Immagine che contiene testo, Carattere, logo, Elementi grafici

Descrizione generata automaticamente

**WP3 - Block 2**

**“Von Begriffen zu Situationen”**

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**Inklusion**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Inklusionsberater** | |
| BEGRIFF | INKLUSION |
| TITEL | Inklusionsberater/-In |
| SITUATION | Im Bundesland Brandenburg (DE) gibt es ein bundesweites Netz von Agenturen, die im Auftrag des Integrationsamtes als zentrale Anlaufstelle für Arbeitgeber beim Thema Inklusion fungieren. Diese Anlaufstellen haben die Aufgabe sich an Arbeitgeber zu wenden und sie für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sensibilisieren. Gleichzeitig stehen Berater den Arbeitgebern als unabhängige Wegweiser zu Fragen der Ausbildung, Rekrutierung, Berufsberatung und Arbeitsplatzsicherung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung. Diese unterstützen Arbeitgeber bei der Antragstellung und Kontakt zu zuständigen Stellen.  Eine dieser zentralen Anlaufstellen ist die IHK-Projektgesellschaft (IHKPG). Die IHKPG setzt sich dafür ein, dass regionale Unternehmen ein umfassendes Beratungsangebot zum Thema "Inklusion" erhalten. Unternehmen werden in Fragen der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen unterstützt und begleitet.  Die Potenziale von Menschen mit Behinderung im Unternehmen bieten:  1.Beratung zu Fördermöglichkeiten zum Ausgleich etwaiger Nachteile für das Unternehmen und Unterstützung bei der Antragstellung  2.Berufsorientierung – Kennenlernen von Ausbildungsberufen und deren Anforderungen  3.Unterstützung bei der Organisation von betrieblichen Praktika  4. Vorbereitung auf eine Ausbildung und individuelle Betreuung im Bewerbungsprozess  5.Unterstützung bei der Vermittlung und Einstellung von Menschen mit Behinderungen  6.Begleitung und Unterstützung während der Ausbildung und des Übergangs in den Arbeitsmarkt  7.Integration von Menschen mit Behinderung in das Unternehmen  8. Organisation geeigneter Hilfsmittel oder Hilfsangebote nach individuellem Bedarf  Die IHKPG unterstützen Menschen mit besonderen Bedürfnissen bei der Erschließung ungenutzter Arbeitsmarktressourcen sowie bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung durch individuelle Beratungsangebote. |
| QUELLEN | Zentrale Anlaufstellen für Arbeitgeber zum Thema Inklusion  <https://lasv.brandenburg.de/lasv/de/integration-inklusion/einheitliche-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber/>  Inklusionsberater/-In  <https://www.ihk-projekt.de/inklusionsberatung/> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Inklusion und Fortschritt:  Volkszählung im Vereinigten Königreich berücksichtigt Geschlechtsidentität** | |
| BEGRIFF | Inklusion |
| TITEL | Inklusion und Fortschritt:  Volkszählung im Vereinigten Königreich berücksichtigt die Geschlechtsidentität |
| UNTERTITEL | Statistiken über die LGBTQIA+-Community stärken integrative Richtlinien und stellen binäre Geschlechternormen am Arbeitsplatz in Frage |
| SITUATION | Die Einbeziehung der Geschlechtsidentität in die jüngste britische Volkszählung ist ein wichtiger Schritt zur Anerkennung und Repräsentation der vielfältigen LGBTQIA+-Bevölkerung des Landes. Das britische Office for National Statistics, hat zum ersten Mal in der Geschichte der englischen Statistik eine spezifische Frage zur Geschlechtsidentität aufgenommen. Die beteiligten Personen wurden gefragt , ob sich ihre Geschlechtsidentität von ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht unterscheidet und welche Terminologie sie verwenden, um dies zu beschreiben.  Das Vereinigte Königreich hat neben einer bestehenden Frage zur sexuellen Orientierung auch eine Frage zur Geschlechtsidentität eingeführt und ist damit neben Kanada eines der beiden Länder weltweit, die Daten zur Geschlechtsidentität erheben. Neuseeland wird diesen Ansatz auch bei seiner Volkszählung 2023 übernehmen.  Eine kleine Anzahl von Teilnehmern, etwa 7,5 % bei der Frage zur sexuellen Orientierung und 6 % bei der Frage zur Geschlechtsidentität, entschied sich, diese Fragen nicht zu beantworten. Über eine Million Menschen in England und Wales bei einer Bevölkerung von rund 60 Millionen identifizieren sich als lesbisch, schwul oder bisexuell, und 165.000 kategorisierten ihre sexuelle Orientierung als "anders" und verwendeten Begriffe wie pansexuell, asexuell und queer.  In Bezug auf die Geschlechtsidentität gaben 262.000 Befragte (0,5 %) an, eine andere Geschlechtsidentität als das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht anzugeben. Von denen, die ihre Geschlechtsidentität angaben, identifizierten sich 0,24 % als Transgender-Männer, ein ähnlicher Prozentsatz als Transgender-Frauen und 0,06 % als nicht-binär, was die Binarität von Mann und Frau überwindet.  London wies die höchste statistische Inzidenz von Transgender-Personen auf, was im Einklang mit städtischen Gebieten steht, die unterschiedliche geschlechtliche und sexuelle Identitäten eher akzeptieren. Es ist erwähnenswert, dass die Teilnahme an der Frage nach der Geschlechtsidentität freiwillig war und für Personen ab 16 Jahren offenstand. Die Teilnehmenden dieser Altersgruppe konnten in einem separaten, anonymen Fragenblock Fragen zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität beantworten und somit auf Wunsch die Privatsphäre innerhalb ihrer Familie wahren.  Die Entscheidung des Vereinigten Königreichs, die Geschlechtsidentität in die Volkszählung einzubeziehen, ist ein wichtiger Schritt in Richtung statistischer Sichtbarkeit für die LGBTQIA+-Bevölkerung im Land und könnte als Modell für statistische Ämter in anderen Ländern dienen. |
| QUELLEN | [https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity](https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/genderidentity/bulletins/genderidentityenglandandwales/census2021) |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **L'Oréal: Engagement für die Inklusion der Geschlechter am Arbeitsplatz** | |
| BEGRIFF | Inklusion |
| TITEL | L'Oréal: Engagement für die Inklusion der Geschlechter am Arbeitsplatz |
| UNTERTITEL | L'Oréal Programm "Für die Zukunft - Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern" |
| SITUATION | L'Oréal ist ein Unternehmen, das sich stark für die Förderung von Inklusion und Vielfalt am Arbeitsplatz einsetzt, mit besonderem Fokus auf Geschlechtervielfalt. Im Rahmen einer Initiative hat L'Oréal das Programm "L'Oréal For the Future – Gender Balance" ins Leben gerufen. In diesem Artikel werden wir dieses Programm im Detail vorstellen, wann es eingeführt wurde und wie es wesentlich zur Inklusion der Geschlechter im Unternehmen beiträgt.  Dieses Programm ist ein Kernelement des Engagements von L'Oréal für die Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds. Hauptziel ist es, die Kluft zwischen den Geschlechtern zu verringern und eine gleichberechtigte Vertretung von Männern und Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens zu gewährleisten, um ein Umfeld zu schaffen, in dem geschlechtsspezifische Unterschiede geschätzt und respektiert werden. Das Programm umfasst eine Reihe gezielter Richtlinien und Initiativen, die sicherstellen sollen, dass Frauen bei L'Oréal gleichberechtigte Chancen auf berufliches Wachstum und Entwicklung haben. Dazu gehören die Umsetzung von Sensibilisierungsmaßnahmen, Schulungen und die Stärkung weiblicher Führungskräfte, um einen konkreten Beitrag zur Inklusion der Geschlechter zu leisten.  Das Programm "L'Oréal For the Future - Gender Balance" ist ein klarer und konkreter Beweis für das Engagement von L'Oréal für die Förderung der Inklusion der Geschlechter am Arbeitsplatz. Diese Initiative zielt darauf ab, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sowohl Männer als auch Frauen ermutigt werden, einen gleichberechtigten Beitrag zu leisten, um die Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter im Unternehmen zu fördern. L'Oréal ist ein Beispiel dafür, wie sich Unternehmen aktiv für die Schaffung eines inklusiven und geschlechtergerechten Arbeitsumfelds einsetzen. |
| QUELLEN | [https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities](https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities/for-the-people/promoting-diversity-and-inclusion/) |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**DIVERSITÄT´s MANAGEMENT**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Unilever: Ein Leuchtturm beim Thema Gender Diversität´s Managements** | |
