

# Aktionsplan der Kreisstadt Unna gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>2</b>
1.1	Hintergrund	2
1.2	Zielsetzung	2
<b>2</b>	<b>Aufgabenspektrum des LSBTIQ*-Beauftragten .....</b>	<b>2</b>
2.1	Allgemeine Unterstützung und Beratung der Menschen in Unna	2
2.2	Beratung: Individuelle Unterstützung für LSBTIQ*-Personen	2
2.3	Sensibilisierung: Erhöhung des öffentlichen Bewusstseins für LSBTIQ*-Themen	2
2.4	Gleichstellung: Aktive Förderung von Gleichstellung und Vielfalt in allen städtischen Bereichen	2
2.5	Netzwerk: Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken innerhalb der LSBTIQ*-Community	3
2.6	Zielgruppe: Alle Menschen mit Anliegen und Fragen zu LSBTIQ*-Themen in Unna	3
<b>3</b>	<b>Unterstützung spezifischer Gruppen .....</b>	<b>3</b>
3.1	Spezifische Unterstützung für LSBTIQ*-Migrant*innen	3
3.2	Spezifische Unterstützung für LSBTIQ*-Senior*innen	3
3.3	Spezifische Unterstützung für LSBTIQ*-Jugendliche / „Schule der Vielfalt“	4
<b>4</b>	<b>Safe Spaces für LSBTIQ*-Personen .....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>LSBTIQ* Aktionsplan „Impulse 2020 – für queeres Leben“ des Landes Nordrhein-Westfalen ....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>Zusammenarbeit und Vernetzung.....</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>Wirtschaftliche und Arbeitsmarktauswirkungen für die Stadt.....</b>	<b>6</b>
7.1	Vielfalt als Motor der Wirtschaft	6
7.2	Tourismus	6
7.3	Arbeitsplatzkultur	6
<b>8</b>	<b>Maßnahmen.....</b>	<b>6</b>
8.1	Interne Maßnahmen	6
8.1.1	Schulungen für Mitarbeiter*innen	6
8.1.2	LSBTIQ*-Arbeitsgruppe	6
8.1.3	Entwicklung eines Leitfadens für gendersensible Sprache	7
8.1.4	Unterstützung der Mitarbeiter*innen	7
8.1.5	Koordination mit anderen Beauftragten	7
8.1.6	Charta der Vielfalt: Prüfung der Unterzeichnung durch die Kreisstadt Unna	7
8.1.7	Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt im Wortlaut	7
8.2	Externe Maßnahmen	9
<b>9</b>	<b>Monitoring und Anpassung.....</b>	<b>9</b>
9.1	Zielsetzung des Monitorings	9
9.2	Anpassungsfähigkeit dieses Aktionsplans	9
<b>10</b>	<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>10</b>

## **1 Einleitung**

### **1.1 Hintergrund**

Die Kreisstadt Unna erkennt die Bedeutung der LSBTIQ\*-Community und das Bedürfnis nach einer inklusiven und sicheren Umgebung. Grundlage für den Aktionsplan der Kreisstadt Unna gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ist der im Haupt- und Finanzausschuss am 01.06.2023 einstimmig beschlossene Antrag 0813/23 „Erarbeitung eines Aktionsplanes gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“. Hiernach hisst die Kreisstadt Unna jährlich an festgelegten Tagen die Regenbogenflagge vor dem Rathaus, u.a. am 17. Mai (Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit), am 1. Juni (Beginn des „Pride Month“) und am 28. Juni (Christopher Street Day). Am 01.09.2023 wurde Armin Eichenmüller stellenplanneutral zum LSBTIQ\*-Beauftragten der Kreisstadt Unna ernannt.

