

Überschrift 5.4 Regeln gegen Rassismus und Diskriminierung

1. Definition

Rassismus und Diskriminierung untergraben die Integrität des Sports, indem sie Athleten und Interessenvertretern Barrieren für die Teilnahme, die Talententwicklung und den Spaß am Sport schaffen. Die Auseinandersetzung mit diesen Problemen ist entscheidend, um sicherzustellen, dass körperliche Aktivitäten für alle zugänglich sind und alle Menschen ohne Vorurteile Sport treiben können. Diskriminierung im Sport kann viele Formen annehmen, darunter Vorurteile aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, sexueller Identität, Alter oder Behinderungen. Solche Vorurteile, ob bewusst oder unbewusst, können zu schädlichen Verallgemeinerungen über bestimmte Gemeinschaften führen und dazu führen, dass Fachleute Bedenken hinsichtlich diskriminierender Praktiken übersehen oder abtun.

Um diese Probleme wirksam zu bekämpfen, müssen Sportverbände und Vereine klare Regeln und Protokolle festlegen, die ein sicheres und integratives Umfeld fördern. Dazu gehört die Umsetzung von Richtlinien, die alle Menschen unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen mit Würde und Respekt behandeln. Solche Maßnahmen stehen im Einklang mit umfassenderen gesellschaftlichen Werten, die auf die Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung der Menschenrechte, einschließlich der Kinderrechte, abzielen.

In der Europäischen Union verbieten [Richtlinien](#) Diskriminierung aus verschiedenen Gründen, darunter Geschlecht, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Behinderung, sexuelle Orientierung und Alter. Diese Vorschriften sind von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass Sportorganisationen allen Teilnehmern gleiche Behandlung und Chancen bieten. Durch die Einhaltung dieser Standards können Sportorganisationen Inklusivität fördern und ein Umfeld schaffen, in dem jeder willkommen und geschätzt ist, was zur allgemeinen Integrität und Fairness des Sports beiträgt.

2. Ideales Szenario

Sportorganisationen legen klare und umfassende Richtlinien fest, die alle Formen von Rassismus und Diskriminierung aus welchen Gründen auch immer, sei es Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Sprache, Religion, politische oder sonstige Meinung, nationale oder soziale Herkunft, Eigentum, Geburt oder sonstiger Status, in allen Bereichen der Aktivitäten der Organisation, von der Rekrutierung bis zur Verwaltung, ausdrücklich verbieten. Diese Richtlinien entsprechen nicht nur nationalen und internationalen Gesetzen, sondern spiegeln auch ein Bekenntnis zu Inklusivität, Vielfalt und Gleichheit wider. Die Entwicklung solcher Richtlinien beinhaltet Konsultationen mit einer Vielzahl von Interessengruppen, um sicherzustellen, dass unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt und eine breite Zustimmung der Interessengruppen erreicht wird. Allen Interessengruppen werden obligatorische und regelmäßige Schulungsprogramme angeboten, um das Bewusstsein zu schärfen, das Verständnis für Vielfalt und Inklusion zu fördern und Einzelpersonen mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, um diskriminierendes Verhalten anzusprechen und zu verhindern. Darüber hinaus richtet die Organisation zugängliche Meldemechanismen für Vorfälle von Rassismus und Diskriminierung ein, um Vertraulichkeit und umgehende Untersuchung zu gewährleisten.

Um die Verantwortung aufrechtzuerhalten, ergreift die Organisation strenge Disziplinarmaßnahmen und Sanktionen für Personen, die sich rassistischer oder diskriminierender Verhaltensweisen schuldig gemacht haben, und zeigt damit ihr unermüdliches Engagement für die Durchsetzung von Antirassismus- und Antidiskriminierungsrichtlinien. Es werden kontinuierliche Überwachungen und Bewertungen durchgeführt, um die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu beurteilen und Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungen möglich sind. Gleichzeitig würde die Zusammenarbeit mit externen Partnern und Interessengruppen den Austausch bewährter Verfahren und Ressourcen im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung erleichtern.