| **BEGRIFF** | Diversität´s Management |
| **TITEL** | Unilever: Ein Leuchtturm beim Thema Gender Diversität´ s Managements |
| **UNTERTITEL** | Unilever’s ehrgeizige Ziele für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, unterstreichen deren Engagement für die Schaffung eines gerechteren Arbeitsumfelds. Die Initiativen Unilever´s zur Geschlechtervielfalt dienen als inspirierendes Modell für Inklusivität und Gleichberechtigung und setzen einen hohen Standard für das Diversität´s Management von Unternehmen. |
| **SITUATION** | Unilever, ein multinationaler Konsumgüterriese mit einer beträchtlichen europäischen Präsenz ist führend bei der Förderung der Geschlechtervielfalt in seinem Unternehmen.  Eine der herausragenden Initiativen des Unternehmens ist die Kampagne "Unstereotype". Unilever ist sich des erheblichen Einflusses bewusst, den Werbung auf gesellschaftliche Normen hat, und ist bestrebt, Geschlechterstereotypen aus seinen Werbemaßnahmen zu eliminieren. Durch das Drängen auf eine ausgewogenere und integrativere Repräsentation von Frauen in Marketing und Medien unternimmt Unilever Schritte, um typische Geschlechterstereotype abzubauen, die sich schon viel zu lange halten.  Unilever geht über die bloße Bekämpfung von Stereotypen hinaus, indem es aktiv weibliche Talente in seinen Reihen fördert. Das Programm "Women in Leadership" ist ein Beweis für das Engagement des Unternehmens, die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern. Durch Mentoring, gezielte Schulungen und klare Wege zur Karriereentwicklung möchte Unilever ein Umfeld schaffen, in dem Frauen erfolgreich sind und Führungspositionen erreichen können. Dieses Programm spiegelt den proaktiven Ansatz des Unternehmens zur Förderung der Vielfalt auf allen Ebenen der Organisation wider.  Darüber hinaus ist das Engagement von Unilever für Geschlechtervielfalt auch ein quantifizierbares Engagement. Das Unternehmen hat sich ehrgeizige Ziele gesetzt, um sicherzustellen, dass Frauen in Führungspositionen gut vertreten sind. Dies zeigt die Absicht von Unilever, nicht nur Stereotypen zu beseitigen, sondern auch sinnvolle Veränderungen innerhalb des Unternehmens herbeizuführen. Indem sie klare Ziele setzen, senden sie eine starke Botschaft über die Bedeutung der Geschlechtervielfalt am Arbeitsplatz. Darüber hinaus ist die Women Diversity Initiative von Unilever ein leuchtendes Beispiel für ein multinationales Unternehmen, das aktiv daran arbeitet, ein inklusiveres und gleichberechtigteres Umfeld für Frauen zu schaffen.  Durch die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen und die Stärkung von Frauen als Führungskräfte setzt Unilever einen Standard für das Management von Geschlechtervielfalt, der andere Unternehmen inspirieren kann, diesem Beispiel zu folgen. |
| **QUELLEN** | [www.unilever.com/planet-and-society/equity-diversity-and-inclusion/a-beacon-of-diversity-and-inclusion/](http://www.unilever.com/planet-and-society/equity-diversity-and-inclusion/a-beacon-of-diversity-and-inclusion/) |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Es leben Vielfalt und Inklusion: die gemeinsame und inspirierende Reise  von Marta Lima mit der Firma Vodafone** | |
| BEGRIFF | Diversität´s Management |
| TITEL | Es leben Vielfalt und Inklusion: die gemeinsame und inspirierende Reise  von Marta Lima mit der Firma Vodafone |
| UNTERTITEL | Marta Limas unglaubliche App-Innovation und Vodafones unerschütterliches Engagement für LGBTQ+-Vielfalt und -Inklusion zeigen die transformative Kraft von Einzelpersonen und Organisationen, die zusammenarbeiten, um eine gerechtere und inklusivere Welt für alle zu schaffen, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung. |
| SITAUTION | Vodafone, ein bekanntes Telekommunikationsunternehmen mit starker europäischer Präsenz, steht als Leuchtturm für LGBTQ+-Vielfalt und -Inklusion. Die unerschütterliche Unterstützung des Unternehmens für LGBTQ+-Mitarbeiter und -Kunden wird durch das Vodafone LGBT+ Friends Network veranschaulicht, das als wichtige Plattform für LGBTQ+-Mitarbeiter und ihre Verbündeten dient, um sich zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und die Inklusion am Arbeitsplatz aktiv zu fördern.  Eine ihrer Mitarbeiterinnen, Marta Lima, wurde für die Outstanding Top 100 LGBT+ Future Leaders Role Model List 2023 nominiert. Marta, die unter den Pronomen sie/ihre Pronomen bekannt ist, ist eine wichtige Präsenz im LGBT+ Friends Network bei Vodafone. Als Hauptrednerin in zahlreichen globalen Webinaren hat Marta eine breite Palette von Themen diskutiert, von LGBTQ+-Rechten und Hassverbrechen bis hin zur wesentlichen Rolle, die Führungskräfte bei der Förderung von Inklusivität spielen. Sie setzt sich leidenschaftlich für die Bedeutung des Coming-Outs bei der Arbeit ein und betont die Kraft von Verbündeten im Unternehmen.  Martas Beiträge gehen über ihr unternehmerisches Engagement hinaus. Kürzlich stellte sie Zoteria vor, eine bahnbrechende mobile App, die entwickelt wurde, um das Problem der LGBTQ+-Hassverbrechen zu bekämpfen. Diese App ermöglicht es Einzelpersonen, Vorfälle zu melden und Unterstützung von mehreren Wohltätigkeitsorganisationen in Anspruch zu nehmen, was ihr Engagement für die Schaffung sichererer Räume für die LGBTQ+-Community unterstreicht, eine App, die von Vodafone gesponsert wurde.  Das Engagement von Vodafone geht noch weiter, da das Unternehmen aktiv an LGBTQ+-Pride-Veranstaltungen teilnimmt und sich auf globaler Ebene energisch für LGBTQ+-Rechte einsetzt. Ihr Engagement geht über die Unterstützung der Mitarbeiter hinaus, da sie unermüdlich daran arbeiten, eine Welt zu schaffen, in der sich LGBTQ+-Personen wirklich einbezogen, respektiert und gefeiert fühlen. |
| QUELLEN | <https://careers.vodafone.com/uk/whats-in-it-for-you/diversity-and-inclusion/lgbt/> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **PWC arbeitet mit der UN zusammen,  um Mitarbeitern ein spezielles Training über unbewusste Vorurteile anzubieten** | |
| **BEGRIFF** | Gleichstellung der Geschlechter |
| **TITEL** | PWC arbeitet mit der UN zusammen, um Mitarbeitern ein spezielles Training über unbewusste Vorurteile anzubieten |
| **UNTERTITEL** | PCW’s ganzheitlicher Ansatz für die Gleichstellungsschulung und ihr aktives Engagement für die Geschlechtervielfalt dienen als Beispiel dafür, wie Unternehmen einen wesentlichen und nachhaltigen Einfluss auf die Schaffung eines integrativeren und gerechteren Arbeitsumfelds für alle haben können. |
| **SITUATION** | PWC, das multinationale Dienstleistungsunternehmen, hat sich einen hervorragenden Ruf für sein unerschütterliches Engagement für Vielfalt und Inklusion erworben. Einer der Eckpfeiler dieses Engagements ist die Bereitstellung umfassender Schulungen zur Gleichstellung der Geschlechter für die Mitarbeiter. Der Ansatz von PWC für diese Schulung ist umfassend und befasst sich mit kritischen Fragen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Vorurteilen, integrativer Führung und der Förderung einer gerechteren Arbeitsplatzkultur.  Die Schulungsinitiativen von PWC zur Gleichstellung der Geschlechter gehen über die reine Bildung hinaus und umfassen verschiedene Methoden des Engagements. Das Unternehmen veranstaltet Workshops, Webinare und Sensibilisierungskampagnen, die als wirkungsvolle Plattformen dienen, um die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter zu verdeutlichen. Bei diesen Sitzungen geht es nicht nur um die Vermittlung von Wissen, sondern auch darum, die Mitarbeiter mit den Werkzeugen und Fähigkeiten auszustatten, die erforderlich sind, um Vorurteilen entgegenzutreten und sie in Frage zu stellen und so aktiv zu einem integrativeren Arbeitsumfeld beizutragen.  Darüber hinaus beschränkt sich das Engagement von PWC nicht nur auf interne Initiativen, sondern das Unternehmen erweitert seinen Einfluss durch die aktive Teilnahme an Forschungs- und Thought-Leadership-Bemühungen, die sich auf die Geschlechtervielfalt konzentrieren. Diese proaktive Haltung trägt wesentlich dazu bei, dass die die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz gefördert wird und unterstreicht die Rolle von PWC als Vorreiter bei der Förderung inklusiver Arbeitsplätze. |
