



Code of Conduct PopBoard NRW

Stand Mai 2023

Vision

Das PopBoard NRW setzt sich für eine Gleichberechtigung von Popkultur und Hochkultur in NRW ein. Das PopBoard NRW mit seinen Inhalten, Aktivitäten und Strukturen ist für alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, Sexualität, Hautfarbe, Religion, Alter, ethnischer und kultureller Zugehörigkeit, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Beeinträchtigungen und sozialen Hintergründen, zugänglich, transparent, verständlich und einladend von innen und nach außen. Die Organisation steht für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang in einem ständig lernenden Prozess, der im Hinblick auf die praktische Umsetzung kontinuierlich überprüft wird. Hierbei werden unterschiedliche Sichtweisen und Bedürfnisse innerhalb eines möglichst divers aufgestellten Teams berücksichtigt und Raum für Mitgestaltung geschaffen. Das PopBoard NRW soll so divers und vielfältig sein wie die Gesellschaft von Nordrhein-Westfalen, in der es wirkt.

Werte & Haltung

oder: Was uns wichtig ist und wozu wir uns bekennen.

Das PopBoard NRW setzt sich für eine Gesellschaft ein, in der Diversität und Vielfalt selbstverständlich sind. Diversität verstehen wir als das Vorhandensein von unterschiedlichen Persönlichkeits- und Identifikationsmerkmalen von Personen oder Personengruppen.

Das von der Charta der Vielfalt weiterentwickelte Four Layers of Diversity-Modell dient uns dabei als Orientierung. Die dort formulierten Kerndimensionen sind: Ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft und Alter. Darüber hinaus sind für unsere Arbeit als Akteur*innen im Feld des Pop / der Popmusik in Nordrhein-Westfalen auch die Vielfalt der popmusikalischen Genres und weiterer kultureller Spielarten sowie die regionale Vielfalt NRWs relevant. Wir sind uns dabei bewusst, dass eine abschließende Benennung aller relevanten Diversitätsdimensionen kaum möglich ist und dass wir unser Selbstverständnis und unsere Haltung stets in Anbetracht gesellschaftlicher Debatten reflektieren müssen.

Wir stehen für einen gewaltfreien, respektvollen und wertschätzenden Umgang. Wir erkennen an, dass nicht allen Menschen der gleiche Zugang zu Ressourcen zur Verfügung steht und Privilegien¹ ungleich verteilt sind. Die Arbeit und das Selbstverständnis des PopBoards stehen auf dem Grundpfeiler einer diversitäts- und diskriminierungssensiblen Haltung. Wir stellen sicher, dass im PopBoard NRW Menschen unabhängig ihrer Biografien, Hintergründe, Orientierungen, Weltanschauungen, Fähigkeiten und Einschränkungen Teilhabe ermöglicht und gesellschaftliche, historische und strukturelle Benachteiligungen im Kontext von Popkultur entgegengewirkt wird.

Wir sind überzeugt, dass ein diverses Team mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Blickwinkeln die Arbeit des PopBoards bereichert und stärkt. Bei der Neubesetzung von Stellen achten wir auf Diversität und Chancengleichheit.

Wir erkennen an, dass Diskriminierung² strukturell und intersektional³ zu betrachten ist und stellen uns aktiv gegen Sexismus⁴, Rassismus⁵, Transphobie⁶, Ableismus⁷, Altersdiskriminierung⁸ und jede weitere Form von Diskriminierung² gegenüber Personen und Personengruppen. Diskriminierung², Einschüchterung, Mobbing und Machtmissbrauch tolerieren wir nicht.

Die Anerkennung geschlechtlicher Diversität und der Vielfalt von Geschlechtsidentitäten⁹ ist für das PopBoard NRW selbstverständlich. Dies soll sich auch in der Kommunikation des PopBoard NRW widerspiegeln. Ansprachen und Texte des PopBoards NRW formulieren wir gendersensibel¹⁰. Bei gegenderten Formulierungen ist die Schreibweise mit Sternchen “*” zu verwenden, um alle Geschlechtsidentitäten⁹ zu inkludieren.

