Niveau 3

Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

WA2: Kommunikation und Marketing

3.2 Verhaltenskodex, CSR: Teil C, Chancengleichheit

LO3.6 Chancengleichheit, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Altersdiskriminierung, sexuelle Belästigung und Religion von verschiedenen Institutionen auf lokaler, regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene: Umgang, Zugang, Verbesserung

Roadmap

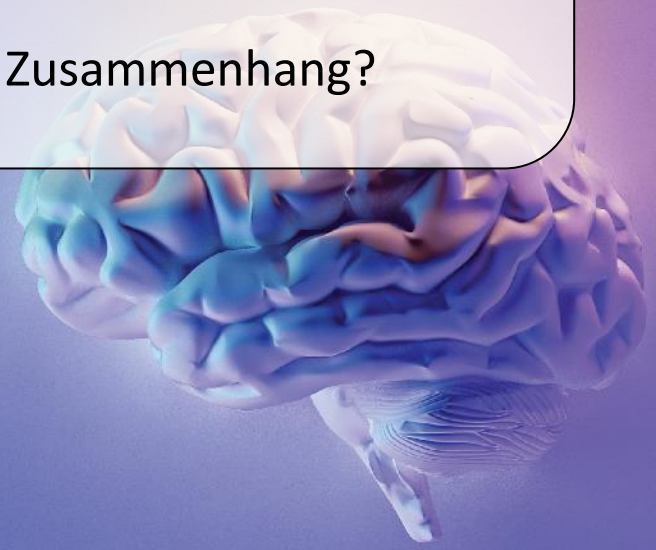
Definition von Diskriminierung

Rechtlicher Rahmen von Diskriminierung

Verbesserung des bestehenden Verhaltenskodexes

Diskriminierung - Fragen im Moodle-Forum

- Was ist Diskriminierung am Arbeitsplatz?
- Gibt es Beispiele/Erfahrungen?
- Welche Probleme gibt es in diesem Zusammenhang?



Diskriminierung

Definition

Eine Person oder eine bestimmte Gruppe von Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer Sexualität usw. anders behandeln, insbesondere schlechter als andere Menschen

Cambridge dictionary

Diskriminierung im Arbeitskontext

1. Voreingenommenheit oder Vorurteile, die zu einer Verweigerung von Chancen oder einer unfairen Behandlung bei der Auswahl, Beförderung oder Versetzung führen - häufig aufgrund von Faktoren wie Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Ursprung, politischer Überzeugung, Rasse, Religion, Geschlecht usw., die für die Kompetenz oder Eignung einer Person irrelevant sind

2. ungleiche Behandlung einer oder mehrerer Parteien aufgrund einer gegenseitigen Vereinbarung oder aus einem anderen logischen oder unlogischen Grund

3. Unterschiede zwischen zwei Tarifen, die nicht durch wirtschaftliche Erwägungen, wie z. B. Kosten, erklärbar oder zu rechtfertigen sind

Business dictionary

Diskriminierung

Arten

1. direkt
2. indirekt

Direkte Diskriminierung

- Eine Person wird/wurde ungünstiger behandelt als eine andere Person in einer vergleichbaren/ähnlichen Situation.
- Eine Person wird in jeder Phase des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund ihrer Eigenschaften (z. B. Hautfarbe) diskriminiert.
- Direkte Diskriminierung kann offen oder verdeckt sein.

Indirekte Diskriminierung

- Man spricht von indirekter Diskriminierung, wenn es eine Praxis, Politik oder Regel gibt, die für alle in gleicher Weise gilt, sich aber auf einige Menschen schlechter auswirkt als auf andere.

- Im Gleichstellungsgesetz heißt es, dass indirekte Diskriminierung eine Person in besonderer Weise benachteiligt.