Letztendlich entsteht dadurch eine wirklich integrative Kultur, die alle Mitarbeiter und Freiwilligen willkommen heißt und wertschätzt, unabhängig von ihrem Hintergrund, Geschlecht, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung oder ihren Fähigkeiten. Sie werden ermutigt, effektiv zusammenzuarbeiten und ihre unterschiedlichen Erfahrungen, Hintergründe und Perspektiven werden gewürdigt. Dies fördert ein Gefühl der Zugehörigkeit und Gemeinschaft und führt zu stärkerem Engagement und positiven Erfahrungen für diejenigen, die mit oder für die Organisation arbeiten.

3. Risiken

- Der Mangel an Vielfalt kann Menschen schwarzer, asiatischer und ethnischer Minderheiten abschrecken, die sich deshalb nicht in der Organisation engagieren oder mit ihr in Verbindung gebracht werden möchten.
- Erweckt den Eindruck einer Kultur der Ausgrenzung und Ungleichheit innerhalb des Sports/der Organisation.
- Marginalisierte Gruppen sehen sich mit Barrieren hinsichtlich der Teilhabe, des beruflichen Aufstiegs und der Übernahme von Führungspositionen innerhalb der Organisation konfrontiert. Dies kann zu einer Kultur der Vorurteile, Befangenheit und Intoleranz beitragen und für die betroffenen Personen ein unwillkommenes und feindseliges Umfeld schaffen.
- Schädigt den Ruf und die Glaubwürdigkeit der Sportorganisation und kann zu öffentlichem Aufschrei und Medienaufmerksamkeit führen.
- Vorfälle von Rassismus und Diskriminierung können das Vertrauen und die Unterstützung von Sponsoren, Partnern, Fans und der weiteren Öffentlichkeit schädigen und so die finanzielle Nachhaltigkeit und langfristige Überlebensfähigkeit der Organisation gefährden.
- Rassismus und Diskriminierung können die psychische Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistung von Sportlern, Trainern, Funktionären und Mitarbeitern beeinträchtigen.
- Das Versäumnis, Rassismus und Diskriminierung zu bekämpfen, untergräbt die Grundwerte von Fairness, Respekt und Gleichheit und kann sich negativ auf die Kultur, den Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl der Organisation auswirken und Spaltungen, Konflikte und einen Verlust der Solidarität unter den Mitgliedern begünstigen.

4. Instrumente und Schlüsselemente

<i>Instrumente</i>	<i>Wichtige Elemente</i>
Sensibilisierungsprogramme	<ul style="list-style-type: none"> Für die Sportler, ihr Umfeld und alle Sportfunktionäre, einschließlich Kampf- und Schiedsrichter, sind umfassende Präventions- und Aufklärungsprogramme verpflichtend. Schaffen Sie sichere, einladende Räume für alle Personen und fördern Sie ein Umfeld offener Kommunikation, gegenseitigen Respekts und kontinuierlichen Lernens. Bieten Sie allen Mitarbeitern und Freiwilligen regelmäßig Schulungen zum Umgang mit unbewussten Vorurteilen an, um das Bewusstsein zu schärfen und Vorurteile abzubauen.
Antidiskriminierungsrahmen/-politik	<ul style="list-style-type: none"> Identifizieren Sie eine Reihe geschützter Merkmale, einschließlich, aber nicht beschränkt auf ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Identität, Geschlechtsidentität, Alter, Behinderung, Sprache, Religion, politische oder andere Meinungen, nationale oder soziale Herkunft, Eigentum, Geburt oder andere Status. Überwachen und überprüfen Sie regelmäßig, um die Wirksamkeit sicherzustellen. Bedenken Sie: Einstellung vielfältiger Mitarbeiter, Förderung von Vielfalt und Inklusion bei offenen Stellen, Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Rassismus.
Überwachung	<ul style="list-style-type: none"> Überwachen Sie die Wirksamkeit von Richtlinien/Rahmenwerken. Datenerfassungs-, Umfrage- und Feedbackmechanismen.
Meldemechanismen	<ul style="list-style-type: none"> Leicht zugängliche, vertrauliche und sichere Meldekanäle für Einzelpersonen, um etwaige Verstöße gegen die Vorschriften der Organisation zu melden. Gewährleistung des Schutzes vor Vergeltungsmaßnahmen sowie umgehender Untersuchungen und Maßnahmen.
Kommission/Ausschuss für Inklusion und Diversität	<ul style="list-style-type: none"> Verantwortlich für die Überwachung der Antidiskriminierungsbemühungen innerhalb der Organisation. Stellen Sie sicher, dass die Ausschüsse und Arbeitsgruppen der Organisation aus Personen mit unterschiedlichem Hintergrund bestehen, die die breitere Gemeinschaft widerspiegeln und verschiedene Perspektiven in die Entscheidungsprozesse einbringen. Auch mit dem Personalmanagement verbunden

