*in durchführen lassen muss.

Die Risikoanalyse muss angeben:

- Was die Gefahren für eine werdende Mutter sind.
- Wie die Risiken vermieden werden können.
- Welche Arbeiten während der Schwangerschaft und der Stillzeit verboten sind.

REGELN IM FALLE EINER SCHWANGERSCHAFT

- **Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der Stillzeit:**
 - Tägliche Arbeitszeiten laut Arbeitsvertrag, jedoch maximal 9 Stunden, keine Überstunden;
 - Wenn die Arbeitnehmer*in Nacharbeit leistet, muss der oder die Arbeitgeber*in, wenn möglich, eine gleichwertige Ersatzarbeit zwischen 6 und 20 Uhr anbieten.
 - Wenn die schwangere Mitarbeiter*in aus gesundheitlichen Gründen, die mit ihrem Zustand zusammenhängen, nicht arbeiten kann, muss sie ein ärztliches Attest vorlegen. Wenn nichts vertraglich vereinbart ist, gilt die gesetzliche Lohnfortzahlungsfrist (Berner, Zürcher oder Basler Skala).
- **Ab dem 4. Monat der Schwangerschaft bis zur Geburt**
Eine Arbeitnehmer*in, die eine Tätigkeit ausübt, die hauptsächlich aus Stehen oder Gehen besteht, hat Anspruch auf 12 Stunden tägliche Ruhezeit und eine zusätzliche 10-minütige Pause alle zwei Stunden.
- **Ab dem 6. Monat der Schwangerschaft bis zur Geburt**
Eine Arbeitnehmer*in, die eine Tätigkeit ausübt, die hauptsächlich aus Stehen oder Gehen besteht, darf maximal vier Stunden pro Tag arbeiten.
- **Ab dem 8. Monat der Schwangerschaft bis zur Geburt**
Arbeitsverbot zwischen 20 und 6 Uhr. Wenn der oder die Arbeitgeber*in der Arbeitnehmer*in keine alternative Arbeit anbieten kann, hat sie Anspruch auf 80% ihres Gehalts.
- **Nach der Geburt**
Arbeitsverbot während acht Wochen nach der Entbindung.

KAPITEL 4

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Einverständnis,
S.74

Machtverhältnisse und sexuelle Gewalt waren lange Zeit keine ausgesprochenen Themen. Obwohl diese Themen in der Gesellschaft nur selten diskutiert oder besprochen werden, sind sie dennoch real und betreffen die gesamte Gesellschaft. Es handelt sich hier um strukturelle Gewalt, die überwiegend von cis-Männern ausgeübt wird.

Am Arbeitsplatz umfasst sexuelle Belästigung jedes nicht einvernehmliche Verhalten mit sexuellem Bezug, das die Würde anderer verletzt. Es kann von Teammitgliedern mit oder ohne hierarchische Funktion, aber auch von einer Person, die bei einer Partner*innenorganisation beschäftigt ist, begangen werden. «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» bezieht sich nicht nur auf die Arbeitszeit, sondern auch auf Aktivitäten, die vom Betrieb oder der Institution organisiert wurden und ausserhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden. Was die betroffene Person betrifft, so zeigen Untersuchungen, dass Frauen, inter, nicht-binäre und trans Menschen am meisten von sexueller Belästigung betroffen sind. Auch Teilzeitbeschäftigte, junge und/oder ausländische Arbeitnehmer*innen sind besonders gefährdet.¹³

Sexuelle Belästigung kann in Form von Worten, Gesten oder Handlungen erfolgen. Konkret geht es dabei meist um:

- sexistische Bemerkungen oder Witze über Geschlechtsmerkmale, sexuelles Verhalten oder sexuelle Orientierung.
- Unerwünschtes Zusenden oder Darstellen von pornografischem Material.
- Unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten.
- Unerwünschter Körperkontakt.
- Ständiges Folgen von Kolleg*innen innerhalb oder ausserhalb der Struktur
- deplatzierte Bemerkungen über das äussere Erscheinungsbild

Sexuelle Belästigung kann auch zu schwerwiegenden Formen von sexueller Nötigung oder Vergewaltigung führen:

- Annäherungsversuche, die mit Versprechungen und Belohnungen einhergehen und das Gegenüber unter Druck setzen.
- Sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung, versuchte Vergewaltigung oder Vergewaltigung.

Der einfachste Weg, um festzustellen, ob es sich bei einer Situation um einen einfachen Flirt, den Beginn einer romantischen oder sexuellen Beziehung zwischen Kolleg*innen oder, im Gegenteil, um einen Fall von Belästigung handelt, ist die Frage nach der Zustimmung. Ob das Verhalten des Gegenübers erwünscht ist oder nicht, ist entscheidend dafür, wie die Situation erlebt wird: Flirten ist ein Austausch - einseitige Annäherung darf nicht als Flirt verstanden werden.

¹³ 28,3 % der Frauen und 10 % der Männer haben sich laut einer Studie aus dem Jahr 2008 während ihres Arbeitslebens belästigt gefühlt.
Quelle: Silvia Strub, Marianne Schär Moser, *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, Berne, 2008.

Das kulturelle Milieu, vermeintlich progressiv, offen oder avantgardistisch, ist nicht frei von der systemischen Gewalt, die unsere patriarchale Gesellschaft immer noch strukturiert. Künstler*innen haben jedoch wesentlich dazu beigetragen, das Thema sexuelle Belästigung ans Licht zu bringen. Indem sie der durchschlagenden #MeToo-Debatte, die vor allem von Filmschaffenden angestossen wurde, ein Echo verleihen haben, das weltweit Resonanz fand. Schnell wurden überall Solidaritätskreise und Netzwerke organisiert und viele begannen über ihre Betroffenheit zu kommunizieren.



ERFAHRUNGSBERICHT

Anne Papilloud, Generalsekretärin des SSRS (Syndicat Suisse Romand du Spectacle)

«Wir begannen uns mit den Themen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu beschäftigen, nachdem wir die Häufung problematischer Fälle im Bereich der professionellen Darstellenden Künste alarmierend beobachtet hatten. Da es sich um einen Sektor handelt, in welchem die Personalpolitik nur sehr schwach institutionalisiert ist, wird dagegen fast nichts getan. Ausserdem glauben Betroffene meist nicht, dass das Problem von Gewerkschaften bewältigt werden kann. Sie sind daher oft isoliert und leiden unter einem Gefühl der Illegitimität, was sich darin zeigt, dass sie Schwierigkeiten haben, den Begriff «sexuelle Belästigung» zu verwenden, um das zu beschreiben, was sie erlebt haben. Weil sie das Intime berühren, sind diese alltäglichen Probleme umso schwerer zu benennen.

Sexuelle Belästigung wird immer noch zu oft als ein zwischenmenschliches oder individuelles Problem betrachtet. Es ist an der Zeit, es als ein kollektives und strukturelles Problem zu behandeln.»

Im Kulturbereich ist sexuelle Belästigung manchmal schwer zu erkennen. Am Set können Menschen dazu gebracht werden, sich auszuziehen, zu küssen, zu beleidigen oder zu ohrfeigen. Die Arbeit mit dem Körper und den Emotionen kann zu intimen, gefühlsgeladenen Momenten führen, in welchen die Grenzen des Einverständnisses übergangen werden. Um solche Situationen zu klären, ist es beispielsweise notwendig, bei Vertragsabschluss einen möglichen Umgang mit Nacktheit zu besprechen. So können die Modalitäten (Dauer, Entblössung intimer Teile oder Anzahl der anwesenden Personen) genau festgelegt werden. Ein neuseeländischer Leitfaden bietet Anregungen hinsichtlich dieser Praxis und regt zur Reflexion an.

Auch die Grenze zwischen beruflichem und privatem Raum kann durchlässig sein. Die Arbeitszeiten sind oft lang oder unvorhersehbar (abends oder nachts) und die Teams leben teilweise, zum Beispiel dann, wenn sie auf Tour oder in einer Residenz sind, mehrere Tage auf engem Raum zusammen. Zudem befinden sich viele Künstler*innen zu Beginn ihrer Karriere in einer besonders prekären Lebenslage. Sie müssen sich um Anerkennung und Sichtbarkeit bemühen, was

sie im hierarchischstrukturierten Kulturbereich besonders verwundbar macht.¹⁴ Dies führt zu Abhängigkeit, Ohnmacht und Schuld, wenn sexuelle Belästigung innerhalb einer Beziehung stattfindet, die auf einem Machtgefälle beruht. Ein solches kann sich durch Gefühle der Bewunderung, aber auch durch unterordnendes Verhalten auszeichnen. Nachdem jemand für ein Projekt ausgewählt wurde, kann es sehr schwierig sein, das Schweigen zu brechen und sich zu verteidigen.

So ist oft von einem Gefühl der Angst die Rede: Angst, auf eine schwarze Liste gesetzt zu werden, Angst, dass das eigene Wort in Frage gestellt werden könnte, aber auch Angst, dass die eigenen Aussagen falsch interpretiert, übertrieben oder dramatisiert werden. Ende 2020 ergab eine Studie des Schweizerischen Verbands darstellender Künstler*innen, dass 80% seiner Mitglieder (davon 69% Frauen) in den letzten zwei Jahren mindestens einen sexuellen Übergriff am Arbeitsplatz erlebt haben. Seit #MeToo hat ein neues, aufmerksames und geschärftes Zuhören dazu geführt, dass die Erfahrungen eher gehört, geglaubt und die Betroffenen unterstützt werden. Es ist nun an der Zeit, dass das Zuhören zum Handeln führt.