Um Personen mit Einschränkungen und besonderen Bedürfnislagen Teilhabe zu ermöglichen, streben wir eine möglichst hohe Barrierefreiheit¹¹ an. Dazu zählen: eine barrierearme¹¹ und niedrighschwellige Kommunikation des PopBoards auf der Webseite, den Social-Media-Kanälen und allen weiteren Veröffentlichungen sowie möglichst barrierearme¹¹ Zugänge zu Informationen und Veranstaltungen des PopBoards NRW.

Wir stehen für eine offene Diskussions- und Fehlerkultur, nach innen und nach außen. Wir zeigen uns offen für konstruktive Vorschläge und Hinweise und verstehen uns als lernende Organisation.

In unserer täglichen Arbeit orientieren wir uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit. Dabei sind neben ökologischen auch soziale und ökonomische Aspekte einer nachhaltigen Arbeitsweise von Bedeutung.

Gesetzliche Regeln

Entscheidend für unser Handeln ist die geltende Rechtsordnung.

“Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung,[...] seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.” (GG Art. 3 Abs. 3)

Daneben verpflichten wir uns den Grundlagen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), um „Benachteiligungen [...] wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§1, AGG). Dazu zählt ausdrücklich auch die unter §5 AGG formulierte Anwendung positiver Maßnahmen, um bestehende Nachteile zu verhindern oder auszugleichen.

*Wir verzichten in diesem Kontext bewusst auf die Nennung des Wortes “Rasse”, da es einem veralteten Welt- und Menschenbild entstammt, rassistische Stereotypen reproduziert und dem heutigen wissenschaftlichen Konsens in Deutschland widerspricht. [vgl. u. a. <https://www.deutschlandfunk.de/menschheitsgeschichte-es-gibt-keine-rassen-100.html>]

Umsetzung des Code Of Conduct im PopBoard NRW

oder: Wie wir sicherstellen, dass unsere Werte und Haltungen auch Eingang in die Arbeit der Mitarbeitenden unserer Organisationen finden.

Um sicherzustellen, dass unsere Werte und Haltungen Eingang in die Arbeitsweisen unserer Organisation finden, erwarten wir von allen Entscheidungsträger*innen und Mitarbeitenden im PopBoard NRW, die tägliche Arbeit und Kommunikation im Sinne der im Code Of Conduct¹² niedergeschriebenen Werte zu reflektieren und zu hinterfragen.

- ▶ Formuliere ich anderen gegenüber respektvoll, verständlich und offen?
- ▶ Halte ich mich an unsere zentralen Werte?
- ▶ Bin ich sensibel in Bezug auf meine Privilegien¹ sowie Diskriminierungserfahrungen, die andere Personen in meiner Organisation machen oder gemacht haben?
- ▶ Habe ich ausreichend Wissen über Diskriminierungsmechanismen und Diversität?

Konkretes Verhalten miteinander

Das PopBoard NRW soll für alle Mitarbeitenden und Entscheidungsträger*innen ein Ort mit einem freundlichen und positiven Unternehmensklima sein. Um dies zu gewährleisten, erwarten wir einen respektvollen und toleranten Umgang der Mitarbeitenden und Entscheidungsträger*innen untereinander.

Dabei ist besonders auf die Art und Weise der Kommunikation zu achten. Wir wollen darauf achten, sensibel und wertschätzend zu formulieren. In Meetings und Gesprächsrunden haben alle Beteiligten darauf zu achten, wie viel Raum sie einnehmen und wie viel Raum sie anderen gewähren. Es ist darauf zu achten, dass Redeanteile und die Möglichkeit der Meinungsäußerung gleichmäßig verteilt sind. Diskriminierendes, angreifendes oder beleidigendes Verhalten wird nicht toleriert.

Feedback soll konstruktiv und wertschätzend formuliert werden. Nur so können Beteiligte wachsen und sich weiterentwickeln. Formulierungen sollen möglichst inklusiv und gendersensibel¹⁰ gewählt werden. Bei der Ansprache von Personen sind die von der Person gewünschten Pronomen zu berücksichtigen.

