

Netzwerke

K/M

Ziel 1: Förderung von Netzwerken	2
Ziel 2: Herstellung von Transparenz im Umgang und Formen von Diskriminierung	5
Ziel 3: Sensibilisierung von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden von Diskriminierung	5
Ziel 4: Einbindung von Leitbildern in Unternehmen	1
Ziel 5: Aufhebung von Zugangshürden	1
Ziel 6: Ansprechpersonen für geschlechtliche Vielfalt schaffen	1
Ziel 7: Förderung der Verwendung von nicht-binären Sprache	3
Ziel 8: Verankerung der Diskriminierung am Arbeitsplatz	5
Ziel 9:	
Ziel 10:	
Ziel 11:	
Ziel 12:	

### Privatwirtschaft

Ziel: Sensibilisierung von Arbeitgebern, -innen und Arbeitnehmenden von Diskriminierung

<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Das Thema regieren stellt niedrigere und gut verankerte Maßnahmen im Hinblick auf die Arbeitswelt für Arbeitgeber:innen bereit.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Kommunikation über die rechtliche Lage für Arbeitgeber:innen, Führungskräfte, Personalabteilungen, Gewerkschaften und andere.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Die Dialogform fördert ein Dialogforum zwischen Arbeitgeber:innen, Personalabteilungen und Mitarbeiter:innen sowie der HR-Abteilung.	

Ziel: Herstellung von Transparenz & Umfang & Formen der Diskriminierung

<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Das Problem besteht aus der Unklarheit über die rechtliche Lage zu Umfang und Formen von Diskriminierung in Subjektiven.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)?	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)?	

Ziel: Verankerung der Diskriminierung am Arbeitsplatz

<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Der Prozess besteht aus der Einbindung von Führungskräften, Personalabteilungen.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Das Problem besteht aus der Unklarheit über die rechtliche Lage zu Umfang und Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Das Problem besteht aus der Unklarheit über die rechtliche Lage zu Umfang und Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Das Problem besteht aus der Unklarheit über die rechtliche Lage zu Umfang und Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)?	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)?	

Ziel: LSBTTIA ist in der Verwaltung sichtbar (alle Bereiche, auch Schulbereich)

<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? In jeder Verwaltungsebene wird eine Beauftragte für LSBTTIA ernannt.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Im Antidiskriminierungsrecht wird die LSBTTIA zur Förderung von Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität und sexueller Orientierung.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? In der Verwaltung wird Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel der Sichtbarmachung von LSBTTIA geleistet.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Alle Mitarbeiter:innen werden in geschlechtlicher Sprache formell und informell angesprochen.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Es werden Fort- & Weiterbildungen für Mitarbeiter:innen zum Thema LSBTTIA angeboten.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Die Etablierung eines Leitfadens zur Verwaltung der Vielfalt ist ein Schritt zu mehr Sichtbarkeit.	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Als Aktivator werden Workshops/Angehörigen für verschiedene Bereiche der Verwaltung, insbesondere in der Schulverwaltung, angeboten.	

Ziel: Der öffentliche Dienst ist ein diskriminierungsfreier Arbeitsplatz

<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)? Für Führungskräfte und Mitarbeitenden zum Thema LSBTTIA verpflichtend (Sensibilisierung).	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)?	
<b>Handlungsvorschlag:</b> Wer soll was tun (Begründung/Verantwortung)?	