Citizen's Advice

Methodisches Instrument

Fallstudien: Ist es direkt oder indirekt

E-EUPA_LO_3.6_M_001

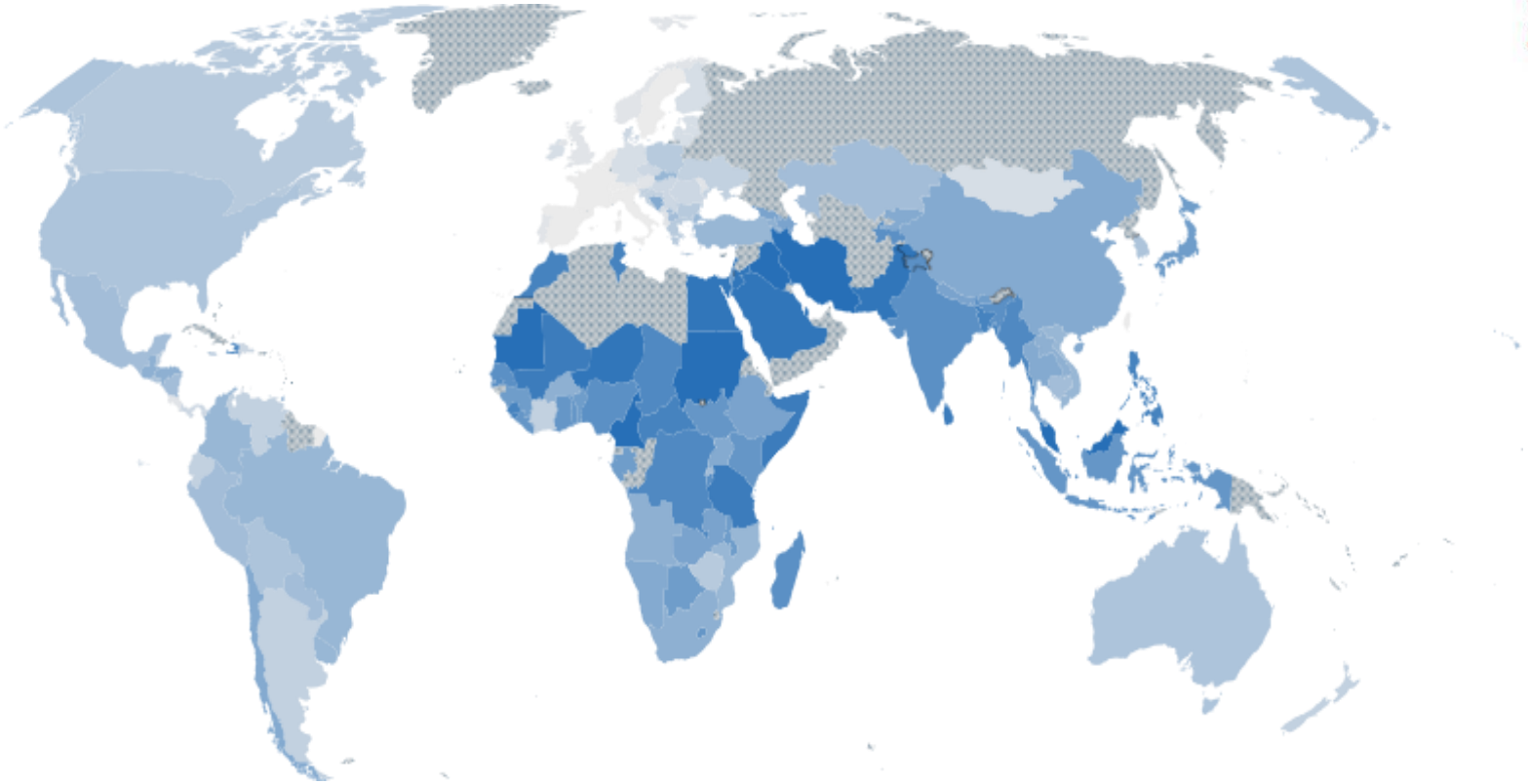
Methodisches Instrument

Fallstudien: Ist dies diskriminierend?

E-EUPA_LO_3.6_M_002

Rechtliche Rahmenbedingungen: Internationale Ebene

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Social Institutions and Gender Index - SIGI)

