

Dokumentation des Workshops zum

**AKTIONSPLAN FÜR AKZEPTANZ
GESCHLECHTLICHER
UND SEXUELLER VIELFALT**

am 19.10.2021



Inhaltsverzeichnis

<u>BEGRÜßUNG UND PRÄSENTATION DER ERGEBNISSE DER ONLINE-BEFRAGUNG</u>	<u>2</u>
<u>ARBEITSGRUPPENPHASE</u>	<u>2</u>
2 A: SPORT, KULTUR, MEDIEN.....	3
2 B: ARBEIT, GESUNDHEIT	4
<u>ZUSAMMENFASSUNG.....</u>	<u>4</u>
<u>ANHANG</u>	<u>4</u>

Begrüßung und Präsentation der Ergebnisse der Online-Befragung

Nach der Begrüßung hielt die stellvertretende Abteilungsleitung für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) das Grußwort. Es wurde dargelegt, dass die Workshops dazu dienen, die bisherigen Maßnahmen zu bilanzieren und mit diesen Erfahrungswerten gemeinsam erste Ideen für die Fortschreibung des Aktionsplans zu sammeln. Die Fachbehörden können diese Ideen als Grundlage zur Entwicklung neuer Maßnahmen gemäß ihrer Zuständigkeit nutzen.

Im Anschluss stellte die Lawaetz-Stiftung die Ergebnisse der Online-Befragung vor, die für die Beteiligung der nicht organisierten Zivilgesellschaft am Aktionsplan geschlechtlicher und sexueller Vielfalt entwickelt wurde.

Vom 15. Juli bis 15. September 2020 konnte auf www.zusammen-hamburg.de an der Befragung teilgenommen werden. Die Seite wurde auf Englisch, Türkisch, Polnisch, Russisch, Persisch und Arabisch übersetzt, um eine größtmögliche Beteiligung zu ermöglichen. Von den über 5000 Aufrufen¹ (im Durchschnitt 100 Aufrufe / Werktag) haben 400 Aufrufe das englische Übersetzungsangebot genutzt. Mehr als 250 Klicks wurden jeweils über geschaltete Banner-Werbung und über per E-Mail verschickte Links generiert.

Aus der Online-Befragung sind insgesamt 188 Antworten und Vorschläge genannt worden, dabei wurden bewusst keine demografischen und persönlichen Daten erhoben.

Es gab allgemeine Äußerungen, Berichte über Diskriminierungserfahrungen, Erfahrungen im Bereich Schule, im Bereich Arbeit, Politik und/oder Verwaltung, Rückmeldungen zu bestimmten Projekten, Rückmeldungen zum sensiblen Sprachgebrauch und zu öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen. Im Rahmen der Veranstaltung wurden exemplarisch Beiträge zu unterschiedlichen Themenfeldern aus der Online-Befragung zitiert (siehe Anlage 3).

Arbeitsgruppenphase

Ablauf und Beschreibung der drei Phasen

Die Gruppenphasen waren bei allen Workshop-Tagen gleichermaßen strukturiert:

In der **ersten Phase** ging es um einen **gemeinsamen Rückblick**. Hier wurden die im Aktionsplan bestehenden Maßnahmen und ihr Umsetzungsstand von den jeweiligen Fachbehördenvertreter:innen vorgestellt, sowie eine erste Auswertung und Einschätzung für eine Fortschreibung gegeben. Die Maßnahmen, die für eine Weiterführung identifiziert wurden, sind zur weiteren Diskussion mit in die nächsten Arbeitsphasen übernommen worden. Sie finden sich entsprechend im tabellarischen Anhang wieder.

Die **zweite Phase** hatte das **gemeinsame Sammeln** von Maßnahmen für die Fortschreibung des Aktionsplans als Ziel. Hier wurden die aus der Online-Befragung und der Kick off-Veranstaltung generierten Maßnahmenvorschläge sowie die als fortschreibungsrelevant identifizierten Maßnahmen des Aktionsplans um neue Vorschläge, Spezifizierungen und Konkretisierungen der Teilnehmenden ergänzt.

¹ Aufgrund von möglicherweise verwendeten Blockern und Browser-Einstellungen sind dargestellten Zahlen Richtwerte. Verweildauer und Klickverhalten der Nutzenden auf der Seite wurden nicht erfasst.

In der **dritten und letzten Phase** gab es eine **gemeinsame Priorisierung** aller gesammelten Maßnahmen. Hierfür haben die Teilnehmenden Punkte erhalten, die sie nach eigener Gewichtung verkleben konnten. Die Priorisierung dient einer Orientierung, welche Maßnahmen für die Fortschreibung von besonderer Relevanz sind.

Hinweis zu den „Zielwaben“

Es wurden sieben sogenannte Waben als themenübergreifende Ziele definiert, denen die besprochenen Maßnahmen zugeordnet wurden:

1. Wissen über die Lebenslagen erweitern – Erkenntnisgrundlagen schaffen und nutzen
2. Aufklärung und Sichtbarkeit – Stereotype durchbrechen
3. Rechtliche Gleichstellung
4. Qualifizierung von Fachpersonal
5. Empowerment – zielgruppenspezifische Strukturen stärken
6. Berücksichtigung in Regelstrukturen
7. Monitoring

Arbeitsgruppen

Die gesammelten, konkretisierten, neu ergänzten und priorisierten Maßnahmen der zwei Arbeitsgruppen sind in der Anlage tabellarisch zusammengefasst, um eine vereinfachte Übersicht und bessere Weiterverarbeitung zu gewährleisten². Die zentralen Diskussionspunkte finden sich noch einmal in den folgenden Zusammenfassungen wieder.

