

Die Roadmap «Institutionelle Öffnung» unterstützt Sie auf dem Weg zur Institutionellen Öffnung mit Anregungen, Argumenten und Ideen für ein mögliches Vorgehen.

ROADMAP INSTITUTIONELLE ÖFFNUNG



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Fachstelle für Rassismusbekämpfung

Institutionelle Öffnung ist ein Prozess

Institutionelle Öffnung startet nicht am Tag x und endet am Tag y, sondern ist ein laufender Veränderungsprozess, der strategisch verankert ist. Der Prozess geht mit einem Perspektivenwechsel einher und verändert langfristig die Leistungen und die personelle Zusammensetzung. Alle profitieren von diesem Veränderungsprozess: die Leistungen sind besser auf die Bedürfnisse der vielfältigen Bevölkerung ausgerichtet und erreichen alle, das vielfältige Personal bringt neue Ressourcen mit und die Institution wird als offen und kompetent wahrgenommen. Dieser Prozess durchläuft immer dieselben Stationen – egal ob auf ein einzelnes Angebot, eine Abteilung oder auf die gesamte Institution bezogen:

ANALYSE

Erreichen die Leistungen einer Institution das Zielpublikum oder gibt es Subgruppen, welche die Leistungen nicht in Anspruch nehmen? Werden von Entscheidungen Betroffene einbezogen? Wo besteht der dringendste Bedarf? Welche Veränderungsmöglichkeiten bestehen? Widerspiegelt die Zusammensetzung des Personals die Vielfalt der Bevölkerung?

MASSNAHMEN

Formulieren Sie zusammen mit den Verantwortlichen smarte Massnahmen, die einem konkreten Bedarf begegnen und die Verantwortlichen dabei unterstützen, ihre Aufgabe optimal zu erfüllen.

AUSWERTUNG

Evaluieren Sie die Umsetzung der Massnahmen: Was wurde gemacht? Welche Veränderung hat die Massnahme ausgelöst? Ist die Veränderung nachhaltig? Vor diesem Hintergrund können neue Ziele und Aktivitäten entwickelt werden.

UMSETZUNG

Die Verantwortlichen (der Regelstrukturen) setzen die Massnahmen um (Ownership). Begleiten Sie sie mit Fachwissen und bieten Sie ihnen die Gelegenheit zu Austausch und Reflektion.

WAS TUN?

Ideen und Anregungen für Massnahmen

Dienstleistungen

- Schliessen die **Grundlagen und Vorgaben** der Dienstleistung gewisse Personen oder Gruppen direkt oder indirekt aus? (Ist die Dienstleistung bspw. auch für Personen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft oder ohne Niederlassung zugänglich?)
- Gibt es Zielgruppen, die Sie **nicht erreichen** mit einer Dienstleistung?
Wie gut kennen Sie diese Zielgruppen und ihre Bedürfnisse?
- Gibt es **alternative Kanäle und Mittel**, um die Zielgruppe direkt anzusprechen (Social Media, Medien der Migrationsbevölkerung, aufsuchende Information etc.)?
- Sind die Informationen so gestaltet und formuliert, dass sie auch von **fremdsprachigen Personen verstanden** werden (einfache Sprache, nicht immer zwingend übersetzt) und die Zielgruppe sich angesprochen fühlt (Repräsentation im Bild etc.)?
- Sind **Öffnungszeiten, der räumliche Zugang**, die angebotenen Sprachen etc. so ausgestaltet, dass die Zielgruppe die Dienstleistung barrierefrei wahrnehmen kann?
- Gibt es **unabhängige Beschwerdemöglichkeiten** für Menschen, die sich von der Verwaltung unkorrekt behandelt fühlen (Bspw. Ombudsstellen, Beratungsstellen für Betroffene von Diskriminierung)? Verfügen diese Stellen über die nötigen Ressourcen und Kompetenzen, um Betroffene effektiv zu unterstützen? Fliessen die Erfahrungen dieser Stellen wieder zurück in die Institution (Informationen, WB, Sanktionen)?
- Wird bei der **Zusammenarbeit mit Dritten** (Leistungsaufträge, Mandate etc.) darauf geachtet, dass Diskriminierungen vorgebeugt wird?
- Gibt es **Schulungen, Intervisionen, Richtlinien** u.a. damit die Mitarbeitenden ... ein dienstleistungsorientiertes Verständnis ihres Auftrags entwickeln?
... die Fähigkeit entwickeln, vorurteilsbewusst zu handeln?
... einen reflektierten Umgang lernen mit den Machtverhältnissen, die mit ihrer Funktion einhergehen?