Ein kollegiales und unterstützendes Miteinander soll dazu beitragen, Unsicherheiten aufgrund von erfahrener Diskriminierung² oder auch aufgrund von fehlendem Wissen um Diversitätsaspekte aufzufangen. Ein offener Austausch und das Einholen von Expertise bei Kolleg*innen sollen dazu beitragen, dass alle Organisationsmitglieder ein möglichst ausgeprägtes Sicherheitsgefühl im Umgang mit Diversitätsaspekten haben. Wir wollen ein fehlerfreundliches Miteinander pflegen, in dem offen kommuniziert werden kann, und uns dabei auch gegenseitig auf womöglich verletzendes Verhalten und Äußerungen aufmerksam machen.

Umgang mit externen Dienstleister*innen

Die Auswahl externer Dienstleister*innen und Geschäftspartner*innen hat im Einklang mit den Werten des Code Of Conduct¹² zu geschehen. Dabei spielen diskriminierungskritische Aspekte ebenso eine Rolle wie Aspekte der Nachhaltigkeit.

Die Auswahl soll transparent, nachvollziehbar und fair vollzogen werden und möglichst Chancengleichheit gewährleisten. Empfehlungen für externe Dienstleister*innen sind dabei willkommen. Eine Auswahl ist jedoch auch hier nachvollziehbar zu begründen. Dabei ist sorgfältig zu prüfen, ob mögliche externe Dienstleister*innen und Kooperationspartner*innen in der Vergangenheit durch rassistische, sexistische oder in anderer Art diskriminierende oder rechtswidrige Vorfälle aufgefallen sind. Bei Verstößen von Geschäftspartner*innen gegen die Prinzipien des Code Of Conduct¹² muss die Zusammenarbeit unverzüglich beendet werden.

Maßnahmen für Veranstaltungen

Bei vom PopBoard NRW durchgeführten Veranstaltungen in externen Locations verschickt das PopBoard NRW im Vorfeld eine verkürzte Version des Code Of Conduct¹² an die Locations mit der Bitte, diese an alle Mitarbeitenden – von Security über Thekenkräfte bis hin zu Techniker*innen – zu kommunizieren.

Um sicherzustellen, dass die vom PopBoard NRW durchgeführten Veranstaltungen ein möglichst sicherer Ort für alle Anwesenden ist und möglichst viele Personen für ein respektvolles Miteinander sensibilisiert sind, streben wir an, bei allen Events geeignete

und angemessene Awareness-Maßnahmen¹³ anzuwenden. Vorstellbar sind u. a. Ausdrücke an verschiedenen Orten in der Location, die Anwesenheit eines Awareness-Teams¹³ oder kurze Awareness-Briefings¹³ am Einlass.

Über eine eigens dafür eingerichtete Mail-Adresse (awareness@popboard.nrw) sollen Besuchende auch nach der Veranstaltung die Möglichkeit haben, Beschwerden, Vorfälle oder Verbesserungshinweise an das PopBoard NRW zu kommunizieren. Diese Mail-Adresse soll auf den Aushängen deutlich erkennbar sein.

Richtlinien beim Booking

In der Auswahl von Künstler*innen, Speaker*innen, Coaches oder anderen Gäst*innen für Veranstaltungen des PopBoard NRW sind Diversitätsaspekte zu berücksichtigen. Line-Ups sollen möglichst gendergerecht¹⁰ gestaltet sein. Im Sinne einer diskriminierungskritischen Praxis soll dabei auch marginalisierten¹⁴ und unterrepräsentierten Personen(gruppen) Raum gegeben werden.

Offene Aussprache und Meldewesen oder: Wie Menschen, die Übergriffe erfahren haben, diese sichtbar machen können.