| **QUELLEN** | [www.hrdive.com/news/pwc-un-team-up-to-create-unconscious-biases-course/428517/](http://www.hrdive.com/news/pwc-un-team-up-to-create-unconscious-biases-course/428517/) |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Siemens: Vorreiter bei Weiterbildungen zum Thema Inklusion und Geschlechtergleichstellung** | |
| **BEGRIFF** | Gleichstellung der Geschlechter |
| **TITEL** | Siemens: Vorreiter bei Weiterbildungen zum Thema Inklusion und Geschlechtergleichstellung |
| **UNTERTITEL** | Die Führungsrolle von Siemens in der Gleichstellungsschulung dient als Inspiration für andere Unternehmen und zeigt die transformative Kraft von Weiterbildung zum Thema Inklusion beim Aufbau einer gerechteren Belegschaft. |
| **SITUATION** | Siemens, der globale Technologieführer, steht an vorderster Front, wenn es darum geht, die Gleichstellung der Geschlechter in seinem Unternehmen zu fördern. Das Unternehmen verfolgt einen vielschichtigen Ansatz zur Förderung von Inklusion und Vielfalt, wobei umfassende Schulungsprogramme zur Gleichstellung der Geschlechter im Mittelpunkt stehen, Initiativen, die darauf abzielen, die Mitarbeiter zu schulen und eine integrative Arbeitsplatzkultur zu leben.  Das Gleichstellungstraining von Siemens geht über die Oberfläche hinaus und befasst sich mit wesentlichen Themen wie unbewussten Vorurteilen und Geschlechterstereotypen. Durch die direkte Auseinandersetzung mit diesen Themen versucht Siemens, Vorurteile abzubauen und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jeder Mitarbeiter ohne Rücksicht auf das Geschlecht wertgeschätzt wird.  Dieses Engagement für Vielfalt und Inklusion wird durch Programme zur Entwicklung von Führungskräften unterstrichen, die darauf zugeschnitten sind, Frauen in Führungspositionen zu stärken. Diese Programme statten Frauen mit den Fähigkeiten und dem Selbstvertrauen aus, die sie benötigen, um ihre Karriere voranzutreiben und so die Kluft zwischen den Geschlechtern innerhalb des Unternehmens zu schließen. Stefanus Audrey Winawan, Supplier Quality Manager, erklärt: "Siemens glaubt an die Förderung der Geschlechtervielfalt und macht sie zu einem Teil unserer Unternehmensidentität durch Programme wie Women's Talent Networks, Women's Leadership Program, verschiedene Mentoring- und Coaching-Initiativen sowie technische Schulungs- und Entwicklungsprogramme. Wir stehen in ständigem Dialog, um die Wahrnehmungen und Erfahrungen des anderen zu verstehen. Wir wollen, dass die Stimme jedes Einzelnen gehört wird."  Der proaktive Ansatz von Siemens bei der Weiterbildung zur Gleichstellung der Geschlechter spiegelt das starke Engagement für die Schaffung eines gerechteren Arbeitsplatzes wider. Indem Siemens seine Mitarbeiter mit dem Wissen und den Werkzeugen ausstattet, um Vorurteile zu bekämpfen, setzt sich Siemens nicht nur für die Gleichstellung der Geschlechter ein, sondern ebnet auch den Weg für eine Kultur der Inklusivität, von der das gesamte Unternehmen profitiert. |
| **QUELLEN** | [www.siemens.com/asean/en/jobs/employee-stories/diversity/embrace-equity-to-create-a-more-inclusive-world-iwd2023.html](http://www.siemens.com/asean/en/jobs/employee-stories/diversity/embrace-equity-to-create-a-more-inclusive-world-iwd2023.html) |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**EMPOWERMENT**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Was macht Adobe zu einem Arbeitgeber bei den Frauen aktiv gefördert werden?** | |
| BEGRIFF | Empowerment |
| TITEL | Was macht Adobe zu einem Arbeitgeber bei den Frauen aktiv gefördert werden? |
| UNTERTITEL | Im Jahr 2022 wurde Adobe zum vierten Mal in Folge als einer der besten Arbeitgeber für Frauen in Großbritannien ausgezeichnet. Diese Auszeichnung war etwas ganz Besonderes, da sie auf der Meinung der weiblichen Mitarbeiter des Unternehmens basierte. |
| SITUATION | Adobe ist nicht nur ein technologisches Kraftpaket, sondern auch ein Leuchtturm für die Stärkung von Frauen am Arbeitsplatz. Das unerschütterliche Bekenntnis des Unternehmens zu Grundwerten, Inklusion und Respekt fördert ein Umfeld, in dem sich Frauen entfalten können. Diese Werte prägen eine Kultur, in der sich jeder respektiert und wertgeschätzt fühlt. Das Adobe-Netzwerk "Women at Adobe" stärkt diesen Inklusionsansatz weiter und schafft eine lebendige Community.  Der Ansatz des Unternehmens besteht nicht nur aus Worten, sondern auch aus Taten. Adobe ermutigt alle Mitarbeiter, Ideen zu präsentieren und einen sinnvollen Beitrag zu leisten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Die solide Unterstützung von Adobe für die berufliche Entwicklung und die generelle Übernahme von Weiterbildungskosten für alle Mitarbeiter, garantiert dass Frauen die gleichen Chancen auf Erfolg haben.  In einer Welt, in der die Work-Life-Balance an erster Stelle steht, ist der Schwerpunkt von Adobe auf das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung. Das Unternehmen bietet umfangreiche Benefits, wie flexible Arbeitszeitregelungen, verlängerten Mutterschaftsurlaub und zusätzlich Unterstützungsleistungen. Adobe ist sich der besonderen Herausforderungen bewusst, mit denen Frauen konfrontiert sein können, und ermöglicht ihnen, ihre Karriere ohne Kompromisse zu verfolgen.  Die Mission "Adobe für alle" von Adobe ist ein Beweis für das Engagement des Unternehmens, eine integrative Kultur zu schaffen, in der Frauen gleichbehandelt werden und die Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Das Engagement von Adobe für die Stärkung von Frauen ist mehr als nur ein Versprechen – es ist ein echtes Bestreben, einen gleichberechtigten Arbeitsplatz zu schaffen, in dem Frauen respektiert, geschätzt und auf ihrem Karriereweg unterstützt werden. Adobe ist nicht nur ein Software-Gigant – es ist ein Pionier bei der Stärkung von Frauen am Arbeitsplatz. |
| QUELLEN | <https://blog.adobe.com/en/publish/2022/07/22/creating-an-environment-that-empowers-women> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Eine selbstbewusste Frau geht ihren Weg in einem Tech-Giganten** | |
| **BEGRIFF** | Empowerment |
| **TITEL** | 2. Eine selbstbewusste Frau geht ihren Weg in einem Tech-Giganten |
| **UNTERTITEL** | Der berufliche Werdegang von Deneen Goddard und deren wertvolle Karriereeinblicke beim Tech-Giganten Orange Business sind ein sehr guter Beweis für ihr Engagement bei der Stärkung von Frauen in Technologie und Betrieb. |
| **SITUATION** | An vorderster Front, wenn es um außergewöhnlichen Kundenservice geht, stehen bei Orange Business die Frauen. Deneen Goddard ist ein bemerkenswertes weibliches Talent bei Orange Business und hat eine inspirierende Reise für diejenigen, die eine Karriere in der Technologiebranche anstreben.  Vor dem Hintergrund einer Tätigkeit im Bereich Gastgewerbe und Technologie, kam sie mit der Vision zu Orange, Teil einer dynamischen und innovativen internationalen IT-Organisation zu werden. In den letzten 28 Jahren hatte sie das Privileg, mit Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Kulturen zusammenzuarbeiten und ihren globalen Geschäftssinn zu kultivieren. Für Deneen waren der Aufbau starker Branchenbeziehungen, die Suche nach Mentoren und das Kennenlernen neuester Branchentrends entscheidend für ihre berufliche Entwicklung. Sie unterstrich auch die Bedeutung der Selbstinvestition in Fort- und Weiterbildung.  Deneen räumt jedoch ein, dass IT und Telekommunikation als von Männern dominierte Bereiche gelten. In der Vergangenheit wurden Frauen in Bezug auf ihre technischen Fähigkeiten oft unterschätzt, was zu einem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern beitrug. Der proaktive Ansatz von Orange, diese Stereotypen abzubauen, ist für Deneen sehr lobenswert, wie z. B. durch Schulungs- und Entwicklungsprogramme, flexible Arbeitsregelungen für eine bessere Work-Life-Balance und Initiativen zur Beförderung von Frauen in Führungspositionen.  Deneens Weg bei Orange Business dient als Inspiration für diejenigen, die ihre Karriere noch vor sich haben. Ihre Erkenntnisse zur Karriereentwicklung gehen über Geschlechtergrenzen hinaus und betonen den Wert von Mentoring, kontinuierlichem Lernen, interkulturellem Verständnis und einer positiven Einstellung. Das Engagement von Orange Business, Stereotypen zu durchbrechen und Frauen zu stärken, ist ein Beweis für die Entwicklung der Branche. Deneens Botschaft ist jedoch klar: Gehen Sie ihren eigenen Weg, haben Sie Selbstvertrauen, gehen Sie Risiken ein und lassen Sie sich von keinem Hindernis daran hindern, erfolgreich zu sein. Orange Business ist somit ein Ort, an dem Frauen gedeihen und Stereotypen in Frage gestellt werden. |