MEHRFACHDISKRIMINIERUNGSLUPE

Belästigung von LGBT-Personen

Eine an der Universität Genf durchgeführte Studie zeigt, dass LGBT-Menschen häufig von Belästigungen am Arbeitsplatz betroffen sind. Im Jahr 2017 hatten 34,1% der lesbischen Menschen obszöne Gesten und Kommentare erlebt und 26,8% hatten sexuelle Belästigung erfahren.¹⁵ Der Sektor, in dem sexuelle und moralische Belästigung gegen LGBT-Menschen am häufigsten vorkommt, ist der Informations-, Kommunikations-, Kunst- und Kultursektor.¹⁶ Im Jahr 2017 erlebten 50,3% der LGBT Personen in diesem Sektor verbale Stigmatisierung, 36,6% erlebten sexuelle und moralische Belästigung und 7,1% erlebten sexuelle und körperliche Übergriffe im Rahmen ihrer Arbeit.¹⁷

LGBTQI+
Menschen,
S.77

14 Quelle: Studie über das Risiko und das Ausmass von Belästigung am Arbeitsplatz, S. 81 und 86.

15 Quelle: Lorena Parini, «*Être LGBT au travail*», résultats d'une recherche en Suisse, Fédération Genevoise des Associations LGBT, Institut des études genre UNIGE, Genève, 2014, p.8

16 Quelle: Lorena Parini, Anouk Lloren, «*Discriminations envers les homosexuel-le-s dans le monde du travail en Suisse*», Travail, genre et sociétés 2017/2 (n° 38), p.163

17 Ibid, p.163

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

1. Verfahren gegen sexuelle Belästigung in der Institution einrichten

Das Arbeitsgesetz verpflichtet Arbeitgeber*innen, Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität von Arbeitnehmer*innen zu ergreifen. Unternehmen müssen daher in diesem Punkt einen klaren und festen Standpunkt einnehmen, indem sie Regelungen schaffen und Verfahren einführen.



WERKZEUG

Musterrichtlinien für sexuelle Belästigung

Position der Institution

Die Geschäftsleitung und der Vorstand von XXX verurteilen entschieden jede Form von sexueller Belästigung oder diskriminierendem Verhalten. Personen, die gegen dieses Verbot verstossen, werden von XXX mit Sanktionen belegt.

In Übereinstimmung mit dem Schweizerischen Obligationenrecht und dem Arbeitsgesetz verpflichten sich die Geschäftsleitung und der Vorstand als Arbeitgeber*in, die Persönlichkeit der für den Verein tätigen Personen zu schützen.

Definition von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes Verhalten sexueller Natur, das von einer Person am Arbeitsplatz unerwünscht ist und ihre Würde beeinträchtigt. Belästigungen können während der Arbeitszeit oder bei von der Institution organisierten Aktivitäten auftreten. Sie kann von Mitgliedern der Einrichtung (unabhängig ihrer Position oder Funktion im Betrieb) und von Mitarbeiter*innen von Partnerfirmen begangen werden.

Sexuelle Belästigung kann in Form von Worten, Gesten oder Handlungen erfolgen. Im Einzelnen handelt es sich meist um:

- sexuelle oder übergriffige, unangenehme und grenzüberschreitende Bemerkungen über die körperliche Erscheinung oder das Aussehen.
- sexistische Bemerkungen oder Witze über Geschlechtsmerkmale, sexuelles Verhalten oder sexuelle Orientierung.
- Darstellung von pornografischem Material.
- Unerwünschte Einladungen zu sexuellen Absichten.
- Unerwünschter Körperkontakt.
- Aufforderungen Kolleg*innen innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens zu folgen.

Sexuelle Belästigung kann manchmal zu schwerwiegenderen Formen von sexueller Nötigung oder Vergewaltigung führen:

- Einseitige Annäherungsversuche, die mit Versprechungen, Belohnungen oder der Androhung von Druckmittel einhergehen.
- Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, versuchte Vergewaltigung oder Vergewaltigung.

Gleichstellungsgesetz und diskriminierendes Verhalten

Das Gleichstellungsgesetz (Artikel 4) stellt hingegen das Verbot der Diskriminierung in den Vordergrund und beschreibt sexuelle Belästigung nicht nur als Verletzung der Würde, sondern auch als diskriminierendes Verhalten: Als diskriminierendes Verhalten gilt jedes unerwünschte Verhalten sexueller Natur oder sonstiges Verhalten in Bezug auf die sexuelle, das die Würde der Person am Arbeitsplatz verletzt: Drohungen, Erpressungen, Zusicherungen von Vorteilen, Nötigungen oder die Ausübung von Druck jeglicher Art, um von einer Person sexuelle Gefälligkeiten zu erhalten.

Verfahren bei sexueller Belästigung und/oder diskriminierendem Verhalten

Im Falle von sexueller Belästigung oder diskriminierendem Verhalten verpflichten sich die Geschäftsführung und der Vorstand von XXX, die betroffene Person zu unterstützen. In der Praxis bedeutet dies, dass Betroffene keine Vergeltungsmassnahmen oder den Verlust des Arbeitsplatzes befürchten müssen.

Das XXX-Komitee hat eine Vertrauensperson, XXX ernannt, an die sich Betroffene von sexueller Belästigung oder von diskriminierendem Verhalten wenden können.

Die Vertrauensperson:

- hört der Person zu, die belästigt wird oder wurde.
- verleiht seiner oder ihrer Aussage Glaubwürdigkeit.
- stellt die Vertraulichkeit des Austauschs sicher.
- verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass keine Massnahmen ohne die Zustimmung der betroffenen Person ergriffen werden.
- Schreibt die ihr gemeldeten Fakten auf und verfolgt die Entwicklung der Situation.
- weist die betroffene Person auf die zu ergreifenden Schritte hin (rechtliche, psychologische Unterstützung, Gesprächsgruppe usw.).

Gelesen und genehmigt von

(Name, Vorname und Unterschrift): _____

Ort, Datum: _____

Das oben beschriebene Verfahren schlägt vor, eine vertrauenswürdige Person oder Gruppe zu benennen. Diese Person kann Teil des Betriebes sein, doch es ist immer von Vorteil, eine oder mehrere externe Personen hinzuzuziehen. Es ist nicht einfach, den Bericht einer Person, die belästigt wird, entgegenzunehmen und zu wissen, wie man angemessen darauf reagiert. Dies erfordert besondere Fähigkeiten. So muss die Unterstützungsperson in der Lage sein, bei der Erstellung eines Protokolls zur Prävention von sexueller Belästigung zu helfen (Entwurf einer Charta, Gespräche usw.), aber vor allem muss sie in der Lage sein, eine Mediation durchzuführen. Die ASPCE (Association Suisse des Personnes de Confiance en Entreprise) bietet auf ihrer Website eine Liste von Fachleuten an. Auf der anderen Seite sind vielversprechende Initiativen am Entstehen, welche die spezifischen Bedürfnisse kleiner Institutionen oder Unternehmen durch die Kollektivierung von Ressourcen erfüllen. So arbeitet die Association Vaudoise de la Danse Contemporaine derzeit daran, eine Vertrauensperson für den Tanzsektor im Kanton Waadt zu stellen.

✧ GUT ZU WISSEN

Seit der Rechtsprechung des Bundesgerichts im Mai 2012 müssen Unternehmen in der Schweiz Massnahmen zur Prävention und Behandlung psychosozialer Risiken, einschliesslich sexueller Belästigung umsetzen. Im Problemfall muss nachgewiesen werden können, dass ein Leitfaden zur Konfliktbewältigung ausserhalb der Hierarchie, wie z.B. das Vorhandensein einer externen Vertrauensperson, existiert. Externe Vertrauenspersonen sind auch in der Prävention von anderen psychosozialen Risiken wie Burnout, Stress und Mobbing geschult und sind daher wichtige Verbündete.

2. Sensibilisierung und Schulung

Der Kultursektor ist nicht nur ein Ort der Arbeit, sondern auch ein Ort der Bildung. Die Hochschulen haben die Aufgabe, innerhalb ihrer Institution über das Problem der sexuellen Belästigung zu informieren und zu sensibilisieren. Dazu können sie Schulungen organisieren und Personen stellen, denen Studierende und das Personal vertrauen können. La Manufacture, eine Hochschule für darstellende Künste in Lausanne, hat beispielsweise eine Betreuungsperson für ihre Student*innen eingerichtet. Diese bietet während der Ausbildung zwei Module an, die sich mit der Prävention von belästigendem Verhalten und mit der Vermittlung der Rechte von Künstler*innen beschäftigen. Des Weiteren ist der Leitfaden NON au harcèlement dans les lieux de formation¹⁸ (2017) ebenfalls ein wertvolles Instrument, das die spezifischen Risiken kultureller Räume detailliert beschreibt.

In der Berufswelt organisieren Gewerkschaften die Präventionsarbeit und führen Schulungen zu sexueller Belästigung durch. Sie sind als Zuhörer*innen bei Sachverhalten/Missbrauch da und können zur

Unterstützung hinzugezogen werden. Die SSRS bietet mit Patrick Mangold, Tänzer und Fachanwalt für Arbeitsrecht, ein Training zur Vorbeugung von Mobbingsituationen und sexueller Belästigung an.

≡ ERFAHRUNGSBERICHT

Patrick Mangold, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Tänzer

«Es ist zwingend erforderlich, Schulungen durchzuführen und Bewusstseinsräume zu schaffen, die eine Diskussion über Fragen der sexuellen Belästigung ermöglichen. Dazu ist es notwendig, spezialisierte Personen in die Betriebe und auch in die Ausbildungsplätze zu bringen. Dies ist eine gefährliche Übung, die Geschicklichkeit erfordert: Es ist notwendig, die Anwesenheit von Kolleg*innen und hierarchischen Beziehungen zu berücksichtigen, die das Aussprechen beeinflussen und sogar verhindern können. Trotz allem werden die geführten Gespräche vielen die Möglichkeit geben, die anstehenden Probleme zu erkennen, aber auch die Ansprechpartner*innen, die man bei Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt vertraulicher kontaktieren kann.

Ein weiterer grundlegender Begriff, der zu oft in den Hintergrund gedrängt wird, ist der des Angriffs auf die Würde der Person: Wenn wir von Würde sprechen, stellen wir uns auf die Seite der betroffenen Person und nicht des Angreifers. Dieser Gesichtspunkt ist wichtig, um das Konzept der sexuellen Belästigung zu verstehen. Konkret ist es wichtig zu bedenken, dass wir den Hintergrund oder die Sensibilität der Menschen, mit denen wir arbeiten, nicht kennen. Unanständige Witze, die in Gegenwart einer Person gemacht werden, die einen ähnlichen Missbrauch erlebt hat, können ihr Trauma wieder aufleben lassen und sie möglicherweise in ihrer Würde verletzen. Obwohl dieser Begriff subjektiv ist und Einfühlungsvermögen und Fürsorgefähigkeiten voraussetzt, ist er dennoch gesetzlich verankert.»