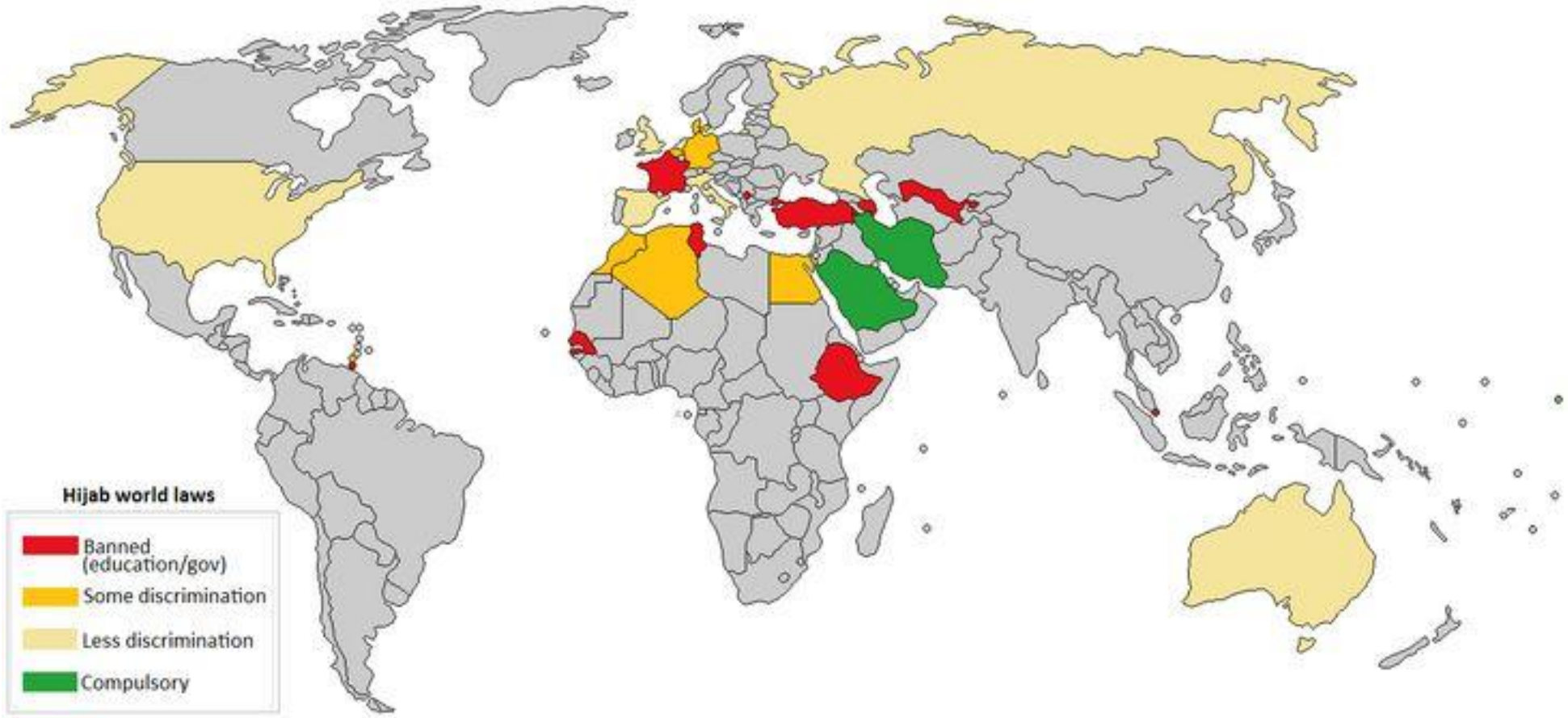


OECD (2023), "Social Institutions and Gender Index (Edition 2023)", *OECD International Development Statistics* (Datenbank), https://doi.org/10.1787/33beb96e-en (Zugriff am 21. Juni 2023).

Anmerkung:
Für die gestrichelten Länder liegen keine Daten vor.