| **QUELLEN** | [www.orange-business.com/en/blogs/women-technology-operations-orange-business-their-testimonials](http://www.orange-business.com/en/blogs/women-technology-operations-orange-business-their-testimonials) |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**GESCHLECHTSNEUTRAL**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Geschlechtsneutrale Toiletten an der Universität Pisa** | |
| BEGRIFF | GESCHLECHTSNEUTRAL |
| TITEL | Geschlechtsneutrale Toiletten an der Universität Pisa |
| UNTERTITEL | 86 geschlechtsneutrale Toiletten an der Universität Pisa eingeweiht |
| SITUATION | Im Jahr 2022 wurden an der Universität Pisa, die seit vielen Jahren Dienstleistungen und Aktivitäten zur Inklusion fördert (wie z. B. das Pseudonym Karriere oder das Zeigen einer Regenbogenflagge vor dem Pfarrhaus), die ersten "geschlechtsneutralen" Toiletten eingeweiht und durch ein spezielles Symbol gekennzeichnet. Das Symbol, das gewählt wurde, um die insgesamt 86 geschlechtsneutralen Toiletten an verschiedenen Orten der Uni anzuzeigen, will grafisch die Idee der Fluidität und der Überwindung der Geschlechterbinarität vermitteln. Diese Toiletten dienen dazu, einen Raum für diejenigen zu schaffen, die sich nicht mit einem bestimmten Geschlecht identifizieren, für nicht-binäre, transsexuelle Menschen,  "Kulturrevolutionen beginnen sehr oft mit einer kleinen Geste. Ein Zeichen, das den Lauf der Dinge verändert. Die Plakette, die ab heute auf etwa hundert Toiletten unserer Universität zu sehen ist, fällt in diese Kategorie", sagte der Rektor Paolo Mancarella. Die Universität erklärte, dass sie diese Entscheidung getroffen habe, indem sie auf die Anfragen der Studentengemeinschaft gehört habe.  Die Tatsache, dass eine akademische Einrichtung die Anforderungen und Bedürfnisse ihrer Bewohner berücksichtigt, ist ein wichtiger Schritt, um der Institution das Gefühl zu geben, ihnen nahe zu sein, und damit sicherzustellen, dass die Studierenden und die Gemeinschaft als Ganzes ein integratives Klima wahrnehmen. Auf der anderen Seite kommt ein inklusives Klima in Bezug auf Geschlecht und sexuelle Orientierung sowohl denjenigen zugute, die sich als sexuelle Minderheit identifizieren, als auch denen, die dies nicht tun.  Immagine che contiene testo, schermata, Rettangolo, Biglietto Post-it  Descrizione generata automaticamente  Abgebildet ist das Symbol, das das geschlechtslose Badezimmer definiert, und die Plakette mit der Aufschrift "Dieses Badezimmer darf von jedem benutzt werden, unabhängig von der Geschlechtsidentität oder dem Geschlechtsausdruck". |
| QUELLEN | <https://www.unipi.it/index.php/news/item/23862-all-universita-di-pisa-arrivano-i-bagni-genderless-i-bagni-senza-distinzione-di-genere> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**GENDER SPRACHE**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Leitfaden für inklusive Kommunikation** | |
| BEGRIFF | GENDER SPRACHE |
| TITEL | Leitfaden für inklusive Kommunikation |
| UNTERTITEL | Die Region Emilia-Romagna gibt die Leitlinien aus der Genderperspektive heraus, um Hinweise darauf zu geben, wie eine inklusive Kommunikation aussehen sollte |
| SITUATION | Die öffentliche Kommunikation spielt eine strategische Rolle bei der Verbreitung einer Kultur gegen Diskriminierung, die in der Lage ist, Unterschiede aufzuwerten. eine Kultur, die in der Lage ist, Stereotypen entgegenzutreten und soziale, berufliche und kulturelle Modelle zu fördern, die es zu erkennen und anzustreben gilt.  Die Genderperspektive in der Kommunikationsarbeit hilft, das Zielpublikum in den Mittelpunkt zu stellen und zu bedenken, dass "der Adressat" nicht neutral ist, es ist nicht der Mensch, sondern es sind Menschen: Frauen und Männer, Alte und Junge, Einheimische und Neubürger, Techniker und Bürger, Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Niveaus. Auf diese Weise wird die Kommunikation gezielter und effektiver.  Dies sind die Prämissen, die der Ausarbeitung der Leitlinien für die Gender-Kommunikation der Region Emilia-Romagna zugrunde liegen, die sich seit einigen Jahren auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern konzentriert. Insbesondere dieses Dokument, das 2015 veröffentlicht wurde, ist das Ergebnis eines Schulungskurses, der von der "Interdirektionalen Integrierten Kommunikationsgruppe" in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsdienst durchgeführt wurde.  Die Leitlinien gliedern sich in drei Teile, die synergetisch miteinander verbunden sind:  -Produkte. Reflexionen über Textsprache und Bilder, die den wichtigsten Kommunikationsprodukten (Nachrichten, Pressemitteilungen) gewidmet sind.  -Abläufe. Die Genderperspektive bei der Planung und Steuerung einer Kommunikationskampagne.  - Interne Kommunikation. Konzentrieren Sie sich auf den Kontext und die Kanäle der internen Kommunikation und machen Sie Vorschläge für eine bessere Integration der Geschlechterperspektive.  Dieses klare und umfassende Dokument ist besonders notwendig, da wir immer noch allzu oft über verschiedene Kanäle auf Nachrichten und Mitteilungen stoßen, die Stereotype, Stigmatisierung, Diskriminierung, aber auch einfach falsche Sprache vermitteln: Ein Beispiel dafür ist die Tatsache, dass in vielen Nachrichten immer noch von "der Transfrau" berichtet wird, um auf eine transsexuelle Frau hinzuweisen. |
| QUELLEN | Regione Emilia Romagna (2015), *Linee guida in ottica di genere. Uno sguardo nuovo nella comunicazione pubblica*, Centro Stampa Regione Emilia Romagna, Bologna.<https://parita.regione.emilia-romagna.it/documentazione/documentazione-temi/media-e-comunicazione/linee-guida-in-ottica-di-genere-della-regione-emilia-romagna-uno-sguardo-nuovo-nella-comunicazione-pubblica> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**GESCHLECHTERSTEREOTYPE**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **“Sieh an, sie ist hier auf Arbeit und riskiert ihr Leben und das ihrer Kinder zu Hause"** | |
| BEGRIFF | Geschlechterstereotype |
| TITEL | “Sieh an, sie ist hier auf Arbeit und riskiert ihr Leben und das Leben ihrer Kinder zu Hause" |
| UNTERTITEL | Mutterschaft und einen riskanten Beruf unter einen Hut bringen: Journalistin sein |
| SITUATION | Rosa María Calaf ist eine der Protagonistinnen des Videos "To me too", in dem sie zusammen mit anderen Frauen wie Cristina Cifuentes, Eva Amaral, Elena Valenciano, Leticia Dolera und Carmen García de la Cueva Erfahrungen des alltäglichen Machoismus am Arbeitsplatz anprangert. Im Fall der Journalistin erzählt sie, wie sie zu ihrer Entscheidung, keine Kinder zu bekommen, befragt wurde und erinnert sich an die Zeiten, in denen sie gehört hat, wie ihre Kollegen verurteilt wurden. "Schauen Sie, sie ist hier und riskiert ihr Leben und das ihre Kinder zu Hause."  Geschlechterstereotype sind tief verwurzelte kulturelle Überzeugungen und Annahmen über die Rollen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen von Männern und Frauen.   |  | | --- | | Immagine che contiene vestiti, persona, cartone animato, clipart  Descrizione generata automaticamente  *Source: Freepick* |   Diese Stereotypen können erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben und sich auf Einstellungsentscheidungen, Beförderungen, Stellenzuweisungen und allgemeine Karrierechancen auswirken.  Bestimmte Berufe sind nach wie vor mit bestimmten Geschlechtern verbunden. So wird beispielsweise die Pflege oder das Lehramt oft als Frauenarbeit angesehen, während das Ingenieurwesen oder die IT als männerdominiert wahrgenommen werden. Diese Stereotypen können Menschen davon abhalten, Karrieren anzustreben, die nicht mit den traditionellen Geschlechterrollen übereinstimmen. |
| QUELLEN | Fíjate, ella aquí y sus hijos en casa, <https://www.youtube.com/watch?v=ScIVGX_JgWk>, elDiarioes, 2017 |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Krankenpflege für Frauen, Informatik für Männer:  Hochschulkarrieren in Spanien entgehen nicht Klischees** | |
| BEGRIFF | Geschlechterstereotype |
| TITEL | **Krankenpflege für Frauen, Informatik für Männer:  Hochschulkarrieren in Spanien entgehen nicht Klischees** |
| UNTERTITEL | Der extreme Fall von Geschlechterstereotypen findet sich in der Ausbildung zur frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung, wo Frauen 92 % der Studienplätze belegen. |
