



IPF-Gleichstellungsrichtlinie

1. **Absichtserklärung**

- 1.1 Die International Powerlifting Federation (IPF) bekennt sich uneingeschränkt zu den Grundsätzen der Chancengleichheit und ist verantwortlich dafür sicherzustellen, dass weder ehrenamtliche Helfer noch Mitglieder aufgrund von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, ethnischer Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Familienstand, Schwangerschaft, religiösen Ansichten, Klasse bzw. sozialem Hintergrund, sexueller Orientierung oder politischen Ansichten benachteiligt werden.
- 1.2 Die IPF erkennt an, dass wir in einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft leben, und trägt Sorge dafür, dass alle Menschen, die sich an den vielfältigen sportlichen Aktivitäten der IPF beteiligen möchten, offenen Zugang zu diesen Aktivitäten erhalten und fair behandelt werden.
- 1.3 Die IPF ruft alle Mitgliedsverbände – einschließlich deren jeweiliger Vereine – auf, den Grundsatz der Chancengleichheit anzunehmen und praktisch umzusetzen.

2. **Zweck dieser Richtlinie**

- 2.1 Die IPF räumt ein, dass Einzelne bzw. bestimmte Teile der Gemeinschaft in der Vergangenheit unter Umständen von Diskriminierung betroffen waren und womöglich daran gehindert wurden, an Kraftdreikampf-Veranstaltungen aller Ebenen in gleichem Maße wie andere und ohne Einschränkungen teilzunehmen.
- 2.2 Die vorliegende Richtlinie wurde erarbeitet, um sowohl absichtliche als auch unabsichtliche sowie direkte oder indirekte potenzielle bzw. tatsächliche Diskriminierung oder unfaire Behandlung zu verhindern bzw. bekämpfen, sodass niemand von der uneingeschränkten Teilnahme an Aktivitäten der IPF ausgeschlossen wird.

3. **Diskriminierung, Belästigung und Viktimisierung**

Die IPF erkennt Folgendes an:

- 3.1 Diskriminierung kann in den nachfolgenden Formen auftreten:
 - 3.1.1 *Direkte Diskriminierung.* Bei dieser Form der Diskriminierung wird eine Person gegenüber anderen Personen in gleichen Umständen benachteiligt.
 - 3.1.2 *Indirekte Diskriminierung.* Das Auferlegen von Anforderungen oder Bedingungen, die auf den ersten Blick in gleicher Form für alle gelten, in der Praxis aber nur von bestimmten Teilen der Bevölkerung erfüllt werden können. Derartige Anforderungen oder Bedingungen sind nur dann rechtmäßig, wenn sie objektiv gerechtfertigt werden können.

- 3.1.3 Bei Entscheidungen in Bezug auf Einzelpersonen dürfen nur jene persönlichen Merkmale in Betracht gezogen werden, die sich im Einklang mit geltendem Recht befinden und die für die ordnungsgemäße Erledigung des entsprechenden Vorfalles erforderlich sind.
- 3.2 *Als Belästigung* gelten unangemessene Handlungen, Verhaltensweisen, Bemerkungen oder physischer Kontakt, die jeweils anstößig oder beleidigend sind, und aufgrund von Geschlecht, Erscheinungsbild, Rasse, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Nationalität, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen Eigenschaften geäußert bzw. vorgenommen werden. Die IPF setzt sich dafür ein, dass ihre Mitglieder und Ehrenamtlichen ihren Aktivitäten ohne Belästigung oder Einschüchterung nachgehen können.
- 3.3 *Mobbing*: Mobbing ist eine Form der persönlichen Belästigung. Hierbei handelt es sich um den Missbrauch von Macht oder einer Position, bei der eine andere Person fortwährend kritisiert, gedemütigt oder ihr Vertrauen untergraben wird.
- 3.4 *Unter ungerechter Behandlung* ist die Benachteiligung einer Person gegenüber anderen zu verstehen, nur weil sie Maßnahmen gegen die IPF eingeleitet hat oder ihr Informationen über Diskriminierung, Belästigung oder unangemessenes Verhalten zugetragen wurden.
- 3.5 Die IPF sieht Diskriminierung, Belästigung und Schikane (wie oben beschrieben) als schwerwiegendes Fehlverhalten an und gegen alle Ehrenamtliche oder Mitglieder, die andere diskriminieren, belästigen oder ungerecht behandeln, können angemessene disziplinarische Maßnahmen verhängt werden.