Rechtliche Rahmenbedingungen: Internationale Ebene

Tragen des Hijab in der ganzen Welt ist und Einschränkungen

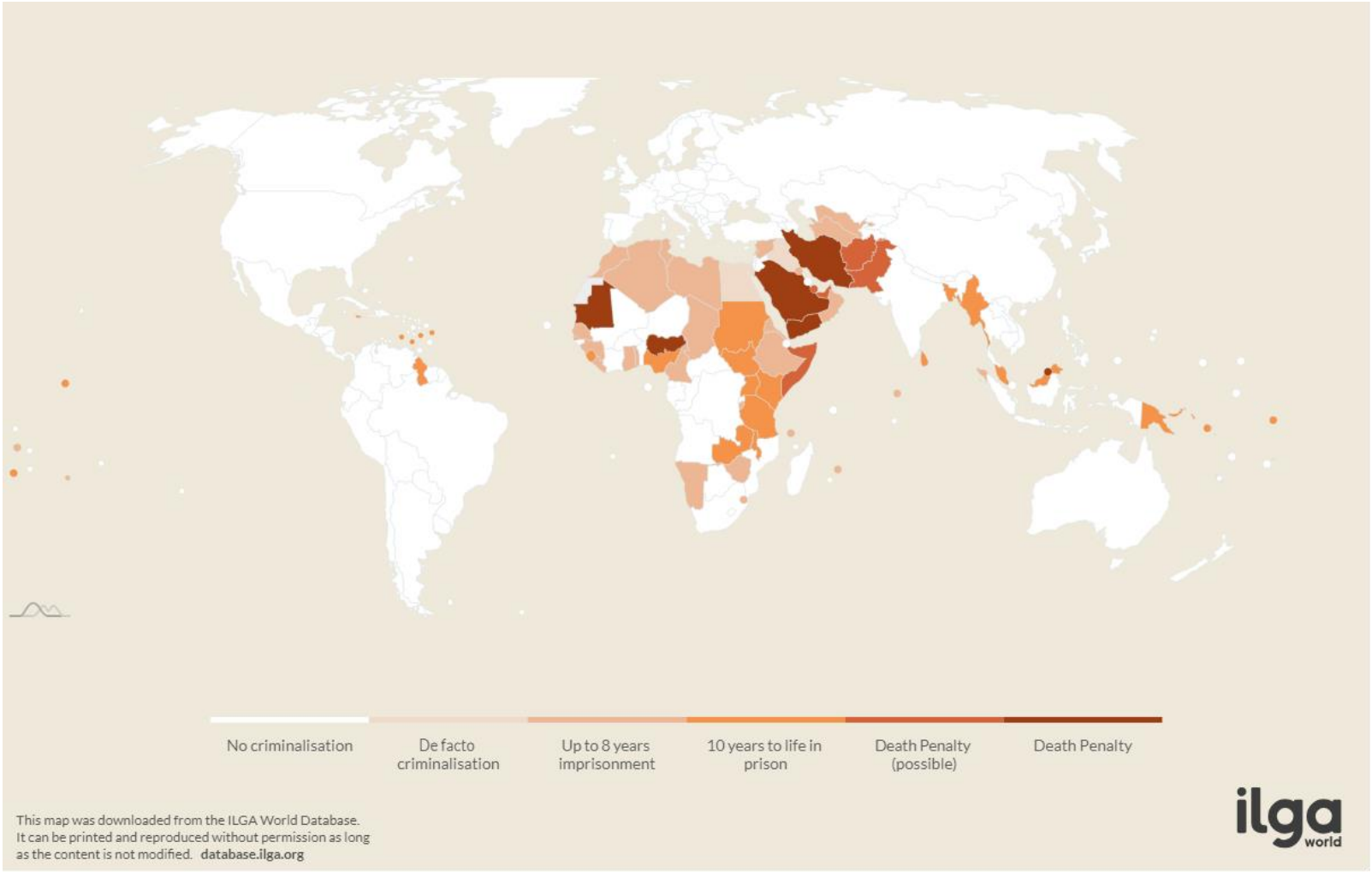


Wikipedia: Hijab world.png – Wikipedia

Rechtliche Rahmenbedingungen: Internationale Ebene

Weltweite Gesetze zur sexuellen Orientierung

Beispiel: Kriminalisierung einvernehmlicher gleichgeschlechtlicher sexueller Handlungen