5. Beispiele guter Praxis

Beispiel „Framework“

Organisation: Olympisches und Paralympisches Komitee der Vereinigten Staaten

Beschreibung: Das United States Olympic & Paralympic Committee (USOPC) und die National Governing Bodies (NGBs) müssen sicherstellen, dass alle Mitglieder fair behandelt werden und ohne Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter oder nationaler Herkunft teilnehmen können. Sowohl das USOPC als auch die NGBs sind verpflichtet, Antidiskriminierungsrichtlinien und -verfahren zu haben und diese gerecht und konsequent durchzusetzen. Diese Anforderungen sind im Ted Stevens Olympic and Amateur Sports Act und in der Satzung des USOPC festgelegt.

Weitere Informationen: [USOPC | Gleichberechtigung und Vielfalt](#)

Beispiel „Bewusstseinsbildung“, „Bildung“

Organisation: Kick it out

Beschreibung: Die Organisation wurde 1993 mit dem Hauptziel gegründet, Rassismus im Fußball zu bekämpfen. 1997 erweiterte sie ihren Wirkungsbereich, um alle Formen der Diskriminierung zu bekämpfen. Angetrieben von einer tiefen Leidenschaft für den Sport setzt sich die Organisation dafür ein, dass Fußball inklusiv und für alle zugänglich ist. Im Laufe der Jahre hat sie erhebliche Fortschritte gemacht und Initiativen angeführt, die das Bewusstsein schärfen, Diskriminierung entgegenzutreten und die allgemeine Qualität des Sports verbessern. Die Organisation betreibt heute umfassende Bildungsprogramme, die sich an Akademiespieler, Eltern und Fans richten, und setzt sich aktiv für die Aufrechterhaltung eines integrativen Umfelds im Fußball ein. Sie unterstützt auch Personen aus unterrepräsentierten und Minderheitengemeinschaften bei der Verfolgung einer Karriere im Sport. Darüber hinaus setzt sich die Organisation dafür ein, Diskriminierung auf allen Ebenen zu bekämpfen, von örtlichen Parks über die Premier League bis hin zu Social-Media-Plattformen. Trotz ihres Strebens nach einer Zukunft, in der ihre Dienste nicht mehr erforderlich sind, bleibt die Organisation entschlossen darauf ausgerichtet, Diskriminierung in all ihren Formen auszurotten.

Weitere Informationen: [Über uns | Kick It Out](#)

Beispiel „Sanktionssystem“

Organisation: Fédération Internationale de Gymnastique (FIG)

Beschreibung: Die FIG hat ein Sanktionssystem mit transparenter Kommunikation eingeführt. Es macht die Organisation für ihre Ansprüche verantwortlich. Disziplinaentscheidungen werden auf der FIG-Website veröffentlicht. Es verbessert das Untersuchungs- und Sanktionssystem der Organisation, indem es Beweise für die Entscheidungsfindung liefert.