Das PopBoard ermutigt alle Mitarbeitenden und Entscheidungsträger*innen zur offenen Aussprache von Bedenken, um möglichst früh Fehlverhalten zu identifizieren und intervenieren zu können. Mitarbeitende sollen sich ohne Bedenken an Führungskräfte wenden können.

Das PopBoard NRW ermutigt Personen, die Diskriminierung² erfahren oder Fehlverhalten beobachtet haben – egal ob intern oder extern – dies zu melden. Nur so können wir gewährleisten, dass das Wirken des PopBoards NRW selbstkritisch und möglichst diskriminierungsfrei bleibt. Von Diskriminierung² betroffene oder hinweisgebende Personen sollen keine negativen Konsequenzen zu befürchten haben und sich ohne Bedenken an verantwortliche Personen wenden können.

Öffentliche Vorfälle (z. B. auf Veranstaltungen des PopBoards NRW oder in öffentlichen Mitteilungen) können an **awareness@popboard.nrw** gemeldet werden.

Interne Vorfälle können an die Diversitätsbeauftragten des PopBoards NRW Johanna Bauhus (johanna.bauhus@popboard.nrw) oder Abhilash Arackal (abhilash.arackal@popboard.nrw) gemeldet werden.

Um bei Wunsch Anonymität zu garantieren, verpflichten sich die Diversitätsbeauftragten zur Verschwiegenheit. Jeder gemeldete Vorfall wird ernst genommen und ihm muss zeitnah mit der notwendigen Sensibilität nachgegangen werden.

Gewährleistung der Umsetzung

oder: Wie wir sicherstellen, dass der Code Of Conduct gelebt wird.

Um die Kenntnisnahme des Code Of Conduct¹² von allen für das PopBoard NRW arbeitenden Personen zu gewährleisten, ist der Code Of Conduct¹² im PopBoard NRW beschäftigten Personen und Entscheidungsträger*innen vorzulegen und von allen zu unterschreiben. Mit der Unterschrift bestätigt die Person die Kenntnisnahme der Pflichten und Konsequenzen, die mit der Arbeit beim PopBoard NRW einhergehen, und bekennt sich zu den Werten des Code Of Conduct¹².

Um Mitarbeitende und Entscheidungsträger*innen kontinuierlich zu sensibilisieren und in die Lage zu versetzen, die im Code Of Conduct¹² formulierten Grundsätze in der täglichen Arbeit zu integrieren, bietet das PopBoard NRW Fortbildungsmöglichkeiten und Workshops zu Awareness-¹³ und Diversity-relevanten Themen an, die allen im PopBoard NRW Beschäftigten offen stehen.

Die Gesellschafter*innen und die Geschäftsführung haben dafür Sorge zu tragen, dass das PopBoard NRW in einem stetig selbstreflektierenden Prozess prüft, ob der Code Of Conduct¹² umgesetzt wird. Der Code Of Conduct¹² ist kontinuierlich an aktuelle Standards und gesellschaftliche Debatten anzupassen.



Köln, den 04.05.2023

Geschäftsstelle PopBoard NRW uG

Cologne on Pop GmbH

Förderverein Musikwirtschaft NRW e.V. i.G.

Klubkomm – Verband Kölner Clubs und Veranstalter e.V.

Landesarbeitsgemeinschaft Musik NRW e.V.

Liveinitiative NRW (LINA) - Verband der Clubs und Veranstalter in NRW e.V.

Landesmusikrat Nordrhein-Westfalen e.V.

musicNRWwomen* e.V.

PRO MUSIK e. V.

Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultureller Zentren NRW e.V.



Code of Conduct

Wörterverzeichnis

¹Privilegien | Ein Privileg liegt vor, wenn Personen durch Gruppenzugehörigkeiten oder -zuschreibungen (zum Beispiel weiß, cis, männlich und/ oder heterosexuell) strukturelle Vorrechte und Vorteile haben, die nicht durch eigene Leistung oder besondere Qualifizierung erworben worden. Diese gesellschaftlich eingeräumte Handlungsmöglichkeiten werden im Umkehrschluss anderen verwehrt oder erschwert. Privilegierung erzeugt somit immer auch Benachteiligung anderer. Privilegierte Personen gestalten die Norm und sind sich ihrer Privilegierung häufig nicht bewusst.

