



FORUM
FAIR CULTURE

Dokumentation / Documentation

Radical Diversity im Kultursektor?

22. April 2021, 17:30 - 20:00

Workshop aims

Pooling of knowledge about concrete problems and practices in dealing with diversity policies in the Austrian art and culture context

Intensive exchange about experiences & concrete demands

Collective further development of the discourse and strengthening of our solidarity networks

Der Kunst- und Kulturbetrieb ist international. Aber ist er auch fair?

Internationalisierung allein bedeutet noch nicht einen Schritt in Richtung **soziale Gerechtigkeit**.

Das macht das *UNESCO-Übereinkommen über den Schutz und die Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen* deutlich. So werden ohnehin schon marginalisierte Kunst- und Kulturschaffende in Österreich oft von Ressourcen, echter Teilhabe und fairer Vertretung effektiv ausgeschlossen.

Um diesen Problemen zu begegnen, wird oft das Schlagwort „Diversity“ bemüht. Problematiken wie **Rassismus, Machtmissbrauch** und **Unrecht** werden dabei oft nicht angesprochen. Aber geht es denn bei Diversity-Maßnahmen darum, Ungleichgewicht auszugleichen und Benachteiligung zu beenden? Genau diesen Themen widmete sich der Workshop „Radical Diversity im Kultursektor?“

Die Dokumentation setzt sich aus **Formulierungen der Teilnehmer*innen zusammen, die wortwörtlich festgehalten** wurden. Das Niedergeschriebene und Gesammelte erlaubt uns, auf der Expertise im Raum aufzubauen und von da aus weiterzudenken.

Das Festgehaltene findet sich je nach der von den Teilnehmer*innen gewählten Sprache auf Englisch oder auf Deutsch.

The documentation is **composed of the participants' formulations**, which were recorded verbatim. What is written down and collected allows us to build on the expertise in the room and think further from there.

What is written down can be found in English or in German, depending on the language chosen by the participants.

Aufbauend auf der Dokumentation werden durch Teilnehmer*innen **Strategien weiter verfeinert** und ausgearbeitet. Die formulierten Positionen und Herausforderungen sollen sichtbar gemacht werden, um **bestehende Lücken und Bedürfnisse zu adressieren**.

Ziel ist ferner das Aufzeigen und Diskutieren von Strategien, um so - partizipativ - zu **kulturpolitischen Entscheidungsprozessen beizutragen**.

Building on the documentation, **strategies are further refined** and elaborated by participants. The formulated positions and challenges are to be made visible in order to address existing gaps and needs.

The aim is also to identify and discuss strategies in order to **contribute** - in a participatory way - to **cultural policy-making**.

Herausforderungen und Strategien Challenges and Strategies

Übersicht/Overview

- # Begriff „Diversity“ vs. Radical Diversity
- # Cultural institutions
- # Academia & Education
- # Prekarität & Emotional Labour
- # Exotisierung

- # Ressourcen: Finanzierung & Informationen
- # Decolonize the Institutions
- # Systemischer Zugang/Kritik
- # Zusammenhalt & Vernetzung
- # Allies & Critical Whiteness
- # Geschichte neu schreiben & Widerstands-Archive
- # Bei der Bildung anfangen
- # Sprachpolitik als Tool
- # Self Care
- # Lobby & Interessensvertretung
- # Räume eröffnen