Weitere Informationen : [Webseite zu Disziplinaentscheidungen](#)

Beispiel „Lehrgang“

Organisation: Union Cycliste Internationale (UCI)

Beschreibung: Nach dem Posten von Videos auf Instagram rassistische und diskriminierende Geste, zwei Fahrer haben gegen die UCI-Bestimmungen verstoßen und wurden bestraft. Sie wurden sofort von der

Tour zurückgezogen, an der sie teilnahmen, und mussten an einem Schulungskurs zum Thema Antidiskriminierung teilnehmen. Die Sanktionen wurden von der UCI-Disziplinarkommission ratifiziert und das Verfahren wurde mit einer Akzeptanz der Konsequenzen gemäß den UCI-Bestimmungen abgeschlossen. Der UCI-Ethikkodex enthält Nichtdiskriminierung in den Integritätsstandards

Weitere Informationen :

[Pressemitteilung](#)

[UCI-Ethikkodex](#)

Beispiel „GEDI-Politik und -Strategie“, „Kommission“

Organisation: World Rowing

Beschreibung : Der Verband hat eine Strategie für Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion (GEDI) entwickelt. Eine übergreifende GEDI-Kommission, eine GEDI-Managementgruppe und eine GEDI-Beratungsgruppe arbeiten gemeinsam an der Entwicklung einer GEDI-Strategie. Die übergreifende Kommission überwacht und fördert die Umsetzung der GEDI-Richtlinien und -Strategien, soweit sie für die Kommissionen gelten. Die Managementgruppe ist dafür verantwortlich, GEDI-Richtlinien und -Strategien zur Abstimmung vorzuschlagen und sie sowie den Aktionsplan umzusetzen. Die Beratungsgruppe berät World Rowing bei der Umsetzung der GEDI-Strategie und bei spezifischen GEDI-Angelegenheiten.

In seiner Erklärung zu GEDI betont World Rowing sein Engagement für die Förderung von Vielfalt und Inklusion. Die Organisation lehnt jede Form der Diskriminierung ab und strebt Chancengleichheit an. Sie heißt Menschen aller Rassen, Geschlechter, sexuellen Orientierungen, Fähigkeiten, Ethnien, Religionen, Nationalitäten, Altersgruppen und sozioökonomischen Status willkommen. World Rowing ist bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder willkommen, repräsentiert, in Entscheidungsprozesse einbezogen, teilnahmefähig, sicher und frei von Diskriminierung und Belästigung fühlt.

Weitere Informationen : [GEDI-Strategie und World Rowing Statement](#)

Beispiel „Rahmenwerk“, „Bildung“

Organisation: Deutscher Olympischer Sportbund; Abteilung Deutsche Sportjugend (DSJ)

Beschreibung : Das Projekt „(Anti-)Rassismus im organisierten Sport“ besteht aus vier Projektsäulen. 1. Es soll ein Blended-Learning-Bildungsmodul erstellt werden. 2. Es sollen Vereinswettbewerbe organisiert werden. 3. Es soll ein Netzwerk für Austausch und Empowerment geschaffen und Antirassismusbeauftragte in Vereinen etabliert werden. 4. Es soll ein Forschungsprojekt durchgeführt werden. Das Projekt bezieht Betroffene von Rassismus ein, hört ihnen zu und gibt ihnen eine Stimme, zum Beispiel im Netzwerk und durch das Forschungsprojekt. Auch Ehrenamtliche werden gestärkt und wertgeschätzt. Es werden Zahlen und Daten erhoben, denn hier besteht noch eine Lücke.

Weitere Informationen : [dsj.de: \(Anti-\)Rassismus im organisierten Sport](https://dsj.de: (Anti-)Rassismus im organisierten Sport)