Um die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, zu sensibilisieren, ist es daher wichtig, sich die Zeit für Gespräche und Informationen zu nehmen, sobald der Vertrag unterschrieben ist: So kann beispielsweise eine Klausel in den Arbeits-, Produktions- oder Aufenthaltsvertrag aufgenommen werden, in der die Position der Organisation und das eingerichtete Verfahren erwähnt werden.

* INSPIRIEREND

Seit 2019 hat die Stadt Genf einen spezifischen Artikel zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung in die Verträge mit Kultureinrichtungen und Unternehmen aufgenommen:

«Die XXX-Einrichtung bzw. das Unternehmen ist verpflichtet, die geltenden Gesetze, Vorschriften und Tarifverträge für die Verwaltung ihres Personals zu beachten, insbesondere für Löhne, Arbeitszeiten, Versicherungen und Sozialleistungen. Die XXX Einrichtung bzw. das Unternehmen verpflichtet sich, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten und auf allen Ebenen des Personalmanagements zu integrieren. Die XXX Einrichtung bzw. das Unternehmen verpflichtet sich, Massnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung zu ergreifen und diese zu überwachen.»

¹⁸ Quelle: Paola Antognini, Lorraine Astier Cholodenko, *NON au harcèlement sexuel dans les lieux de formation*, AFU, CUAE, CELVS et SUD-EP, 2017.

In der Schweiz gibt es Ressourcen und Weiterbildungen, die darauf abzielen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Das 2e Observatoire, ein Forschungs- und Ausbildungsinstitut zu den Geschlechterverhältnissen in der französischsprachigen Schweiz, bietet eine betriebliche Ausbildung an und regt mit zwei interaktiven Online-Comics mit dem Titel "La Drague Au Travail" die Reflexion über eine Reihe von Situationen an.

Die Aufgabe der kantonalen Gleichstellungsbüros ist es, Aktionen zu entwickeln und jede Person oder Organisation zu unterstützen, welche Gleichberechtigung fördern beziehungsweise die Diskriminierung oder Gewalt aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität verhindern möchte.



ERFAHRUNGSBERICHT

Colette Fry, Direktorin des Büros zur Förderung der Gleichstellung und Verhinderung von Gewalt (BPEV), Genf

«Das Tabu um sexuelle Belästigung wird gerade erst gebrochen. Wir müssen jedoch zugeben, dass vielen Organisationen die gesetzlichen Bestimmungen zu diesem Thema nicht wirklich bekannt sind, und dass es immer noch ein echtes Unverständnis darüber gibt, was sexuelle Belästigung ist. Viele Menschen denken, dass es sich um Berührungen, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung handelt. Das bedeutet, dass die Menschen nicht erkennen, dass sie von sexueller Belästigung betroffen sind, dass sie unwillkommenes Verhalten relativieren und dass sich das Management und die Organisationen wenig oder gar nicht um dieses Thema kümmern. Aber sexuelle Belästigung ist viel mehr als das!

Die BPEV führt daher Aktionen durch, die darauf abzielen, das Bewusstsein für die Definition von sexueller Belästigung zu schärfen, über die verschiedenen Erscheinungsformen zu informieren und die entsprechenden Massnahmen zur Verhinderung, Beendigung und Bestrafung von sexueller Belästigung zu vermitteln. Insbesondere hat sie in Zusammenarbeit mit der 2e Observatoire ein Pilotprojekt zur kostenlosen und personalisierten Unterstützung von Unternehmen und Organisationen durchgeführt, um ein System zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einzurichten: «PME Action+». In jüngster Zeit hat sie unter der Schirmherrschaft der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (CSDE) ein kostenloses Kit zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erstellt, das von jedem Unternehmen, jeder Organisation oder Vereinigung, die dies wünscht, personalisiert werden kann. Das Kit enthält Informationsblätter, Filme, E-Learning und Poster, die an jede Situation angepasst werden können. Schliesslich berät die BPEV jene Einrichtungen, die dies wünschen, zu allen Themen, die ihren Auftrag betreffen, einschliesslich der Prävention von sexueller Belästigung.»

Zwei Projekte, die aus dem Kulturbereich stammen, schlagen ebenfalls interessante und angepasste Werkzeuge vor:



WERKZEUG

Label We Can Dance it (WCDI)

We Can Dance It ist ein Label, das die Gleichberechtigung im Bereich des Nachtlebens durch Kommunikation und Bewusstseinsbildung fördert. Das Team des Labels setzt sich dafür ein, dass sich alle Akteure in diesen Räumen entfalten können. Das setzt voraus, dass Räume so gestaltet werden, dass diese Sicherheit, Wohlbefinden und Freiheit für alle bieten. WCDI ermöglicht Schulungen/Bewusstseinsbildung für kulturelle Einrichtungen und zertifiziert Einrichtungen, welche die Gleichstellung der Geschlechter fördern. In Verbindung mit den Behörden werden auch Überlegungen zu den Routen des Nachtlebens zwischen Clubs und öffentlichen Verkehrsmitteln angestellt.

Aretha Charta

In Fribourg hat der Verein Mille Sept Sans die Ausarbeitung einer Charta mit dem Namen "Aretha" gestartet. Die Aretha-Charta ist eine Massnahme zur Vorbeugung und Sensibilisierung von nächtlichen Belästigungen im öffentlichen Raum. Die Charta wird für Bars, Cafés, Clubs, Festivals und andere öffentliche Freizeitbereiche zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, den gegenseitigen und kollektiven Respekt zu fördern, um ein Klima der Geselligkeit und des Teilens zu gewährleisten. Im Falle von sexueller Belästigung oder diskriminierendem Verhalten ist es möglich, die Hilfe und Diskretion des Personals (Angestellte und Freiwillige) oder einer Sicherheitsperson in Anspruch zu nehmen, indem man diese mit folgendem Satz adressiert: «Darf ich Aretha sehen?» Diese Person wird dann betreut.

Darüber hinaus lädt das Sichtbarmachen des Verbots von sexueller Belästigung durch Plakate dazu ein, sich zu äussern und aufmerksam zuzuhören. Beispiele für Poster sind auf der Website verfügbar.

www.milleseptsans.ch/aretha

Seit 2021 hat das Nationale Filmzentrum in Frankreich strengere Massnahmen ergriffen: Die Vergabe und Auszahlung aller Fördermittel sind nun an die Umsetzung einer Politik zur Verhinderung sexueller Belästigung gebunden. Sie erfordert die Absolvierung einer Weiterbildung, die Implementierung eines Informationssystems am Arbeitsplatz sowie eine Alarm- und Abhöreinheit.

3. Der Belästigung Einhalt bieten

Unabhängig davon, ob es sich um Gerüchte, Klatsch oder anonyme Anschuldigungen handelt, sollten die Mitarbeitenden ermutigt werden, das Gespräch zu suchen: entweder mit einer Person ihres Vertrauens, mit der Geschäftsleitung oder den Personalverantwortlichen. Letztere haben die Pflicht, Belästigungssituationen vorzubeugen und diese zu beenden. Die Mehrheit der Menschen, mit denen wir gesprochen haben, sprach über Fälle von Gerüchten. Dies ist ein sensibles Thema. Es liegt in der

Verantwortung der Geschäftsleitung bzw. der Personalverantwortlichen, die Fakten zu ermitteln, alle Parteien mit der nötigen Sorgfalt anzuhören. Daher ist es wichtig, Werkzeuge zu haben, um mit diesen Situationen umgehen zu können. Wenn es nicht möglich ist festzustellen, dass Mobbing oder sexuelle Belästigung stattfindet und so entsprechende Sanktionen verhindert werden, ist es möglich, eine von der Organisation ausgewählte Vertrauensperson oder eine Anwält*in zu beauftragen das Gerücht zu belegen. Dies ist dann möglich, wenn die Mutmassungen sich auf ein internes Teammitglied beziehen. Gesammelte Zeug*innenaussagen können den Prozess begleiten und unterstützen. Es ist zu beachten, dass der gesamte Prozess dokumentiert werden sollte, und dass beide Parteien das Recht haben, die Akte einzusehen. Interne Untersuchungen müssen streng vertraulich durchgeführt werden.

Wenn die Gerüchte externe Personen betreffen, mit denen eine Zusammenarbeit vertraglich vereinbart ist (Programmierung, Residenzen usw.), wird empfohlen, ein Treffen mit allen Mitarbeitenden zu organisieren und sich offen gegen Belästigung zu positionieren sowie formell an die geltenden Regeln und Protokolle zu erinnern. Es ist zu beachten, dass eine Einrichtung bei fehlendem Nachweis die gesetzliche Pflicht hat, ihre vertraglichen Verpflichtungen einzuhalten.

Das heikle Thema der Gerüchte scheint für kulturelle Institutionen sehr schwer lösbar zu sein: Die Antwort liegt wahrscheinlich in der Schaffung unabhängiger Instanzen, die es den Betroffenen ermöglichen würden, gehört zu werden. Es gibt Initiativen in diese Richtung. Der Schweizerische Berufsverband der darstellenden Künstler (SBKV) hat eine anonyme Plattform eingerichtet, um Fälle von Übergriffen und sexueller Belästigung zu sammeln. Betroffene und Zeug*innen können diese nutzen. Die Verantwortlichen dieser Plattform versuchen anschliessend, die Beschwerden zu prüfen und eine Untersuchung einzuleiten. In Frankreich hat der Kultursektor mit Unterstützung des Kulturministeriums eine Stelle zum Zuhören und zur psychologischen Unterstützung für Betroffene und Zeug*innen von sexistischer und sexueller Gewalt im Kulturbereich geschaffen. Eine andere Art von Initiative, ein anonymes Kollektiv aus der Musikindustrie, hat sich unter dem Namen #MusiqueTooFrance gebildet: Es sammelt anonym Aussagen und Berichte von Betroffenen über Instagram. Sind die Zeug*innenaussagen über eine Person zahlreich, werden sie an die Justiz oder an ein investigatives Medium weitergeleitet.

Damit das Präventionssystem gegen sexuelle Belästigung funktioniert, müssen die mit der Umsetzung betrauten Personen geschult und regelmässig über dieses System informiert werden: Bei jeder Einstellung, auf der Website und in Mailings an alle Mitarbeitenden.