Herausforderungen/Challenges

Begriff „Diversity“ vs. Radical Diversity

- Radical Diversity – Radical ist es das Wort ‚Diversity‘ loszuwerden
 - Radical Diversity ist ein Widerspruch; es ist ein Rätsel, Divers ist immer Abstrakt, Utopie von Inklusion, nur ein Begriff
 - Was wird mit Diversity gemeint? Menschen mit Migrationshintergrund? Es gibt verschiedene generationen, 1, 2,3 - Was wäre eine bessere Definition, und somit bessere Lösung?
 - **Radical Diversity muss Hand in Hand mit Antirassismus gehen.**
 - **Diversity has to be connected with Decolonisation:** it is black culture that is being exploited - whenever we are talking diversity we are not talking decolonization - connected with education, history is not a nation history
- but it is constructed for nation building
- Herrschaftsgesellschaft
- Diversity wird nicht in **Verbindung mit Nachhaltigkeit** gebracht = Ressourcen umverteilen
 - Is ‘diversity’ about ticking a box or genuinely making spaces where each person can bring their essence? -Diversity is a trend, a tick box
 - Definitions and labels are important but can be also used to derail more meaningful conversations
 - Terms changed over the years: Equality, Tokenism - We need to get beyond definitions
 - Questions of Diversity are limited to quantitative measures– an importance to be measured, superficial level, not the qualitative measure of engagement

Herausforderungen/Challenges

Begriff „Diversity“ vs. Radical Diversity

•
What is the language we apply? Structure of approach ? Rigour ? How deep does the need/willingness go?

•
It is seen as a soft topic, not a hard topic, there is a needs to shift in priority,
move up the agenda

•
Austria is a hard place to change things.
Police bust into people's homes in the middle of the night.

•
#Teilhabe: A small share of population is able to participate in cultural activities

•
#Teilhabe: Things aren't accessible to everyone.

•
#Teilhabe: Discourse of access to spaces of formal arts and culture

•
#Teilhabe: Only a small number of people in Vienna can participate in arts and culture in decision making
and substantive roles, this is a problem.

Cultural institutions

- Immer das Argument: ‚Suchen nach Qualität‘ nicht nach Hautfarbe – ‚Diversität‘ = wird mit niedriger Qualität assoziiert“
- Mapping of artistic and cultural institutions - No explicit or formal policy regarding “Diversity” was presented in institutions
- Conversations that have come up, centre on gender, occasionally on accessibility, but not necessarily further than that
- It is fundamentally racist, even the need for a BIPOC person to be supported and endorsed by a white person in order to be taken seriously/ seal of kompetenz, ‚stempel‘ of approval
- zu wenig BIPOC Artist Management
- Diversity is currently not a tool in white institutions. It is hard to oppose white institutions.
- Public money. - Public should have a say.
- The director of a state museum in Austria earns more money than the French Prime Minister.
- #feeling of shame • Awkward to have conversations with museums etc, they have a feeling of not doing enough, not having knowledge about topic
- #feeling of shame • Acknowledgement of not being their area, need more employment – not knowing how to address it, feeling of shame it had not been done before, or sooner

Academia & Education

•

•

In institutions: Professors: white and Male

•

Academic Institutions - choice of people's work based on what they understand (aesthetically, culturally), or have reference to; Ex. Arabic typography – looks nice, patterns, but no understanding of depth, not understood

•

Are there diversity policies at Art Universities? no.

•

In der bisherigen Bildung fehlt sehr viel Kreativität

•

Prekarität & Emotional Labour

- Ich muss gleichzeitig 10 Jobs erledigen. (organisatorisch, inhaltlich, emotional work, Aufklärungsarbeit, Bildungsvermittlung..)
- Sich ständig verteidigen müssen
- Aufklärungsarbeit erzeugt Müdigkeit
- Bei dem ganzen Konstrukt von Diversity hat der Aspekt von Nachhaltigkeit keinen Platz. Es gibt diese Brotjobs, und die anderen Projekte – die Herzensprojekte – macht man* unabhängig davon. Für mich ist es wichtig, dass man* da die „Bridge“ nicht vergisst: Es muss nicht sein, dass man* mit den Sachen, die man* gerne tut, kein Geld verdient.
- Balance zwischen Verdienst und Berufung
- To talk about Diversity, doesn't mean to talk about money
- Genereller Pessimismus
- Diversity ist Hindernis nachhaltig eigene Strukturen aufzubauen - das ist die Konsequenz im Diversity-Konstrukt: Kraft ist dann auch weg - die Bridge darf hier nicht vergessen werden
- Resistance is strong to remain in current cultural climate. It's also very exhausting. Power change. Blacks are not responsible, and whites don't want to change.
- mental Health = Kreativität und da fehlen oft die Ressourcen (jeglicher Art)