| SITUATION | Laut Daten des Integrierten [Hochschulinformationssystems (SIIU)](https://www.universidades.gob.es/sistema-integrado-de-informacion-universitaria/) für das akademische Jahr 2020-2021, die im November 2023 von der Ministerin Joan Subirats, der Rektorin der Autonomen Universität Madrid, Amaya Mendikoetxea, und der Doktorin der Sozialwissenschaften María Ángeles Sallé, die an der qualitativen Studie mitgearbeitet haben, vorgestellt wurden, bevorzugen Frauen Studien im Zusammenhang mit der Pflege, z. B. Bildungs- und Gesundheitswissenschaften.  Auf der anderen Seite stellen Männer die überwiegende Mehrheit derjenigen, die in Berufen wie Ingenieurwesen, Mathematik und Informatik eingeschrieben sind. Einer der extremsten Fälle der geschlechtsspezifischen Kluft ist die Krankenpflege, wo Frauen 82 % der Studierendenschaft ausmachen. Im Psychologiestudium (76 %) oder in Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen (72 %) ist der Anteil nach wie vor sehr hoch. In der Medizin nimmt diese Diskrepanz ab, obwohl Frauen mit 69 % der Einschreibungen immer noch die Mehrheit der Studierenden stellen.  Dies sind einige der Ergebnisse des Berichts "Gender Segregation in University Studies" des Ministeriums für Universitäten. Ein weiterer besonders relevanter Fall von Segregation ist die Erziehungswissenschaft. 64 Prozent der in diesen Studiengängen eingeschriebenen Personen sind Frauen, obwohl sie im Fall der frühkindlichen Bildung mit 92 % fast alle Studierenden ausmachen. "Diese Zahlen passen nicht zum 21. Jahrhundert", prangerte der Minister an, der darauf hinwies, dass es sich bei 60 Prozent um ein „Ungleichgewicht" handele.  Immagine che contiene vestiti, aria aperta, strada, persona  Descrizione generata automaticamente  *Estudiantes en la Universidad Complutense de Madrid,   CLAUDIO ÁLVAREZ*  Mendikoetxea, die Gleichstellungsdelegierte der Konferenz der Rektoren der spanischen Universitäten (CRUE) ist, wies auf Stereotypen hin, das Frauen an den Kochtopf gehören und sich um die Kinder kümmern sollten. Es ist merkwürdig zu sehen, dass Frauen, als sie vor etwas mehr als einem Jahrhundert begannen an der Universität zu studieren, dies in den Disziplinen taten, die für die Rolle der Frau in der Familie und in der Gesellschaft als angemessen angesehen wurden, wie z. B. Pflege und Literaturwissenschaft", erklärt die Rektorin. "Dass das Bild so bleibt, wie es sich gehört, ist unpassend für die heutige Zeit und liegt daran, dass Geschlechterstereotype so verinnerlicht sind, dass es für Frauen eine natürliche Wahl zu sein scheint, bestimmte Berufe zu wählen.  Noch größer wird die Kluft, wenn es um theoretische Kategorien geht. "Wenn die Physik die Disziplin mit den wenigsten Frauen ist, erreichen sie im Bereich der theoretischen Physik nicht einmal 10 Prozent. Aber es passiert auch in den Geisteswissenschaften. Frauen studieren Sprache und Literatur, aber weniger widmen sich der Geschichte, und in der Philosophie werden sie kaum gezählt. Wir haben die Wahrnehmung, dass alles, was theoretisches Denken erfordert, das Vorrecht der Männer ist, die bereits von Kindheit an als Genies anerkannt sind", sagt Mendikoetxea. |
| QUELLEN | Clara Angela Brascia, ***Enfermería para mujeres, informática para hombres: las carreras universitarias en España no escapan de los estereotipos***,  El País, 2023   <https://elpais.com/educacion/2023-03-27/enfermeria-para-mujeres-informatica-para-hombres-las-carreras-universitarias-en-espana-no-escapan-de-los-estereotipos.html> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**Nichtbinäre Geschlechtsidentität**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Kontroverse um die Rekrutierung von Polizisten:  "Ausschluss von Menschen mit Geschlechtsidentitätsstörungen"** | |
| BEGRIFF | Nichtbinäre Geschlechtsidentität |
| TITEL | Kontroverse um die Rekrutierung von Polizisten:  "Ausschluss von Menschen mit Geschlechtsidentitätsstörungen" |
| UNTERTITEL | Das italienische Innenministerium sieht sich mit Gegenreaktionen konfrontiert, weil es Geschlechtsidentitätsstörungen in die Zulassungskriterien der Polizei aufgenommen hat, was traditionelle Geschlechternormen in Frage stellt. |
| SITUATION | Die Suche des italienischen Innenministeriums nach 1.381 neuen Polizisten hat aufgrund von Zulassungskriterien, die die Berücksichtigung der Geschlechtsidentität mit "Schizophrenie" und "Tics" gleichsetzen, eine Kontroverse ausgelöst. Diese Aufnahme in die Einstellungsvoraussetzungen hat Bedenken hervorgerufen und Kritik hervorgerufen. Auf der Website des Innenministeriums findet sich eine Liste von "psychischen Störungen" unter den medizinischen Zulassungskriterien für die Rekrutierung von Polizisten. Zu diesen Störungen gehören Erkrankungen wie Schizophrenie, affektive Störungen, dissoziative Störungen, Angststörungen, somatische Symptomstörungen, Tic-Störungen, Essstörungen, sexuelle Störungen und Geschlechtsidentitätsstörungen. Bemerkenswert ist, dass diese Kriterien die Erforschung der eigenen Geschlechtsidentität wie eine psychische Krankheit behandeln und sie mit etwas so Geringfügigem wie einem Tic gleichsetzen.  Während das Dokument die Bewerbungsverfahren, das Timing und die Anforderungen an die körperliche Fitness, einschließlich Übungen wie Liegestütze und Hochsprünge, umreißt, offenbart ein genauerer Blick einen Abschnitt mit dem Titel "Verordnung über die körperlichen, geistigen und einstellungsbezogenen Zulassungsanforderungen für Kandidaten, die sich für Stellen in der Staatspolizei bewerben", der einen Verweis auf "Geschlechtsidentitätsstörungen" enthält.  Ein angehender Polizeianwärter empfand diese Anspielung als beleidigend und erniedrigend. Daraufhin wandten sie sich an einen Rechtsbeistand und wandten sich an Ministerin Luciana Lamorgese und Polizeichef Lamberto Giannini, um auf die Aufhebung dieser Bedingung zu drängen. In der Beschwerde wird argumentiert, dass die Rechte auf Geschlechtsidentität, die eine Grundfreiheit darstellen, nicht als psychische Störung eingestuft werden sollten, die mit Schizophrenie oder anderen psychischen Erkrankungen vergleichbar ist, selbst wenn sie in der Vergangenheit liegen.  Dieser Vorfall spiegelt wider, dass Italiens Rechtsrahmen dem gesellschaftlichen Fortschritt in Bezug auf die Bürgerrechte hinterherhinkt. Während angehende Polizistinnen und Polizisten davon abgehalten werden, ihre Geschlechtsidentität zu erforschen, gibt es Beispiele von Polizistinnen und Polizisten, die im Laufe ihrer Karriere eine Geschlechtsumwandlung vollzogen haben.  Diese Episode beleuchtet die tief verwurzelte Geschlechterbinarität und dient als Beispiel für die Notwendigkeit einer Modernisierung und Beachtung inklusiver Zulassungskriterien bzw. die Anerkennung und Achtung unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten in der heutigen Gesellschaft. |
| QUELLEN | [https://www.lastampa.it/cronaca/](https://www.lastampa.it/cronaca/2022/07/12/news/escluso_chi_ha_disturbi_di_identita_di_genere_scoppia_la_polemica_sul_concorso_di_polizia-5436130/)  <https://www.open.online/2022/07/12/polizia-concorso-disturbi-identita-genere/> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**GESCHLECHTERDISKRIMINIERUNG**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Kündigung wegen Schwangerschaft** | |
| BEGRIFF | 1. Geschlechterdiskriminierung |
| TITEL | Kündigung wegen Schwangerschaft |
| UNTERTITEL | Eine Schwangere Frau wurde entlassen mit der Begründung ,  sie sei "nur schwanger und nicht behindert" |