4. Durchführung von konzertierten politischen Aktionen

Um das Gesetz über sexuelle Gewalt zu überarbeiten, ist es notwendig, kollektive Kräfte zu schaffen. Mehrere Aktionen gehen in diese Richtung und werden von verschiedenen Kollektiven in der Schweiz durchgeführt, darunter befinden sich auch die verschiedenen feministischen Streikkollektive.

Laut einer Studie von Amnesty International, die 2019 in der Schweiz durchgeführt wurde, hat jede fünfte Frau mindestens einmal in ihrem Leben nicht einvernehmliche sexuelle Handlungen erlebt. Dennoch haben nur 8% der Frauen eine Beschwerde eingereicht, da die überwiegende Mehrheit von ihnen der Meinung ist, dass dies nichts nützt. Und leider geben ihnen die Zahlen Recht: 2016 führten bei 619 polizeilich erfassten Vergewaltigungsanzeigen nur 97 zu einer Verurteilung, also etwas mehr als 15%. Das derzeitige Justizsystem tut sich also noch sehr schwer damit, die Opfer sexueller Gewalt anzugehen und anzuerkennen. Es klafft eine immer grössere Lücke zwischen den Erwartungen der Zivilgesellschaft und den geltenden Gesetzen. Es ist dringend notwendig, die Gesetzestexte zu ändern, um den demokratischen Anforderungen gerecht zu werden, und um zu verhindern, dass das Recht ausserhalb der Gerichte gesprochen wird. Die Ratifizierung der Istanbul-Konvention durch die Schweiz im Jahr 2018 verlangt nun, dass jegliche nicht einvernehmliche sexuelle Handlungen unter Strafe gestellt wird. Trotzdem verlangt das Schweizer Strafrecht bei sexueller Gewalt immer noch den Nachweis von Spuren körperlicher oder psychischer Nötigung. Auch der Begriff des Einverständnisses wird im Strafgesetzbuch nicht als entscheidendes Kriterium anerkannt, was immense Auswirkungen auf die Anerkennung von sexueller Gewalt durch die Justiz hat. Schweden hat 2018 den Begriff der Einwilligung gesetzlich verankert und verzeichnet einen Anstieg der Verurteilungen wegen Vergewaltigung um 75%.

RECHTLICHE RESSOURCEN

1. Definition

Laut dem Leitfaden „La LEg devant les tribunaux“ stellt sexuelle oder sexistische Belästigung im Arbeitsverhältnis einen Angriff auf die Persönlichkeit (Art. 328 OR) und die Gesundheit (Art. 6 Arbeitsgesetz, ArG) sowie eine besondere Form der Diskriminierung "aufgrund des Geschlechts" (Art. 3 Gleichstellungsgesetz) dar. Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Nötigung oder Druck jeglicher Art auf eine Person, um Gefälligkeiten sexueller Art zu erlangen, fallen ebenfalls unter Art. 4 GIG. Das Gleiche gilt für die Schaffung eines feindseligen Arbeitsumfelds, z.B. durch das Zeigen von sexuell anzüglichen Fotos oder das Versenden von E-Mails mit sexistischen Karikaturen oder Witzen. Sexuelle Gewalt kann, wie in der Einleitung zu diesem Kapitel erwähnt, verschiedene Formen annehmen, von denen einige durch das Strafgesetzbuch (Art. 189, 190, 193, 198 StGB) verboten sind: Dies reicht von Bemerkungen über das körperliche Aussehen bis hin zur Vergewaltigung.

✧ GUT ZU WISSEN

Kontinuum geschlechtsspezifischer Gewalt, S. 77

Geschlechtsspezifische Gewalt stellt ein sogenanntes Kontinuum¹⁹ dar, d.h. sie ist ein Prozess, der sich aus einer Vielzahl von Ereignissen, Fakten, Worten und Gesten zusammensetzt, die als Ganzes und in Wechselwirkung betrachtet werden müssen, um ihre Schwere und Folgen zu verstehen. Zum Beispiel kann eine abfällige Bemerkung, die als mässig schwerwiegend angesehen werden könnte, mit schwerwiegenden Handlungen verwoben sein oder diese sogar rechtfertigen. Im Fall von sexueller Belästigung kann jedoch je nach Schweregrad eine einzige Handlung zur Verurteilung ausreichen.

2. Von Belästigung betroffene Personen

Frauen sind häufiger das Ziel sexueller Belästigung als Männer. Ebenso sind auch queere, trans, inter und nicht-binäre Menschen stark davon betroffen.

🔗 MEHRFACHDISKRIMINIERUNGSLUPE

Einige Menschen, die mehrfache Diskriminierung erfahren, sind möglicherweise besonders gefährdet sexuelle Belästigung zu erfahren. Hier sind einige Beispiele:

- Manche Äusserungen können sowohl rassistisch als auch sexistisch sein. z.B. eine Schwarze Frau als „Tigerin“ zu bezeichnen: Dabei handelt es sich um eine Objektivierung und Exotisierung des Körpers einer anderen Person.
- 26% der Menschen, die mit einer Behinderung leben, erlebten 2016 mindestens eine Diskriminierung und 11% von ihnen erlebten Mobbing. Diese Zahlen fallen bei Menschen, die nicht mit einer Behinderung leben, deutlich tiefer aus: 18% erfuhren sexuelle Belästigung bzw. 7% machten Mobbing Erfahrungen.²⁰
- Eine Schweizer Studie aus dem Jahr 2015 mit dem Titel *LGBT bei der Arbeit sein* fand heraus, dass 70% der Befragten indirekte Diskriminierung in Form von Beleidigungen oder Witzen erlebt hatten. Junge Frauen sind anfälliger für verbale Stigmatisierung.²¹ Zudem sind Sexismus und Lesbenfeindlichkeit oft miteinander verwoben.²²

Exotismus/ Exotisierung S.74

3. Verpflichtung der Organisation

Eine Organisation ist verpflichtet, ihr Personal vor sexueller Belästigung zu schützen (Art. 4 GIG, 328 OR, 6 AGa, 2 ArGV 3).

Die Sorgfaltspflicht hat zwei Aspekte. Nach Art 5 Abs. 3 GIG hat der oder die Arbeitgeber*in Handlungen der sexuellen Belästigung allgemein zu verhindern und im Einzelfall zu handeln. Sexuelle Belästigung

stellt eine schwerwiegende Verletzung der Loyalitätspflicht dar, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen kann, manchmal auch ohne vorherige Abmahnung (Art. 321 OR).

Belästigende Praktiken können dem kantonalen Arbeitsinspektorat gemeldet werden (Art. 54 AGa).

Der oder die Arbeitgeber*in kann bei Untätigkeit im Falle einer Belästigung abgemahnt werden (Art. 324 OR).

🔗 MEHRFACHDISKRIMINIERUNGSLUPE

Sexistische Äusserungen über die sexuelle Orientierung von Personen sind eine Form der Belästigung (Art. 6 AGa und 2 ArGV 3). Homophobe Beleidigungen am Arbeitsplatz fallen unter Art. 177 des Schweizerischen Strafgesetzbuches.

✧ GUT ZU WISSEN

In einem vertraglich geregelten Arbeitsverhältnis muss der oder die Arbeitgeber*in die Persönlichkeit seiner Mitarbeiter*innen schützen. Es wird daher dringend empfohlen, z.B. vorbeugend oder auch bei anonymen Gerüchten, ein Protokoll zu erstellen und sich zu informieren.

4. Spezifischer Kontext der Kunst- und Kulturszene

Die Anwendung der Gesetze ist abhängig von strukturellen Bedingungen, der die Parteien im Streitfall bindet. Im Kontext des Kulturbetriebs sind Abtretungsverträge oft die Norm. Daher ist es notwendig, dafür zu sorgen, dass der Schutz vor Belästigungen durch den Betrieb sichergestellt wird, z.B. durch Aufnahme einer Klausel in den Abtretungsvertrag. Kulturelle Institutionen, die über die entsprechenden Mittel verfügen, können Ensembles oder Kompanien auch die nötigen Werkzeuge zur Verfügung stellen, um gegen Belästigung vorzugehen.

19 Quelle: <https://www.geneve.ch/fr/actualites/dossiers-information/objectif-zero-sexisme-ville/lexique>

20 Quelle: Bundesamt für Statistik, *Égalité pour les personnes handicapées*, Statistique de poche, 2017, p.17

21 Quelle: Lorena Parini, « *Être LGBT au travail* », résultats d'une recherche en Suisse, Fédération Genevoise des Associations LGBT, Institut des études genre UNIGE, Genève, 2014, p.8

22 Ibid, p.15

POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

Vielfalt & Gleichberechtigung in den Programmen und Teams

1. Abhängigkeit der Abgabe von öffentlichen Mitteln wie Subventionen von Gleichstellungs- und Diversitätszielen in Programmen und Teams von kulturellen Institutionen.
2. Bereitstellung von Ressourcen für Forschung und Studien zu Geschlechtergleichstellung in der Kultur, einschliesslich inter, nicht-binäre und trans Personen.

Vereinbarkeit Berufs-und Privatleben

3. Forderung an die Kultureinrichtungen, eine Budgetlinie von mindestens 1 % für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorzusehen.
4. Einführung eines gleichberechtigten Elternurlaubes in der Schweiz.

Lohngleichheit

5. Einführung von Gender Budgeting in allen öffentlichen Abteilungen, die mit Kultur zu tun haben.
6. Integration von Lohntransparenz in Fördervereinbarungen/ Subventionen.

Sexuelle Belästigung

7. Einführung einer Schulungs-/Bewusstseinsbildungspflicht für kulturelle Strukturen, um sexuelle Belästigungen effektiv zu bekämpfen.
8. Bereitstellung von Budgets, um die Schaffung unabhängiger Strukturen zu unterstützen, die für den Umgang mit Problemen im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen in der Kulturwelt geschult sind: Sensibilisierung, Schulung, Vertrauenspersonen, Rechtsberatung, Mediation.

LEXIKON

A →

Achtsamkeit: Die Fähigkeit, auf die Bedürfnisse anderer zu achten und in dieser Hinsicht eine Form der Wachsamkeit anzuwenden. Es beschreibt ein aktiviertes Bewusstsein für soziale Bindungen, für Solidarität und kollektive Prozesse.

Agismus/Ageism: Ein Konzept, das sich auf Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten gegenüber Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund ihres Alters bezieht. Altersdiskriminierung kann viele Formen annehmen; vorurteilsbehaftetes Verhalten, Praktiken oder institutionelle Strategien und Strukturen, welche Diskriminierungen aufgrund des Alters zementieren und reproduzieren.