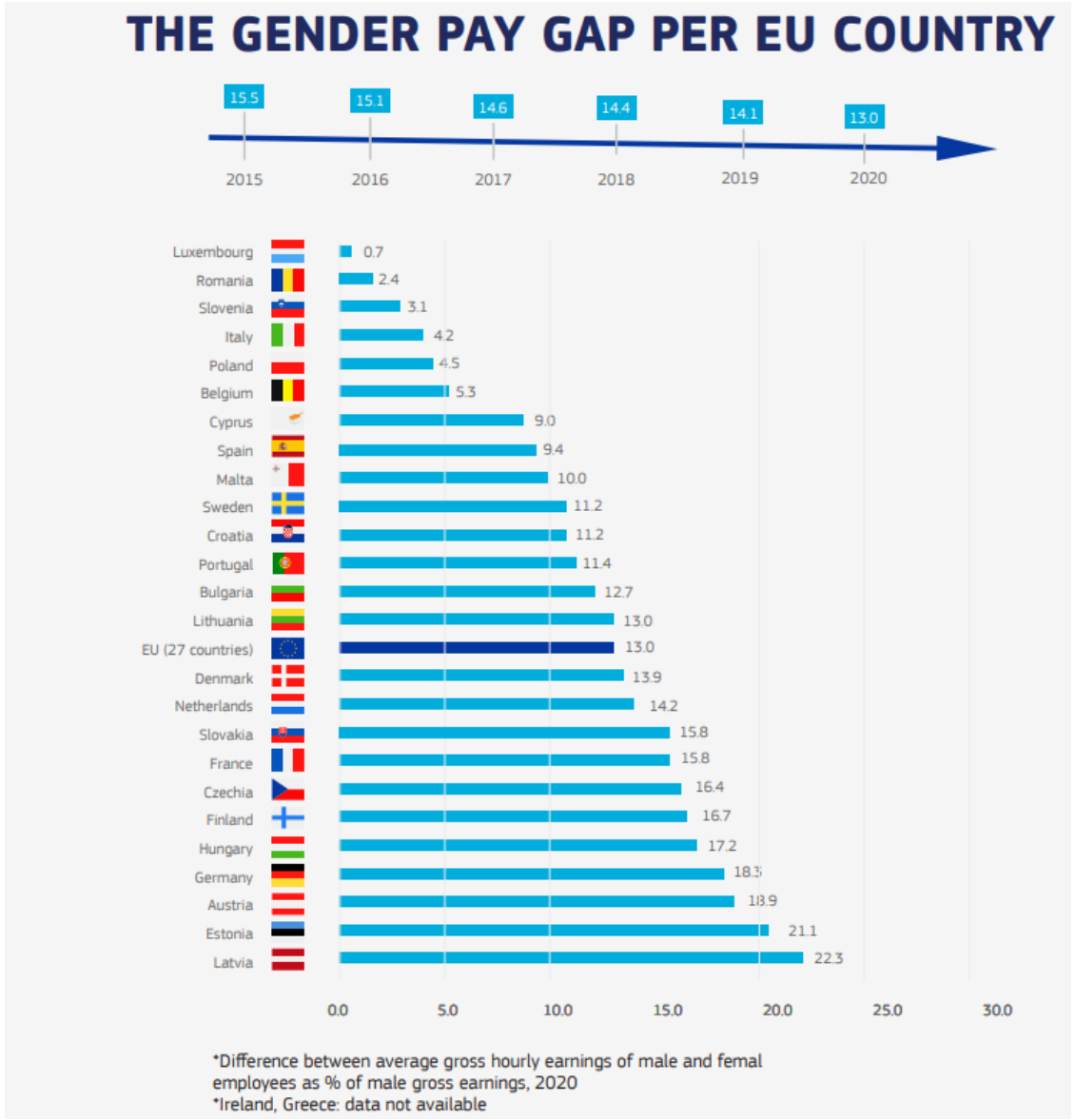


Stand der Daten: April 2023

Rechtliche Rahmenbedingungen: EU-Ebene

- Rahmenstrategie für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle (2005)
- Gewährleistung eines wirksamen Rechtsschutzes gegen Diskriminierung
- Richtlinie 2000/78/EG gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung
- Richtlinie 2000/43/EG gegen Diskriminierung aus Gründen der Rasse und der ethnischen Herkunft
- Richtlinie 2006/54/EG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen
- besondere Anstrengungen zum Schutz benachteiligter ethnischer Minderheiten