Exotisierung

- Opfer der Diversitätspolitik: die **exotisierte Person**, kann nicht heraus aus ihrem Stereotyp: ich kam aus dem Iran und wollte die Jahre überall tanzen, dies war allerdings nur dort möglich, als ich eingeladen wurde im Rahmen „meiner Kultur“ war –ich wurde Kategorisiert, als exotisch, nur um das eine Feld zu repräsentieren.
- “She was the most **exotic person** for a long time, not seen as racist” “also experienced the same, felt exoticised“, keine einzige Schwarze Person getroffen... auffallend wie wenige präsent waren
- Kann sich nicht trennen von diesem engen Rahmen, sogar von Institution, die einen repräsentieren sollten, buchen mich nur, um diese Form zu repräsentieren.
- Förderansuchen waren nicht erfolgreich, bis man* sich mit seinem **exotischen Hintergrund** beschäftigte
- Kein Vertrauen/ no trust in our ability to practice outside our ,allocated‘ field, no belief in quality, rigour, this limits us to the depiction of what others want from us, channel the need to see us within ,their‘ narrow field of areas which we are ,allowed‘ to work / be creatively active
- White washing von Ideen - Aufpassen mit Vereinnahmungen / Weiße erklären mir, wie ich bin!
- Offenheit für Ideen und gleichzeitig nicht auf Black reduziert werden / Wie kann ich meine eigenen Ideen durchbringen?
- Ab und zu bin ich bewusst ein „**Token**“ - weil ich das Ziel sehe, weil ich weiß warum ich das tue. Unsere Eltern haben das auch gemacht – die Token-Figuren brauchen das Empowerment genauso. Sprechen wir ihnen nicht ab, was sie tun, wir sehen - ok da verkauft sich jemand, aber wir wissen nicht, was die Überlegungen dahinter sind.

Strategien – Strategies

Strategien – Strategies

Wir brauchen mehrere Strategien - Bildung, Medien, rechtliche!

•

Einen Strategieplan!

•

Wir können hier stundenlang unsere Stories austauschen, klar, wir sind die Survivors dieses Systems, wir brauchen von mehreren Ebenen Strategien - rechtlich, media, soziale netzwerke, Bildung und wie das Geld verteilt ist

•

I hope that the workshop can be a start and we can continue to share more ideas.

•

Es gab sehr unterschiedliche Expertisen und Wissensstände unter den Teilnehmenden, es wäre toll, diese ergänzend und kollektiv weiterzuentwickeln.

•

Mich interessieren die einzelnen Strategien, die wir anwenden bewusst und unbewusst - in einer Folgeveranstaltung

•

Was wünsche ich mir? Fortsetzung, ich finde es war teils zu wenig Zeit. Das Thema ist aber auch sehr groß.

•

Ressourcen: Finanzierung & Informationen

- Steuergeld: Wer bekommt das Geld? Steuerzahler*innen
Gelder => Quoten
- Whenever we talk diversity, we never talk money - es werden fromme Wünsche formuliert, es werden Commitments besprochen, es geht selten um materialistisches, selbst wenn die commitments ausgesprochen werden, dann gibt es selten Konsequenzen wenn die nicht eingehalten werden - es müsste an eine Quote/repräsentativität angeschlossen sein, es sollte auch Sanktionsmechanismen geben.
- Share resources from high level to grassroots level (district).
- Africa is the continent that keeps Europe fat, it is our money, we have the right to - it is public money, without Africa Europe cannot function in the wealthy way it is
- Resources e.g. educational, social, financial, that are able to aid others, the majority are not included even though arts are publicly funded.
- Verfügbarkeit von Information - Ressourcen, Zugänge zur Information !
- Rechtliche Informationen: Keine gesetzliche Basis für Menschen die diskriminiert werden.
- Eine rechtliche Grundlage - man* kennt nicht viele PoC die sagen, ich klag jetzt einfach mal // wo und wie kann ich für das Recht eintreten?
- State should live diversity and make it a reality.