### **1.2 Zielsetzung**

Ziel ist die vollständige Integration, Akzeptanz und Unterstützung aller LSBTIQ\*-Personen in der Kreisstadt Unna, einschließlich spezifischer Gruppen wie Jugendliche, Senior\*innen und Migrant\*innen, sowie die Schärfung des Profils der Kreisstadt Unna als LSBTIQ\*-freundliche Arbeitgeberin

## **2 Aufgabenspektrum des LSBTIQ\*-Beauftragten**

### **2.1 Allgemeine Unterstützung und Beratung der Menschen in Unna**

Weitere Ausführungen zur Zusammenarbeit mit weiteren Stellen auch in Punkt [8. Interne und externe Maßnahmen]

Unna, eine Stadt mit einer vielfältigen Bevölkerung und reich an kultureller Vielfalt, setzt sich dafür ein, dass alle Menschen, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität, in einer unterstützenden und inklusiven Gemeinschaft leben können. Der Schlüssel dazu liegt in einem fundierten Verständnis und einer effektiven Antwort auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der LSBTIQ\*-Gemeinschaft.

### **2.2 Beratung: Individuelle Unterstützung für LSBTIQ\*-Personen**

Jeder Mensch verdient es, gehört zu werden und sich verstanden zu fühlen. Die Kreisstadt Unna möchte durch den LSBTIQ\*-Beauftragten individuelle Unterstützung und Beratung für LSBTIQ\*-Personen anbieten und bei Bedarf weitere Beratung vermitteln.

### **2.3 Sensibilisierung: Erhöhung des öffentlichen Bewusstseins für LSBTIQ\*-Themen**

Um eine inklusive Gemeinschaft zu schaffen, ist es unerlässlich, das Bewusstsein und Verständnis der gesamten Bevölkerung für LSBTIQ\*-Themen zu erhöhen. Dies soll durch öffentliche Information, Bildungsprogramme und Veranstaltungen erfolgen, die auf das Abbauen von Vorurteilen abzielen.

### **2.4 Gleichstellung: Aktive Förderung von Gleichstellung und Vielfalt in allen städtischen Bereichen**

Die Kreisstadt Unna ist bestrebt, in allen ihren Dienstleistungen und Initiativen Gleichheit und Vielfalt zu fördern. Das bedeutet, dass in städtischen Einrichtungen, bei der Einstellung von Personal, in Bildungsprogrammen und anderen öffentlichen Dienstleistungen die Prinzipien der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung stets berücksichtigt werden.

## **2.5 Netzwerk: Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken innerhalb der LSBTIQ\*-Community**

Die Verbindung von LSBTIQ\*-Personen untereinander und die Bereitstellung von Unterstützungsressourcen ist von entscheidender Bedeutung. Unna fördert daher den Aufbau und die Stärkung von Netzwerken innerhalb der Gemeinschaft, um den Austausch und die gegenseitige Unterstützung zu erleichtern.

## **2.6 Zielgruppe: Alle Menschen mit Anliegen und Fragen zu LSBTIQ\*-Themen in Unna**

Während die oben genannten Dienstleistungen besonders für die LSBTIQ\*-Gemeinschaft von Bedeutung sind, steht die Tür des LSBTIQ\*-Beauftragten für alle Menschen in Unna offen, die Fragen oder Anliegen zu LSBTIQ\*-Themen haben.

# **3 Unterstützung spezifischer Gruppen**

## **3.1 Spezifische Unterstützung für LSBTIQ\*-Migrant\*innen**

In jeder Gemeinschaft gibt es verschiedene Identitäten und Erfahrungen, die sich überschneiden und einzigartig sind. LSBTIQ\*-Migrant\*innen stehen vor besonderen Herausforderungen, da sie sowohl mit Fragen ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität als auch mit den Erfahrungen als Migrant\*innen konfrontiert sind. Die Kreisstadt Unna erkennt diese komplexen Herausforderungen an und strebt an, gezielte Unterstützung und Ressourcen für diese Bevölkerungsgruppe bereitzustellen.

