

## Überschrift 5.2 LGBTQIA+

### 1. Definition

Die Förderung von Vielfalt in der Unternehmensführung ist entscheidend, um einen breiten Talentpool anzuziehen und so zum Erfolg und Wachstum eines Unternehmens beizutragen. Die Auseinandersetzung mit Fragen im Zusammenhang mit sexueller und geschlechtlicher Identität, Ausdruck und Geschlechtsvariationen ist unerlässlich, um ein Engagement für soziale Verantwortung zu zeigen und sich an umfassenderen Bemühungen um Menschenrechte und Gleichberechtigung auszurichten. LGBTQIA+ – darunter lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, queere, infrage stellende, intersexuelle, asexuelle und andere Identitäten – repräsentiert ein breites Spektrum an Geschlechts- und sexuellen Identitäten. Die Anerkennung und Achtung dieser Identitäten innerhalb von Sportorganisationen ist entscheidend, um ein integratives Umfeld zu fördern, das ein Zugehörigkeitsgefühl fördert und die Organisationskultur verbessert.

Um Diskriminierung gegenüber LGBTQIA+-Personen zu verhindern und zu bekämpfen, müssen Sportorganisationen explizite Antidiskriminierungsrichtlinien einführen. Trotz bestehender Herausforderungen wie anhaltender Diskriminierung und Intoleranz im Sportumfeld sind diese Richtlinien von entscheidender Bedeutung, um faire Behandlung und Inklusivität zu gewährleisten. Die Debatte im Sport konzentriert sich oft auf Transgender-Athleten und die Auswirkungen von Testosteron auf die Leistung, ein Thema, für das es keinen wissenschaftlichen Konsens gibt und das oft politisiert wird. Dieser enge Fokus übersieht jedoch die breitere Einbindung von LGBTQIA+-Personen in allen Bereichen von Sportorganisationen, die eng mit Antidiskriminierungs- und Menschenrechtsprinzipien verbunden ist.

Die sich ändernde demografische Entwicklung beeinflusst die Vielfalt am Arbeitsplatz, die zunehmend durch Gesetze geschützt wird, die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Behinderung und anderen Merkmalen verbieten. Sportorganisationen unterliegen diesen Gesetzen, die Gleichberechtigung und Gleichheit bei der Einstellung sicherstellen. Proaktive Einstellungsstrategien zielen darauf ab, die Vielfalt innerhalb von Organisationen zu erhöhen und die Vorteile unterschiedlicher Perspektiven, Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten zu nutzen. Vielfalt verbessert auch das Verständnis des Marktes und ermöglicht es Organisationen, einen vielfältigen Kundenstamm besser zu bedienen.

Effektive Diversity-Schulungen sind unerlässlich, um Mitarbeiter und Freiwillige über Diversity-bezogene Themen zu informieren und ihnen zu helfen, Vielfalt am Arbeitsplatz zu verstehen und positiv damit umzugehen. Diese Schulungen sollten auf die spezifischen Bedürfnisse der Organisation zugeschnitten sein und sich auf die wichtigsten Themen wie Diskriminierung oder Intoleranz konzentrieren. Eine vorläufige Bedarfsanalyse identifiziert diese Schlüsselthemen und stellt sicher, dass die Schulung relevant und effektiv ist. Diversity-Schulungen sollten Einzelpersonen dazu ermutigen, ihre Unterschiede als Vorteil für die Organisation zu betrachten, Fähigkeiten im Umgang mit Vielfalt zu entwickeln und sich auf Einstellungsänderungen zu konzentrieren. Folgebewertungen sind entscheidend, um die Wirksamkeit der Schulung zu bewerten und den Lerntransfer zu fördern und ein unterstützendes Umfeld für dauerhafte Veränderungen zu gewährleisten.