Personal

- Präsentieren Sie Ihre Institution als offene und rassismussensible Arbeitgeberin? Ist sie als solche bei allen Zielgruppen bekannt und sind auch Stelleninserate entsprechend formuliert?
- Werden bestimmte Zielgruppen (z.B. Personen mit Kenntnissen von Migrationssprachen) bei der Stellenausschreibung gezielt angesprochen (Formulierung in der Annonce, Streuung in spezifischen Medien/Kanälen)?
- Bieten Sie Praktika, Mentoring, Schnuppermöglichkeiten und Erwachsenenlehre an oder unterstützen Sie entsprechende Projekte von Dritten aktiv? Bieten Sie spezifische Weiterbildungen für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund an, bspw. (fachspezifische) Sprachförderung am Arbeitsplatz und Nachholbildung?
- Gibt es Instrumente, welche die diskriminierungsfreie Rekrutierung und Beurteilung erleichtern und sind diese bei den Personalverantwortlichen bekannt?
- Gibt es Vorgaben für eine diskriminierungsfreie Rekrutierungs- und Beschäftigungspraxis (Leitbilder, Quoten o.Ä.)? Sind diese Vorgaben den Personalverantwortlichen bekannt?
- Gibt es einen standardisierten Vorgehensablauf für Vorfälle von Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz (Vertrauensstelle, Beratung und Beschwerde, Sanktionen, regelmässige Information über die Situation)? Ist das Personal entsprechend informiert?

Entscheidungen

- Schliessen die Regelungen von Entscheidungsgremien (Richtlinien, Statuten, Kriterien etc.) gewisse Zielgruppen direkt oder indirekt aus?
- Gibt es Vorgaben, welche die diverse Zusammensetzung bestimmter Entscheidungsgremien vorschreiben? Gibt es Vorgaben und Instrumente zur Rekrutierung neuer Mitglieder?
- Verfügt Ihre Institution über Vorgaben und Hilfsmittel zur Durchführung von partizipativen Prozessen?
- Existieren Partizipationsgefässe, die auch von Personen genutzt werden können, die von der politischen Mitsprache ausgeschlossen sind?
- Sind die politischen Prozesse und die Entscheidungsfindung auch für Personen verständlich, die nicht an ihnen teilhaben können?
- Sind die Verantwortlichen der Entscheidungsgremien (Präsidien, Sekretariate etc.) sensibilisiert und geschult...
 - ... zur Bedeutung der diversen und diskriminierungsfreien Zusammensetzung ihrer Gremien?
 - ... zum vorurteilsbewussten Handeln und zu einem reflektierten Umgang mit den Machtverhältnissen, die mit ihrer Funktion einhergehen?

Sichtbarkeit

- Gibt es Vorgaben, Anweisungen und Instrumente für eine «vielfältige» und diskriminierungsfreie Kommunikation?
- Nutzen Sie für Ihre Kommunikation vielfältige Medien und Kanäle (Medien der Migrationsbevölkerung, Online-Medien etc.)?
- Existieren Räume, in denen Diversität und Diskriminierungserfahrungen sichtbar sind (Aktionswochen, politische Statements etc.)?
- Sind die Angebote für von Diskriminierung und Rassismus Betroffene sichtbar?
- Sind die Kommunikationsverantwortlichen für die diskriminierungsfreie Kommunikation sensibilisiert und geschult?
- Gibt es Gefässe für den Dialog zwischen Verwaltung und Anspruchsgruppen aus der Bevölkerung?

**INSTITUTIONELLE ÖFFNUNG
= DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ?!**

Eine offene Institution...