### **Integration: Programme zur Unterstützung von Personen mit Migrationshintergrund**

Die Integration in eine neue Gemeinschaft kann mit vielen Herausforderungen verbunden sein. Dies gilt insbesondere für LSBTIQ\*-Migrant\*innen, die möglicherweise aus Ländern kommen, in denen ihre Identität nicht anerkannt oder sogar kriminalisiert wird. Vorhandene Integrationsprogramme, die durch die Kreisstadt Unna angeboten werden, sollen mittelfristig auf die Bedürfnisse von LSBTIQ\*-Migrant\*innen geprüft werden, um einen sicheren Raum für den Austausch und das Lernen zu bieten.

### **Beratung: Kultursensible Beratung und Unterstützung**

Die Notwendigkeit einer kultursensiblen Beratung kann nicht genug betont werden. LSBTIQ\*-Migrant\*innen können mit einer Vielzahl von emotionalen, sozialen und rechtlichen Fragen konfrontiert werden. Hierbei soll in enger Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeauftragten der Kreisstadt Unna auf entsprechende Angebote in Nordrhein-Westfalen verwiesen werden.

### **Koordination mit dem Integrationsbeauftragten der Kreisstadt Unna und anderen Organisationen**

Der Integrationsbeauftragte der Kreisstadt Unna hat umfassende Kenntnisse über die Bedürfnisse und Herausforderungen von Migrant\*innen in Unna. Durch die enge Zusammenarbeit können Ressourcen effizient genutzt und überschneidende Herausforderungen gemeinsam angegangen werden. Die Zusammenarbeit mit NGOs, Vereinen und anderen Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen, die sich auf die Unterstützung von Migrant\*innen und/oder LSBTIQ\*-Personen spezialisiert haben, soll sicherstellen, dass die Unterstützung ganzheitlich und umfassend ist.

## **3.2 Spezifische Unterstützung für LSBTIQ\*-Senior\*innen**

Ältere LSBTIQ\*-Personen haben besondere Herausforderungen und Bedürfnisse, die durch gezielte Maßnahmen adressiert werden sollten. Es ist nicht nur eine Frage der Gleichheit, sondern auch der Würde und des Respekts gegenüber Menschen, die in einer Zeit aufgewachsen sind, in der Akzeptanz und Verständnis für LSBTIQ\*-Belange oft fehlten.

### **Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Bereich Soziales, Wohnen, Demografie und Integration der Kreisstadt Unna**

Die effektive Umsetzung der spezifischen Unterstützungsmaßnahmen für LSBTIQ\*-Senior\*innen erfordert eine enge Zusammenarbeit mit dem Bereich Soziales, Wohnen, Demografie und Integration der Kreisstadt Unna. Dieser Bereich hat einen direkten Einfluss auf viele Dienstleistungen und Angebote, die für Senior\*innen relevant sind.

### **3.3 Spezifische Unterstützung für LSBTIQ\*-Jugendliche / „Schule der Vielfalt“**

LSBTIQ\*-Jugendliche stehen oft vor besonderen Herausforderungen in einem Bildungsumfeld. Sie können mit Diskriminierung, Mobbing oder Unverständnis konfrontiert sein, was ihre schulische Erfahrung und ihr allgemeines Wohlbefinden beeinträchtigen kann. Das Programm „Schule der Vielfalt“, das u.a. vom Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützt wird, wurde ins Leben gerufen, um solchen Herausforderungen entgegenzuwirken und ein inklusives und unterstützendes Umfeld für alle Schüler\*innen zu schaffen.

#### **Ziel des Programms:**

Das Hauptziel des Programms „Schule der Vielfalt“ ist es, ein sicheres und akzeptierendes Umfeld für LSBTIQ\*-Jugendliche zu fördern. Dies beinhaltet die Sensibilisierung der Schulgemeinschaft, die Entwicklung inklusiver Unterrichtsmethoden und die Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützung für LSBTIQ\*-Schüler\*innen.