| SITUATION | Eine schwangere Köchin, die während ihrer Schwangerschaft unter extremer Übelkeit und Erbrechen litt und behauptete, von ihrer Vorgesetzten darüber informiert worden zu sein, dass sie "schwanger und nicht behindert" sei, hat eine Entschädigung von 16.000 Euro für ihre ungerechtfertigte fristlose Kündigung erhalten.  Dies geschah, nachdem Lefre de Burgh, eine Richterin der Workplace Relations Commission (WRC), die in Millstreet, County Cork, ansässige Easy Meals Ltd, den Betreiber von Fast-Food-Restaurants, angewiesen hatte, Stacey Barrett 16.000 Euro für ihre geschlechtsspezifische diskriminierende fristlose Kündigung zu zahlen.  Nachdem sie ihrem Arbeitgeber am 31. Januar 2021 mitgeteilt hatte, dass sie schwanger sei, wurde Frau Barrett am nächsten Tag wegen schwerer schwangerschaftsbedingter Übelkeit und Erbrechen ins Krankenhaus eingeliefert. Dies kann zu schwerwiegenden Problemen führen, wie z. B. schwerer Dehydrierung, Erbrechen, Desorientierung und mehr. Frau Barrett litt unter all diesen Symptomen und wurde gelegentlich krank, während sie bei der Arbeit war.  Frau Barrett erklärte, dass sie ihr Bestes tat, um ihre Pflichten zu erfüllen, als sie wieder zur Arbeit zurückkehrte, und dass ihr Arbeitgeber sich der Herausforderungen bewusst war, die die Schwangerschaft für sie mit sich brachte.  "Sie musste sich bis zu 20 Mal am Tag übergeben, verlor Gewicht und war stark dehydriert", sagte Barrett während der WRC-Anhörung.  Frau Barrett sagte, als sie versuchte, mit ihrem Arbeitgeber über die Schwierigkeiten die sie am Arbeitsplatz Arbeit erlebte zu sprechen, teilte ihre Vorgesetzte und Miteigentümerin der Firma, Samantha Cleary, mit, dass sie "nur schwanger und nicht behindert" sei und erwarte, dass sie wie gewohnt weiterarbeite.  Frau de Burgh wies in ihren Schlussfolgerungen darauf hin, dass Frau Barrett als unmittelbare Folge einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung entlassen worden sei, und zwar unter Umständen, unter denen ihr Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft gewusst habe.  Frau de Burgh beurteilte die Behandlung von Frau Barrett als "ungeheuerlich" und fügte hinzu: "Ich stelle fest, dass sie nicht nur rechtswidrig ist, sondern auch ihre Dummheit ist." Sie akzeptierte auch unwidersprochene Beweise von Frau Barrett, dass sie von ihrer Vorgesetzten, Frau Cleary, unangemessene Bemerkungen über ihre Schwangerschaft am Arbeitsplatz erhalten habe.  Frau de Burgh betonte, dass Frau Barrett über die Behandlung, die sie erfahren habe, sowie über den wirtschaftlichen und emotionalen Tribut, den sie dadurch erlitten habe, insbesondere über die Folgen der rechtswidrigen Diskriminierung, gestresst gewesen sei.  Frau de Burgh erwähnte, dass Frau Barrett nicht in der Lage sei, Sozialhilfe zu erhalten, zu der sie sonst Zugang gehabt hätte.  Sie fuhr fort, dass im Arbeitsrecht "schwangere Frauen eine rechtlich besonders geschützte Personengruppe sind, in Anerkennung der - einschließlich der wirtschaftlichen - Verletzlichkeit, die eine Schwangerschaft und die damit verbundenen Umstände mit sich bringen können".  Frau Barrett sagte in der Anhörung, dass sie sich während ihrer Arbeit häufig übergeben habe, und behauptete, dass sie entlassen würde, wenn sie krankheitsbedingt von ihrer Schicht unter der Woche bis 21 Uhr versäumt würde.  Frau Barretts Arzt bescheinigte ihr am 18. Februar Arbeitsunfähigkeit, und sie schrieb ihrem Arbeitgeber am nächsten Tag eine SMS, um ihr mitzuteilen, dass sie nicht zur Arbeit erscheinen würde.  Ihre Vorgesetzten reagierten, indem sie sie per E-Mail entließen. "Hallo Stacey, leider müssen wir dich gehen lassen. Du warst in den letzten Wochen nicht du selbst. Wenn du bei der Arbeit bist, ist es so, als ob du abwesend bist. An einigen Tagen bist du nicht zur Arbeit gekommen und hast mich im Stich gelassen. Ich habe ein Geschäft, um das ich mich kümmern muss, und kann nicht eben mal versetzt werden. Nach unserem Gespräch hatte sich nichts geändert. Es tut mir leid. Alles Gute für eure Schwangerschaft, Claudio (Malizia) und Samantha (Cleary)."  Die Arbeitgeberin, die Easy Meals Ltd., erschien zur mündlichen Verhandlung nicht. Frau de Burgh erklärte hingegen, sie sei davon überzeugt, dass der Arbeitgeber von der Anhörung in Kenntnis gesetzt worden sei und ihm 16.000 Euro wegen diskriminierender Schwangerschaftskündigung zugesprochen worden seien.  Frau de Burgh ordnete an, dass das Unternehmen Frau Barrett zusätzliche 500 € für weitere Diskriminierungen am Arbeitsplatz erstatten muss. |
| QUELLEN | <https://www.irishexaminer.com/news/munster/arid-41224777.html> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Turnerin wird Medaille in Irland verweigert: Diskriminierung am Arbeitsplatz** | |
| BEGRIFF | UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG |
| TITLE | Turnerin wird Medaille in Irland verweigert: Diskriminierung am Arbeitsplatz |
| UNTERTITEL | Ein virales Video wirft ein Licht auf angebliche Diskriminierung am Arbeitsplatz, rassistische Vorurteile und Turnethik in Irland |
| SITUATION | Im März 2022 ereignete sich in der National Indoor Arena in Dublin, Irland, während eines Turnwettbewerbs ein erschütternder Vorfall. Es ging um die Verweigerung einer Medaille für eine junge Turnerin mit unterschiedlichem ethnischem Hintergrund, ein Ereignis, das seitdem weithin bekannt geworden ist. Diese Episode hat eine leidenschaftliche Debatte entfacht, die potenzielle Diskriminierungsprobleme am Arbeitsplatz aufzeigt.    Mehr als ein Jahr später gibt es immer noch widersprüchliche Darstellungen rund um diesen Vorfall. Gymnastics Irland entschuldigte sich und verwies auf eine Beschwerde über "angeblich rassistisches Verhalten" der Eltern des Mädchens im März desselben Jahres. Sie behaupten, dass ein unabhängiges Mediationsverfahren zu einer "einvernehmlichen Lösung im August 2023" geführt habe. Die Mutter des Kindes bestreitet dies jedoch vehement und behauptet, dass ihre Familie nie eine echte Entschuldigung erhalten habe. Laut dem Irish Independent entschuldigte sich Gymnastics Irland nicht öffentlich und eskalierte die Angelegenheit stattdessen an die Gymnastics Ethics Foundation in der Schweiz. Die Mutter äußerte Bedenken, dass die Familie zur Zielscheibe rassistischer Beleidigungen werden könnte, und bestand darauf, dass das Video aus den sozialen Medien entfernt wird. Die Familie war fest davon überzeugt, dass ihre Tochter aufgrund ihrer Hautfarbe von der Zeremonie ausgeschlossen wurde: "Wir sind oft die einzige schwarze Familie bei Turnveranstaltungen, und dieser Vorfall hat uns zutiefst verletzt." Am Ende erhielt die junge Athletin ihre Medaille, allerdings erst nach Abschluss der Zeremonie.  Dieses zutiefst beunruhigende Ereignis, das sich im März 2022 während des Turnwettbewerbs in der National Indoor Arena in Dublin, Irland, ereignete, unterstreicht die Besorgnis über Rassendiskriminierung im Zusammenhang mit einer prestigeträchtigen Sportveranstaltung. Die Antwort von Gymnastics Irland, die schließlich einen Fehler einräumte und sich über ein Jahr später nach einer Mediation zwischen den beteiligten Parteien entschuldigte, lässt ein Fragezeichen über den Fragen der Diskriminierung am Arbeitsplatz in einem solchen Kontext hängen. |
| QUELLEN | <https://www.irishtimes.com/ireland/social-affairs/2023/09/23/gymnastics-ireland-apologises-to-girl-over-medal-ceremony-at-centre-of-racism-claim/>   <https://www.theguardian.com/sport/2023/sep/24/gymnastics-ireland-fails-to-apologise-despite-row-over-medal-snub-for-black-girl> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Morrisons zur Entschädigung verurteilt, da eine Mutter im Mutterschaftsurlaub  diskriminiert wurde** | |
| BEGRIFF | UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG |
| TITEL | Morrisons zur Entschädigung verurteilt, da eine Mutter im Mutterschaftsurlaub  diskriminiert wurde |
| UNTERTITEL | Donna Pattersons mutiger Fall: Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz nach der Mutterschaft, ein Kampf, der zeigt, wie wichtig es ist, Vorurteile zu bekämpfen. |
| SITUATION | Der Fall von Donna Patterson, einer Mutter von zwei Kindern, hat eine erschütternde Episode direkter Diskriminierung am Arbeitsplatz ans Licht gebracht. Als sie nach dem Mutterschaftsurlaub wieder in den Beruf zurückkehrte, wurde sie aufgefordert, trotz ihres Teilzeitarbeitsvertrags die Pflichten einer Vollzeitstelle zu erfüllen.  Patterson, die in Morrisons Online-Branche angestellt ist, erzählte, dass nach der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft das Angebot einer neuen Stelle plötzlich "verschwunden" sei. Während ihres Mutterschaftsurlaubs strukturierte das Unternehmen ihre Abteilung um, so dass sie nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz gezwungen war, trotz ihres Teilzeitstatus eine Vollzeitstelle anzunehmen. Ihre Versuche, ihre Rechte über die internen Kanäle des Unternehmens durchzusetzen, scheiterten, was sie zum Rücktritt veranlasste.  Am 8. Oktober 2022 entschied der Richter des Tribunals, dass Patterson "ungünstig" behandelt worden sei und dass Morrisons sie "nach dem Mutterschaftsurlaub einer indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts" ausgesetzt habe. Patterson vertrat sich selbst in diesem Prozess und ging als Siegerin hervor. Morrisons erklärte, dass es sich dafür einsetzt, Mütter aus dem Mutterschaftsurlaub "rücksichtsvoll, einvernehmlich und ehrenhaft" willkommen zu heißen. Das Unternehmen bestritt jedoch jegliches Fehlverhalten und erwägt eine Berufung.  Pattersons Fall unterstreicht die Notwendigkeit von Reformen, um Diskriminierung am Arbeitsplatz nach der Mutterschaft zu verhindern, und gibt anderen Frauen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden, Hoffnung. |