Quelle: Awareness Akademie, auf: <https://awareness-akademie.de/glossar/>

²Diskriminierung | Diskriminierung bedeutet, dass „Menschen aufgrund individueller oder gruppenspezifischer Merkmale systematisch an der Ausübung ihrer Menschenrechte gehindert [werden]. Das internationale Recht weist der Diskriminierung drei Hauptmerkmale zu: nachteilige Behandlung, die sich auf einer unrechtmässigen Grundlage abstützt und der eine angebrachte und objektive Rechtfertigung fehlt.“

Der Diskriminierungsbegriff des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes orientiert sich an der Wirkung, nicht am Motiv. Für das Vorliegen einer Benachteiligung ist es egal, ob eine Behandlung aus einer feindseligen oder abwertenden Haltung heraus erfolgte oder ob der Nachteil einfach die unbeabsichtigte Folge einer bestimmten Regelung ist. In der Praxis kann Diskriminierung verschiedene Formen annehmen.

Weiterlesen: <https://awareness-akademie.de/glossar/>
Quelle: Awareness Akademie, <https://awareness-akademie.de/glossar/>

³Intersektional | Intersektionalität bezieht sich auf das Zusammenwirken von von Diskriminierungskategorien wie Geschlecht, ethnischer Herkunft, Klasse, sexueller Orientierung, Behinderung uvm. Dabei geht es nicht nur um das bloße Addieren der Kategorien, sondern dem Verständnis darüber, welche konkreten Auswirkungen diese Mehrfachdiskriminierung auf Individuen und Strukturen hat.

Eine Frau etwa, die einer ethnischen Gruppe angehört, kann auf andere Art und Weise von Diskriminierung betroffen sein als ein Mann aus derselben marginalisierten Gruppe.

Zudem beeinflussen andere persönliche Merkmale oder Begleitumstände, wie z.B. eine Behinderung oder das Bildungsniveau, die Gefährdung des Einzelnen, Opfer von Diskriminierung zu werden. Die Kombination verschiedener Diskriminierungsgründe wird auch als intersektionelle Diskriminierung bezeichnet.

Quelle: Awareness Akademie, auf: <https://awareness-akademie.de/glossar/>

4Sexismus | Sexismus bezeichnet verschiedene Formen der positiven und negativen Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres zugeschriebenen Geschlechts. Zugleich steht der Begriff für die diesem Phänomen zugrunde liegende Ideologie, welche Geschlechterrollen festschreibt und hierarchisiert. Männer sind von Sexismus positiv diskriminiert, also privilegiert, Frauen sind von Sexismus negativ diskriminiert, also abgewertet. Die Erscheinungsformen von Sexismus sind kulturell und historisch bedingt. Sexismus zeigt sich insbesondere in der Marginalisierung von Frauen, trans, nicht-binären und inter Menschen.

Weiterlesen: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/sexismus>
Quelle: Awareness Akademie, auf: <https://awareness-akademie.de/glossar/>

5Rassismus | Rassismus bedeutet die Diskriminierung, Abwertung und Ausgrenzung strukturell benachteiligter Gruppen oder einzelner Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener körperlicher oder kultureller Merkmale (z.B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion). Durch Rassismus ist keine gleichberechtigte Teilhabe der Betroffenen an der Gesellschaft möglich. Die rassistische Herabwürdigung von PoC kann zu physischer und psychischer Gewalt gegen sie führen oder sogar als vermeintliche Rechtfertigung für Tötungen und Völkermorde („Ethnische Säuberungen“) genutzt werden.

Quelle: Awareness Akademie, auf: <https://awareness-akademie.de/glossar/>

6Transphobie / Transfeindlichkeit | Transphobie / Transfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung von trans Menschen. Sie zeigt sich z.B. durch Ablehnung, Wut, Intoleranz, Vorurteile, Unbehagen oder körperliche bzw. psychische Gewalt gegenüber trans Personen. Transfeindlichkeit kann auch Menschen treffen, die nicht trans sind, aber als trans wahrgenommen werden.