#### **Weiteres Vorgehen:**

Die Schulleiter\*innen der Schulen in Unna sollen über das Programm „Schule der Vielfalt“ informiert werden. Zwei Schulen in Unna nehmen bereits am Programm „Schule der Vielfalt“ teil: das Ernst-Barlach-Gymnasium und das Werkstatt Berufskolleg.

## **4 Safe Spaces für LSBTIQ\*-Personen**

Die Etablierung von Safe Spaces für LSBTIQ\*-Personen ist ein zentrales Element zur Schaffung einer inklusiven, respektvollen und unterstützenden Gemeinschaft. Solche Räume sollen nicht nur physische Orte der Zuflucht und Akzeptanz darstellen, sondern auch virtuelle Plattformen bieten, auf denen sich LSBTIQ\*-Personen sicher und wertgeschätzt fühlen können. Im Folgenden werden die wesentlichen Aspekte von Safe Spaces detailliert beschrieben.

#### **Safe Spaces: Was und wer?**

Das Konzept der Safe Spaces bezieht sich auf Umgebungen (physisch wie virtuell), in denen alle Menschen frei von Diskriminierung, Belästigung und jeder Form von negativem Urteil agieren können.

**Definition:** Safe Spaces sind dafür da, den Bedürfnissen und Sicherheitsanforderungen von LSBTIQ\*-Personen gerecht zu werden. Es handelt sich um Bereiche, in denen Authentizität und Identität anerkannt und geachtet werden.

**Abfrage:** Relevante Akteur\*innen, Institutionen und Orte in der Stadt werden abgefragt, ob sie ein Safe Space sein möchten.

**Kennzeichnung:** Safe Spaces können durch einen entsprechenden Aufkleber sowie als Karte auf der Internetseite des LSBTIQ\*-Beauftragten gekennzeichnet werden.

**Ergebnisoffen:** Die Entwicklung und Implementierung von Safe Spaces sollte mit einer offenen Haltung erfolgen, die Anpassungen und Änderungen ermöglicht, je nachdem, wie sich die Bedürfnisse der Community entwickeln.

#### **Implementierung von Safe Spaces**

**Standorte:** Bei der Identifizierung von Standorten für Safe Spaces sollte die Zugänglichkeit für die Gemeinschaft und ihre Sicherheit höchste Priorität haben. Dies kann öffentliche Einrichtungen, Schulen, gastronomische Betriebe oder Stadtteil- und Gemeindezentren umfassen.

**Richtlinien:** Klare und umfassende Richtlinien sind entscheidend, um den Charakter und die Absicht des Safe Space zu definieren. Diese Richtlinien sollten Verhaltensstandards und Maßnahmen bei Schutzansuchen festlegen.

**Bewertung:** Durch regelmäßige Bewertungen kann sichergestellt werden, dass die Safe Spaces den sich entwickelnden Bedürfnissen der Gemeinschaft entsprechen. Dies sollte durch Befragungen, Feedback-Sitzungen und andere Evaluationsmethoden erfolgen.

## **5 LSBTIQ\* Aktionsplan „Impulse 2020 – für queeres Leben“ des Landes Nordrhein-Westfalen**

Das Familienministerium hat zur Stärkung der gesellschaftlichen Vielfalt den ressortübergreifenden Aktionsplan „Impulse 2020 – für queeres Leben in NRW“ vorgestellt. Darin enthalten sind 130 aktuelle und künftige Maßnahmen, mit denen die Landesregierung die LSBTIQ\*-Communities unterstützt und gleichzeitig Diskriminierung und Intoleranz konsequent bekämpft.

Der Aktionsplan der Kreisstadt Unna gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt soll regelmäßig auf seine Konformität mit dem Aktionsplan „Impulse 2020 – für queeres Leben in NRW“ geprüft und bei Bedarf angepasst werden.