#Decolonize the Institutions

- Wenn Interesse auf mittleren Management-Ebene (Kuratorinnen) - letztlich landet man* auf der höchste Etage und die ist weiß und männlich.
- Curators are just executing the will of the director.
- Selbst wenn es Kurator*innen gibt, die Diversität leben möchten, in den Hierarchien, bei den Programmdirektor*innen nicht so ist, - es sollte nicht eine Einzelperson geben, die alleine darüber verfügen kann, wie Programme aussehen und wie Gelder ausgegeben werden
- Konkreter werden – dass sie ihre ‚hiring‘ policy ändern und Bekenntnis nehmen müssen, mit einer Bestimmten Zahl and BIPOC – Zeitrahmen, Anzahl geben – löst nur einige Probleme nur ein #pflaster# ?...
- Es braucht Menschen an richtigen Stellen, Positionen, Österreich = Land der Beziehungen
- Where organisations and institutions do not want to give up power to newcomers and 'diverse' profiles, what then? What should the consequences and accountability processes be?
- The ones who are open to diversity have really thought about it.
- Institutions do not have to implement their own diversity statements. There are no penalties if they don't.
- In Institutions, is there a fear of lacking understanding? Perspective? Learning needed (deep learning!)

Systemischer Zugang/Kritik

- Kultur wird von den Wurzeln verändert werden, man* muss es vom Grund aus neu gründen, Abschaffung der Strukturen
- Das System wird nicht von sich aus macht abgeben!
- Was ist unser endgültiges Ziel?
- Eigene Institution haben sich bewährt. Aufgebaut auf 300 (?) Jahre von Kolonisation, wird nicht leicht aufgegeben
- Von Wurzeln aus zu Änderung!
- Wir brauchen auch ein anderes Wirtschaftssystem
- Es braucht mehr Aufwand als einen kritischen Job zu tun, um die Strukturen zu verändern
- It's institutional. An issue of democracy.
- The only reason for the concept of inequality to emerge is that equality exists. Within that I wish that we all can live what is normally exists as equal beings of this planet. I am hoping that the dominant white power and its institutions will be throned away eventually. Because we can change the rules if we can keep up this resistance.

Zusammenhalt & Vernetzung

- Welche andere Menschen gibt es die auch so denken? Wir brauchen einen Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung
- Gleichzeitig eine starke Stimme haben – was wollen wir für uns und unsere Gemeinschaft?
- Vom „white gaze“ getrennt: Unsere Legacy ist nicht abhängig vom „white Gaze“; Abkoppeln - neue Szenen gründen – „Wir nehmen uns da raus“ – „Vernetzung außerhalb der Systeme“
- Ein neuer Druck entsteht durch diese Vernetzung, die Stärke
- Wichtiges Learning: wir sind nicht alleine und werden es nicht sein
- Die kritische Haltung und gleichzeitige Energie sowie Willen kreativ gegen diskriminierende Praktiken im Kultursektor zu wirken
- I hope we are really going to make a change. I'm willing.
- Einander den Rücken stärken. Wir leisten sehr wichtige Arbeit, auch wenn wir selbst die Änderungen nicht gleich merken, so ist es für die jüngeren Generationen sicherlich ein Vorteil was wir hier machen.
- I would like to thank and hope to keep in touch to discuss and to think together more

Allies & Critical Whiteness

-
-
-
-

Allies !! wir brauchen allies - we need allies

-
-

More critical whiteness needed. Musik Verein and Burg Theater get chunks of money but their seats are empty.

-
-
-

Geschichte neu schreiben & Widerstands-Archive

•
Es braucht mehr Repräsentation der hybriden (bzw. verschiedenen) Identitäten und interkulturellen Zusammenhänge in der Gesellschaft. Geschichte mehrstimmig reinterpretieren.

•
Dekolonisierung, Geschichte ist oft mit einer nationalen Ideologie verfasst worden, aber in Wirklichkeit waren die meisten Regionen, Städte, Länder immer vernetzt mit vielfältigen Prozessen unterschiedlicher Gesellschaften sowie dem Weltgeschehen.