Internalisierte Transfeindlichkeit beschreibt, dass die Transfeindlichkeit gegen das

eigene Transsein und damit gegen sich selbst gerichtet ist. Dies passiert oft in einer transfeindlichen Umgebung und/oder vor dem eigenen inneren Coming-out.

Quelle: [Queer Lexikon, auf: https://queer-lexikon.net/2017/06/08/transfeindlichkeit/](https://queer-lexikon.net/2017/06/08/transfeindlichkeit/)

Trans | Trans(lat. jenseits von, darüber hinaus) ist ein Überbegriff für Personen, die die Grenzen von sex und gender herausfordern und sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde. Das Gegenteil ist cis. Trans Personen können sich entweder als binäre:r trans Mann/ trans Frau oder als nicht-binär, agender, genderqueer, queer, genderfluid, bigender, androgynous oder weitere identifizieren. Nicht alle trans Personen entscheiden sich für Operationen oder die Einnahme von Hormonen, manche schon.

Quelle: [Awareness Akademie, auf: https://awareness-akademie.de/glossar/](https://awareness-akademie.de/glossar/)

Ableismus | Der Begriff Ableismus ist dem englischen Wort für „Fähigkeit“ entlehnt und stammt aus der US-amerikanischen Behindertenbewegung. Er bezeichnet die Bewertung von Menschen mit Be_Hinderungen anhand ihrer (zugeschriebenen) körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Damit verbunden ist eine Reduktion des Menschen allein auf seine Beeinträchtigung. Die Bewertung kann negativ durch Abwertung erfolgen, oder vermeintlich positiv durch Aufwertung. Der Bewertung geht voraus, dass es so etwas wie eine Vorstellung eines körperlichen und geistigen Normalzustandes gibt, anhand dessen Be_Hinderung als Abweichung bewertet werden kann. Wenn Menschen mit Be_Hinderungen aufgrund dieser Bewertung ungleich behandelt oder benachteiligt werden, ist das Diskriminierung.

Um auch in der Sprache zu verdeutlichen, dass Personen nicht be_hindert sind, sondern durch äußere Umstände, Gebäude und Strukturen dazu gemacht werden, wird der Unterstrich verwendet.

Weiterlesen: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/ableismus>
<https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/ableismus>

Quelle: [Awareness Akademie, https://awareness-akademie.de/glossar/](https://awareness-akademie.de/glossar/)

⁸Altersdiskreminierung | Altersdiskreminierung bezeichnet die Benachteiligung von Personen oder Gruppen aufgrund ihres Lebensalters. Ageismus und Adultismus sind Formen der Altersdiskriminierung. Adultismus beschreibt die Diskriminierung von jüngeren Kindern oder Jugendlichen aufgrund eines bestehenden Machtungleichgewichts zwischen Kindern und Jugendlichen und Erwachsenen. Adultismus nimmt dabei eine häufig gesellschaftlich akzeptierte Dominanz gegenüber Kindern in den Blick, die als gegeben angesehen und kaum hinterfragt wird.

Ageismus ist ein Begriff, der die negative Bewertung von Menschen aufgrund ihres höheren Lebensalters bezeichnet. Bei älteren Menschen führt insbesondere eine soziale und ökonomische Benachteiligung zu erschwerter Teilhabe am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben.

Quelle: Awareness Akademie, auf: <https://awareness-akademie.de/glossar/>

⁹Geschlechtsidentität | Unter Geschlechtsidentität versteht man das tief empfundene innere und persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Dieses kann mit dem Geschlecht, das einem Menschen bei seiner Geburt zugewiesen wurde, übereinstimmen – muss es aber nicht. Es muss außerdem nicht zeitlich stringent erfahren werden. Geschlechtsidentität manifestiert sich u.a. in der Wahrnehmung des eigenen Körpers und seiner Repräsentanz nach außen.