Rechtliche Rahmenbedingungen: EU-Mitgliedstaaten

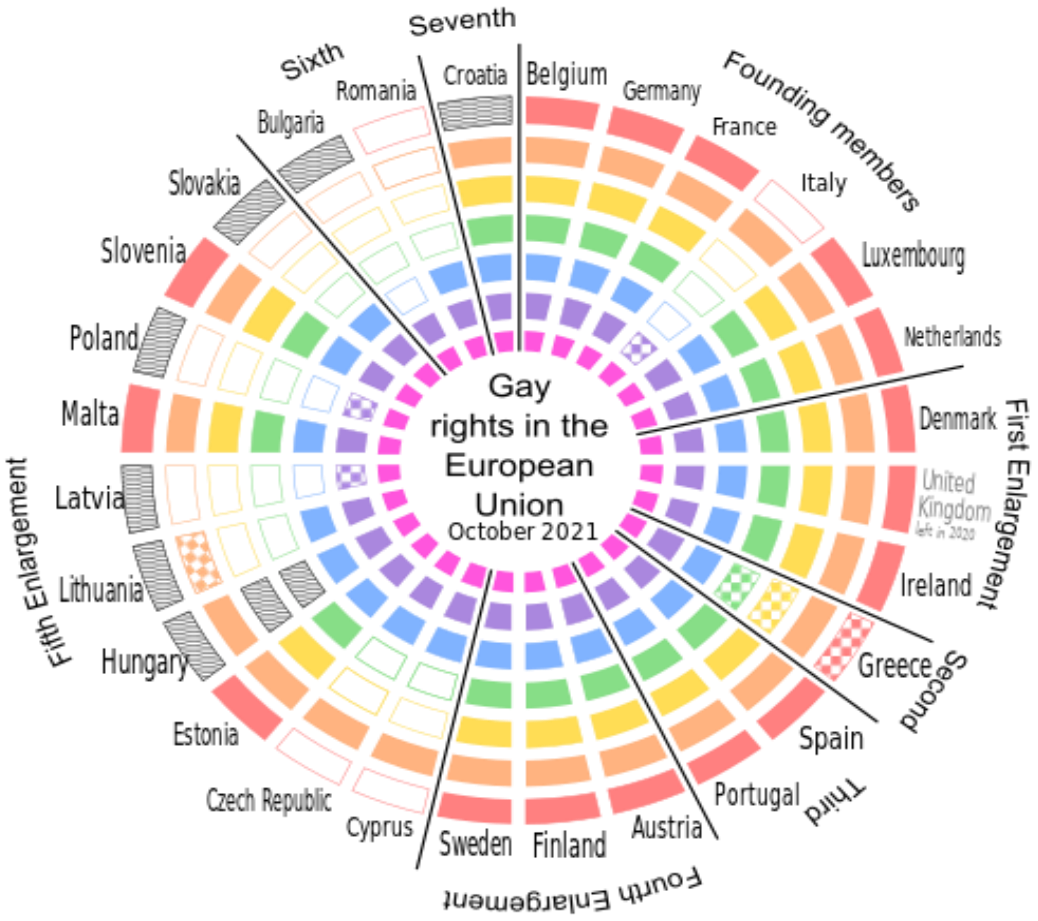


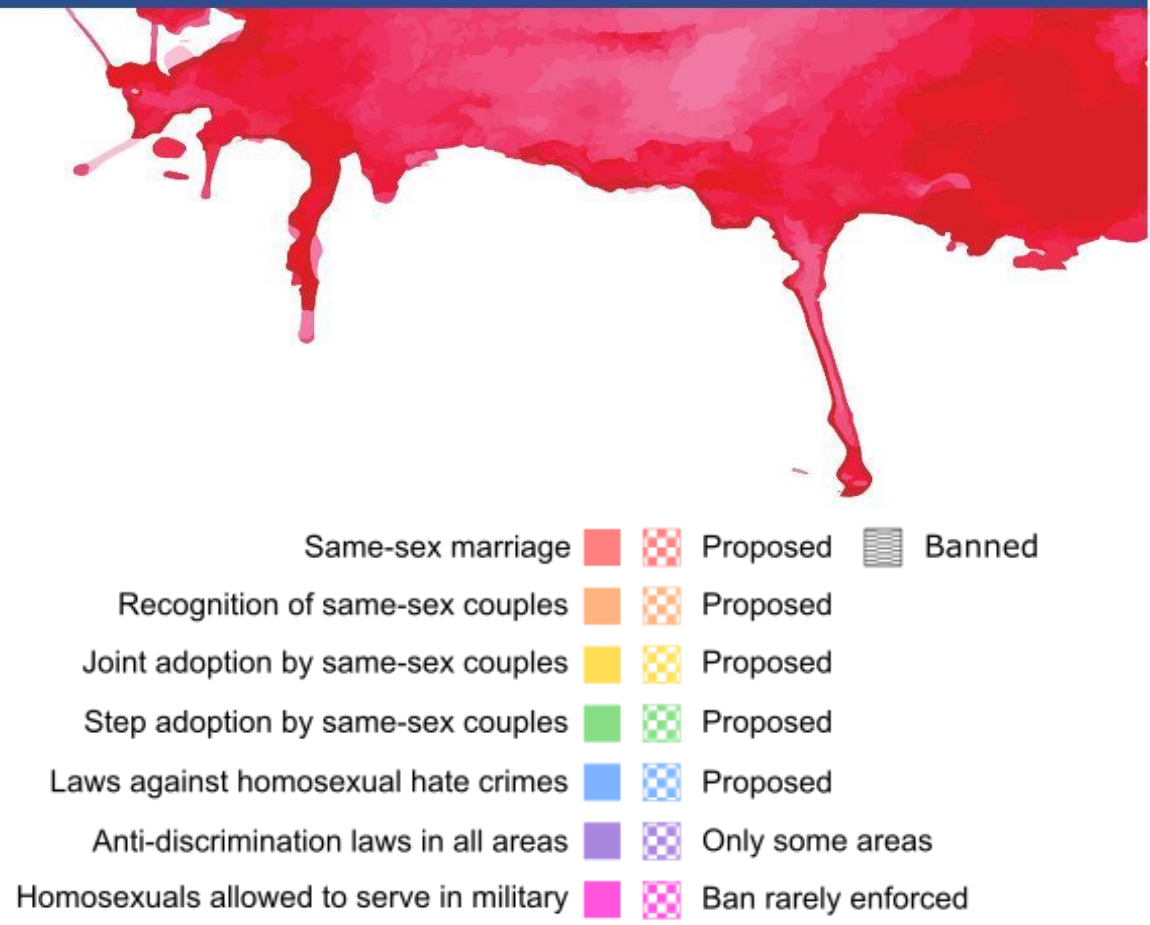
- ✓ Das geschlechtsspezifische Lohngefälle beträgt in der EU **13 %**.
- ✓ Frauen müssten **1,5 Monate länger** arbeiten, um die Differenz auszugleichen
- ✓ Frauen verdienen im Durchschnitt **0,87 €** für jeden **1 €**, den ein Mann verdient
- ✓ Stetige, aber **langsame** Fortschritte
- ✓ In **10 Jahren** verringerte sich der Abstand um nur **2,8 Prozentpunkte.**