## 2. Ideales Szenario

Sportorganisationen fördern aktiv integrative Umgebungen, in denen die sexuelle Orientierung des Einzelnen anerkannt und respektiert wird. Dadurch wird die Kultur der Organisation gestärkt und ein starkes Zugehörigkeitsgefühl gefördert. Indem sie Vielfalt in der Führung fördern, ziehen diese Organisationen ein breites Spektrum an Talenten an, was zu ihrem Gesamterfolg und Wachstum beiträgt. Die Auseinandersetzung mit Problemen im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung zeigt auch ein Engagement für soziale Verantwortung und steht im Einklang mit umfassenderen Bemühungen zur Förderung der Menschenrechte und Gleichberechtigung. Organisationen übernehmen und fördern das ganze Jahr über aktiv Initiativen zur Inklusion von LGBTQIA+, vermeiden den Eindruck von „Pride Washing“ und gewährleisten kontinuierliche Unterstützung für LGBTQIA+-Mitglieder. Sie überprüfen und aktualisieren ihre Richtlinien regelmäßig, um Hindernisse für die volle Teilnahme zu beseitigen, und erstellen gleichzeitig transparente Jahresberichte über Fortschritte und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Inklusion von LGBTQIA+. Kommunikationsstrategien werden sorgfältig ausgearbeitet, um frei von diskriminierender Sprache zu sein, und alle Mitarbeiter und Freiwilligen werden regelmäßig geschult. LGBTQIA+-Themen und -Veranstaltungen werden durch interne Kommunikationspläne konsequent hervorgehoben, und die Führung setzt sich öffentlich für Inklusion ein. Anerkennung und Sichtbarkeit sind Schlüsselkomponenten, mit Plattformen, auf denen sich LGBTQIA+-Mitglieder vernetzen können, und Mentoring-Programmen, um ihre berufliche Entwicklung zu unterstützen. Die Einrichtungen werden so angepasst, dass sie uneingeschränkt zugänglich und entgegenkommend sind, und Partnerschaften mit LGBTQIA+-Organisationen tragen dazu bei, integrative Praktiken in allen Aspekten der Organisation weiter zu integrieren.

## 3. Risiken

- Misshandlung, Diskriminierung und Ausgrenzung von Einzelpersonen.
- Rechtsfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung oder Anfechtungen aufgrund von Menschenrechtsverletzungen und Schädigung des öffentlichen Ansehens.
- Negative Auswirkungen auf Diversität und Inklusion durch Vernachlässigung der LGBTQIA+-Perspektive in der Governance.
- Verlust des Vertrauens und der Unterstützung seitens der Stakeholder.
- Talentabwanderung aufgrund von LGBTQIA+-Personen, die sich dafür entscheiden, nicht an einer Organisation teilzunehmen oder sich nicht bei einer Organisation zu bewerben, die Inklusivität nicht aktiv fördert, was zum Verlust von Talenten, Freiwilligen, Sponsoren und Unterstützern führt.

## 4. Instrumente und Schlüsselemente

<i>Instrumente</i>	<i>Wichtige Elemente</i>
<b>Politik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fördern Sie Gleichheit, Vielfalt und Inklusion in allen Organisationsabläufen.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Führen Sie regelmäßige Überprüfungen durch, um etwaige Barrieren zu identifizieren und zu beseitigen, die LGBTQIA+-Personen an einer vollständigen Teilnahme hindern könnten.</li> <li>Überwachen Sie die Umsetzung der Diversitätsrichtlinie und bewerten Sie die Praktiken, um sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen der LGBTQIA+-Mitglieder wirksam gerecht werden.</li> </ul>
<b>Strategischer Plan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Installieren eines Beschwerdesystems bei beobachtetem Fehlverhalten.</li> <li>Bestimmen Sie eine Person für den Umgang</li> <li>Legen Sie jährliche Berichte mit detaillierten Fortschrittsangaben vor.</li> </ul>
<b>Kommunikation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Richtlinien zugunsten einer inklusiven Sprache überarbeiten.</li> <li>Der Kommunikationsplan konzentrierte sich speziell auf LGBTQIA+-Themen, Veranstaltungen und Sensibilisierungsinitiativen, um die Mitarbeiter auf dem Laufenden zu halten und einzubinden.</li> <li>Setzen Sie sich öffentlich für die Einbeziehung von LGBTQIA+ ein, indem Sie Erklärungen der Führungsebene abgeben, an öffentlichen Diskussionen teilnehmen und Nachrichten über die Organisation übermitteln.</li> </ul>