Quelle: Sauer, Arn (2018): *LSBTIQ-Lexikon. Grundständig überarbeitete Lizenz Ausgabe des Glossars des Netzwerkes Trans*Inter*Sektionalität*. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

¹⁰Gender | Gender bezeichnet das „soziale Geschlecht“ und steht im Gegensatz zum biologischen Geschlecht (engl. sex). Das soziale Geschlecht beschreibt die kulturell konstruierten Geschlechteraspekte der Menschen, also Dinge, die in einer Kultur üblicherweise für typisch weiblich bzw. typisch männlich gehalten werden. Dieses Erkenntnis geht auf die feministische Schriftstellerin Simone de Beauvoir zurück. Sie stellte in ihrem Buch »Das andere Geschlecht« (1949) die These auf, dass man nicht als Frau geboren wird, sondern während des Lebens zu einer Frau gemacht wird und dass die vermeintlichen Unterschiede zwischen Frauen und Männern kein Produkt der Natur seien, sondern ein Produkt der Gesellschaft.

Quelle: Awareness Akademie, auf: <https://awareness-akademie.de/glossar/>

¹¹Barrierefreiheit | Barrierefreiheit bedeutet, dass alle Bereiche des täglichen Lebens für alle Menschen gleichermaßen ohne fremde Hilfe zugänglich sind. Dazu gehören zum Beispiel Gebäude, öffentliche Plätze, Wohnungen, Arbeitsplätze, Verkehrsmittel, Dienstleistungen oder der Zugang zu Informationen. Konkret bedeutet dies, dass Rampen, Aufzüge, Dolmetscher:innen für Gebärdensprache oder Informationen in Leichter Sprache zur Verfügung stehen. Absolute Barrierefreiheit ist kaum in allen Lebensbereichen möglich, deswegen ist oftmals der Begriff Barrierearmut zutreffender.

Quelle: Awareness Akademie, <https://awareness-akademie.de/glossar/>

¹²Code Of Conduct | Ein Code Of Conduct, zu deutsch Verhaltenskodex, ist eine Sammlung von Richtlinien und Regelungen, die sich ein Unternehmen selbst auferlegt und die für die Mitarbeitenden des Unternehmens gelten.

¹³Awareness | Awareness bezeichnet das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Situationen, in denen die Grenzen anderer überschritten werden oder wurden. Alle Formen von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt können dabei eine Rolle spielen, es geht aber auch um Sensibilität für das Wohlbefinden einer Person. Awareness-Arbeit zielt darauf ab, dass sich alle Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, Aussehen und körperlichen Fähigkeiten möglichst wohl, frei und sicher fühlen können. Grenzüberschreitende Situationen und (sexualisierte) Gewalt sollen durch Bewusstmachung von Strukturen und deren Reflexion bereits im Voraus verhindert werden. Wenn sie doch auftreten, gibt es geschultes Personal, an das sich betroffenen Personen wenden können, um Beratung, Unterstützung und gegebenenfalls Hilfe zu bekommen.

Quelle: Awareness Akademie, <https://awareness-akademie.de/glossar/>

¹⁴Marginalisierung | Marginalisierung bezeichnet die Verdrängung von Individuen oder Bevölkerungsgruppen an den Rand der Gesellschaft. Die Verdrängung kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen, also zum Beispiel geografisch, wirtschaftlich, sozial oder kulturell sein; meist spielt sie sich auf mehreren Ebenen gleichzeitig ab.

Weiterlesen: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/marginalisierung>

Quelle: Diversity.Arts.Culture Berlin, <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/marginalisierung>



PopBoard NRW UG (haftungsbeschränkt)

Klever Straße 23, 40477 Düsseldorf

Geschäftsführung: Dorette Gonschorek und Norbert Oberhaus

mail@popboard.nrw

www.facebook.com/PopBoardNRW

www.instagram.com/popboardnrw

© Mai 2023

Gesellschafter



LANDESMUSIKRAT.NRW



Das PopBoard NRW wird gefördert durch das

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen

