

Special People Diversitätsrichtlinie

Als Organisation, die sich für die Inklusion und Würde aller Menschen einsetzt, ist Diversität der Kern der **Special People** Inclusion Association (SPIA). Diese Richtlinie dient als Leitfaden für unsere interne Kultur und unsere gesamte externe Kommunikation. Sie stellt sicher, dass wir eine Umgebung schaffen, die die Vielfalt der menschlichen Erfahrungen wertschätzt und respektiert.

1. Unsere Grundsatzerklärung

Die SPIA ist eine Organisation, die sich der Inklusion und der Würde aller Menschen verschrieben hat. Die feste Überzeugung, dass Vielfalt eine Stärke ist, prägt das gesamte Handeln. Die Mission der SPIA ist es, eine Gesellschaft zu fördern, in der jeder Mensch – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Religion, sozioökonomischem Status und vor allem seiner körperlichen oder geistigen Verfassung – Wertschätzung, Respekt und gleiche Chancen erfährt. Diese *Diversitätsrichtlinie* bildet das Herzstück der Arbeit und dient als Leitmotiv für alle internen Prozesse sowie externen Veröffentlichungen.

2. Inklusive Sprache und Inhalte

In der gesamten Kommunikation der SPIA wird konsequent auf eine inklusive Sprache geachtet. Dies bedeutet den bewussten Verzicht auf Begriffe, die Menschen ausgrenzen oder stigmatisieren könnten. Eine respektvolle, wertschätzende und neutrale Ausdrucksweise, welche die Vielfalt der menschlichen Erfahrungen widerspiegelt, hat bei allen Inhalten höchste Priorität.

- **Personenzentrierte Sprache:** Die Person steht im Vordergrund, nicht die Behinderung (z. B. «eine Person mit Behinderung» statt «behinderte Person»).



- **Vermeidung von Stereotypen:** Es wird strikt darauf geachtet, keine negativen oder vereinfachenden Stereotypen über bestimmte Personengruppen zu verbreiten.
- **Barrierefreiheit:** Sämtliche Inhalte sind so gestaltet, dass sie für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten zugänglich sind. Dies umfasst die Nutzung von Leichter Sprache, die Bereitstellung von Alternativtexten für Bilder und die Einhaltung digitaler Barrierefreiheitsstandards.

3. Repräsentation und Sichtbarkeit

Die SPIA ist bestrebt, die Vielfalt der Gesellschaft in unseren Veröffentlichungen und auf unserer Website sichtbar zu machen.

- **Authentische Darstellung:** Menschen mit und ohne Behinderung werden in ihrer ganzen Vielfalt und in authentischen Kontexten präsentiert. Eine Dramatisierung oder Romantisierung von Behinderung wird bewusst vermieden.
- **Inklusive Bildsprache:** Die visuellen Inhalte der SPIA zeigen eine breite Palette von Menschen, die in verschiedenen Rollen und Lebenssituationen aktiv sind. Dies trägt dazu bei, Vorurteile abzubauen und das volle Potenzial jedes Einzelnen zu unterstreichen.
- **Vielfältige Stimmen:** Menschen mit Behinderung erhalten eine Plattform, um ihre Geschichten, Meinungen und Erfahrungen direkt zu teilen.

4. Zusammenarbeit und Partnerschaften

Die Ziele der Organisation lassen sich am wirkungsvollsten durch die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren und der Gemeinschaft erreichen.

- **Partnerschaft mit Inklusionspartnern:** Kooperationen erfolgen gezielt mit Organisationen, welche die Werte der SPIA teilen und sich für Diversität und Inklusion einsetzen.



- **Einbeziehung der Betroffenen:** Bei der Entwicklung von Inhalten und Projekten, die Menschen mit Behinderung betreffen, werden diese von Anfang an aktiv in den Prozess einbezogen.

5. Einhaltung und Überprüfung

Diese Diversitätsrichtlinie ist ein lebendiges Dokument. Sie unterliegt einer regelmäßigen internen Überprüfung, um sicherzustellen, dass sie relevant bleibt und den aktuellen Bedürfnissen sowie Standards entspricht. Die Einhaltung dieser Richtlinie wird durch das Redaktions- und Lektoratsteam, welches die finale Überprüfung verantwortet, gewährleistet.

6. Diversität in Personalbesetzung, Rekrutierung und Anstellungen

Die SPIA verpflichtet sich, bei allen Einstellungsentscheidungen die Grundsätze der Vielfalt und Inklusion zu wahren. Ziel ist der Aufbau eines Teams, das die vielfältige Gemeinschaft, der die Organisation dient, authentisch widerspiegelt.

- **Diskriminierungsfreiheit:** Jede Form von Diskriminierung aufgrund der in der Grundsatzerklärung genannten Merkmale ist untersagt. Alle Bewerbenden werden ausschließlich nach ihren Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen beurteilt.
- **Barrierefreies Bewerbungsverfahren:** Es wird sichergestellt, dass der Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess für alle zugänglich ist. Dies schließt die Bereitstellung von barrierefreien Bewerbungsunterlagen, die Möglichkeit für angemessene Vorkehrungen (z. B. barrierefreie Räumlichkeiten oder technische Hilfsmittel) während des Bewerbungsgesprächs und die klare Kommunikation der Inklusionswerte ein.
- **Gerechte Beurteilung:** Die Auswahlverfahren sind darauf ausgelegt, unbewusste Vorurteile zu minimieren. Der Einsatz strukturierter Interviews und standardisierter Kriterien gewährleistet eine faire und gerechte Bewertung aller Bewerbenden.



- **Inklusive Arbeitskultur:** Nach der Einstellung wird eine Arbeitsumgebung gefördert, in der sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt, respektiert und sicher fühlen. Kontinuierliche Schulungen zu Diversität und Inklusion sowie eine offene Kommunikationskultur werden aktiv unterstützt.

Bei Fragen oder Anregungen kontaktiere uns bitte unter mail@spia.org.

Stand: September 2026