- ... stellt einen gleichwertigen Zugang aller zu ihren Leistungen sicher,
- ... repräsentiert die Bevölkerung auch in ihrer personellen Zusammensetzung,
- ... bezieht von Entscheiden Betroffene in ihre Entscheidungsprozesse mit ein,
- ... anerkennt und thematisiert gesellschaftliche Vielfalt und setzt sich mit Rassismus als gesellschaftlichem Problem auseinander.

Die staatliche Schutz- und Gewährleistungspflicht (BV und EMRK) verpflichtet (staatliche) Institutionen, Zugang und Teilhabe zu schaffen, vor Diskriminierung zu schützen und möglichst diskriminierungsfrei zu handeln.

DIENSTLEISTUNGEN

Erreichen Ihre Dienstleistungen alle, die Anspruch darauf haben?

Ja – unsere Türen stehen allen offen.

Mit Benutzer/innen-Statistiken können Sie überprüfen, ob gewisse Zielgruppen fehlen.

Nein – naja, manchmal...

Die Inanspruchnahme von Leistungen darf nicht aufgrund indirekter und/oder versteckter Diskriminierung behindert sein.

Indem Sie Hürden abbauen, schaffen Sie Zugang. Ideen und Beispiele finden Sie auf der Rückseite.

SICHTBARKEIT

Widerspiegelt und anerkennt Ihre Institution sichtbar die gesellschaftliche Vielfalt und Rassismus als gesellschaftliche Realitäten?

Ja – unsere Kommunikation ist auf ein vielfältiges Publikum ausgerichtet.

Sie können Mitarbeitende Ihrer Institution mit spezifischen Instrumenten unterstützen, Raum für Vielfalt und die Auseinandersetzung mit Rassismus zu schaffen.

Nein – Nicht wirklich...

Ohne sichtbare und öffentliche Anerkennung und Thematisierung der gesellschaftlichen Vielfalt und von Rassismus gibt es keine institutionelle Veränderung.

Bild und Sprache, die Nutzung vielfältiger Gefässe oder die Schaffung von spezifischen Plattformen: Sichtbarkeit findet auf verschiedenen Ebenen statt.

INSTITUTIONELLE ÖFFNUNG IST EIN FORTLAUFENDER PROZESS. FINDEN SIE HIER IHRE WEGE ZUR ÖFFNUNG!

ENTSCHEIDUNGEN

Beteiligen Sie die von Ihren Entscheidungen Betroffenen an der Entscheidungsfindung?

Ja – wir binden, wo möglich, die Betroffenen in die Entscheidungsprozesse ein und verfügen über Gefässe, damit sich alle einbringen können.

Die Verantwortlichen können mit Hilfsmitteln und Schulungen unterstützt werden. Das gilt auch für die Rekrutierung neuer Mitglieder von Kommissionen etc.

Nein – Kommt drauf an...

Der direkte oder indirekte Ausschluss der Menschen, die von den Folgen eines Entscheides betroffen sind, ist nicht nur diskriminierend, sondern erschwert auch die Umsetzung der Entscheidung.

Eine diverse Zusammensetzung von Entscheidungsgremien und die partizipative Gestaltung von Entscheidungsprozessen macht diese vielleicht nicht besser, aber gerechter.

PERSONAL

Widerspiegelt Ihr Personal die Bevölkerung über alle Funktionen und Kaderstufen hinweg?

Ja – wir setzen bei der Zusammensetzung des Personals auf unterschiedliche Perspektiven, Hintergründe und Kompetenzen.

Mit Personalstatistiken und -befragungen können Sie überprüfen, ob die Diversität auf allen Hierarchiestufen erreicht wird.

Nein – Wir würden ja gerne, aber...

Eine vielfältige Gesellschaft braucht vielfältiges Personal in den Institutionen. Das schafft Glaubwürdigkeit und unterstützt Sie dabei, Ihr Zielpublikum zu erreichen.

Eine diskriminierungsfreie Anstellungs- und Beschäftigungspraxis hilft Ihnen, eine diverse Zusammensetzung des Personals zu erreichen.