2 A: Sport, Kultur, Medien

TN: BWFGB / G 11, Startschuss – Queerer Sportverein Hamburg e.V., HAW Hamburg, Hamburger Sportbund, GRÜNE Bürgerschaftsfraktion Hamburg, Landessportamt, Bezirksamt Harburg

Bereits früh in der ersten Arbeitsphase waren sich die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe „Sport, Kultur, Medien“ darüber einig, dass bereits laufende bzw. umgesetzte Maßnahmen des Aktionsplans noch breiter durch eine Begleitung auf digitalen Plattformen wie z.B. Social Media bekannt gemacht und begleitet werden müssen. Hierdurch würde das Thema LSBTI* weiter an Öffentlichkeit gewinnen und neue Zielgruppen erreicht werden. Wichtig sei es hierbei, das Thema auch außerhalb von Aktionswochen wie bspw. der Pride Week sichtbar zu machen und aktiv **„Agenda Setting“** zu betreiben.

Bedauert wurde, dass wenig Einfluss auf den Profisport besteht, um dort LSBTI*-Themen zu platzieren. Austausch mit Profi-Vereinen bestehe nicht, die Betreuung der ehrenamtlichen Fan-Projekte sei originäres Thema der Sozialbehörde. Um LSBTI*-Themen im Sport weiter zu verankern, müssten die Hebel, die zur Verfügung stehen, häufiger genutzt werden. Hier könnten **Anreize über Förderungen geschaffen** werden. Förderkriterien und -richtlinien müssten hierzu überarbeitet und in die **Regelstruktur** aller drei Themenbereiche der Arbeitsgruppe überführt werden.

Am Ende der Arbeitsgruppenphase vereinbarten die Teilnehmenden den Austausch der Kontaktdaten, um sich weiter zu vernetzen. Denn auch das wurde innerhalb der Arbeitsphase deutlich: **„Raus aus der Bubble!“** Der Austausch über Zuständigkeitsgrenzen hinaus muss intensiviert werden.

² Aus diesem Grund wurden auch Doppelungen bereinigt und in Arbeitsgruppen unterschiedlich zugeordnete Einzelthemen in einer Zielwabe vereint.

2 B: Arbeit, Gesundheit

TN: Personalamt, Sozialbehörde / G22, Sozialbehörde / G21, Aidshilfe Hamburg, BWFGB / G 11, Sozialbehörde / AI 3, Bezirksamt Hamburg-Mitte, basis & woge, Selbsthilfegruppe Switch, LSVD Hamburg e.V.

Im Verlauf der Diskussion zu den bestehenden Maßnahmen und auch in der Diskussion über neue Maßnahmen wurde deutlich, dass die **Sensibilisierung und die Qualifizierung** der Mitarbeitenden, die in den Unternehmen für das Personal zuständig sind, erheblich ausgebaut werden muss. Das spiegelt sich auch in der Maßnahmenübersicht wider.

Das ist u.a. mit der Aufnahme der Themen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identitäten in den Ausbildungen möglich. Grundsätzlich muss geprüft werden, inwieweit **Fortbildung** verpflichtend sein können in Unternehmen/Verwaltung. Es stellte sich heraus, dass es wenig Berührungspunkte mit LSBTIQ* Menschen im Arbeitskontext gibt und dass bereits in dem Workshop neue Kontakte geknüpft wurden zu weiterer Vernetzung.

Im Gesundheitsbereich gibt es nicht ausreichende Angebote zur Prävention und Förderung der Gesundheit und Versorgung. Es braucht **mehr zielgruppenspezifische Angebote** in allen Belangen der Gesundheitsversorgung. Zur Entwicklung von passenden Maßnahmen braucht es mehr **Wissen über die Bedarfe**, die mit der Community eruiert werden sollte. Mitarbeitenden des Gesundheitssystems benötigen Sensibilisierungs- und Fortbildungsangebote, um zielgruppengerecht agieren zu können.

Zusammenfassung

Nach der dritten Arbeitsphase (Priorisierung) wurden die Arbeitsgruppen wieder im Plenum (digital) zusammengeführt. Die jeweiligen Moderator:innen haben einen kurzen Eindruck aus den Arbeitsgruppen gegeben und drei Schlagworte benannt, die thematisch am häufigsten oder intensivsten behandelt und diskutiert wurden (s.o.). Im Anschluss gab es jeweils einen Ausblick, wie es mit der Fortschreibung weitergeht: die Behörden können im nächsten Schritt prüfen, welche Ideen aus den Workshops sie in Maßnahmen überführen möchten, die dann in eine Senatsdrucksache im kommenden Jahr einfließen werden.

Zum Abschluss folgte die Verabschiedung durch die BWFGB und die Lawaetz-Stiftung mit einem informellen Ausklang.