B →

Behinderung/Leben mit einer Behinderung: Menschen werden von der Art wie unsere Gesellschaft und unsere Umwelt gebaut und organisiert sind behindert. Denn sie sind meist auf bestimmte Bedürfnisse ausgerichtet. Wenn eine Person beispielsweise sehbehindert oder gehörlos ist, kann sie durch die bestehende Infrastruktur behindert werden. Oftmals erschwert oder verunmöglicht diese die vollumfängliche Teilnahme am Geschehen. Zum Beispiel, wenn die Beschriftungen in einem Konzertsaal unleserlich sind, wenn ein Theaterstück nicht übertitelt wird oder wenn eine Ausstellung nicht mit Audioguides oder barrierefreier Architektur ausgestattet ist.

Binär: Bezeichnet die zweiseitige Kategorisierung von Geschlecht: Die Vorstellung, dass es nur Mann und Frau gibt. Zwei Geschlechter, die sich biologisch voneinander unterscheiden und sich gegenseitig begehren. Diese Vorstellung lässt keine Geschlechterdiversität zu.

Boys' Club: Bezeichnet formelle oder informelle Netzwerke von cis-Männern. Zusammenschlüsse, welche das Eigeninteresse und die Kooptation von cis-Männern fördern und somit die soziale Position der Mitglieder erhält und stärkt. Boysclubs zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich gegen bestimmte Weiblichkeits- und Männlichkeitskonzepte und anderen Identitäten und Lebensrealitäten richten und diese abwerten, z. B. schwul, People of Colour oder mit einer Behinderung lebend.

C →

Cis (Person): Ein Begriff, der verwendet wird, um eine Person zu beschreiben, die sich mit dem Geschlecht identifiziert, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde. Zum Beispiel wird eine Frau als cis-Frau bezeichnet, wenn sie bei der Geburt als weiblich eingeteilt wurde und sich auch später als Frau identifiziert und diese Geschlechtsidentität lebt.

Cis-Normativität: Ein Begriff, der ein Denksystem beschreibt, das davon ausgeht, dass Geschlechtsidentitäten oder -ausdrücke von cis-Menschen die Norm darstellen. Inter, nicht-binäre und trans Personen werden in dieser Vorstellung als von der Norm abweichend kategorisiert und gelten somit als illegitim oder unnatürlich. Das gilt auch für Menschen, die sich nicht den normativen Geschlechtsausdrücken bedienen. Daraus ergeben sich zahlreiche Formen der Diskriminierung, sowohl direkt als auch indirekt.

Color-Blindness/colorblind racism: Ein Konzept, das den Glauben beschreibt, dass alle Menschen die gleichen Chancen haben, unabhängig ihrer Hautfarbe. Color Blindness erklärt die Menschen für gleich und damit Rassismus für inexistent.

D →

Deadname: Bezeichnung für den bei der Geburt zugewiesenen Vornamen einer Person, die diesen nicht mehr verwendet, z. B. während oder nach einer Transition. Er entspricht also nicht oder nicht mehr der Art und Weise, wie sich die Person selbst definiert und genannt werden möchte. Um die Selbstbestimmung und Integrität der betroffenen Person zu respektieren, ist es daher wichtig, dass sie nicht mehr verwendet wird.

E →

Exotismus/Exotisierung: Prozess der Konstruktion, Inszenierung und Objektivierung des Andersseins. Exotisierung konstruiert ein Gegenüber als sogenanntes "Anderes" (ein Individuum, eine Gruppe oder einen sozialen Raum usw.), das sich vom „Eigenen“ unterscheidet. Das Gegenüber wird dadurch nicht nur in eine zugewiesene Rolle gedrängt, der es zu entsprechen hat, sondern dadurch auch abgewertet. Exotisierungen können konstitutiv wirken, zumal die Rolle verinnerlicht wird. Meist bedienen sich Exotisierungen kolonialen, euro- und ethozentristischen Denkmustern. Nachwievor werden Exotisierungen und Stereotypisierungen in Werbungen und kulturellen Erzeugnissen, wie Filme, Malereien etc. reproduziert.

Einverständnis: Ein Begriff, der sich auf den Akt der freien und freiwilligen Zustimmung bezieht. Es kann nur von Einverständnis die Rede sein, wenn die Zustimmung nicht unter Druck oder Erpressung erfolgt. Das heisst auch, dass ein Einverständnis jederzeit zurückgezogen werden kann. Einverständnis kann verbal ausgedrückt werden, zum Beispiel so: "Ich habe Lust", "Das würde ich gerne tun", "Ja", "Das gefällt mir", aber auch nonverbale Sprache (Nicken, Annäherung, etc.) können Zustimmung signalisieren. Um die fehlende Zustimmung auszudrücken, kann man stattdessen "nein", "du übertreibst", "ich habe keine Lust", "geh weg" sagen, aber auch nonverbale Sprache verwenden (schützende Gesten mit den Armen oder Beinen, Bewegung nach hinten, angespanntes Gesicht, Ausdruck des Ekels, Fassungslosigkeit usw.) Die Zustimmung muss eindeutig sein. Wenn keine Zustimmung geäussert wird, wenn die Person schweigt, erstarrt oder sich einlässt, weil sie dazu gezwungen wird, oder wenn die klare Ablehnung übergangen wurde, handelt es sich um Machtausübung, Zwang und Gewalt.

F →

G →

Gender Blindness (Geschlechtsblindheit): Ein Begriff, der die Nichtberücksichtigung des Geschlechts als sozial bestimmender Faktor in Interaktionen zwischen Menschen beschreibt. Studien zeigen die vielfältigen und diskriminierenden Auswirkungen des Geschlechts in allen Lebensbereichen. Die konkreten Auswirkungen, die das Geschlecht mit sich bringt, macht ihre Problematisierung und Anerkennung notwendig,

auch wenn in einem Ideal diese Kategorie keinen Einfluss auf die sozialen Beziehungen haben sollte.

Genderfluid (Geschlechtsfluidität): Eine Geschlechtsidentität oder ein Geschlechtsausdruck, der fließend ist, d. h. sich über das Geschlechtsspektrum hinwegbewegt. Es geht darum, Geschlecht als ein Kontinuum zwischen zwei Extremen zu verstehen, das männliche und das weibliche Geschlecht, und nicht als zwei unterschiedliche und monolithische Kategorien.

Gender-Minderheit: Ein Begriff, der alle Menschen umfasst, die nicht cis-gender sind. Da Gender ein Spektrum ist, umfasst dieser Begriff eine Vielzahl von Identitäten, deren Liste nicht endlich ist. Dazu gehören zum Beispiel inter, nicht-binäre und trans Menschen.

Geschlecht: Ein Konzept, das sich auf die Struktur der sozialen Beziehungen bezieht, die in zwei binäre Kategorien, Männer und Frauen, organisiert und aufgeteilt sind, die als natürlich und biologisch unterschiedlich angesehen werden. Es ist eine normative Kategorie, da von einer Person erwartet wird, dass sie einer dieser Geschlechterrollen entspricht. Sie impliziert auch eine Hierarchie, da sogenannte "männliche" Einstellungen und Werte gesellschaftlich bevorzugt werden. Gender ist also sozial oder kulturell, im Gegensatz zum Geschlecht („sex“ in Englisch) das sich auf biologische Unterschiede bezieht, die an den Genitalien sichtbar sind.

Geschlecht (Ausdruck von): Die Art und Weise, wie eine Person ihre Männlichkeit oder Weiblichkeit ausdrückt, unabhängig davon, ob sie mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt oder nicht. Es ist die Art und Weise, wie eine Person aussieht, redet, sich bewegt usw., die im Allgemeinen damit assoziiert werden, weiblich oder männlich zu sein. Die Geschlechtsausdrücke, die am weitesten von dem entfernt sind, was gesellschaftlich von einer Frau und einem Mann erwartet wird, werden am meisten stigmatisiert.

Geschlechtsidentität: Begriff, der das Geschlecht bezeichnet, in dem sich eine Person selbst erkennt, unabhängig davon, ob es mit ihrem Geschlechtsausdruck und dem ihr bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt oder nicht. Es ist der Familienstand oder das, was am häufigsten durch das Pronomen ausgedrückt wird, das die Person wählt, um sich zu nennen und genannt zu werden.

Geschlechtersozialisation: In der Soziologie bezieht sich Geschlechtersozialisation auf eine Reihe von Mitteln, mit denen eine Gesellschaft systematisch geschlechtsspezifisches Verhalten vorschreibt oder fördert, so dass Frauen allmählich die unterschiedlichen Rollen verinnerlichen und sie als natürlich betrachten. Diese verinnerlichten Bilder haben Auswirkungen auf den beruflichen, intimen und persönlichen Werdegang aller Menschen.

Gewählte Vielfalt (mixité choisi): Ein Konzept, das die Konstruktionsweise von bestimmten Räumen beschreibt: Räume werden von denjenigen Menschen gestaltet, die sich darin bewegen, aber nicht alle Menschen haben zu allen Räumen Zugang. Das Konzept der Gewählten Vielfalt

schaft ein Bewusstsein für soziale Ausschlüsse und schärft den Blick für Herrschaftsverhältnisse. Diese Räume werden nicht nur von feministischen, queeren, antirassistischen oder Behindertenbewegungen organisiert. Auch Boysclubs sind Räume der gewählten Vielfalt.

Gläserne Wand: Im Gegensatz zur gläsernen Decke, die sich auf die vertikale Segregation (erschwerter Zugang zu hierarchischen Positionen) bezieht, bezieht sich die gläserne Wand auf die horizontale Segregation: die Verteilung von Frauen und Männern nach Tätigkeitsbereichen und Fähigkeiten (Frauen in Personalwesen, Kommunikation, Verwaltung und Männer in Betrieb, künstlerischer Leitung usw.).

Gläserne Decke: Begriff, der sich auf die Prozesse bezieht, die Frauen, inter, nicht-binäre und trans Personen daran hindern, ohne Hindernisse in der beruflichen Hierarchie aufzusteigen.