## 5. Beispiele guter Praxis

### Beispiel „Rahmenpolitik“

**Organisation:** Internationales Olympisches Komitee (IOC)

**Beschreibung:** Der „Rahmen für Fairness, Inklusion und Nichtdiskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität und Geschlechtsvariationen“ des IOC wurde in Absprache mit Sportlern und betroffenen Interessengruppen entwickelt. Er soll den Internationalen Sportverbänden eine Orientierung bei der Gestaltung von Teilnahme Kriterien bieten, die für ihre Sportart/ihren Kontext geeignet sind und gleichzeitig Fairness, Inklusion und Nichtdiskriminierung berücksichtigen sowie ein sicheres und einladendes Umfeld für alle fördern. Außerdem wird die zentrale Rolle der Teilnahme Kriterien bei der Gewährleistung von Fairness anerkannt, insbesondere im organisierten Spitzensport der Frauen. Es wird anerkannt, dass es in der Verantwortung jeder Sportart und ihres Dachverbands liegt, festzustellen, inwiefern ein Sportler gegenüber Gleichaltrigen unverhältnismäßig bevorzugt werden kann. Folglich besteht das Ziel des Rahmens darin, Sportverbänden einen auf 10 Prinzipien basierenden Ansatz zur Verfügung zu stellen, der ihnen bei der Entwicklung der Kriterien hilft. Diese zehn Grundsätze müssen gemeinsam betrachtet werden. Sie umfassen Inklusion, Schadensverhütung, Nichtdiskriminierung, Fairness, keine Vorteilsvermutung, evidenzbasierten Ansatz, Vorrang von Gesundheit und körperlicher Autonomie, Stakeholder-orientierten Ansatz, Recht auf Privatsphäre und regelmäßige Überprüfung.

**Weitere Informationen:**

[IOC veröffentlicht Rahmenwerk zu Fairness, Inklusion und Nichtdiskriminierung auf der Grundlage von Geschlechtsidentität und Geschlechtsvariationen - Olympische Nachrichten \(olympics.com\)](#)

[Fairness wahren und Schaden verhindern, während Inklusion und Nichtdiskriminierung in der gesamten Olympischen Bewegung sichergestellt werden. Präsentation für die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden von W&S und Athletenkommissionen \(olympics.com\)](#)

[IOC-Framework-Fairness-Inklusion-Nichtdiskriminierung-2021.pdf \(olympics.com\)](#)

#### Beispiel „Teilnahmebedingungen für Transgender-Athleten“

**Organisation:** World Athletics

**Beschreibung:** Die „Teilnahmebedingungen für Transgender-Athleten“ von World Athletics, gültig ab 31. März 2023, legen Regeln für die Teilnahme von Transgender-Athleten an Leichtathletik auf Grundlage ihrer Geschlechtsidentität fest. Athleten müssen bestimmte Bedingungen erfüllen, darunter die Zusammenarbeit mit medizinischem Personal und die Zustimmung zur Datenerfassung, um an Weltranglistenwettbewerben teilnehmen zu können. Fälle im Rahmen dieser Bestimmungen werden von der Gesundheits- und Wissenschaftsabteilung von World Athletics verwaltet, wobei die Mitgliedsverbände verpflichtet sind, sie durchzusetzen. Für Fälle, die einer Untersuchung bedürfen, wird eine unabhängige Ombudsperson ernannt, und die Bestimmungen betonen Respekt und verbieten Missbrauch. Die Teilnahmebedingungen sind für männliche Transgender-Athleten und weibliche Transgender-Athleten klar definiert und die Bestimmungen gelten für alle Transgender-Athleten. Fälle, die im Rahmen dieser Transgender-Bestimmungen entstehen, werden von einem Expertengremium überprüft, das aus einem Pool unabhängiger medizinischer Experten besteht, die vom Chief Executive Officer von World Athletics ernannt werden. Die Bestimmungen beschreiben außerdem die Verfahren für die fortlaufende Einhaltung, Disziplinarverfahren, Streitbeilegung und Vertraulichkeit.