Quelle: Europäische Kommission

Rechtliche Rahmenbedingungen: EU-Mitgliedstaaten

LGBTQ-Rechte in den EU-Staaten





Situationen, bei denen Fragen der Chancengleichheit auftreten können

- **Vorstellungsgespräche/Einarbeitung**
- **Belästigung am Arbeitsplatz**
- **Über- oder Unterrepräsentation von Männern gegenüber Frauen in Führungspositionen**

Verbesserung des bestehenden Verhaltenskodexes gegen Diskriminierung I

A. Beschreibung und Begründung

- **Anti-Belästigungs- und Anti-Diskriminierungsrichtlinien:**
  Belästigung und Diskriminierung werden nicht geduldet, und es werden Standards und Erwartungen für das Verhalten festgelegt.

- **Anti-Belästigungs- oder Anti-Diskriminierungspolitik:**
  Sie sollte verschiedene Verhaltensweisen beschreiben, die diskriminierend oder belästigend sind, und die Botschaft vermitteln, dass diese Probleme ernst genommen werden.

Verbesserung des bestehenden Verhaltenskodexes gegen Diskriminierung II

B. Maßnahmen

- verschiedene Maßnahmen für Belästigung und andere Formen von Diskriminierung
- Anti-Belästigungs- und Anti-Diskriminierungsrichtlinien legen Erwartungen und Standards fest, während Beschwerdeverfahren darlegen, wie gegen mögliche Verstöße gegen diese Richtlinien vorgegangen wird.

Verbesserung des bestehenden Verhaltenskodexes gegen Diskriminierung III

C. Einzuschließende Elemente

1. **Einbezug der Organisation**
   klare Aussage über die Verpflichtung der Organisation zur Schaffung und Aufrechterhaltung der Achtung der Menschenrechte und zur Förderung von Gleichberechtigung und Integration

2. **Festlegung der Ziele einer allgemeinen Regelung**
   Ziele, wie die Förderung der Menschenrechte, die Verhinderung von Belästigung und Diskriminierung und die Festlegung von Grundsätzen und Verhaltensnormen

3. **Anwendung der Regelungen**
   Angabe der betroffenen Tätigkeiten und der Personen, für die sie gilt