H →

Heteronormativität: Begriff, der eine Reihe von Voraussetzungen und ein Gedankensystem bezeichnet, das Heterosexualität als die akzeptable und natürliche Norm in Opposition zu anderen Formen oder Arten des Auslebens der eigenen Sexualität darstellt. Diskriminierung im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung, wie z. B. Homophobie, Lesbenfeindlichkeit oder Biphobie, ist eine direkte Folge davon.

I →

Inklusion: Der Akt der Einbindung möglichst vieler Menschen in alle Aktivitäten der Gesellschaft, unabhängig von ihrer körperlichen Erscheinung, Sprache, Religion, Bildung, Kaufkraft oder ob sie mit einer Behinderung leben. Inklusion ist, wenn jeder Mensch Teil des Ganzen sein kann, überall, ohne Zugangsschwierigkeiten und auf autonome Weise, in der Ausbildung, am Arbeitsplatz, zu Hause und in der kulturellen Welt.

Intersektionalität: Ein theoretisches und methodologisches Konzept und Werkzeug, das soziale Organisation als Ergebnis verschiedener Mechanismen gleichzeitiger Unterdrückung definiert, die in ihren psychosozialen Auswirkungen gleich wichtig sind. Die erste Gruppe, die über dieses Konzept schrieb, ohne es als solches zu benennen, war das Combahee River Collective mit der Veröffentlichung eines schwarzen feministischen Statements im Jahr 1979, in dem sie erklärten, wie sie dazu kamen, sich gleichzeitig für feministische, antirassistische, progressive und linke Anliegen einzusetzen. Sie stellten fest, dass sie mehreren ineinandergreifenden Unterdrückungssystemen unterworfen sind: dem rassistischen System, dem patriarchalischen System, dem kapitalistischen System und der Heteronormativität. 1991 hat die amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw den Begriff der Intersektionalität zum ersten Mal mobilgemacht. Sie betrachtet dieses Konzept als ein theoretisches Werkzeug, das es erlaubt, die gleichzeitigen Verflechtungen verschiedener struktureller Herrschaftsverhältnisse zu analysieren: von Geschlecht, Rasse, Klasse oder Sexualität, in einer gleichzeitigen und nicht-hierarchischen Weise. Man hört auch die Rede von Konsubstantialität, Imbrikation oder Ko-Formation sozialer Beziehungen, um diese Dynamik zu beschreiben.

Inter/ Intersex / Intersexuell: Ein Begriff, der sich darauf bezieht, mit Geschlechtsmerkmalen (wie Chromosomen, Genitalien oder hormoneller Struktur) geboren zu werden, die nicht vollständig in die Kategorien männlich oder weiblich oder beides passen. Ärzte raten Eltern häufig, medizinische, chirurgische oder andere Eingriffe an diesen Neugeborenen und Kindern vorzunehmen, um ihre Körper an die gesellschaftlich zugeschriebenen männlichen oder weiblichen Merkmale anzupassen (oder den Anschein zu erwecken). In der überwiegenden Mehrheit der Fälle sind solche Eingriffe medizinisch nicht notwendig und können lebenslang verheerende Auswirkungen auf diese Personen und ihre psychische und physische Gesundheit haben. Der Buchstabe «I» in LGBTQI+ steht für «inter».

J →

K →

(Soziale) Klasse: Eine soziale Gruppe, die nach ihrer Kapitalausstattung (Vermögen, Einkommensniveau, soziales, symbolisches oder kulturelles Kapital) hierarchisch geordnet ist. Diese verschiedenen Kapitalien sind oft miteinander verflochten und verstärken sich gegenseitig, sie sind langlebig und werden zwischen den Generationen weitergegeben, was die Reproduktion von Ungleichheiten aufrechterhält - zum Beispiel innerhalb einer Familie. Sie sind mit dem Geschlecht verbunden.

Kontinuum der geschlechtsspezifischen Gewalt: Konzept, das die Gesamtheit der Tatsachen und Handlungen bezeichnet, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Sexualität verletzen, erniedrigen und misshandeln, insbesondere durch Handlungen, die von sexueller Belästigung (am Arbeitsplatz oder im öffentlichen Raum) bis hin zu Feminizid oder Vergewaltigung reichen. Wenn man von einem Kontinuum spricht, wird damit betont, dass geschlechtsspezifische Gewalt das Ergebnis struktureller Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern (und Sexualitäten) ist und über einen rein rechtlichen Rahmen hinausgeht.

L →

LGBTQI+: Akronym für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex Menschen. Das + macht dieses Akronym inklusiv für alle Menschen, die sich in anderen sexuellen oder geschlechtlichen Identitäten wiederfinden, die sie ebenfalls sichtbar machen und politisieren möchten.

„Leaky pipeline“ - Die undichte Pipeline: Eine Metapher, die besagt, dass es umso weniger Frauen gibt, je höher die Karriereleiter in einer Branche ist. Sie werden auf jeder Karrierestufe gemieden und sind in Führungspositionen selten. Dieses Konzept wurde ursprünglich entwickelt, um eine von Frauen erlebte Realität zu beschreiben. Diese Beobachtung kann auf alle geschlechtliche Minderheiten ausgedehnt werden.

M →

Männliches Genie (Male Genius): Ausdruck, der die Institutionalisierung der Zuschreibung göttlicher Begabungen und Kompetenzen an Männer bezeichnet, auf denen der Grundsatz der westlichen Kunstgeschichte beruht und denen folglich Raum, Zeit und Geld gegeben werden. Dieser

Mythos, der besonders in den kulturellen Welten präsent ist, verstärkt die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Sozialisation der Kunst und die männliche Dominanz.

Misgendering (Misgendern): Ein Begriff, der sich auf die Verwendung von Pronomen, Vereinbarungen und Begrüßungen bezieht, die nicht der Geschlechtsidentität der Person entsprechen, auf die Bezug genommen wird.

N →

Nicht-binär (Person): Ein Begriff, der sich auf eine Person bezieht, die sich nicht mit den binären männlichen/weiblichen Geschlechtsidentitäten, die in unserer Gesellschaft vorherrschen, fühlt und identifiziert, sondern eine Geschlechtsidentität hat, die fließend ist und ganz oder teilweise schwanken kann.

Nukleare Familie: Bezeichnung für eine Familienstruktur, in der ein Ehepaar mit seinen Kindern unter einem Dach lebt. Es ist eine Vision der traditionellen Familie, um die herum viele öffentliche Politiken, die Struktur der Familienunterstützung und das Format vieler der verfügbaren Wohnorte gebaut wurden. Als normatives Modell hat es heute Einfluss auf Gesetze und Verhalten.

O →

P →

Patriarchat: Begriff, der das gegenwärtige Gesellschaftssystem bezeichnet, in dem Männer die Mehrheit der Macht und Autorität in allen Bereichen der Gesellschaft haben: in der Wirtschaft, im Recht, in der Verwaltung oder auch in der Familie und in der Sexualität.

People of Colour: Bezeichnung für Menschen, die Rassismus erleben, z.B. in Form von institutionalisierten Unterdrückungsstrukturen oder alltäglichen rassistischen Mikroaggressionen, weil sie zu Gruppen gehören, die sozial und historisch unterdrückt werden, weil sie nicht weiss sind. Die Menschen, auf die sich dieser Begriff bezieht, werden in den historisch hierarchischen sozialen Beziehungen der Rasse diskriminiert und benachteiligt. Die Weigerung, diesen Begriff zu verwenden, trägt zur Unsichtbarmachung derer bei, die ihn verwenden.

Q →

Queer: Ein Begriff, der "merkwürdig", "ungewöhnlich" oder "seltsam" bedeutet. Die LGBTQI+-Gemeinschaften haben das Stigma seit Anfang des 20. Jahrhunderts zurückerobert. Es scheint jedoch, dass die Verwendung dieses Schimpfworts in den späten 1980er Jahren zu einer echten selbsterklärten Identitätsbestätigung wurde, insbesondere dank seiner Popularisierung durch die Organisation Queer Nation, die sich unter anderem aus mehreren ACT UP-Aktivist*innen zusammensetzte, die sich über das Klima unerträglicher Gewalt empörten, das zu dieser Zeit gegen die schwule Gemeinschaft in den Vereinigten Staaten ausgeübt wurde. Heute können wir sagen, dass dieser Begriff viele Menschen vereint, die mit Stolz betonen, nicht der Norm zu entsprechen, die sich dafür entscheiden, ihre Sexualität und/oder ihre Geschlechtsidentität

oder ihren Geschlechtsausdruck zu politisieren, ein Kollektiv zu bilden, die Herrschaftsverhältnisse und das Diktat der Geschlechter in Frage zu stellen. Queer appelliert an die Multitude und Multiplizität und beteiligt sich an einer Strategie der "Politisierung der Scham". Abschliessend muss gesagt werden, dass es schwierig ist, diesen Begriff zu definieren, da er eben nicht eine Norm oder etwas Stabiles bezeichnen soll.

R →

Rasse: Begriff, der eine Kategorie bezeichnet, die durch eine Geschichte pluraler rassistischer Unterdrückung konstruiert ist und auf dem Rassismus sowie die daraus resultierende Diskriminierung und Gewalt beruhen. Es handelt sich also um eine Konstruktion, die Teil der kollektiven und individuellen Erfahrungen ist und nicht um eine biologische Realität. Die Relevanz dieser Kategorie wird von den Betroffenen, People of Colour, beansprucht, um sich als Kollektiv zu konstituieren, um die Unterdrückungen, die sie erleben, zu politisieren, um sich zu organisieren und um ihre Stimmen zu erheben, die schon zu lange und immer noch weitgehend verstummt sind.

Rassismus: Ein System von Gedanken, Einstellungen und Werten (Herrschaftssystem), das Menschen aufgrund von physischen oder religiösen Kriterien, vermeintlich oder tatsächlich, sichtbar oder nicht, trennt und hierarchisiert. Diese Kriterien werden als spezifisch für eine ganze soziale Gruppe angesehen. In diesem System werden weisse Menschen mit der dominanten Norm assoziiert, die alle nicht-weissen Menschen als anomal, als "anders" einstuft. Rassismus manifestiert sich auf der individuellen Ebene durch verherrlichende, exotisierende oder stigmatisierende Worte, Einstellungen und Verhaltensweisen. Sie manifestiert sich auch auf struktureller Ebene durch Diskriminierung und Gewalt, wie z. B. polizeiliche Kontrollen und Diskriminierung bei der Einstellung oder bei der Wohnungssuche. Da Rassismus sozial und historisch konstruiert ist, ist er das Erbe des Kolonialismus und Imperialismus (Postkolonialismus), das heute in anderen Formen weitergeführt wird (Neokolonialismus).