**Weitere Informationen:** <https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%E2%80%9393%E2%80%9320effective%2031%20M%20arch%202023>

#### Beispiel „Richtlinie zur Teilnahmeberechtigung für die Wettkampfkategorien Männer und Frauen“

**Organisation:** World Aquatics

**Beschreibung:** Die im Juni 2022 genehmigte Richtlinie von World Aquatics zur Teilnahmeberechtigung für die Wettkampfkategorien Männer und Frauen zielt darauf ab, die globale Inklusivität im Sport zu fördern und gleichzeitig getrennte Kategorien nach Geschlecht beizubehalten, um Fairness und die Sicherheit der Athleten zu gewährleisten. Die Richtlinie wurde als Reaktion auf das IOC-Rahmenwerk in einem gemeinschaftlichen Prozess unter Beteiligung von Athleten, Wissenschaftlern und Rechtsgruppen entwickelt. Ziel ist es, Teilnahmebedingungen für die Teilnahme an verschiedenen Wettbewerben und das Aufstellen von Weltrekorden festzulegen und gleichzeitig Transgender- und 46 XY-DSD-Athleten im Einklang mit Fairness- und Inklusivitätszielen Chancen zu bieten.

Die Teilnahmevoraussetzungen besagen, dass alle Wassersportler berechtigt sind, in der Männer- oder Frauenkategorie an World Aquatics-Wettbewerben teilzunehmen und Weltrekorde im Wassersport

aufzustellen, unabhängig von ihrem rechtlichen Geschlecht, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrem Ausdruck. Die Teilnahmeberechtigung wird von World Aquatics nach Rücksprache mit unabhängigen wissenschaftlichen und medizinischen Experten festgelegt, und die Athleten müssen ihr chromosomales Geschlecht bei ihrem Mitgliedsverband bestätigen. Die Richtlinie beschreibt außerdem den Bewerbungsprozess und verpflichtet World Aquatics zu regelmäßigen Überprüfungen und möglichen Änderungen auf der Grundlage wissenschaftlicher und medizinischer Fortschritte, um die Aufnahme aller Wassersportler sicherzustellen.

**Weitere Informationen:** [Policy-on-Eligibility-for-the-Men-s-and-Women-s-Competiition-Categories-Version-on-2023.03.24.pdf \(fina.org\)](#)

#### Beispiel „Teilnahmebedingungen für Transgender-Athleten“

**Organisation:** Union Cycliste International

**Beschreibung:** Die Teilnahmebedingungen der UCI für Transgender-Athleten, die in die medizinischen Regeln eingebettet sind, wurden im Juli 2023 aktualisiert, um einen fairen Wettbewerb unter Berücksichtigung der Geschlechtsidentität zu gewährleisten. Sie gelten weltweit für alle UCI-Funktionäre, Athleten und zugehörigen Einrichtungen. Transgender-Athleten, die im Radsport antreten möchten müssen diese Bestimmungen einhalten, mit dem medizinischen Leiter und dem Expertengremium der UCI zusammenarbeiten und festgelegte Verfahren befolgen, wobei die Nichteinhaltung zum Entzug der Teilnahmeberechtigung führt; nationale Verbände können ihre eigenen Regeln für nicht-internationale Veranstaltungen festlegen, aber die Teilnahmeberechtigung für internationale Veranstaltungen ist ausschließlich durch die UCI-Bestimmungen bestimmt.

Das Reglement legt die Teilnahmebedingungen für Transgender-Athleten und Transgender-Athletinnen sowie die für beide geltenden Anforderungen fest und beschreibt außerdem die Prozesse für die Beurteilung von Fällen, Ermittlungen, Disziplinarverfahren, Streitbeilegung und Vertraulichkeit.