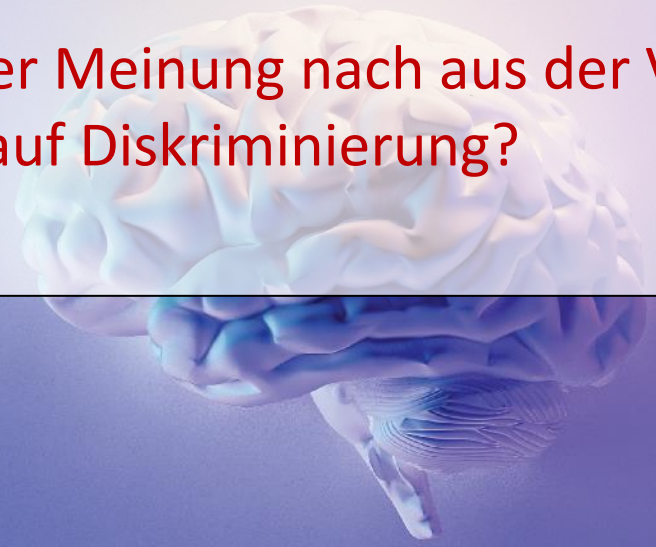
Verbesserung des bestehenden Verhaltenskodexes gegen Diskriminierung IV

4. Auflistung und Beschreibung der Schutzbedürftigen

5. Definition von Schlüsselbegriffe
Übereinstimmung mit Menschenrechtsgesetzen und –politik, Bereitstellung von Beispielen zur Verdeutlichung der Konzepte und Definitionen verwandter Konzepte wie Rassismus, Heterosexismus, Altersdiskriminierung usw.

6. Rollen und Verantwortlichkeiten
Festlegung der Rollen und Zuständigkeiten der verschiedenen Beteiligten in der Organisation

Vorteile - Frage im Moodle-Forum

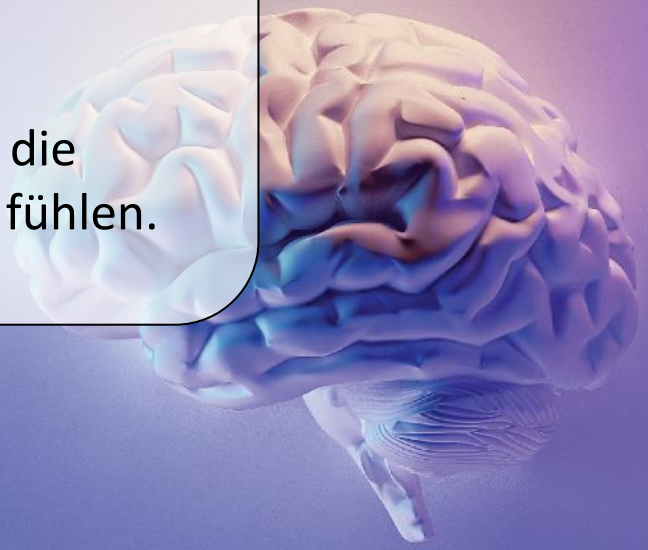


Welche Vorteile ergeben sich Ihrer Meinung nach aus der Verbesserung des Verhaltenskodexes in Bezug auf Diskriminierung?

Gründe für die Verbesserung des Verhaltenskodexes

- Leistung
- Motivation
- Zusammenarbeit

All dies wird sich verbessern, da sich die Mitarbeiter sicherer und respektiert fühlen.



Soziale und kulturelle Herausforderungen

Wann ist es wahrscheinlich, dass die Politik in Bezug auf Diskriminierung und Chancengleichheit verbessert werden muss?

Wenn die Organisation vor radikalen Veränderungen steht, z. B.

- neue Mitarbeitende aus einer anderen Kultur
- neue Abteilung in einem anderen Land
- Erschließung eines neuen Marktes (z. B. Export nach Australien)
- gesellschaftliche Bewegungen

Wiederholungsfragen

Frage 1
Was sind die beiden Formen der Diskriminierung?

Frage 2
Welches sind die wichtigsten Elemente, die in einen Verhaltenskodex gegen Belästigung und Diskriminierung aufgenommen werden sollten?)

Kernaussagen der Lerneinheit

Diskrimierung
Diskriminierung kann sowohl direkt als auch indirekt sein.

Direkte Diskriminierung
Bei direkter Diskriminierung wird eine Person weniger günstig behandelt als eine andere Person.

Indirekte Diskriminierung
Indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Praxis, eine Politik oder eine Regel sich auf einige Menschen schlechter auswirkt als auf andere.

Rahmenstrategie
Eine Rahmenstrategie für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle (2005) gewährleistet einen wirksamen Rechtsschutz gegen Diskriminierung.

Gut gemacht

Lerneinheit 3.2 - Teil C ist abgeschlossen

Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.