•
Geschichten erzählen weg von Stereotypen

•
Bewusst sein über den eigenen Tokenismus, um Strukturen nicht zu reproduzieren

•
Wir brauchen Archive des Widerstands

•
Wo sind die Archive der eigenen Widerstandsgeschichte? Oft haben wir das Gefühl, wir müssen alles neu erfinden

•
•

Bei der Bildung anfangen

- Educational Books have to be rewritten
- Lifelong Learning, Unterstützung dieses Prozesses in der ganzen Gesellschaft - Einstellung der Gesellschaft in allen Altersstufen offen fürs Lernen zu sein. (oder fürs Verlernen, wenn wir Spivak hernziehen;-)
- Mit Bildung anfangen von der Kindheit an bis zum* zur Kunstschaffenden.
- Bildung breit zugänglich machen.
- Erweiterung (und Dekolonisierung) der Bildungsmaterialien und Methoden. Von Spielsachen (wenn wir bei Kindern beginnen) bis hin zu künstlerischen Mitteln die diversen Perspektiven reflektieren.
- Demokratisierung der Bildung. Eine Entwicklung von vertikaler zur horizontalen Mitgestaltung.
- Democratise the education
- Es muss bei den Lehrkräften angesetzt werden-
- It needs to be rewritten and relevant - we need to democratize education and institutions - so people can bring in their voices
- Vernetzungsarbeit ist extrem wichtig, aber wir brauchen auch mehr konkrete Angebote im Bildungsbereich, weil Repräsentation und Diskussion dort anfangen.

Sprachpolitik als Tool

-
-
-
-

Sprache als Tool für strukturellen Rassismus. Gegenmaßnahme: Förderung der Sprachen und verbundenem Material/Praktiken, die von Mitgliedern der Gesellschaft gesprochen werden. Würde dazu führen, auch Leuten die Möglichkeit zu geben mit ihrer Literatur, Geschichte, Kunst, Humor viel mehr in Kontakt zu sein, sich darin zu professionalisieren und es mit der Gesellschaft zu teilen. (Flexibilität der Übersetzung fördern.)

-

learnt - language bias as structural racism

-
-

Self Care

•
Practise of (self-)care

•
As creatives we must prioritise our mental health, and not how these institutions can be convinced, and how they can share their resources, then we won't have the passion to do the work we want to do

•
I would encourage BPoC to prioritize what feeds your soul

•
How to learn the art of resistance, how we can make sure to thrive? Where to define the line? For me personally it is always changing, how to stay sane and healthy and how to live with dignity, living with dignity is an important aspect of being a happy person

•
Man* hat nur so viel Energie, kraftraubend, müssen Zeit finden auf sich zu schauen, Arbeit machen die einem erfüllt, to HEAL

Lobby & Interessensvertretung



Wir brauchen eine Lobby, eine Interessensgruppe auf mehreren Ebenen, intersektional gedacht



Vertretung auf allen Ebenen



Wir brauchen eine Lobby, die auch Gelder akquirieren kann



IGs sind die ersten Schritte



We should build united associations and come together.



Associations should connect to create more power.



We should create lobbies on every level and network among ourselves. Build our own institutions, galleries etc.



Räume eröffnen

•

•

Galerie

•

Abkopplung von white gaze

•

Was ist unser endgültiges Ziel? Am Ende haben wir viel von einer Abkopplung, von neuen Szenen gesprochen und davon eine starke Stimme zu haben,

•

Our legacy ist nicht abhängig vom white gaze

•

Queerness in bloc/black arts spaces

•

•

Workshop participants

Asuncion Cabrera Caballero
Cristina Sandino
Daliah Touré
Dalia Ahmed
Dilruba Balak
Golnar Shahyar
Helena Eribenne
Iketina Danso
Imani Rameses
Iris Neuberg
Luna Al Mousli

Marie Noel
Maia Loh
Mbatjiua Hambira
Melanie Kandlbauer
Özge Dayan-Mair
Persy-Lowis Bulayumi
Sara Hassan
Suzanna Futterknecht
Tmnit Ghide
Tonica Hunter
Ulduz Ahmadzadeh

DEFINITIONEN

Hier haben wir eine Reihe an Definitionen gesammelt & aufbereitet. Diese Sammlung hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann gerne nach den drei Online-Workshops durch weitere Definitionen, die Teilnehmer*innen verwenden & einbringen, ergänzt werden. Diese hier aufgelisteten Definitionen sollen ausschließlich als Impuls dienen, keineswegs als Vorgabe.