**Weitere Informationen:**

[Die UCI passt ihre Regeln zur Teilnahme von Transgender-Athleten an internationalen Wettbewerben an | UCI](#)

[20230714 Änderung Transgender-Verordnung Juli 2023 ENG red.pdf \(ctfassets.net\)](#)

#### Beispiel „GEDI-Strategieplan“

**Organisation:** Strategischer Plan zur Gleichstellung der Geschlechter, Vielfalt und Inklusion – World Rowing

**Beschreibung:** Die GEDI Cross Commission von World Rowing hat einen strategischen Plan mit vier Zielen erstellt, denen jeweils mehrere Ziele zugeordnet sind. Dazu gehören Governance, Entwicklung, Veranstaltungen und Kommunikation. World Rowing strebt nach Fairness und Chancengleichheit, akzeptiert Unterschiede und ist bestrebt, Rudern zu einem Sport zu machen, der allen zugänglich ist, ob als Ruderer, Trainer, Funktionär, Freiwilliger oder Mitarbeiter, und unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischer Herkunft, Sprache,

Religion oder Weltanschauung, Nationalität, Alter, Ehe- oder Lebenspartnerschaftsstatus, Mutterschafts- oder Elternstatus, sozioökonomischem Status, Fähigkeitsniveau, politischer oder anderer Meinung.

**Weitere Informationen:** [Strategischer Plan des Weltruderverbands für Geschlechterfragen, Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion](#) • [IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

**Beispiel „Expertenorganisation“**

**Organisation:** Stolz auf Sport

**Beschreibung:** Pride in Sport ist Australiens erstes und einziges gemeinnütziges Sport-Inklusionsprogramm, das Sportorganisationen und Vereine auf allen Ebenen dabei unterstützen soll, Menschen mit unterschiedlicher Sexualität und Geschlecht einzubeziehen. Über sein Mitgliedschaftsprogramm bietet Pride in Sport australischen Sportorganisationen umfassende Unterstützung und hilft ihnen, alle Aspekte der LGBTQ+-Inklusion in ihrem Sport und ihrer Belegschaft zu berücksichtigen. Die Mitglieder werden angeleitet, Best Practices gemäß dem Pride in Sport Index (PSI) zu erreichen und bessere Gesundheitsergebnisse für LGBTQ+-Spieler, -Trainer, -Fans und andere zu erzielen, indem sie integrative Räume fördern, die Homophobie, Stigmatisierung und Diskriminierung reduzieren. Eine positive Einstellung gegenüber LGBTQ+-Mitarbeitern, -Athleten, -Freiwilligen und -Zuschauern dient als ultimativer Lackmestest für eine integrative Kultur und stärkt eine australische Diversitätsstrategie, indem sichergestellt wird, dass Arbeitsplätze für alle einladend sind, unabhängig von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Intersexualität.

**Weitere Informationen:** [Pride in Sport – Sport NSW](#)

**Beispiel „Politik“, „Kommunikation“**

**Organisation:** ENGSO

**Beschreibung:** In Zusammenarbeit mit seinem Ausschuss für Gleichstellung im Sport hat ENGSO eine umfassende Liste bewährter Praktiken im Bereich LGBTQ+ veröffentlicht. Diese Sammlung hebt wirksame Initiativen aus ganz Europa hervor und befasst sich mit Schlüsselbereichen wie Teilnahme, Diskriminierung, sexueller Orientierung und mehr. Die Liste umfasst eine Vielzahl von Ansätzen, von Sensibilisierungskampagnen und Politikentwicklung bis hin zu spezifischen Projekten, die alle darauf abzielen, Inklusivität und Gleichstellung im Sport zu fördern.

**Weitere Informationen:** [ENGSO | Die Europäische Organisation für Breitensport | Teilnahme und Vertretung von LGBTQ+ im Sport: bewährte Praktiken, die einen Unterschied machen](#)