Romantische Orientierung: Ein Begriff, der sich auf die Art und Weise bezieht, in der die romantische Anziehung einer Person auf ein bestimmtes Geschlecht oder bestimmte Geschlechter gerichtet ist. Viele Menschen haben eine romantische Orientierung, die mit ihrer sexuellen Orientierung übereinstimmt, d.h. das Geschlecht der Menschen, in die sie sich verlieben, ist das gleiche wie das Geschlecht der Menschen, für die sie sexuelle Anziehung empfinden. Einige von ihnen sind heterosexuell und heteroromantisch. Dies ist jedoch nicht immer der Fall, eine Person kann auch heterosexuell und homoromantisch sein. Biromantik, Aromantik, Homoromantik oder Heteroromantik sind Beispiele für romantische Orientierungen.

S →

Sexuelle Orientierung: Ein Begriff, der verwendet wird, um die sexuelle oder emotionale Anziehung zu beschreiben, die man für eine andere Person empfindet. Sie wird auch als sexuelle Präferenz bezeichnet. Zum Beispiel sind Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität, Pansexualität oder Asexualität sexuelle Orientierungen. Sie hat nichts mit

der Geschlechtsidentität zu tun.

(Horizontale) Segregation: Begriff, der sich auf die Aufteilung von Frauen und Männern nach bestimmten Tätigkeitsbereichen bezieht.

(Vertikale) Segregation: Begriff, der sich auf die Konzentration und Überrepräsentation von Männern in hierarchischen Positionen (den attraktivsten und bestbezahlten) und die Schwierigkeit des Zugangs zu diesen für Frauen, inter, nicht-binäre und trans Personen bezieht.

„Sex“ / Geschlecht: Das Geschlecht einer Person ist die Gesamtheit der biologischen und physiologischen Merkmale, die diese Person weiblich, männlich oder intersexuell machen.

Sexismus: Ein System von sozial und historisch konstruierten Gedanken und Einstellungen, das auf der Idee basiert, dass es zwei strikt unterschiedliche Geschlechter (Männer und Frauen) gibt, die nicht den gleichen Wert haben, obwohl sie sich ergänzen können. Jedem von ihnen sind unterschiedliche Eigenschaften zugeordnet. Die ersteren werden als den letzteren überlegen konstruiert. Auf der individuellen Ebene manifestiert sie sich durch sexistische Einstellungen und Worte. Auf der strukturellen Ebene manifestiert sie sich durch die Organisation der Gesellschaft und ihrer Institutionen.

Integrierter (oder internalisierter) Sexismus: Begriff, der die Tatsache bezeichnet, dass Frauen, inter, nicht-binäre oder trans Personen, die selbst von Sexismus betroffen sind, auch an dessen Perpetuierung in mehr oder weniger bewusster Weise beteiligt sein können. Da die Gesellschaft als Ganzes, unsere täglichen Interaktionen, seien sie beruflich, freundschaftlich oder sogar intim, damit behaftet sind, ist es oft schwierig zu erkennen, was in unseren Entscheidungen, Reaktionen, Verhaltensweisen oder Worten integrierter Sexismus ist. Dies kann sich auf unterschiedliche Weise äussern. Zum Beispiel, dass man sich nicht legitimiert fühlt, um Fördermittel zu bitten oder für sich selbst zu werben, wenn man eine Frau, inter, nicht-binäre oder trans Person ist, oder dass man jemanden herabsetzt, der sogenannte weibliche Codes annimmt. Wir können sehen, dass sich dieser integrierte Sexismus sowohl in den Beziehungen zu uns selbst als auch zu anderen zeigt.

(Gewöhnlicher) Sexismus: Eine Form der Mikrogewalt, die aus wiederholten unangemessenen und aufdringlichen Anspielungen, Kommentaren, Witzen oder Blicken besteht. Wie andere Arten von Mikrogewalt ist gewöhnlicher Sexismus fast trivial in seiner Erscheinung, kann aber psychologische Folgen für diejenigen haben, die ihn erleben.

T →

Tokenismus: Die Praxis, symbolische Massnahmen zur Einbeziehung von Minderheitengruppen zu ergreifen, nur um das eigene Image zu wahren.

Trans (Person): Eine Person, deren gefühlte und erlebte Identität nicht dem Geschlecht entspricht, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde. Trans ist ein Oberbegriff für transsexuelle, transidente und transgender Menschen. Viele trans Menschen weigern sich, den Begriff transsexuell zu verwenden, weil Sexualität nichts mit der Geschlechtsidentität zu tun hat.

Transgender: Der Begriff Transgender bezieht sich auch auf alle trans Menschen, Menschen die sich weder als "männlich" noch als "weiblich" definieren wollen; trans Menschen, die sich nur einem Teil des medizinischen Prozesses der Umstellung unterziehen wollen oder die sich keinen medizinischen Massnahmen unterziehen wollen.

Transition: Ein Begriff, der sich auf den Prozess der Geschlechtsumwandlung bezieht, d.h. die Anpassung des Aussehens und des Ausdrucks des bei der Geburt falsch zugewiesenen Geschlechts an eine harmonische Identität, die der eigenen gefühlten Identität entspricht. Es ist eine lange und oft komplexe Reise. Der Begriff "Transition" umfasst den gesamten Prozess, einschliesslich der persönlichen, medizinischen und rechtlichen Aspekte.

U →

Unbezahlte Arbeit: Unbezahlte Arbeit ist Arbeit, die ohne Lohn geleistet wird. Die Hausarbeit wird oft als Beispiel für dieses Phänomen angesehen, weil sie das Sinnbild dafür ist. Alle Arten von Freiwilligenarbeit und Hilfe für gefährdete oder abhängige Menschen stellen ebenfalls Formen der unbezahlten Arbeit dar, und aus einer feministischen Perspektive kann unbezahlte Arbeit als die Aneignung einer Tätigkeit verstanden werden, die mit Arbeit gleichgesetzt werden kann, aber nicht als solche erlebt wird, weil sie im Namen der Liebe, der Grosszügigkeit oder der Bürgerschaft ausgeführt wird.

V →

Validismus (auch ableism genannt): Ein System von Einstellungen und Gedanken, das nichtbehinderte Menschen, also solche ohne körperliche oder geistige Behinderungen, als legitimer ansieht und dazu führt, die Welt nur durch die Augen der Nichtbehinderten zu denken, wodurch Menschen mit Behinderungen invisibilisiert werden.

Pronomen

Sie können nach einem Pronomen fragen, so wie Sie auch nach dem Vornamen einer Person fragen

They/them: Inklusive neutrale Pronomen, die es erlauben, eine oder mehrere Personen unterschiedlichen Geschlechts zu bezeichnen, und die vermeiden, eine trans und/oder nicht-binäre, inter oder agender Person auszuschliessen.

Er/Ihn: Pronomen der 3. Person Singular, das sich auf einen Mann bezieht (transgender oder cisgender-Person, die sich als männlich identifiziert).

Sie/Ihr: Ein Pronomen der 3. Person Singular, das sich auf eine Frau (transgender- oder cisgender-Person, die sich als weiblich identifiziert) bezieht.

„dier“: Abkürzung von der oder die, die in inklusiver Schreibweise verwendet wird, um eine oder mehrere Personen unterschiedlichen Geschlechts zu bezeichnen, falls bekannt, und um zu vermeiden, dass eine trans und/oder nicht-binäre, inter oder agender Person ausgeschlossen wird.

„soi“ oder „xies“ „ems“, „eys“, „hens“, „pers“, „sien“: Abkürzung von seine oder ihre, die in inklusiver Schreibweise verwendet wird, um eine oder mehrere Personen unterschiedlichen Geschlechts zu bezeichnen, und um den Ausschluss einer trans und/oder nicht-binären, inter oder agender Person zu vermeiden.

„em“, „ey“, „hen“, „per“, „sier“: Abkürzung von sie oder er, die in inklusiver Schreibweise verwendet wird, um eine oder mehrere Personen unterschiedlichen Geschlechts zu bezeichnen und um den Ausschluss einer trans und/oder nicht-binären, inter oder agender Person zu vermeiden.

Gleichstellung und Diversität in Programmen und Teams

Belfond Samuel, « De l'école à la galerie, pourquoi les jeunes artistes s'évaporent-elles ? », In *Manifesto 21*, 15 décembre 2018.

Bürcher Matthias, Häberlin Ursula, Schroeder Nicole, Die Gender-Frage: *Zahlen und Fakten aus der Schweizer Filmförderung*, ARF/FDS, CINÉSUISSE, FOCAL, Solothurn, 2015.

Charte pour la parité et la diversité dans les sociétés d'édition-distribution de films et d'exploitation cinématographique, Le Collectif 50/50, Paris, 2018.

Cettolo Hélène, *Fiche pratique n°1 Le secteur culturel: un univers complexe et spécifique*, Épiscène, Toulouse, 2017.

Djordjevic Azra, Benarab Sonia, Mitchell Stéphane, Baur Gabriel, *Does the swiss commercial industry have a gender problem ?*, SWAN Swiss Women's Audiovisual Network, Bâle, 2020.

Ferrand Laure, James Samuel, Kerivel Aude, *Les enjeux de l'éducation artistique et culturelle, entre légitimation des acteurs et sensibilisation aux inégalités sociales*, In *INJEP analyses & synthèses*, N° 22, Mars 2019.

Hausammann Christina, Lörtscher Rachel, *Fiche d'information « la discrimination multiple »*, Centre suisse de compétence pour les droits humains, État au 22 janvier 2019: <https://www.skmr.ch/frz/domaines/genre/publications/discrimination-multiple.html>

Jolliet Marie, Schleiss Myriam, *Statistiques de poche de la culture en Suisse 2020*, Office fédéral de la culture, Berne, 2021.

Kunz Seline, *Vorstudie « Frauenanteil in Basler Bands »*, RFV, Basel, 2018.

L'Organisation des nations unies, *Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées*, adoptée le 13 décembre 2006, ratifiée par la Suisse le 15 avril 2014: <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh/droit/international/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>

Mignier-Laurin Anne, Bélanger Anouk, *Les réalisatrices du petit écran*, Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec, Montréal, 2012.