Social Justice

Social Justice bedeutet ein spezifisches Gerechtigkeitsdenken, das gleichzeitig Verteilungs-, Anerkennungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit in den Blick nimmt. Wir verwenden den Begriff Social Justice auf Englisch, um damit ein erweitertes Verständnis von Sozialer Gerechtigkeit anzuzeigen, als es in der Tradition des deutschsprachigen Begriffs vorhanden ist. *Institut Social Justice & Radical Diversity*

Verteilungsgerechtigkeit (nach Iris Marion Young)

Verteilungsgerechtigkeit bedeutet, dass alle Menschen in Bezug auf das physische und psychische Leben in Sicherheit und Wohlbefinden leben können. Dabei geht es um die Verteilung von Geld und Gütern, aber auch anderer Ressourcen wie z. B. Zeit und Aufmerksamkeit. *Institut Social Justice & Radical Diversity*

Anerkennungsgerechtigkeit (nach Iris Marion Young)

Anerkennungsgerechtigkeit bedeutet, dass alle Menschen an gesellschaftlichen Belangen teilhaben und partizipieren können. Der Übergang zwischen Teilhabe und Partizipation ist graduell und verweist darauf, dass Menschen an etwas teilhaben können, was

bereits gestaltet ist und/oder partizipieren können, indem sie Gesellschaft selbst aktiv mitgestalten und mitbestimmen. Wesentlich ist dabei der Aspekt der Freiwilligkeit: Es geht um die Möglichkeit der Teilhabe und Partizipation, nicht um den Zwang dazu. *Institut Social Justice & Radical Diversity*

Befähigungsgerechtigkeit (nach Martha C. Nussbaum)

Befähigungsgerechtigkeit bedeutet, dass Institutionen bzw. die Gesellschaft Menschen etwas zur Verfügung stellen und sie auch dazu befähigen, das zur Verfügung Gestellte anwenden zu können, ohne sie dazu zu zwingen. *Institut Social Justice & Radical Diversity*

Verwirklichungsgerechtigkeit (nach Martha C. Nussbaum)

Verwirklichungsgerechtigkeit bedeutet, dass Menschen einen Anspruch auf die Verwirklichung ihrer Befähigungen (Capabilities) haben, wie z. B. körperliche Integrität (Bewegungsfreiheit, Sicherheit vor Gewalt) oder politische Partizipation. *Institut Social Justice & Radical Diversity*

Diversity

Diversity meint radikale Verschiedenheit und Vielfalt von Menschen in einer pluralen Gesellschaft. Kategorien von Verschiedenheit sind: Alter, Beeinträchtigung, Aussehen, Sprache, soziale Herkunft, Geschlecht/Gender/Queer, sexuelles Begehren, Religion oder Säkularität/Konfessionsfreiheit und vieles mehr. Sie gelten als gesellschaftliche Regulativa, aufgrund derer Menschen in positiver oder negativer Weise bestimmt werden, an gesellschaftlichen (ökonomischen, sozialen, kulturellen, institutionellen etc.) Ressourcen teilnehmen können oder ausgegrenzt sind, und aufgrund derer Menschen diskriminiert werden oder Privilegien haben.