6. Schritte zum nächsten Level

Zur Ebene 2 ★★ „Beginnend“	Zur Ebene 3 ★★★ "Entwicklung"	Zur Ebene 4 ★★★★ "Gegründet"	Zur Stufe 5 ★★★★★ "Eingebettet"
Organisatorische Verantwortung und Richtlinien			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen Sie den LGBTQIA+-Status als einen besonderen Diskriminierungsfaktor an und stellen Sie sicher, dass er in Vorstandsdiskussionen und Richtlinien aktiv thematisiert wird.</li> </ul> <p><b>Kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überprüfen Sie Ihre Kommunikation auf diskriminierende Aussagen gegenüber der LGBTQIA+-Community.</li> <li>• Überarbeiten Sie die Richtlinien, um die Verwendung einer inklusiven Sprache in der internen und externen Kommunikation sicherzustellen.</li> </ul> <p><b>Anerkennung und Sichtbarkeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen Sie die Präsenz von LGBTQIA+-Personen in Ihrer Organisation und lokalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwickeln und durchsetzen Sie Richtlinien, die Gleichheit, Vielfalt und Inklusion in allen Bereichen der Organisation fördern, einschließlich Einstellung, Beförderung, Schulung, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Dazu gehört auch die Erstellung einer allgemeinen Diversitätsrichtlinie.</li> <li>• Benennen Sie eine verantwortliche Person oder Stelle, die sich um die Bearbeitung von Bedenken und die Meldung von Fällen von Fehlverhalten im Zusammenhang mit Diskriminierung und Diversität kümmert.</li> <li>• Erstellen Sie ein spezielles System zur Bearbeitung von Beschwerden, die sich speziell auf Diskriminierungsvorfälle innerhalb der Organisation beziehen.</li> </ul> <p><b>Kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In Mitteilungen kann Diversität erwähnt werden, ohne konkret auf die LGBTQIA+-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fügen Sie allen Werbematerialien und der Website der Organisation eine klare Erklärung zu Diversität und Inklusion hinzu. Heben Sie bestimmte Initiativen, Programme und Ressourcengruppen hervor, die die Bemühungen um Diversität und Inklusion unterstützen, und zeigen Sie so das Engagement der Organisation für die Schaffung eines integrativen Umfelds.</li> <li>• Gehen Sie in Diversity-Statements explizit auf LGBTQIA+-Themen ein und würdigen Sie aktiv Events wie den Pride Month, um Ihre Unterstützung für die LGBTQIA+-Community zu zeigen.</li> <li>• Überprüfen und aktualisieren Sie Stellenbeschreibungen regelmäßig, um sicherzustellen, dass sie inklusiv und frei von voreingenommenen Sprache sind. Verwenden Sie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementieren und fördern Sie das ganze Jahr über, über den Pride Month hinaus, Initiativen zur Inklusion von LGBTQIA+, um den Eindruck des „Pride Washing“ zu vermeiden.</li> <li>• Überprüfen Sie regelmäßig die organisatorischen Vorschriften und Richtlinien, um alle Hindernisse zu identifizieren und zu beseitigen, die LGBTQIA+-Personen an der uneingeschränkten Teilnahme hindern könnten.</li> <li>• Überwachen Sie kontinuierlich die Umsetzung der Diversitätsrichtlinie und bewerten Sie die Praktiken, um sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen der LGBTQIA+-Mitglieder wirksam gerecht werden.</li> <li>• Legen Sie jährliche Berichte vor, in denen Fortschritte, Herausforderungen und Initiativen im Zusammenhang mit der</li> </ul>
---	--	--	---