4. **Verantwortlichkeit, Umsetzung und Kommunikation**

- 4.1 Es gelten die folgenden Verantwortlichkeiten:
- 4.1.1 Das Präsidium der IPF ist verantwortlich dafür sicherzustellen, dass die vorliegende Gleichstellungsrichtlinie umgesetzt, eingehalten und bei Bedarf aktualisiert wird. Das Präsidium beschäftigt sich ferner mit potenziellen oder tatsächlichen Verstößen gegen diese Richtlinie.
- 4.1.2 Ein von der Wettkampfleitung bestimmtes Mitglied der Trainerkommission wird zum Gleichstellungsbeauftragten („Equality Champion“) ernannt und hat Sorge dafür zu tragen, dass der Punkt Gleichstellung bei Bedarf bei den Sitzungen des IPF-Präsidiums auf die Tagesordnung gesetzt wird und dass das Präsidium bei seinen Entscheidungen deren Auswirkungen auf die Gleichstellung berücksichtigt.
- 4.1.3 Dem Präsidenten der IPF obliegt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinie.
- 4.1.4 Den vom Präsidenten bestimmten Mitgliedern der Trainerkommission obliegt die Verantwortung, die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinie im Alltag sicherzustellen und sich in Verbindung mit der Gleichstellung ergebende Maßnahmen umzusetzen. Das individuelle Arbeitspapier wird entsprechend geändert, um diesem Umstand Rechnung zu tragen. Falls erforderlich, wird eine internationale Gleichstellungs-Unterstützergruppe ins Leben gerufen.
- 4.1.5 Alle ehrenamtlichen Helfer und Mitglieder sind verantwortlich dafür, den Geist und die Absicht der Richtlinie zu respektieren, danach zu handeln und diese dadurch zu unterstützen. Gegebenenfalls werden individuelle Arbeitsprogramme im Hinblick auf die mit der Gleichstellung in Verbindung stehenden Aufgaben angepasst.

- 4.1.6 Das vorliegende Dokument ist Teil der IPF-Trainerlizenz. Darüber hinaus wird in den Verhaltenskodizes auf das vorliegende Dokument verwiesen. Es ist ferner Bestandteil aller Schulungen zum Erhalt der IPF-Trainerlizenz und alle Teilnehmer der Schulung müssen bestätigen, dass sie das Dokument sorgfältig gelesen haben.
- 4.1.7 Die IPF setzt sich für die kontinuierliche persönliche Weiterbildung aller Trainer und ehrenamtliche Helfer ein, um Chancengleichheit innerhalb des Verbandes zu fördern, und bietet gegebenenfalls spezielle Einrichtungen, Ausrüstung oder Schulungen an.

5. **Überwachung und Bewertung**

- 5.1 Sofern dem Präsidium der IPF keine Vorschläge unterbreitet werden bzw. keine Änderungen der Vorschriften eine frühere Revision bzw. Änderung der Richtlinie erforderlich machen, bleibt die Richtlinie ab ihrer Verabschiedung für einen Zeitraum von vier (4) Jahren in Kraft, bevor eine formale Revision der Richtlinie erfolgt.
- 5.1.1 Der Maßnahmenplan zur Gleichstellung, mit dem die Umsetzung der Absicht der Richtlinie sichergestellt werden soll, wird vom Präsidium der IPF überprüft, das gleichzeitig auch für die Umsetzung zuständig ist.

6. **Disziplinar- und Beschwerdeverfahren**

- 6.1 Um die individuellen Rechte im Rahmen der Richtlinie zu sichern, können Trainer, ehrenamtliche Helfer bzw. Mitglieder, denen ihrer Meinung nach eine ungleiche Behandlung im Sinne der Richtlinie widerfahren ist, die Angelegenheit durch ein entsprechendes Verfahren ansprechen.
- 6.1.1 Es werden angemessene disziplinarische Maßnahmen gegen alle Trainer, ehrenamtliche Helfer oder Mitglieder ergriffen, die gegen die Gleichstellungsrichtlinie der IPF verstoßen.
- 6.1.2 Personen, die eine Beschwerde einreichen, können dafür nicht bestraft werden, sofern die Beschwerde in gutem Glauben erfolgte. Dies gilt auch dann, wenn sich die in gutem Glauben erfolgte Beschwerde am Ende als haltlos und unbegründet erweisen sollte.
- 6.1.3 Wie bei allen Beschwerdeverfahren ist die oberste Instanz in Bezug auf die vorliegende Richtlinie der Beschwerdeausschuss der IPF.