Wir verwenden den Begriff Diversity im Sinne eines Diskriminierungskritischen Diversity. Wir verstehen Diversity nicht als „Vielfalt, die bereichert“ und nicht im Sinne einer optimalen Verwertbarkeit von Menschen oder einer Leistungssteigerung in Institutionen und Organisationen, sondern vor dem Hintergrund Struktureller Diskriminierung. Diversity geht von der Frage aus, wie wir in einer pluralen Gesellschaft inklusiv, partizipativ und diskriminierungsfrei miteinander leben können. *Institut Social Justice & Radical Diversity*

UNESCO-Übereinkommen über den Schutz und die Förderung Vielfalt kultureller Ausdrucksformen (2005)

Herzstück der Konvention ist die Sicherung eines Umfeldes, in dem sich eine Vielfalt an zeitgenössischem Kunst- und Kulturschaffen frei entfalten kann und vor einer rein ökonomischen Betrachtungsweise geschützt ist. Damit rückt die Konvention neben

Kulturpolitik im engeren Sinne auch jene Politikbereiche ins Zentrum, die sich auf das kulturelle Schaffen, das kulturelle Angebot und die kulturelle Teilhabe auswirken – von Sozial- über Medienpolitik bis zur Handelspolitik. *Österreichische UNESCO-Kommission*

Vorzugsbehandlung

Gemäß Art. 16 des UNESCO-Übereinkommens über den Schutz und die Förderung Vielfalt kultureller Ausdrucksformen ist eine Vorzugsbehandlung für Staatsangehörige aus dem *Globalen Süden* zu gewähren. Diese Bestimmung verpflichtet den *Globalen Norden* Maßnahmen zu setzen, die sowohl die Mobilität von Kunst- und Kulturschaffenden wie auch den Austausch von kulturellen Gütern und Dienstleistungen aus dem Globalen Süden unterstützen.

Mit der Bestimmung der “Vorzugsbehandlung” stellt das Übereinkommen globale Ungleichheitsstrukturen und die Benachteiligung des *Globalen Südens* in den Fokus und adressiert jene Probleme, die sich für Künstler*innen und Kulturakteur*innen daraus ergeben. Damit sind zum Beispiel restriktive Visa-Prozesse gemeint, die bestehende Ungleichheiten einzementieren, oder die Hürden, die marginalisierten und minorisierten Künstler*innen den Zugang zum Arbeitsmarkt verwehren und sie so in prekäre Arbeitsverhältnisse drängen. *Österreichische UNESCO-Kommission*

LITERATUR (eine unvollständige aber empfehlenswerte Auswahl)

LITERATURE (an incomplete but recommended selection)

Bücher/Sammelbände

Ahmed, Sara (2012): On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life. Duke University Press.

Arndt, Susan & Eggers, Maureen Maisha & Kilomba, Grada & Piesche, Peggy (Hg.) (2017): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Unrast Verlag.

Aydemir, Fatma & Yaghoobifarah, Hengameh (2020): Eure Heimat ist unser Albtraum. Ullstein Taschenbuch Verlag.

Auraujo, Tania (2018): [Allianzen zwischen umkämpften Territorien und erkämpften Solidaritäten](#). Feminismus & Krawall.

Bayoumi, Moustafa (2009): How Does It Feel to Be a Problem? Being Young and Arab in America. New York: Random House.

Brown, Adrienne Maree (2019): Pleasure Activism. The Politics of Feeling Good. AK Press.

Bruguera, Tania (2012): Manifesto on Artists' Rights.

Czollek, Max (2018): Desintegriert euch! Hanser Verlag.

Esposito, John L. & Mogahed, Dalia (2008): Who Speaks for Islam?: What a Billion Muslims Really Think. Perseus Books.

Hasters, Alice (2019): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten. Hanserblau Verlag.

Hooks, Bell (2003): Teaching. Community.

Hooks, Bell (2004); Black Looks: Race and Representation

Fanon, Frantz (1952): Black Skin, White Masks. Grove Press.

Kelly, Natasha A. (2019): Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. Münster: Unrast.

Khorsand, Solmaz (2021): Pathos. Kremayr & Scheriau.

Kilomba, Grada (2010): Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism - Kurzgeschichten in englischer Sprache. Unrast Verlag.

Liepsch, Elisa & Warner, Julian & Pees, Matthias (Hg.) (2018): Allianzen. Kritische Praxis an weißen Institutionen. Transcript Verlag. Verfügbar unter: <https://www.transcript-verlag.de>

Lorde, Audre (1984): Sister Outsider: Essays and Speeches. Crossing Press.