6. Schritte zum nächsten Level

Zur Ebene 2 ★★ „Beginnend“	Zur Ebene 3 ★★★ "Entwicklung"	Zur Ebene 4 ★★★★★ "Gegründet"	Zur Stufe 5 ★★★★★ "Eingebettet"
<ul style="list-style-type: none"> Fördern Sie aktiv eine integrative Kultur, die Vielfalt schätzt und respektiert, indem Sie umfassende Bildungs- und Sensibilisierungsprogramme durchführen. Schaffen Sie sichere, einladende Räume für alle Menschen und fördern Sie ein Umfeld offener Kommunikation, gegenseitigen Respekts und kontinuierlichen Lernens. Integrieren Sie eine starke Antidiskriminierungsklausel in die offiziellen Dokumente der Organisation, einschließlich der Satzung und des Ethikkodex. Stellen Sie sicher, dass die in allen anderen Organisationsdokumenten verwendete Sprache mit dieser Klausel übereinstimmt und ein starkes 	<ul style="list-style-type: none"> Entwickeln und durchsetzen Sie eine umfassende Richtlinie, einen Rahmen oder ein Programm, das das Prinzip der Antidiskriminierung aufrechterhält. Diese Richtlinie sollte eine Reihe geschützter Merkmale identifizieren, einschließlich, aber nicht beschränkt auf ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Identität, Geschlechtsidentität, Alter, Behinderung, Sprache, Religion, politische oder andere Meinungen, nationale oder soziale Herkunft, Eigentum, Geburt oder andere Status. Implementieren Sie eine Gleichstellungspolitik, die sicherstellt, dass die Veranstalter die Bedürfnisse unterrepräsentierter und 	<ul style="list-style-type: none"> Erstellen, überwachen und überprüfen Sie regelmäßig die Antidiskriminierungspolitik, den Rahmen oder das Programm der Organisation, um deren Wirksamkeit und Übereinstimmung mit den aktuellen Best Practices sicherzustellen. Aktualisieren Sie die Politik nach Bedarf, um auf neue Herausforderungen zu reagieren und ihre Wirkung zu verbessern. Stellen Sie leicht zugängliche, vertrauliche und sichere Meldekanäle bereit, über die Einzelpersonen Verstöße gegen die Vorschriften der Organisation melden können. Implementieren Sie Maßnahmen, um das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen zu minimieren und sicherzustellen, dass Meldungen 	<ul style="list-style-type: none"> Erstellen und implementieren Sie Richtlinien und Praktiken, die Vielfalt und Inklusion in Führungspositionen aktiv fördern. Dazu gehört das Setzen klarer Ziele für eine vielfältige Vertretung und die Gewährleistung, dass Führungspositionen für Personen aller Hintergründe zugänglich sind. Entwickeln und implementieren Sie inklusive Einstellungspraktiken, bieten Sie gezielte Führungsschulungen an und fördern Sie eine Kultur der Zugehörigkeit, um einen gerechteren Arbeitsplatz zu schaffen. Diese Initiativen sollten darauf ausgerichtet sein, die Vielfalt in der Führung zu fördern und zum Erfolg aller Mitarbeiter beizutragen.

<p>Engagement für Gleichberechtigung und Inklusion widerspiegelt.</p>	<p>systematisch benachteiligter Bevölkerungsgruppen – darunter Teilnehmer, Freiwillige und Zuschauer – aktiv berücksichtigen und darauf eingehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Bestimmen Sie einen sachkundigen Mitarbeiter, vorzugsweise mit einschlägiger Fachkompetenz oder persönlicher Erfahrung, oder richten Sie eine spezielle Kommission ein, die für die Überwachung der Antidiskriminierungsbemühungen innerhalb der Organisation verantwortlich ist. Stellen Sie sicher, dass die Unternehmensleitung eine öffentliche Erklärung abgibt, in der sie das Engagement der Organisation für soziale Verantwortung und Antidiskriminierungsgrundsätze bekräftigt. Bieten Sie allen Mitarbeitern und 	<p>ernst genommen und umgehend bearbeitet werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> Chancengleichheit für alle im Einklang mit der Antidiskriminierungspolitik der Organisation wahren und fördern. Dazu gehört, Personalverantwortliche über faire und integrative Praktiken zu unterrichten und eine Gleichbehandlung bei Rekrutierung, Einstellung, Beförderung und Vergütungsprozessen sicherzustellen. Entwickeln und implementieren Sie Einstellungsverfahren, die Vielfalt aktiv fördern und die Diskriminierung von Bewerbern mit Berufsunterbrechungen oder nicht-traditionellen Karrierewegen verhindern. Verwenden Sie in Stellenausschreibungen geschlechtsneutrale Sprache und 	<ul style="list-style-type: none"> Führen Sie eine umfassende Überprüfung aller Personalrichtlinien durch, um sicherzustellen, dass sie geschlechtsneutral sind und die Gleichstellung der Geschlechter fördern. Diese Überprüfung sollte alle Aspekte der Personalabteilung abdecken, einschließlich Einstellung, Beförderung, Vergütung, Zusatzleistungen und Arbeitskultur, um ein Umfeld zu schaffen, das die Gleichstellung unterstützt. Sorgen Sie aktiv dafür, dass die Ausschüsse und Arbeitsgruppen der Organisation aus Personen mit unterschiedlichem Hintergrund bestehen, die die breitere Gemeinschaft widerspiegeln und verschiedene Perspektiven in die Entscheidungsprozesse einbringen. Führen Sie Untersuchungen
---	---	--	--