| QUELLEN | <https://www.bbc.co.uk/news/business-63457797>  <https://www.theguardian.com/law/2022/oct/31/donna-patterson-erin-brockovich-of-bradford-tribunal-morrisons> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**MITTELBARE DISKRIMINIERUNG**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **"**Du entsprichst nicht dem Profil, das wir suchen":  Altersdiskriminierung bei der Jobsuche von Spanier 45+ | |
| **BEGRIFF** | Mittelbare Diskriminierung |
| **TITEL** | " Du entsprichst nicht dem Profil, das wir suchen":  Altersdiskriminierung bei der Jobsuche von Spanier 45+ |
| **UNTERTITEL** | Altersdiskriminierung am spanischen Arbeitsmarkt:  Negative Auswirkungen bei der Jobsuche 45+ |
| **SITUATION** | |  | | --- | | Nach den neuesten Daten des spanischen Nationalen Instituts für Statistik ist die Jugendarbeitslosigkeit höher, aber wenn wir uns die Langzeitarbeitslosen ansehen, schießt das Risiko mit zunehmendem Alter in die Höhe. Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen über 50 Jahre ist seit mehr als einem Jahr auf Arbeitssuche, bei den Frauen sind die Zahlen etwas höher.  Mercedes ist 62 Jahre alt, hat Verwaltungserfahrung im Ausland, Kommunikationsfähigkeiten und Lust auf einen neuen Job Sixto, 52, kann eine erfolgreiche Karriere in großen Unternehmen und unternehmerischen Projekten mit hohen Umsatzzahlen nachweisen. Bei Online Bewerbungen erhalten beide oftmals die gleiche Antwort : "Vielen Dank, aber Sie entsprechen nicht dem Profil, das wir suchen". Beide stehen vor der langen und schmerzhaften Odyssee, mit über 50 Jahren einen Job zu suchen, und stellen im Gespräch mit RTVE.es fest, dass sie sich "unsichtbar" und "diskriminiert" fühlen.  Immagine che contiene vestiti, arte, persona, cartone animato  Descrizione generata automaticamente  *Source: Freepick* |   Es war der Gerontologe Robert Butler, der 1975 den Begriff "Altersdiskriminierung" prägte, um die Ausgrenzung älterer Menschen aufgrund einer Reihe von Stereotypen im Zusammenhang mit dem Alter zu beschreiben. Eine solche Ungleichbehandlung kann in allen Lebensbereichen auftreten, ist aber besonders eifrig, wenn es darum geht, den Lebensunterhalt zu verdienen.  "Ich werde mit einem Ruhestand zurückbleiben, der mich verhungern lässt", klagt Mercedes, die sagt, dass sie sich "große Sorgen" um die Zukunft ihrer Rente macht, obwohl sie sich im Moment fit genug fühlt, um zu arbeiten. Sie hat sich ein gewisses Einkommen erarbeitet, indem sie Häuser putzt und sich um ältere Angehörige kümmert. Obwohl Organisationen, die sich ähnlichen Dienstleistungen verschrieben haben, sie nicht eingestellt haben, da sie sie für zu alt halten, hat sie die gleiche Arbeit eben informell erledigt. "Das ist es, was ich gut kann", sagt sie. Sie sie dazu verdammt „schwarz“ zu arbeiten, bei "Leuten“ die keine Sozialversicherung zahlen wollen. Sie ist abhängig von diesen Haushalten und ist immer dem Risiko ausgesetzt nicht bezahlt zu werden.  In der Zwischenzeit hat sie sich in einer Vielzahl von Kursen weitergebildet, die von der staatlichen Arbeitsverwaltung (SEPE) und den Caritas-Beschäftigungsprogrammen empfohlen werden, "mit enormem Zeitaufwand, Mühe und Geld", um die Region Murcia, in der sie lebt, zu bereisen. Mercedes, die sich wünscht, dass Unternehmen in Spanien nicht nur die Ausbildung, sondern auch die persönliche Erfahrung schätzen, räumt ein, dass sie wegen der Ausgrenzung von Migranten letztlich einen Job bekommen hat. "Es gibt viele Menschen, die nur wollen, dass Spanier zu sich nach Hause kommen", klagt sie. |
| **QUELLEN** | Soler S., Edadismo o cómo cumplir más de 45 años penaliza para encontrar trabajo: "No eres el perfil que buscamos", <https://www.rtve.es/noticias/20221121/edadismo-discriminacion-trabajo-mayores/2409334.shtml>, RTVE, 2022. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Das von der öffentlichen Verwaltung von Navarria verwendete  Verwaltungsprogramm ist nicht mit Anwendungen für Blinde kompatibel.** | |
| BEGRIFF | Mittelbare Diskriminierung |
| TITEL | Das von der öffentlichen Verwaltung von Navarria verwendete Verwaltungsprogramm  ist nicht mit Anwendungen für Blinde kompatibel. |
| SITUATION | Die neue Softwareanwendung Screen-Checker, der es Blinden ermöglicht, zu lesen, war nicht mit dem Laptop der blinden Bewerberin kompatibel |
| INHALT | Ana Zabalza ist eine junge Absolventin der Sozialarbeit und des Journalismus, die sich über "indirekte Diskriminierung" beklagt und darüber, dass sie nicht in der Regierung von Navarra arbeiten kann, weil das von der öffentlichen Einrichtung verwendete Verwaltungsprogramm keine Softwareerweiterung für Blinde zulässt.  Ana leidet an **völliger Blindheit,** was sie nicht daran gehindert hat, ihren Abschluss mit zwei Abschlüssen zu machen und eine Auswahlprüfung als **Sozialarbeiterin in Gesundheitszentren in Navarra** abzulegen, "innerhalb der 4%, die sie reservieren**", obwohl die Realität, klagt sie,** "ist, dass wir, wenn wir den Job bekommen, ausgeschlossen werden**".**  Ana erhielt ein Jobangebot, um für ein paar Wochen eine freie Stelle im Gesundheitszentrum Milagrosa in der Hauptstadt Navarra zu besetzen. Vor ihrer Ankunft dort und während des Einstellungsverfahrens machte sie ihre Situation bekannt: "Ich kontaktierte das Zentrum und sagte ihnen, dass ich blind bin und dass ich die Software Screen-Checker (JAWS) benötige, um auf Patientenakten zugreifen zu können."  Immagine che contiene persona, Viso umano, vestiti, microfono  Descrizione generata automaticamente  *Ana Zabalza Izco, detrás de los micrófonos de Atica FM en 2018.*  Diese Erweiterung, JAWS, ist ein Bildschirmprüfer, der es blinden Menschen ermöglicht, über ein Audiosystem zu lesen, was auf dem Bildschirm erscheint "und auch die angehängten Dokumente". Das Arbeitsministerium teilte ihr mit, dass sie die notwendigen Schritte unternehmen würden, um sicherzustellen, dass alles reibungslos ablaufe.  Als sie im Gesundheitszentrum ankam, blieb die Kollegin, die sie vertrat und der sie für ihre Bereitschaft dankte, "einen Tag länger, um mich zu unterrichten, mir Nachhilfe zu geben und mir am Anfang ein wenig zu helfen". Ihr wurde gesagt, dass das einzige Gerät, das mit der JAWS-Erweiterung kompatibel war, ein Laptop war, auf dem sie das System testeten, "aber es funktionierte nicht". **Das** Verwaltungsprogramm Atenea-System**,** das für die Abfrage und Verwaltung von Aufzeichnungen verwendet wird, **war einfach nicht kompatibel.**  Anas Situation ist durch das Gesetz 1/2013 geschützt, das die Rechte von Menschen mit Behinderungen und ihre soziale Inklusion festlegt und seit **2013** in Kraft ist. In Artikel 36 dieses Gesetzes heißt es: "Unter Gleichbehandlung versteht man das Fehlen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung wegen oder einer Behinderung bei der Beschäftigung, der Berufsausbildung und dem beruflichen Aufstieg sowie bei den Arbeitsbedingungen."  Der Generaldirektor für digitale Transformation, Guzmán Garmendia, von der Abteilung für Universität, Innovation und digitale Transformation weist darauf hin, dass "es eine kleine Lücke gibt, die in Zukunft geschlossen werden muss, da dies eine Frage des Willens der Regierung von Navarra und nicht der Regierung ist".  Er fügt hinzu, **dass die Regierung "die Pflicht hat**, die Verwaltung der Öffentlichkeit zugänglich zu machen, sowohl die Websites als auch die mobilen Apps und andere Aktivitäten, die wir für die Öffentlichkeit haben**", obwohl er darauf besteht, dass "es keine gesetzliche Regelung gibt, die uns verpflichtet, dafür zu sorgen, dass auch die internen Verwaltungsprogramme der Regierung von Navarra angepasst werden müssen".** |
| QUELLEN | <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2020/08/09/una-joven-invidente-denuncia-exclusion-para-poder-trabajar-para-gobierno-navarra-698540-300.html> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**MIKROAGGRESSION**

|  |  |
| --- | --- |