## **6 Zusammenarbeit und Vernetzung**

#### **Zusammenarbeit mit lokalen Institutionen, Organisationen, Verbänden und Akteur\*innen**

Neben der bereits in Punkt 3: „Unterstützung spezifischer Gruppen“ genannten Austausch mit dem Integrationsbeauftragten und dem Bereich Soziales, Wohnen, Demografie und Integration der Kreisstadt Unna sowie mit den Schulen in Hinblick auf das Programm „Schule der Vielfalt“ soll – gegebenenfalls auch in Kombination mit der Abfrage zu den „Safe Spaces“ (Punkt 5) – die Zusammenarbeit mit weiteren lokalen, regionalen und auch überregionalen Institutionen, Organisationen, Verbänden und Akteur\*innen geprüft werden. Dies betrifft auch lokale Akteur\*innen, Gruppen, Verbände und Institutionen wie Kirchen und Religionsgemeinschaften, Akteur\*innen und Institutionen aus Kunst und Kultur, Gastronomie, Wirtschaft und Einzelhandel.

Ein besonderer Fokus wird auf die Zusammenarbeit und Synergieeffekte mit der Gleichstellungsbeauftragten der Kreisstadt Unna gelegt.

**Bestandsaufnahme und Ansprache der in Unna vertretenen Ansprechpartner\*innen, Institutionen und Organisationen:** Zunächst soll eine Bestandsaufnahme und Interessensabfrage durchgeführt werden.

#### **Interessenverbände auf Landes- und Bundesebene**

Der Aufbau von Partnerschaften mit relevanten Verbänden und NGOs sowie ein gemeinsames Eintreten für die Rechte von LSBTIQ\*-Personen sind zu prüfen.

## 7 Wirtschaftliche und Arbeitsmarktauswirkungen für die Stadt

### 7.1 Vielfalt als Motor der Wirtschaft

Die wirtschaftliche Vitalität einer Stadt ist eng mit ihrer kulturellen Vielfalt und Inklusion verknüpft. Eine umfassende und integrative LSBTIQ\*-Politik kann nicht nur das soziale und kulturelle Leben bereichern, sondern auch erhebliche wirtschaftliche Vorteile mit sich bringen.

**Vielfalt in Unternehmen:** Organisationen, die eine vielfältige Belegschaft haben, berichten oft von erhöhter Kreativität, Produktivität und Problemlösungsfähigkeit.

**Anziehung von Investitionen:** Investor\*innen suchen oft nach Zeichen von Vielfalt und Inklusion als Indikatoren für eine fortschrittliche und zukunftsorientierte Stadt.

### 7.2 Tourismus

Der Tourismussektor ist ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor. Eine LSBTIQ\*-freundliche Stadt zieht nicht nur Besucher\*innen aus der LSBTIQ\*-Community an, sondern signalisiert auch Offenheit und Akzeptanz, was für viele Tourist\*innen attraktiv ist.

### 7.3 Arbeitsplatzkultur

Die Unternehmenskultur ist ein entscheidender Faktor bei der Anziehung und Bindung von Talenten. Eine Kultur, die Vielfalt und Inklusion schätzt, zieht nicht nur LSBTIQ\*-Talente an, sondern schafft auch ein unterstützendes Umfeld, das die Zufriedenheit und Produktivität aller Mitarbeiter\*innen erhöht.

**Talentgewinnung:** Unternehmen mit einer inklusiven Kultur haben oft Zugang zu einem breiteren und vielfältigeren Talentpool.

**Mitarbeiter\*innenbindung:** Eine unterstützende und inklusive Kultur kann dazu beitragen, Fluktuation zu reduzieren und die Mitarbeitendenbindung zu erhöhen.

**Produktivität:** Ein inklusives Arbeitsumfeld fördert Zusammenarbeit, Kreativität und Innovation.

## 8 Maßnahmen

### 8.1 Interne Maßnahmen

#### 8.1.1 Schulungen für Mitarbeiter\*innen

**Inhalt:** Schulungen über das hausinterne Schulungs- und Fortbildungsprogramm zur Sensibilisierung für LSBTIQ\*-Themen, Antidiskriminierung, Vielfalt und Inklusion, auch in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Integrationsbeauftragten.