Moeschler Olivier, Herzig Alain, *Les pratiques culturelles en Suisse*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2020.

Nullans Rachel, *Le Livre Blanc, Guide pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel & les violences sexistes et sexuelles dans l'audiovisuel et le cinéma*, Le Collectif 50/50, Paris, 2020.

Office fédéral de la culture, *La diversité dans les films suisses de cinéma 2017-2019*, Berne, 2020.

Office fédéral de la culture, *Encouragement du cinéma, plan de répartition 2021*, Berne, 2021.

Prat Reine, *Mission ÉgalitéS, Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant*, Ministère de la culture, Paris, 2006.

Prat Reine, *Arts du spectacle Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique*, Ministère de la culture, Paris, 2009.

Pro Infirmis, *Charte de l'inclusion culturelle*, Service Culture inclusive de Pro Infirmis, Berne.

Rausa Fabienne, *Diversités et visibilité*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2019.

Rüssli Silvan, Tunger Verena, Bichsel Herbert, McGowan Brian, Spirig Isabella, Specht Daniela, *Pour une sortie culturelle accessible, Guide de l'inclusion dans les arts de la scène pour les publics vivant avec et sans handicap*, Service Culture inclusive de Pro Infirmis, Berne, 2019.

Schulz Gabriele, Ries Carolin, Zimmermann Olaf, *Frauen in Kultur und Medien, ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*, Deutscher Kulturrat, Berlin, 2016.

Quesnel Clémence, Fanjas Philippe, *L'égalité femmes / hommes dans les orchestres membres de l'AFO*, Association Française des Orchestres, Paris, 2018.

Vuille Valérie, Schorer Noémie, *Genre et publicité en Ville de Genève : État des lieux*, Objectif Zéro sexisme dans ma ville, Ville de Genève, Genève, 2020.

Zinzin zine, *La culture du valide (occidental)*, Boîte à outils pour les luttes des personnes psychiatisées : <https://www.zinzinzine.net/la-culture-du-valide.html>.

Weil Armelle, Rouquier Mélanie, Büschi Michaela, De Senarclens, *Égalité de genre dans le théâtre genevois*, Associations SHAP SHAP et BLOOM AND BOOM, Genève, 2019.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Berrut Sylvan, Mosimann Andrea, Nicolet-dit-Félix Maroussia, *Enquête sur les familles et les générations 2018*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2019.

Cottier Michelle, Widmer Eric D., Tornare Sandrine, Girardin Myriam, *Étude interdisciplinaire sur la garde alternée*, Université de Genève, 2017.

egalite.ch, *Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte, étude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse romande*, Conférence romande de l'égalité, mars 2009 : <https://egalite.ch/projets/quand-le-travail-coute/>

Freigovel Elisabeth, « Contribution d'entretien après le divorce », *Questions au féminin*, Commission fédérale pour les questions féminines, Berne, 2007.

Hölterhoff Marcel, Biedermann Marc, Laufer Denise, Matuschke Markus, *Analyse et comparaison des coûts des places de crèche selon la méthode des coûts de revient complets*, Office fédéral des assurances sociales, Berne, 2009.

Rausa Fabienne, *Divorces*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2020.

Richterich Rachel, « Crèches : le financement public-privé se développe », In *Le Temps*, 12 juin 2019.

Rudin Melania, Stutz Heidi, Bischof Severin, Bannwart Livia, Jäggi Jolanda, *Interruptions de travail pendant la grossesse*, Office fédéral des assurances sociales, Berne, 2017.

Secrétariat d'État à l'économie, *Aménagement du temps de travail et maternité*, mai 2014 : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/mutterschaft-und-arbeitszeitgestaltung.html

Secrétariat d'État à l'économie, *La protection de la maternité en entreprise, guide pour les employeurs*, 2018 : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mutterschutz_im_betrieb.html

Lohngleichheit

Beyeler Thomas, Derungs Flurina, Geisser Marianne, Laedrach-Feller Verena, *Fairplay-at-work dans les entreprises*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne 2003.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, *Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public*, Berne, 2017.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, *Charte pour l'égalité salariale dans les organisations proches du secteur public*, Berne, 2020.

Garage, Rosa Brux, Mariéthoz Hélène, Lab-of-Arts, *Enquête sur les conditions de travail des artistes* à Genève*, Genève, 2020.

Kuehni Morgane, *Quand le travail ne paie pas : l'autonomie économique des femmes en question*, Haute école de travail social et de la santé, Lausanne, 2020.

Küng Gugler Anne, Schläpfer Martina, *Les femmes dans des fonctions dirigeantes : les clés de la réussite*, Secrétariat d'Etat à l'économie, Berne, 2010.

L'Autre Cercle, *Enquête sur la double discrimination femme et homosexuelle au travail*, Pôle Double discrimination, Paris, 2009.

Miles Nathanael, *The double-glazed glass ceiling, Lesbians in the workplace*, Stonewall, Londres, 2008.

Roux Delphine, *Travailler la diversité, Guide des questions lesbiennes, gay, bisexuelles et trans* (LGBT) en contexte professionnel*, Fédération genevoise des associations LGBT, Genève, 2019.

Schroeder Nicole, *Tools for Gender Equality in the Swiss Film Industry*, FOCAL, Solothurn, 2016.

Thierry Laurent, Ferhat Mihoubi, « Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte », In *Économie et statistique*, n°464-466, 2013.

Sexuelle Belästigung

Antognini Paola, Astier Cholodenko Lorraine, *Non, No, Nein au harcèlement sexuel dans les lieux de formation*, L'AFU (Association féministe de l'Unil), CELVS (Collectif d'Étudiant-e-s en Lutte contre les Violences Sexistes et le Harcèlement sexuel), CUAE (Syndicat étudiant et association faïtière de l'UNIGE, le syndicat SUD étudiant-e-s et précaires, Lausanne, 2017.

Parini Lorena, « Être LGBT au travail », *résultats d'une recherche en Suisse*, Fédération Genevoise des Associations LGBT, Institut des études genre UNIGE, Genève, 2014.

Stephan Julia, Nehmiz Julia, « Vier von fünf Schweizer Theaterschaffende sexuell belästigt – jetzt sprechen Betroffene », In *Basellandschaftliche Zeitung*, 18 janvier 2021.

Strub Silvia, Schär Moser Marianne, *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, Berne, 2008.

Thierry Laurent, Ferhat Mihoubi, « Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte », In *Économie et statistique*, n°464-466, 2013.

Institut national de l'image et du son, *Il était une fois de trop, formation en ligne sur la prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail dans l'industrie de la culture*, Montréal, 2021. <https://www.unefoisdetrop.ca/>

Durchgehend

Lempen Karine, Sheybani Roxane, *La loi fédérale sur l'égalité devant les tribunaux*, Éditions Juridiques Libres, Lausanne, 2020.

Maya Hertig Randall, Djemila Carron, Nesa Zimmermann et Camille Vallier, *Droits des personnes LGBT*, Law Clinic, Université de Genève, 2018

Lorena Parini, Anouk Lloren « Discriminations envers les homosexuel-le-s dans le monde du travail en Suisse », *Travail, genre et sociétés* 2017/2 (n° 38)

Referenzen

Guide référentiel *Genre et espace public*, Mairie de Paris, 2021.

Marylène Lieber, Marta Roca i Escoda, *Violence envers les femmes en Suisse*, 2015.

Paola Antognini, Lorraine Astier Cholodenko, *Guide NON harcèlement dans les lieux de formation*, AFU, CUAE, CELVS et SUD-EP, 2017.

Service culture inclusive de Pro Infirmis, *Guide Pour une sortie culturelle accessible*, 2019.

Transgender Network Switzerland, *Guide linguistique*.

BEDANKUNG

Diese Arbeit wurde dank der Unterstützung des Bundesamtes für Kultur, des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten und der BPEV des Kanton Genfs ermöglicht. Wir möchten ihnen herzlich danken, ebenso wie den Abteilungen für Kultur und digitalen Wandel und der Abteilung für Agenda 21 der Stadt Genf und der Abteilung für sozialen Zusammenhalt des Kanton Genfs.

Wir danken herzlich den Menschen, die an den Podiumsdiskussionen und Workshops "Wo sind die Frauen?" in Genf und Basel teilnahmen sowie denjenigen, die sie während der letzten drei Ausgaben von Les Créatives verfolgt haben.

Wir danken den Personen, die unsere Umfrage beantwortet haben und denen, die wir interviewen durften: Tatiana Auderset, Diana Baumgarten, Carole Christe, Evelyn Curnis, Colette Fry, KT Gorique, Nicole Grieve, Maude Herzog, Eve-Anouk Jebejian, Virginie Keller, Oliver Maechler, Patrick Mangold, Yvonne Meyer, Stephane Mitchell, Pamela Ohene-Nyako, Anne Papilloud, Patrick de Rahm, Héloïse Roman, Cyrille Schnyder, Angélique Tahé, Serge Vuille.

Herzlichen Dank für die aufmerksamen Augen während des Korrekturlesens an: Luisa Bitterlin, Mathilde Curtaud, Aurélie Friedli, Prisca Harsch, Virginie Keller, Luzia Knobel, Marylène Lieber, José Lillo, Héléne Mariéthoz, Isabelle Monnin-Vaszquez, Linda Murer, Anna Pietrafesa, Hannah Pfurtscheller Bianka Roiron-Ziomek, Héloïse Roman, Anne Saturno, Andrea Zimmermann.

Unser herzlichster Dank gilt dem gesamten Vorstand von Les Créatives sowie dem Team und den freiwilligen Helfer*innen.

Ein besonderes und mit Emotionen gefülltes Dankeschön an Anne Bisang, die diese Arbeit von Anfang an mit Grosszügigkeit begleitet hat.

Und schliesslich ein grosses und unendliches Dankeschön an alle Feminist*innen, die tapfer gekämpft, intelligent geschrieben und lange überlegt haben. Dieses kleine Rosa Heft basiert auf dieser Arbeit.

Dieses Buch wurde ermöglicht durch die wertvolle und wichtige Unterstützung von :



Wir bedanken uns ebenfalls für die Unterstützung von:



Association Les Créatives
Rue des Savoises 15
1205 Genève

festival@lescreatives.ch

LES CRÉATIVES