Anhang

- Ergebnisse Arbeitsgruppen (Anlage 1)
- Fotodokumentation (Anlage 2)
- Exemplarische Beiträge aus der Online-Befragung (Anlage 3)

Legende Maßnahmen-Tabellen

Legende
farblich hellgrau hinterlegt = Maßnahmenvorschläge aus der Kick-Off-Veranstaltung
farblich hellblau hinterlegt = Maßnahmenvorschläge aus der Online-Beteiligung
farblich nicht hinterlegt = Maßnahmen aus dem bestehenden Aktionsplan
farblich hellgrün hinterlegt = Maßnahmenvorschläge aus den Arbeitsgruppen
blau: Ist-Stand der Maßnahmen gemäß Behördenabfrage

Anlage 1

Maßnahmennr. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off-Veranstaltung und Online-Beteiligung	Punkte in Priorisierung
Arbeitsgruppe 2A Sport, Kultur, Medien Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
Zielwabe: Wissen über die Lebenslagen erweitern – Erkenntnisgrundlagen schaffen und nutzen			
	Studie zur <i>Repräsentanz ...</i> und Personalstruktur von LSBTQI* im NDR		1 Punkt
Zielwabe: Aufklärung und Sichtbarkeit - Stereotype durchbrechen			
	Förderung/ Implementierung nicht binärer Wettkampfstrukturen		6 Punkte
	gegenderte Sprache		
	Ansprechpartner*innen in der Verwaltung – gerne aus dem queeren Bereich		
3	Internationales Engagement Hamburgs zur Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt und aktives Einbringen in das internationale Rainbow-Cities-Netzwerk (RCN)	Stand: Maßnahme ist umgesetzt, bleibt Regelaufgabe.	
	Um Sichtbarkeit zu erhöhen, müssen Reklameflächen genutzt werden. Zum Beispiel in der Werbung wie bei Alstertouristik: gleichgeschlechtliche Hochzeitspaare als Motiv		
	Präsenz zeigen in der Öffentlichkeit durch z.B. Veranstaltungen, um Akzeptanz zu fördern.		
5	Nutzung öffentlichkeitswirksamer Momente und Ereignisse zur Förderung der Sichtbarkeit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt	Stand: die Maßnahme wird laufend umgesetzt. Es ist auch weiterhin sinnvoll und notwendig möglichst niedrigschwellig auf das Thema aufmerksam zu machen.	1 Punkt
zu 5	Öffentlichkeitswirksame Konzepte digital stärker begleiten (und dadurch neue Zielgruppen gewinnen)		6 Punkte
	Neuentwicklung digitale Konzepte und Agenda Setting, Sichtbarkeit bei junger Zielgruppe		1 Punkt
	Vielfaltskampagnenfilm, Aufkleber z.B. es ist egal, wen du liebst, wie du aussiehst, mit Behinderung oder ohne		2 Punkt
7	Intensivierung der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, inklusive der Durchführung von Veranstaltungen	Stand: die Maßnahme wird laufend umgesetzt. Es ist auch weiterhin sinnvoll und notwendig möglichst niedrigschwellig auf das Thema aufmerksam zu machen.	1 Punkt
	Thematisierung patriarchal-heteronormativen Strukturen im Kulturbetrieb / Sport (stereotypes Bild eines Künstlers) -> gezielt Informationsveranstaltungen / Projekte fördern, die das thematisieren		2 Punkte
	Initiierung Dialog zwischen Stadt und NDR um gemeinsam herauszufinden wie und wo Thematik verortet werden kann		2 Punkte
	Dialog zwischen Stadt und Filmförderung bezüglich Thematik		3 Punkte
	Preise/Preisverleihungen diverser aufstellen		5 Punkte
	Denkmal für sexuelle Vielfalt		2 Punkte
Zielwabe: Rechtliche Gleichstellung			
	Es ist wichtig, dass LSBTI*-Personen an dem Prozess der rechtlichen Regeln beteiligt sind, die für sie gemacht werden		
	Das themenübergreifende Ziel sollte Antidiskriminierung sein: LSBTI-Menschen erleben gesellschaftliche und staatliche Diskriminierung. Der Staat sollte sich um eine geschlechterorientierte Ansprache wählen bemühen. Bei der Onlinewache wird demnächst das dritte Geschlecht eingeführt		
	Einbezug aller Akteur*innen von Bauvorhaben im Sportbereich / verpflichtende Vorgaben (Sport: BA, M/BS, Vereine, SBH/GMH, Bauprüfung)		
	Sportstätten + Ereignisse geschlechterinklusive gestalten (Umkleide, Sprache, IT-Systeme, Toiletten)		8 Punkte
	Verpflichtende Gender-Sprache in (öffentl.) Dokumenten z.B. Nutzungsanträge (Sport)		
	Erstellung / Bereitstellung von Muster -satzungen, -ordnungen, -regelungen		5 Punkte
Zielwabe: Qualifizierung von Fachpersonal			
	Schulungen auch von Führungspersonal		4 Punkte
	Sensibilisierung und Schulung in den Institutionen (Bsp.: Die Personen ohne Personalpronomen anzusprechen und dafür mit vollem Namen, z.B. Max Mustermann anstatt Herr Mustermann)		
75	Berücksichtigung der Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der Aus-,Fort- und Weiterbildung von Trainer_innen, Übungsleiter_innen und von im Sport tätigem hauptamtlichem Personal	Stand: Thema wird in Aus-, Fort- und Weiterbildungen von HSB und HSJ thematisiert und verstärkt bearbeitet. Sollte deshalb auch weiterhin im Aktionsplan Berücksichtigung finden.	1 Punkt
zu 75	Öffentliche Gespräche mit Landesverbänden zur Trainer[*innen]ausbildung -> DOSB		

Maßnahmennr. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off-Veranstaltung und Online-Beteiligung	Punkte in Priorisierung
Arbeitsgruppe 2A Sport, Kultur, Medien Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
	Medienmacher*innen sensibilisieren -> in Curricula LSBTI*-Thematik verorten und über dem hinaus auch mindestens in [Ausbildungs-]Curricula für Sport und Verwaltung		9 Punkte
	Sensibilisierungsworkshops für Journalist*innen des NDR		
	Diversity-Checklist [für] Filmförderung [erstellen]: [sind] LSBTI*[-Themen in geförderten Filmen] dabei?		1 Punkt
Zielwabe: Empowerment - zielgruppenspezifische Strukturen stärken			
	Es müssten mehr zielgruppenspezifische Strukturen geschaffen werden, um auch organisiert zu sein. Dann ist eine Beteiligung und Zusammenarbeit mit den Behörden leichter		3 Punkte
	Finanzielle Förderung des queeren Sports		3 Punkte
	TIN-spezifische Schwimmangebote ermöglichen (z.B. über Aktionstag oder Aktionszeit)		3 Punkte
	Bündnis „Queerer Sport“ fördern (QueerActiveCity)		2 Punkte
68	Thematisierung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Fachgesprächen, Projekten und Veranstaltungen der Kinder- und Jugendkultur wie z.B. im Ausstellungsbereich des Kinderbuchhauses	Stand: Das Kinderbuchhaus setzt kontinuierlich entsprechende Fachveranstaltungen, Fortbildungen und Studientage um. Des Weiteren wurden auch z.B. über den Projektfonds Kultur und Schule entsprechende Projekte gefördert. Veranstaltungen und Projekte sollen auch weiter stattfinden.	1 Punkt
	Hate Speech gegenüber LSBTI auf Social Media adressieren, Gegenstrategien aufzeigen	bei der Medienanstalt Hamburg-Schleswig wird auf Social Media Hate Speech priorisiert und adressiert und Gegenstrategien dazu aufgezeigt, das Angebot sollte die Zielgruppe mehr erreichen	2 Punkte
	Preise/Preisverleihungen diverser aufstellen		5 Punkte
Zielwabe: Berücksichtigung in Regelstrukturen			
	Mehr Repräsentation von LSBTI Personen in kommunalen Strukturen wie Beiräte etc. (Quote bzw. lösen über Berücksichtigung in Regelstruktur und Sichtbarkeit schaffen sowie Aufklärung betreiben und Begegnungen schaffen)		
	Bislang gibt es keine genderneutralen Toiletten. Entsprechende sanitäre Räume sind bei der Planung und Umsetzung von Toilettenanlagen zu berücksichtigen		
	Barrierefreie Toiletten, Einführung einer dritten Toilette, kostenloser Zutritt		
74	Integration der Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in den Sportbericht der Zukunftskommission Sport	Stand: in den Berichten für die Jahre 2018 und 2019 wurde über das Thema berichtet. [Maßnahme sollte umformuliert werden] -> es besteht Unsicherheit ob Sportbericht hier ausreicht, aber klar ist, dass es in Berichtsform festgehalten werden muss. -> weiterhin sollte die Maßnahme 74 mehr im Rahmen des Masterplans Active Cities verortet werden (ist [bislang] Einzelthema hier)	
72	Prüfung der Möglichkeit, an zentraler Stelle des organisierten Sports eine qualifizierte Ansprechstelle zum Thema Vielfalt	Stand: Thema wird aufgrund der Aufnahme in den Sportfördervertrag verstärkt bearbeitet und sollte deshalb auch weiterhin im Aktionsplan Berücksichtigung finden.	
73	Berücksichtigung der Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in dem Sportfördervertrag	Stand: Das Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt wurde in den Sportfördervertrag aufgenommen und verstärkt bearbeitet. Sollte deshalb auch weiterhin im Aktionsplan Berücksichtigung finden.	

Maßnahmennr. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off-Veranstaltung und Online-Beteiligung	Punkte in Priorisierung
Arbeitsgruppe 2A Sport, Kultur, Medien Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
71	Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen, die auf eine bessere Einbindung von LSBTI* in den Sportbetrieb sowie auf die Vermeidung und Vorbeugung von Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt abzielen	Stand: HSB-Kommission LSBTIQ* ist erst in 2021 eingesetzt/ gegründet worden und hat das Ziel Konzepte und Maßnahmen für LSBTIQ*-Menschen im Sport auszuarbeiten. Thema wird verstärkt bearbeitet und sollte deshalb auch weiterhin im Aktionsplan Berücksichtigung finden. -> diverse Personen können sich [bereits] aussuchen, wo sie mitspielen wollen beim Hamburger Fußballverband [= in vom Hamburger Fußballverband verantworteten Ligen] -> ein Runder Tisch zu der Thematik ist seit Anfang 2021 implementiert	1 Punkt
76	Integration der Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in bestehende Sportveranstaltungen	Stand: Maßnahme noch nicht vollständig umgesetzt. Mögliche erste Ansätze -> Förderrichtlinien überarbeiten -> Punktesystem [Förderkriterien-Bewertung] neu bewerten und mehr Gewichtung auf gesellschaftliches Engagement	4 Punkte
	Ermütigung zur Anpassung von Satzungen		1 Punkt
	Knüpfung von Zuschüssen an Maßnahmen (analog Prävention sexualisierter Gewalt / HSJ)		4 Punkte
	finanzielle Unterstützung z.B. bei Anpassungsverträgen von "LSBTI*-Kriterien" abhängig machen		1 Punkt
	Verstärkte Vergabe von Nutzungszeiten an „LSBTI*-freundliche“ Formate durch die Bezirksämter (Sport)		4 Punkte
67	Thematisierung der Präsenz von LSBTI* im Kulturbetrieb (anlassbezogen)	Stand: Die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt wird abhängig nach gesetztem Themenschwerpunkt in den Programmen und begleitenden Rahmenveranstaltungen der Kulturbetriebe thematisiert. Der Kulturbereich bietet Spielraum für gesellschaftskritische Reflektionen sowie Fragestellungen und regt die Auseinandersetzung mit Geschlechter-Leitbildern an; die Maßnahme sollte daher weiter übernommen werden. Veranstaltungen sollten nicht nur bei Kampnagel liegen.	1 Punkt
	Im NDR-Staatsvertrag soll Vielfalt als Richtlinie integriert werden		2 Punkte
	Bei der nächsten Überarbeitung des NDR Staatsvertrages soll Thematik berücksichtigt werden		
Zielwabe: Monitoring			
	Erhebung aussagekräftiger Kennzahlen von LSBTI-Menschen in verschiedenen Bereichen, um zu prüfen, inwiefern ihre Interessen vertreten sind.		
	Erhebungen und Erhebungsformen müssen diskutiert werden, um Erkenntnisgrundlage zu schaffen aus denen sich politische Grundlagen und Maßnahmen ableiten lassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen könnten diese Erhebungen allerdings schwierig sein		

Maßnahmenr. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off- Veranstaltung und Online-Beteiligung	Punkte in Priorisierung
Arbeitsgruppe 2B Arbeit und Gesundheit - Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
Zielwabe: Wissen über die Lebenslagen erweitern – Erkenntnisgrundlagen schaffen und nutzen			
41	Einrichtung einer Seite im Intranet der FHH zur Mitteilung und zum Austausch von Bedürfnissen, Ereignissen und Erfahrungen im Zusammenhang mit Homo- und Bisexualität sowie Trans- und Intergeschlechtlichkeit; Prüfung der Möglichkeit einer auch anonymen Beteiligung.	Stand: Eine Anonymisierung im Intranet ist nicht möglich. Es wäre ggf. mit der Fortschreibung zu prüfen, welche anderen Austauschmöglichkeiten gefunden werden können.	
zu 41	Einrichtung einer Plattform, auf der über Erfahrungen berichtet wird.	Die Einführung einer Plattform könnte Interesse an der Thematik sichtbar machen.	
zu 41	Lernen aus Best-Practice aus anderen Bereichen und Behörden		7 Punkte
61	Prüfung der Erforderlichkeit der Erkenntnisgewinnung für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung von LSBTI*, z.B. durch ein Modellprojekt	Stand: die Maßnahme ist abgeschlossen; jetzt geht es um die Umsetzung der Ergebnisse. Die Wartezeiten in der Gesundheitsversorgung sind zur Zeit sehr hoch, die Versorgung ist unzureichend.	6 Punkte
Zielwabe: Aufklärung und Sichtbarkeit - Stereotype durchbrechen			
	Werbung für vielfältige Beschäftigte		7 Punkte
	Diversitätsmanagement in allen Behörden		2 Punkte
	gegenderte Sprache		3 Punkte
	Um Sichtbarkeit zu erhöhen, müssen Reklameflächen genutzt werden. Zum Beispiel in der Werbung wie bei Alstertouristik: gleichgeschlechtliche Hochzeitspaare als Motiv.		
	Präsenz zeigen in der Öffentlichkeit durch z.B. Veranstaltungen, um Akzeptanz zu fördern		2 Punkte
	Betriebsstrukturen: Immer mehr Firmen werben mit Vielfalt. Welche Dimensionen der Vielfalt werden bewusst auf Grund von z. B. Marketingmaßnahmen thematisiert/nicht thematisiert?		
4	Information und Sensibilisierung für die Vielfalt der Geschlechter, insbesondere mit Blick auf Überlegungen zu der Gestaltung von Sprache, Formularen und Datenerfassungen:	Stand: Ergänzung des Senatsbeschlusses zur geschlechtergerechten Sprache durch Entwicklung und Veröffentlichung von Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung aller Geschlechter ist erfolgt. Empfehlungen sollten verpflichtend werden.	1 Punkt
6	Etablierung eines verwaltungsinternen Wissens- und Beratungsangebots zu Fragestellungen der sexuellen Orientierung und der Variabilität geschlechtlicher Identitäten	Stand: Dominierend waren Beratungsbedarfe mit Blick auf gendergerechte Sprache, Vermittlung von Kooperationspartner:innen zur Umsetzung von Maßnahmen des Aktionsplans, inhaltliche Ausgestaltung einzelner Vorhaben. Angebot soll weitergeführt werden.	
45	Publikation relevanter Informationen über Homo- und Bisexualität sowie Trans- und Intergeschlechtlichkeit im Personalportal der FHH (Intranet)	Stand: Maßnahme umgesetzt; soll kontinuierlich weitergeführt werden.	1 Punkt
46	Prüfung, ob und inwiefern eine Handreichung „LSBTI* in der Verwaltung“ sinnvoll und erforderlich ist	Stand: Einschätzung des konkreten Bedarfs nicht möglich. Prüfung, wie Maßnahme konkretisiert werden kann.	4 Punkte
60	Vereinbarung zur Berücksichtigung von LSBTI*-spezifischen Aspekten bei behördlich geförderten Maßnahmen des Gesundheitswesens	Stand: die Berücksichtigung von Geschlechtsvielfalt, insbesondere Transgender, wurde in die Leistungsvereinbarungen einiger Zuwendungsempfänger aufgenommen. Die Maßnahme muss weiter konkretisiert werden.	1 Punkt

Maßnahmen r. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off- Veranstaltung und Online-Beteiligung	Punkte in Priorisierung
Arbeitsgruppe 2B Arbeit und Gesundheit - Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
	Diskriminierungsstrukturen sichtbar machen		1 Punkt
Zielwabe: Rechtliche Gleichstellung			
	Barrierefreie Toiletten, Einführung einer dritten Toilette, kostenloser Zutritt Möglichkeiten der neutralen Anrede schaffen		
	Es ist wichtig, dass LSBTI*-Personen an dem Prozess der rechtlichen Regeln beteiligt sind, die für sie gemacht werden		1 Punkt
	Das themenübergreifende Ziel sollte Antidiskriminierung sein: LSBTI-Menschen erleben gesellschaftliche und staatliche Diskriminierung. Der Staat sollte sich um eine geschlechterorientierte Ansprache wählen bemühen. Bei der Onlinewache wird demnächst das dritte Geschlecht eingeführt.		1 Punkt
42	Prüfung der Erforderlichkeit und ggf. Einrichtung einer Anlaufstelle, die Betroffene in personalbezogenen Konfliktfällen qualifiziert beraten und gegebenenfalls bei der Lösung begleiten kann	Stand: Es gibt in jeder Behörde Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für das AGG. Diese verzeichnen kaum Fälle, in denen sich LSBTI* Personen an sie gewandt haben. Offen bleibt die Frage, wie durch proaktives Wirken die Zielgruppen besser erreicht werden können.	2 Punkte
	Änderung der HH-Gleichstellungsgesetzes: „divers“ ist erfasst, nicht unbedingt LSBTI*		13 Punkte
	Alle Gesetze müssen auf den Anpassungsbedarf überprüft werden in Hinblick auf LSBTI*		5 Punkte
	Abschaffung der transsexuellen Gesetze		5 Punkte
Zielwabe: Qualifizierung von Fachpersonal			
	Aufnahme des Themas Diversity in Curricula in der Ausbildung von Lehrkräften, med. Personal, Verwaltung.		2 Punkte
	Überall müssen Diversity-Schulungen angeboten werden und die Mitarbeitenden müssen verpflichtet werden		
43	Schrittweise Verstärkung des Themenkomplexes sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identitäten in Aus- und Fortbildung , insbesondere durch Erweiterung bestehender Module zu dem Themenkomplex „Diversity“	Stand: es gibt unterschiedlichste Fortbildungen im Bereich Gleichstellung und Diversity. Thema entwickelt sich weiter, insofern gibt es auch weiterhin den Bedarf, das Thema zu verankern, und noch selbstverständlicher werden zu lassen.	
	Schulungen für Führungspersonal im Bereich Antidiskriminierung		8 Punkte
	Sensibilisierung und Schulung innerhalb Institutionen (Bsp.: die Personen ohne Personalpronomen anzusprechen und dafür mit vollem Namen, z.B. Max Mustermann anstatt Herr Mustermann)		
	niedrigschwellige Informationen über die Thematik		
	Verbindliche Ansprechpartner:in, Ansprechstellen und z.B. Gleichstellungsbeauftragte müssen geschult werden (in Behörden als Leuchtturm)		3 Punkte
	Selbstverständnis von Gleichstellungsbeauftragten erweitern – nicht nur für Frauen da		
58	Sensibilisierung der Kassenärztlichen Vereinigung und der Ärztekammer Hamburg für die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt	Stand: Die Institutionen sind sensibilisiert und führen die Aktivitäten von sich aus fort. Das Thema muss aber fortlaufend bewegt werden.	2 Punkte
zu 58	Für Ärzt/innen sind noch mehr Infos notwendig		

Maßnahmen r. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off- Veranstaltung und Online-Beteiligung	Punkte in Priorisierung
Arbeitsgruppe 2B Arbeit und Gesundheit - Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
59	Intensivierung des Dialogs mit den Anbietern von Gesundheitsdienstleistungen und Institutionen des Gesundheitswesens, um auf eine stärkere Berücksichtigung der Belange von LSBTI* im Gesundheitswesen hinzuwirken	Stand: Das Thema wurde in die Fachdiskurse nicht eingebracht. Die Maßnahme ist in dieser Allgemeinheit nicht umsetzbar. Es wäre gezielt festzulegen, in welchen Dialogen mit welcher Zielrichtung welches Thema angesprochen werden soll.	1 Punkt
Zielwabe: Empowerment - zielgruppenspezifische Strukturen stärken			
	In der Diskussion sollte offener differenziert werden zwischen sexueller Orientierung, genetischen Entwicklungsstörungen und sexueller Identität. Hamburg sollte sich dem Konzept Self-ID energisch entgegen stellen		
	Es müssten mehr zielgruppenspezifische Strukturen geschaffen werden, um auch organisiert zu sein. Dann ist eine Beteiligung und Zusammenarbeit mit den Behörden leichter.		1 Punkt
	Stärkung von transgeschlechtlichen Eltern oder Eltern von transgeschlechtlichen Kindern (Stichwort: Geschlechterentwicklung bei Kindern).		4 Punkte
	Schutzräume für junge Menschen fehlen (MHC ist überlaufen) - Kontaktmöglichkeit und Austausch, in der Kinder- und Jugendhilfe Schutzräume/Begegnungsräume schaffen		6 Punkte
	Selbsthilfe muss gefördert werden mit konkreten Maßnahmen		1 Punkt
	Einzelberatungsmöglichkeiten werden benötigt		
	Peerberatung und Kooperation mit psychosozialen Beratung fördern		5 Punkte
	Aufbau von Community als Förderung von Gesundheit begreifen		3 Punkte
Zielwabe: Berücksichtigung in Regelstrukturen			
	Mehr Repräsentation von LSBTI Personen in kommunalen Strukturen wie Beiräte etc. (Quote bzw. lösen über Berücksichtigung in Regelstruktur und Sichtbarkeit schaffen sowie Aufklärung betreiben und Begegnungen schaffen) -auch bei Betriebsräten		
36	Aufnahme eines strukturierten Dialogs zu etwaigen Benachteiligungen und Schwierigkeiten von LSBTI* bei der Arbeitsvermittlung und ggf. Handlungserfordernissen mit der Arbeitsagentur Hamburg sowie Jobcenter team.arbeit.hamburg unter Einbeziehung der jeweiligen Beauftragten für Chancengleichheit		2 Punkte
	Bislang gibt es keine genderneutralen Toiletten. Entsprechende sanitäre Räume sind bei der Planung und Umsetzung von Toilettenanlagen zu berücksichtigen .		1 Punkt
	Grundsätzliche Verankerung des Themenfeldes (Sensibilität und Aufklärung) in Ausbildungen jeglicher Art		1Punkt
	Zusätzliches Wissen beim Fachpersonal/Behörden erforderlich: Fortbildungen!		5 Punkte
39	Prüfung der Weiterentwicklung der bisherigen Ansätze für ein diskriminierungsfreies Bewerbungs- und Personalauswahlverfahren zur adäquaten Berücksichtigung von LSBTI*: anonymisiertes Bewerbungsverfahren	Stand: Ansätze werden geprüft. Erkenntnisbedarfe: Welche Bedarfe und Bedürfnisse der angesprochenen Personengruppen? Mögliche Zugangshürden? Konkretisierung der Maßnahmen: Eine Berücksichtigung entsprechender Aspekte in Fortbildungsangeboten im Kontext Auswahlverfahren könnte ein Ansatz sein.	7 Punkte
	Bei Ausschreibungen gendersensible Bearbeitung einfordern: Ergänzung -> gendersensible Bearbeitung auch in anderen Kontexten -> Beratung, Projekte, Software		7 Punkte
	Anforderungen auch in Zuwendungsbeschreibungen festschreiben. Träger und Einrichtungen abfragen inwieweit das Thema berücksichtigt wird.		8 Punkte
Zielwabe: Monitoring			
	Erhebung aussagekräftiger Kennzahlen von LSBTI-Menschen in verschiedenen Bereichen, um zu prüfen, inwiefern ihre Interessen vertreten sind.		12 Punkte
	Erhebungen und Erhebungsformen müssen diskutiert werden, um Erkenntnisgrundlagen zu schaffen aus denen sich politische Grundlagen und Maßnahmen ableiten lassen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen könnten diese Erhebungen allerdings schwierig sein.		3 Punkte

Maßnahmen r. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off- Veranstaltung und Online-Beteiligung	Punkte in Priorisierung
Arbeitsgruppe 2B Arbeit und Gesundheit - Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
	Personelle Zuständigkeit, um das Monitoring durchzuführen	Um das Monitoring der Maßnahmen im Aktionsplan überhaupt zu ermöglichen, benötigt die zuständige Fachbehörde ausreichend Ressource	2 Punkte

2B) Arbeit, Gesundheit

2 B: Arbeit, Gesundheit

Empowerment

zielgruppenspezifische Strukturen stärken

In der Diskussion sollte offener diskutiert werden zwischen spezieller Orientierung, genetischen

Selbsthilfe muss gefördert werden → andere Maßnahmen?

Einzelkontakte mit LSB-Kollegen werden benötigt

Partizipation & Involvement mit psychosozialen Belegformen

Aufbau von Community als Förderung von Gesundheit "top-down"

Stärkung von Empowermentstrategien durch Eltern, die mit ihren Kindern (Schulzeit) Geschlechterorientierung erörtern

Schulräume für mehr sexuelle Bildung (z.B. in Form von Workshops, Kursen, etc.)

In der Klasse / Freizeit Schulräume für sexuelle Bildung schaffen

Berücksichtigung in Regelstrukturen

Mehr Repräsentation von LSBTT Personen in kommunalen Strukturen wie Komitee, Gremien, etc. über Berücksichtigung von Vielfalt und Gleichberechtigung

Beim Anwerbeprozess sollte auch die sexuelle Ausrichtung berücksichtigt werden

Bildung gibt es keine geschlechtsspezifischen Toiletten, Empfohlene separate Räume sind bei der Planung und Umsetzung von Toilettenanlagen zu berücksichtigen

30 Auszubildende querschnittlich einfordern

Eigentlich anderswo Fortbildungen? Bearbeitung auch in anderen Kontexten → Beratung, Prävention, etc.

Wissen über die Lebenslagen erweitern Erkenntnisgrundlagen schaffen und nutzen

Einzelkontakte mit über Erfahrungen besteht sind

Lernen aus Erfahrung

Monitoring

Erhebung aussagekräftiger Kennzahlen von LSBTT Menschen in verschiedenen Bereichen, um zu prüfen, inwiefern ihre Interessen vertreten sind

Erhebungen und Evaluationen müssen darauf abzielen, nicht nur über die sexuelle Orientierung und Identität, sondern auch über die Lebenslagen der Betroffenen zu informieren

generelle Befähigung von der Planung her zu fördern

Zusätzliches Wissen, das Teil von Personal & Werten erforderlich

Sichtbarkeit in unterschiedlichen Bereichen

Prüfung der Erfordernisse der Erkenntnisgewinnung für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung von LSBTT, z.B. durch ein Anmeldeformular

Wartung der Einrichtungen ist unzureichend

2 B: Arbeit, Gesundheit

Aufklärung und Sichtbarkeit

Stereotype durchbrechen

Werbung für vielfältige Beschäftigte

Diversitätsmanagement in allen Bereichen

Gegenderte Sprache

Sichtbarkeit führt zu Selbstverständlichkeit und Akzeptanz von Diversität und sollte in der Weiterentwicklung die erste Priorität haben

Die Arbeitsergebnisse sollten durch die Kommunikation der Öffentlichkeit durch z.B. Veranstaltungen, von Akzeptanz zu fördern

Wichtige Dimensionen der Vielfalt werden bewusst gemacht werden z.B. Diversitätsmaßnahmen thematisieren

Rechtliche Gleichstellung

Barrierefreie Toiletten, Einführung einer dritten Toilette, kostenloser Zutritt

Möglichkeiten der neutralen Anrede schaffen

Überall müssen Diversity Schulungen angeboten werden und die Mitarbeitenden müssen verpflichtet werden

Grundrüttliche Verankerung des Themenfeldes (Sensibilisierung und Aufklärung) in Ausbildungen jeglicher Art

Es ist wichtig, dass LSBTT Personen an dem Prozess der rechtlichen Rechts bearbeitet sind, die für sie gemacht werden

Die Entregere dürfen nicht auch nicht immer angenommen werden

Prüfung der Erfordernisse der Erkenntnisgewinnung für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung von LSBTT, z.B. durch ein Anmeldeformular

Prüfung der Erfordernisse der Erkenntnisgewinnung für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung von LSBTT, z.B. durch ein Anmeldeformular

Prüfung der Erfordernisse der Erkenntnisgewinnung für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung von LSBTT, z.B. durch ein Anmeldeformular

Qualifizierung von Fachpersonal

Aufnahme des Themas Diversity in Curricula in der Ausbildung von Lehrkräften, nicht Personal, Verwaltung

Schulungen in der Führungskompetenz

Überall müssen Diversity Schulungen angeboten werden und die Mitarbeitenden müssen verpflichtet werden

Grundrüttliche Verankerung des Themenfeldes (Sensibilisierung und Aufklärung) in Ausbildungen jeglicher Art

Es ist wichtig, dass LSBTT Personen an dem Prozess der rechtlichen Rechts bearbeitet sind, die für sie gemacht werden

Die Entregere dürfen nicht auch nicht immer angenommen werden

Prüfung der Erfordernisse der Erkenntnisgewinnung für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung von LSBTT, z.B. durch ein Anmeldeformular

Prüfung der Erfordernisse der Erkenntnisgewinnung für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung von LSBTT, z.B. durch ein Anmeldeformular

Prüfung der Erfordernisse der Erkenntnisgewinnung für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung von LSBTT, z.B. durch ein Anmeldeformular

Rückmeldungen zum ersten Fragenkomplex



- Allgemeine Äußerungen
- Diskriminierungserfahrungen
- Erfahrungen im Bereich Schule
- Erfahrungen im Bereich Politik und / oder Verwaltung
- Rückmeldungen zu Projekten
- Erfahrungen im Bereich Arbeit
- Rückmeldungen zum sensiblen Sprachgebrauch
- Rückmeldungen zu öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen

Allgemeine Äußerungen mit 37 Rückmeldungen:

„Eine freie Selbstbestimmung scheint noch lange nicht erreicht, aufgrund von (Vor)Verurteilungen, stereotypen Denkmustern etc. ...“

Diskriminierungserfahrungen mit 39 Rückmeldungen mit 10 persönlichen Erfahrungen:

„Ich wurde
mehrfach
auf der Straße
beleidigt.“

„Trans- und interge-
schlechtliche Menschen
haben kaum eine Lobby
in der Stadt. Sie sind
stark von Alltags-
diskriminierung
betroffen.“

Erfahrungen im Bereich Schule mit 15 Rückmeldungen:

„Ich finde, es wird in Schule zu unsensibel damit umgegangen, zu wenig Zeit und Raum für das ganze Thema Gefühle, Inklusion, Diskriminierung, Lebensweisen, Vielfalt genommen.“

Erfahrungen im Bereich Politik / Verwaltung mit 11 Rückmeldungen:

„Adoptionsverfahren bei Regenbogenfamilien; Eintrag als divers nur mit ärztlichem Attest (große Hürde); Keine Ansprechpartner*innen in den Dienststellen (kein Diversitymanagement).“

5 Rückmeldungen zu Projekten:

„Projekte gibt es meistens in den Szenestadtteilen, was ja schön ist, wie sieht es denn in anderen Stadtteilen aus?“

6 Rückmeldungen zum sensiblen Sprachgebrauch:

„Trans- und intergeschlechtliche Menschen werden sprachlich nicht repräsentiert.“

„Ich erlebe im Arbeits- und Alltag oft, dass die Menschen genervt sind von der Gendersprache.“

16 Erfahrungen im Bereich Arbeit:

„Nach wie vor fällt es LGBTQ-Personen schwer in ihrem beruflichen Umfeld offen mit ihrer Orientierung umzugehen.“

„In unserer Firma gibt es eine aktive LGBT-Gruppe und dies galt auch für meinen vorherigen Arbeitgeber in Hamburg. Eine Geschlechtsangleichung einer Kollegin wurde transparent und offen diskutiert, die Diskussion wurde von HR angestoßen, das fand ich richtig gut und mutig (natürlich mit Zustimmung des Betroffenen).“

Allgemeine Äußerungen:

„Der Prozess ist ein langwieriger und mit vielen Vorurteilen und Dogmen besetzt. Das breite Spektrum "möglicher Geschlechter" und die jeweils zugehörigen Spezifika sind nicht für jeden selbsterklärend und in vielen Bereichen noch ein Tabu. Das ist nicht unbedingt auf Ablehnung oder Ignoranz zurückzuführen, sondern vielfach schlicht auf Unwissenheit und Unsicherheit.“