**Zielgruppen:** Alle Mitarbeiter\*innen, einschließlich Führungskräfte, Personalabteilung.

**Formate:** Kombination aus Workshops, Online-Trainings und Gastvorträgen von Expert\*innen.

#### 8.1.2 LSBTIQ\*-Arbeitsgruppe

Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit regelmäßigem Austausch. Die Arbeitsgruppe erarbeitet klare Richtlinien gegen Diskriminierung und zur Förderung von Vielfalt und integriert sie in bestehende Verfahren und Prozesse.

### **8.1.3 Entwicklung eines Leitfadens für gendersensible Sprache**

Unter Berücksichtigung aktueller Empfehlungen der relevanten Gremien und auf Basis vorhandener Leitfäden andere Kommunen soll durch eine interne Arbeitsgruppe ein für die Stadtverwaltung gültiger Leitfaden für gendersensible Sprache entwickelt werden. Oberstes Gebot sollen hierbei Verständlichkeit und der Abbau von Barrieren sein, hierbei sind auch offenere Konzepte in Betracht zu ziehen.

### **8.1.4 Unterstützung der Mitarbeiter\*innen**

Bereitstellung von Beratung und Unterstützung bei Bedarf.

### **8.1.5 Koordination mit anderen Beauftragten**

Fallbezogener Austausch und Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Integrationsbeauftragten. Nur nach Zustimmung durch ratsuchende Person.

Entwicklung von gemeinsamen Initiativen und Projekten, um übergreifende Themen anzugehen.

### **8.1.6 Charta der Vielfalt: Unterzeichnung durch die Kreisstadt Unna**

Die Charta der Vielfalt e.V. ist eine Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie wurde im Dezember 2006 von vier Unternehmen ins Leben gerufen. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld erschaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter\_innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

### **Hintergrund: Öffentliche Verwaltung**

In öffentlichen Verwaltungen besteht noch ein eher loses und fragmentiertes Nebeneinander verschiedener Gleichbehandlungsstrategien und Vielfalt fördernder Maßnahmen wie etwa Gender Mainstreaming, interkulturelle Öffnung, Teilhabe behinderter Menschen oder Maßnahmen für ältere Menschen. Hintergründe sind vor allem das Ressortprinzip und die Säulenstruktur der Verwaltung (bei gleichzeitig oft räumlicher Dezentralisierung) und unterschiedliche Dynamiken durch die bereits etablierten Verantwortlichkeiten für einzelne Diversity-Dimensionen. Dadurch wird zum einen oft die interne Heterogenität der „Zielgruppen“ etwa in Bezug auf soziale Lebenslagen, Bildungsgrad, Alter, Geschlecht, familiäre Situationen oder weitere Faktoren nicht ausreichend berücksichtigt. Zum anderen werden im Hinblick auf Mehrfachzugehörigkeiten (z.B. von älteren Migrantinnen) bestehende Schnittmengen zu wenig in entsprechenden zielgruppenübergreifenden Projekten, Initiativen und Maßnahmen gemeinsam gestaltet. Doppelarbeiten sowie Konkurrenzen und Konflikte zwischen den für die jeweiligen Diversity-Dimensionen verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren können die Folge sein.

### **Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt im Wortlaut**

#### *Diversity als Chance - Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt*

*Die Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung, den demografischen und gesellschaftlichen Wandel, prägt auch die Arbeitswelt in Deutschland. Wir können wirtschaftlich und als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt anerkennen, fördern und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner\_innen bzw. Bürger\_innen. Die Diversität der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.*



*Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.*

*Wir schaffen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.*

*Zur Umsetzung dieser Charta werden wir*

*eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.*

*unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.*

*die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.*

*die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.*

*über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.*

*unsere Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.*

*Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland.*

### **Kerngedanke**

Ein Kerngedanke von Diversity Management ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten ihre individuellen Potenziale und Leistungsfähigkeiten in einem von Wertschätzung, Anerkennung und Offenheit geprägten Arbeitsklima unabhängig von persönlichen Merkmalen voll entfalten und einbringen können. Vorhandene Unterschiede aufgrund persönlicher Merkmale sollen nicht mehr Anlass für Ungleichbehandlungen bieten oder als Mittel der Hierarchisierung dienen. Unterschiedlichkeit soll durch eine Umkehrung zur Wertschätzung der vorhandenen personalen Vielfalt führen, bestehende Gemeinsamkeiten zwischen Beschäftigten über zunächst wahrgenommene Gruppenzugehörigkeiten („Frauen“, „Behinderte“, „Muslim\*innen“ etc.) hinweg nutzbar gemacht werden.

## 8.2 Externe Maßnahmen

### Öffentlichkeitsarbeit

**Internetpräsenz:** Einrichtung einer Internetpräsenz [www.vielfalt-unna.de](http://www.vielfalt-unna.de) mit Kontaktdaten des LSBTIQ\*-Beauftragten, transparenter Darstellung des Aktionsplans der Kreisstadt Unna gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und weiteren verlinkten Informationsangeboten

**Medienarbeit:** Zusammenarbeit und Austausch mit lokalen Medien.

**Social Media/Seniorenblatt/Intranet/PR:** Über die Pressestelle der Kreisstadt Unna.

**Bibliothek:** Erweiterung des vorhandenen Medienbestands zum Thema LSBTIQ\*.

**Flyer und Broschüren:** Erstellung von Flyern und Broschüren zum Thema, gegebenenfalls auch zielgruppenspezifisch.

## 9 Monitoring und Anpassung

Der Aktionsplan der Kreisstadt Unna gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt stellt einen bedeutenden Schritt in Richtung Gleichstellung und Anerkennung dar. Doch jedes Konzept muss sich im Laufe der Zeit an die sich ändernden Gegebenheiten und Bedürfnisse anpassen. Um die Effektivität und Relevanz dieses Konzepts zu gewährleisten, sind Monitoring und Anpassung entscheidende Elemente.

### 9.1 Zielsetzung des Monitorings

In einer dynamischen Gesellschaft, in der sich Bedürfnisse, Herausforderungen und Erwartungen ständig ändern, ist es von entscheidender Bedeutung, dass politische Konzepte nicht statisch bleiben. Das Monitoring dient dazu, einen regelmäßigen Überblick über den aktuellen Stand der Dinge zu erhalten und frühzeitig Handlungsbedarf zu erkennen.

### Überprüfung

Die kontinuierliche Überwachung der Umsetzung des Aktionsplans gewährleistet, dass die Maßnahmen wie geplant durchgeführt werden und den gewünschten Effekt erzielen. Es geht hierbei nicht um Kontrolle, sondern Qualitätssicherung und Prüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen.

### Anpassung

Durch das Monitoring können Schwachstellen oder neue Herausforderungen identifiziert werden. Auf diese Weise können Maßnahmen rechtzeitig angepasst und optimiert werden.

### Transparenz

Das Vertrauen der Öffentlichkeit und der politischen Gremien ist für die erfolgreiche Umsetzung des Aktionsplans der Kreisstadt Unna gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt unerlässlich. Durch regelmäßige Berichterstattung und Transparenz über Fortschritte, Erfolge und Herausforderungen wird dieses Vertrauen gestärkt und aufrechterhalten.

### 9.2 Anpassungsfähigkeit dieses Aktionsplans

#### Lernen

Jede Umsetzungsphase, jedes Feedback und jeder Erfolg oder Misserfolg bietet eine Gelegenheit zum Lernen. Indem wir diese Erkenntnisse nutzen, können wir sicherstellen, dass das Konzept stetig verbessert und optimiert wird.