Mayonga, David (2019): Ein N**** darf nicht neben mir sitzen. Komplett-Media.

Ogette, Tupoka (2018): Exit Racism. rassismuskritisch denken lernen. Unrast Verlag.

Oluo, Ijeoma (2020): So You Want to Talk About Race. Hachette Book Group USA.

Pilic, Ivana & Wiederhold-Daryanavard, Anne (Hg.) (2021): Kunstpraxis in der Migrationsgesellschaft. Transkulturelle Handlungsstrategien der Brunnenpassage Wien. Transkript Verlag.

Roig, Emilia (2021): Why We Matter. Das Ende der Unterdrückung. Aufbau Verlag.

Şahin, Reyhan (2019): Yalla, Feminismus! Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.

Sow, Noah (2018): Deutschland Schwarz Weiß. BoD.

Young, Iris Marion (2011): Responsibility for Justice. Oxford Publishing.

Young, Iris Marion (1990): Justice and the Politics of Difference. Princeton University Press.

Berichte & Studien

[Dokustelle Österreich](#) (2019): Antimuslimischer Rassismus Report.

UNESCO (2020): [Freedom and Creativity](#). Defending art, defending diversity. Special Edition, 2005 Convention Global Report series. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (EN/FR/ES)

UNESCO (2019): [Culture & working conditions for artists](#). Implementing the 1980 Recommendation concerning the Status of the Artist. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

UNESCO (2018) (Hg.): [Global Monitoring Report](#): Re|Shaping Cultural Policies. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. [Deutsche Kurzfassung](#): UNESCO-Nationalkommissionen Österreich, Deutschland, Schweiz und Luxemburg (Hg) (2018).

Üllen, Sandra (2021): [Kultur und Entwicklung](#). Die Bedeutung von Kulturkooperation und Kunstvermittlung im entwicklungspolitischen Kontext. Wien: VIDC/kulturen in bewegung.

ZARA (2020): Rassismus Report 2020. Analyse zu rassistischen Übergriffen & Strukturen in Österreich.

Broschüren

UNESCO (2019): Preferential Treatment Leaflet. EN & [DE](#)

Video & Audio

TUPODCAST von Tupoka Ogette: <https://www.tupoka.de/der-podcast/>

Podcast auf ndr.de Synapsen: Dekolonisiert euch! <https://www.ndr.de/nachrichten/info/25-Dekolonisiert-euch,audio>

Initiativen, Projekte und Kollektive

NATIONAL

Die bibliobox.at ist das Projekt der Bücherliebhaberin Arua Elabd, die häufig an Abibliophobie, der Angst vor dem Mangel an Lesestoff, leidet. Mit ihrem Onlineshop bzw. ihrer Herangehensweise hebt sie Stimmen unterrepräsentierter Autor*innen hervor. Die bibliobox setzt sich dafür ein, Schriftsteller*innen, die sich als Schwarz oder of Color bezeichnen, zu zelebrieren, um Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch Repräsentation in der Literatur zu empowern.

[Black Voices Volksbegehren](#)

[kültür gemma](#)

[Melanin Scripts](#)

[Perilla Zine](#)

[Question me & answer](#)

[Qamar Magazin](#)

[Support Equality](#)

[Wir sind auch Wien](#)

[We Day X Space](#)

INTERNATIONAL

[Eine Welt der Vielfalt](#)

[Institut Social Justice & Radical Diversity](#)

[migrationslab](#)

[Desintegrationskonferenz](#)

[Diversity Arts Culture](#)

[Schwarze Filmschaffende](#)

Wenn du Literatur oder Initiativen, die große Bedeutung für dich haben, mit allen teilen möchtest, sende sie gerne nach dem Workshop an die Facilitators. Die Auswahl kann und soll gerne mit der Expertise aller Involvierten ergänzt werden.

If you have literature or initiatives that have great meaning to you that you would like to share with everyone, feel free to send it to the facilitators after the workshop. The selection can and should be completed with the expertise of all involved.