<p>Gemeinschaft an.</p>	<p>Communitys Bezug zu nehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunizieren Sie über die Inklusivität von LGBTQIA+. Machen Sie deutlich, dass LGBTQIA+-Personen im Sport willkommen sind.</li> <li>Kommunizieren Sie über Initiativen und Erfolge im Bereich Vielfalt und Inklusion innerhalb der Organisation.</li> </ul> <p><b>Anerkennung und Sichtbarkeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützen Sie offene LGBTQIA+-Mitglieder aktiv im von ihnen gewünschten Umfang und beziehen Sie sie in Sensibilisierungskampagnen und andere relevante Initiativen ein.</li> <li>Fördern und unterstützen Sie die Teilnahme an LGBTQIA+-Veranstaltungen und -Netzwerken innerhalb und außerhalb der Organisation.</li> </ul>	<p>geschlechtsneutrale Begriffe und konzentrieren Sie sich auf wesentliche Qualifikationen und Fähigkeiten, um zu vermeiden, dass versehentlich bestimmte Gruppen ausgeschlossen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bieten Sie gezielte LGBTQIA+-Schulungen für Führungskräfte und Personalmitarbeiter an, um Vorurteile abzubauen, Inklusivität zu fördern und das Verständnis für LGBTQIA+-Probleme zu verbessern.</li> </ul> <p><b>Kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beziehen Sie bekannte, offene LGBTQIA+-Vorbilder in die interne und externe Kommunikation ein. Stellen Sie sicher, dass diese Darstellungen respektvoll und positiv sind.</li> <li>Verwenden Sie sichtbare Symbole wie Regenbogenflaggen und Trans-Flaggen, um</li> </ul>	<p>Einbeziehung von LGBTQIA+ detailliert beschrieben werden, um Transparenz und Rechenschaftspflicht zu gewährleisten.</p> <p><b>Kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bieten Sie allen Mitarbeitern und Freiwilligen regelmäßige Schulungen zu LGBTQIA+-Themen an, einschließlich umfassender Einführungen während des Onboardingprozesses.</li> <li>Überprüfen Sie die gesamte interne und externe Kommunikation, um sicherzustellen, dass sie keine diskriminierende Sprache oder Inhalte enthält.</li> <li>Erstellen Sie einen internen Kommunikationsplan, der sich speziell auf LGBTQIA+-Themen, -Veranstaltungen und -Sensibilisierungsinitiativen konzentriert, um die Mitarbeiter auf dem Laufenden zu</li> </ul>
-------------------------	--	--	---

		<p>Gleichberechtigung zu signalisieren. Sichtbare Symbole vermitteln ein Gefühl von Sicherheit und sind ein klares Statement, wofür die Organisation steht.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Führen Sie Schulungen für das Kommunikationspersonal durch, einschließlich derjenigen, die mit den Medien interagieren, um sicherzustellen, dass sie in der gesamten Kommunikation die entsprechende Terminologie, Namen und Pronomen verwenden.</li> </ul> <p><b>Anerkennung und Sichtbarkeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berücksichtigen Sie LGBTQIA+-Aspekte ausdrücklich in der Diversitätspolitik der Organisation und stellen Sie sicher, dass diese Probleme erkannt und berücksichtigt werden.</li> </ul>	<p>halten und einzubinden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Setzen Sie sich öffentlich für die Einbeziehung von LGBTQIA+ ein, indem Sie Erklärungen der Führungsebene abgeben, an öffentlichen Diskussionen teilnehmen und Nachrichten über die Organisation übermitteln.</li> <li>Erkennen Sie Mitglieder öffentlich an und loben Sie sie, die sich aktiv für die Einbeziehung und Unterstützung von LGBTQIA+-Personen innerhalb der Organisation einsetzen.</li> </ul> <p><b>Anerkennung und Sichtbarkeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffen Sie Plattformen und Möglichkeiten für LGBTQIA+-Mitglieder, um sich zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen.</li> <li>Führen Sie regelmäßig Befragungen unter LGBTQIA+-Mitgliedern durch,</li> </ul>
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligen Sie sich an Veranstaltungen wie dem Pride Month oder organisieren Sie Workshops und Seminare zur Inklusion von LGBTQIA+, um die Community sichtbar zu unterstützen und das Bewusstsein innerhalb der Organisation zu fördern .</li> </ul>	<p>um die Zufriedenheit zu messen, Verbesserungsbereiche zu identifizieren und Feedback zu Inklusionsbemühungen zu sammeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerten und passen Sie Einrichtungen wie Umkleieräume, Toiletten, Ausrüstung und Uniformen an, um sicherzustellen, dass sie für LGBTQIA+-Personen zugänglich und geeignet sind.</li> <li>• Entwickeln Sie Mentorenprogramme speziell für LGBTQIA+-Mitarbeiter, um ihre berufliche Entwicklung und Integration in die Organisation zu unterstützen .</li> <li>• Arbeiten Sie mit LGBTQIA+ und LGBTQIA+-Sportverbänden zusammen, um Fachwissen und Anleitung zu erhalten und die Organisation und ihre Aktivitäten integrativer zu gestalten .</li> </ul>
--	--	---	---