### **Flexibilität**

In einer sich ständig verändernden Gesellschaft soll der Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt nicht starr sein, sondern flexibel genug, um sich an neue Herausforderungen und Chancen anzupassen.

### **Regelmäßige Fortschreibung des Aktionsplans**

Um sicherzustellen, dass der Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt aktuell und relevant bleibt, sollte er in regelmäßigen Abständen – zum Beispiel alle zwei Jahre – überprüft und bei Bedarf überarbeitet werden. Dies gewährleistet seine Langzeitwirksamkeit und Anpassungsfähigkeit.

## **10 Zusammenfassung**

In Anbetracht der Vielschichtigkeit und Bedeutung der LSBTIQ\*-Thematik bietet dieses Konzept einen umfassenden und strategischen Rahmen für die Kreisstadt Unna, um die Inklusion, Unterstützung und das Wohlbefinden von LSBTIQ\*-Personen zu fördern. Die detaillierten Pläne und Maßnahmen, die in den vorangegangenen Abschnitten dargelegt wurden, spiegeln das Engagement der Stadt wider, ein offenes, respektvolles und vielfältiges Miteinander zu schaffen. Mit der Implementierung des Aktionsplans legt Unna einen wichtigen Grundstein für die Zukunft, der auf Verständnis, Akzeptanz und Kooperation basiert. Die kontinuierliche Überwachung und Anpassung gewährleisten, dass diese Bemühungen im Einklang mit den Bedürfnissen der Gemeinschaft stehen und sich im Laufe der Zeit weiterentwickeln können. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Interessengruppen ist Unna bestrebt, einen bedeutenden und nachhaltigen positiven Einfluss auf das Leben von LSBTIQ\*-Personen in der Stadt und darüber hinaus zu haben. Der Aktionsplan der Kreisstadt Unna gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt stellt einen Meilenstein in der Förderung von Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung von LSBTIQ\*-Personen dar.

1. **Verpflichtung zur Vielfalt:** Die Kreisstadt Unna zeigt durch die Umsetzung dieses Konzepts eine klare Verpflichtung zur Schaffung einer inklusiven und respektvollen Gemeinschaft.
2. **Interne Strategien:** Durch Schulungen, Richtlinien und Unterstützungsnetzwerke wird eine Kultur geschaffen, die die Würde und den Wert von LSBTIQ\*-Mitarbeiter\*innen anerkennt.
3. **Externe Partnerschaften:** Die Kooperation mit Schulen, Unternehmen und anderen Institutionen, Organisationen und Stakeholdern stellt sicher, dass die Bemühungen nachhaltige Wirkung zeigen.
4. **Spezifische Personengruppen:** Die Berücksichtigung der Bedürfnisse von LSBTIQ\*-Jugendlichen, Senior\*innen und Migrant\*innen gewährleistet, dass das Konzept die ganze Bandbreite der Gemeinschaft anspricht.
5. **Landesaktionsplan NRW:** Durch die Beachtung des Landesaktionsplan wird das Konzept in einen größeren strategischen Kontext gestellt, der Synergien auf regionaler Ebene ermöglicht.
6. **Wirtschaftliche und Arbeitsmarktauswirkungen:** Durch die Förderung von Vielfalt und Inklusion schafft die Stadt auch wirtschaftliche Vorteile, indem sie ein attraktiverer Ort für Talente und Unternehmen wird.
7. **Monitoring:** Die kontinuierliche Überwachung und Anpassung des Konzepts stellen sicher, dass es im Laufe der Zeit relevant bleibt und sich weiterentwickeln kann.
8. **Zukunftsperspektive:** Der Aktionsplan soll kein Dokument für die Aktenablage sein, sondern ein lebendiger Plan, der dazu beitragen soll, die Stadt Unna auf einen Weg zu führen, auf dem die Rechte, die Würde, das Wohlbefinden und die Sicherheit von LSBTIQ\*-Personen, von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und allen Menschen in Unna stets bestmöglich unterstützt und gewahrt sind.