	<p>Freiwilligen regelmäßig Schulungen zum Umgang mit unbewussten Vorurteilen an, um das Bewusstsein zu schärfen, Vorurteile abzubauen und ein integrativeres Umfeld zu schaffen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellen und durchsetzen Sie Regeln, die garantieren, dass Sportler, Sportdelegationen und Fans ohne Diskriminierung an Veranstaltungen teilnehmen können. • Passen Sie Einrichtungen, Ausrüstung und Programme nach Bedarf an, um sicherzustellen, dass sie für Personen aller Fähigkeiten, Geschlechter, Altersgruppen und sexuellen Orientierungen zugänglich und einladend sind. Dies kann die Bereitstellung von Unterkünften und die Anpassung von Programmen an unterschiedliche 	<p>konzentrieren Sie sich auf wesentliche Qualifikationen und Fähigkeiten, um zu vermeiden, dass bestimmte Gruppen versehentlich ausgeschlossen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bieten Sie kompetenzbasierte Antidiskriminierungsschulungen für alle Mitglieder der Organisation an, darunter Sportler, Trainer und Mitarbeiter. Diese Schulung sollte kulturelles Bewusstsein, implizite Vorurteile und Strategien zur Förderung eines integrativen und respektvollen Umfelds abdecken, in dem Vielfalt gefeiert wird. • Formulieren Sie die Lernziele für die Antidiskriminierungsschulungsprogramme klar und deutlich und geben Sie die wesentlichen Kenntnisse und Fähigkeiten an, die die Teilnehmer 	<p>durch und ergreifen Sie Disziplinarmaßnahmen als Reaktion auf Diskriminierungsvorfälle. Stellen Sie sicher, dass diese Prozesse vertraulich durchgeführt werden, schützen Sie Einzelpersonen vor Vergeltungsmaßnahmen und wahren Sie die Integrität des Engagements der Organisation für Gleichberechtigung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunizieren Sie öffentlich, welche Bemühungen Ihre Organisation zur Bekämpfung von Diskriminierung unternimmt, einschließlich der Schritte, die zur Behandlung von Vorfällen und Durchsetzung von Richtlinien unternommen werden. Stellen Sie sicher, dass diese Mitteilungen den geltenden Datenschutzbestimmungen entsprechen und
--	--	--	---

	<p>Gruppen umfassen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ergreifen Sie proaktiv Maßnahmen, um die Teilnahnehürden für unterrepräsentierte Gruppen zu beseitigen, indem Sie mit lokalen Community-Gruppen zusammenarbeiten, um deren Interessen und Herausforderungen zu verstehen. Nutzen Sie dieses Feedback, um notwendige Anpassungen vorzunehmen. Bieten Sie Personen, die Diskriminierung erfahren, aktive und kontinuierliche Unterstützung und stellen Sie sicher, dass sie Zugang zu den Ressourcen und der Unterstützung haben, die sie benötigen, um diese Herausforderungen anzugehen und zu überwinden. 	<p>erwerben sollten. Konzentrieren Sie sich auf das Verständnis von Respekt, das Erkennen von respektvollem und respektlosem Verhalten und die Entwicklung umsetzbarer Strategien zur Förderung von Respekt und Inklusion in verschiedenen Umgebungen.</p>	<p>zeigen Sie gleichzeitig das Engagement der Organisation für die Aufrechterhaltung eines integrativen Umfelds .</p>
--	--	--	---