| * + - 1. **Jenni Hermoso und Louis Rubiales. Der nicht einvernehmliche Kuss (Spanische Frauen-Weltmeisterschaft)** | |
| BEGRIFF | Mikroaggression |
| TITEL | Jenni Hermoso und Louis Rubiales. Der nicht einvernehmliche Kuss (Spanische Frauen-Weltmeisterschaft) |
| UNTERTITEL | Louis Rubiales nannte sie im Live-Radio "gilipollas" (Arschlöcher)  und hat seine Taten seitdem heruntergespielt. |
| SITUATION | Am 26. August 2023, nach dem Spanien zum ersten Mal in der Geschichte die Frauen-Weltmeisterschaft gewonnen hatte, küsste der Präsident des **spanischen Fußballverbandes,** Louis Rubiales, eine Spielerin grob auf die Lippen, angeblich ohne Einwilligung, vor den Augen der ganzen Welt.  Er [packte die Mittelfeldspielerin Jenni Hermoso](https://metro.co.uk/2023/08/25/jenni-hermoso-and-spain-players-refuse-to-play-until-luis-rubiales-is-fired-19398323/) mit beiden Händen am Kopf – eine Bewegung der man nicht entkommen konnte – und küsste sie auf die Lippen.  Seine erste Reaktion auf diejenigen, die ihn kritisierten, war, sie im Live-Radio als "Gillipollas" (Arschlöcher) zu bezeichnen, und seitdem hat er seine Taten heruntergespielt.  Die unglaubliche Leistung der Spanierinnen wurde von den Taten eines 46-jährigen Mannes, Luis Rubiales, überschattet.  **Der spanische Fußballverband bezichtigte Hermoso der Lüge, als sie sagte, sie habe dem Kuss nicht zugestimmt – und drohte mit rechtlichen Schritten gegen sie.**  Immagine che contiene uomo, Viso umano, vestiti, persona  Descrizione generata automaticamente  Rubiales besann sich: "Ich werde nicht resignieren, der Kuss auf Hermoso war einvernehmlich." "Es war ein Kuss ohne Dominanz, als wäre er meiner Tochter gegeben worden. Es war spontan, gegenseitig und einvernehmlich. Sobald Jenni ankam, hob sie mich vom Boden auf und es passierte." |
| QUELLEN | Time News, “Death of the Iberian macho: What the Rubiales kiss uproar says about Spain  <https://time.news/death-of-the-iberian-macho-what-the-rubiales-kiss-uproar-says-about-spain/>  Luis Rubiales has proved that women’s football is a man’s game,  https://metro.co.uk/2023/08/28/luis-rubiales-is-proof-powerful-men-will-always-overshadow-womens-achievements-19407342/ |

|  |  |
| --- | --- |
| * + - 1. **Respektiere meinen Namen** | |
| BEGRIFF | Mikroaggression |
| TITEL | **Respektiere meinen Namen** |
| UNTERTITEL | Die absichtliche falsche Aussprache oder das Lustig machen über die ethnischen Namen von Menschen ist eine Form der Mikroaggression, die die Überlegenheit weißer Menschen und westlicher Ideale fördert. |
| SITUATION | Auf einer rudimentären Ebene sind unsere Namen das Fundament unserer Identität. Von dem Moment an, in dem wir geboren werden, geben unsere Namen den Menschen die Möglichkeit, uns zu identifizieren. Jeder bekommt einen Namen, warum also wird manchen Menschen mehr Respekt entgegengebracht und anderen nicht? Die konsequente falsche Aussprache des Namens kann sich nachteilig auf das Selbstwertgefühl und den Selbstwert auswirken, da sich viele Minderheiten oft gezwungen sehen, die wahre Aussprache ihres Namens auf eine gekürzte Version zu reduzieren, um ihre weißen Kollegen zu beruhigen.  Dies ist das Beispiel einer arabischen Frau, die in Amerika arbeitet.  "**Mein Name ist Yasmine**. Es hat sieben Buchstaben, zwei Silben und ist relativ kulturübergreifend und gebräuchlich. Die **Leute sprechen es jedoch immer noch falsch aus** – auch nachdem ich mich wiederholt so vorgestellt habe, wie ich es bevorzuge. Abgeleitet von arabischen Wurzeln, bin ich stolz auf die Geschichte meines Namens und meiner Kultur. Aber trotz meines Stolzes und meiner Bemühungen, meinen Wurzeln treu zu bleiben, bin ich besiegt.  **Ich bin ständig hin- und hergerissen, ob ich mich faul als yaz-mean oder stolz als ja-mean (oder auf Arabisch ياسمين) vorstelle.**  Immagine che contiene Viso umano, arte, cartone animato  Descrizione generata automaticamente  *Graphic by Michelle Kim/Daily*  **In arabischen Gemeinschaften ist es üblich, dass Väter in ihrem Job einen weißeren, "amerikanisch" klingenden Decknamen haben,** wie z.B. *Mike statt* Mohammad *oder* Sam *statt* Osamah. In ähnlicher Weise gab es unzählige Gelegenheiten, bei denen meine arabischen Freunde ihren Namen in Situationen geändert haben, in denen sie glaubten, dass er falsch ausgesprochen wird, z. B. wenn sie ein Getränk in einem Café bestellten oder sich bei gesellschaftlichen Veranstaltungen neuen Leuten vorstellten. Diese kollektiven Erfahrungen sind kulturübergreifend, generationsübergreifend und in der amerikanischen Kultur beständig.  Minderheiten mit "anders klingenden" Namen sind gezwungen, einen der prägendsten Faktoren ihrer Identität zu ändern, um für einen Job in Betracht gezogen zu werden, unabhängig von ihrer Qualifikation. Dies ist einer von vielen Kämpfen, die jedoch viele nie erleben bzw. verstehen werden. |
| QUELLEN | Yasmine Elkharssa, The Michigan Daily,  <https://www.michigandaily.com/michigan-in-color/put-some-respect-on-my-name/> , Nov. 2021 |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**HOMO-, BI-, TRANS- AND INTERSEXPHOBIA**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Transphobie am Arbeitsplatz** | |
| BEGRIFF | HOMO-, BI-, TRANS- AND INTERSEXPHOBIA |
| TITEL | Transphobie am Arbeitsplatz |
| UNTERTITEL | Transfrau besteht Vorstellungsgespräch,  wird aber abgelehnt als sie ihre Identität preisgibt |
| SITUATION | Laura ist 28 Jahre alt und kommt aus Treviso. Ihre Geschichte der Diskriminierung, insbesondere der Transphobie, da Laura ein Transmädchen ist, spielt sich im Arbeitskontext ab. Laura hat ein Vorstellungsgespräch, das gut verläuft. Also wird sie zurückgerufen, um ihre Unterlagen vorzulegen und ihren neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Zu diesem Zeitpunkt ist Laura, die ihren „Wandlung“ noch nicht offengelegt hat, gezwungen, darüber zu sprechen, weil ihre Dokumente noch nicht mit ihrem Wahlnamen und ihrem Geschlecht korrigiert sind. Als sie mit dieser Nachricht konfrontiert wird, wird ihr am Telefon mitgeteilt, dass es eine betriebliche Umstrukturierung gibt. Zwei Stunden später, erzählt Laura, wurde ihre Rekrutierung auf Eis gelegt, mit der Begründung, dass ihr Weg zur Geschlechtsangleichung zu innerbetrieblichen Problemen führen könnte.  Laura ist 28 Jahre alt und befindet sich seit 2021 in einem Geschlechtsumwandlungsprozess, der ihr geholfen hat, sich besser zu fühlen. In dem Interview, das sie gab, sagt sie, dass sie sich immer in einem Körper gefangen gefühlt habe, den sie nicht als ihren eigenen empfunden habe, und dass es ihr immer schwergefallen sei, zu verstehen und sich selbst Legitimität zu geben. Während der Covid-19-Pandemie, die alle dazu zwang, ihren Alltag zu verlangsamen, hatte sie jedoch die Zeit, in den Spiegel zu schauen und zu verstehen, was sie fühlte.  Die Erfahrung von Transphobie in der Arbeitswelt ist für Laura nicht die erste. Sie hatte bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt, weil sie eine Transperson ist. Dies geschieht täglich vielen Transmenschen, insbesondere Transfrauen und solchen, bei denen es nicht besonders stark ist, je nach gewähltem Geschlecht als Frau oder Mann durchzugehen, was den Zustand, eine Transperson zu sein, manifest und offensichtlich macht und in kulturelle Modelle eingreift, die mit der Binarität der Geschlechter verbunden sind. |
| QUELLEN | D’Este, A. (2022), “Laura, trans discriminata sul lavoro: «Mi avevano quasi assunto, poi hanno scoperto la mia identità»”, in *Corriere della Sera*, RCS Edizioni Locali srl, Milano.  <https://corrieredelveneto.corriere.it/veneto/cronaca/22_maggio_19/laura-trans-discriminata-lavoro-mi-avevano-quasi-assunto-poi-hanno-scoperto-mia-identita-00eec058-d778-11ec-9456-06f92911e339.shtml> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Transphobie in Arbeitswelt und Prostitution** | |
| BEGRIFF | HOMO-, BI-, TRANS- AND INTERSEXPHOBIA |
| TITEL | Transphobie in Arbeitswelt und Prostitution |
| UNTERTITEL | Francesca, eine erwachsene Frau, die sich nach einer anfänglichen scheinbaren Offenheit in ihrem Unternehmen in einen Übergangsprozess zum Mann begibt, erleidet Diskriminierung, die sie nach mehreren Monaten auf der Suche nach Arbeit dazu zwingt, Prostituierte zu werden. |
| SITUATION | Francesca arbeitet in einem Unternehmen als Verkäuferin. Sie tritt diesen Job an, bevor sie ihre Identitätswandlung zum Mann preisgibt. Francesca galt als gute Verkäuferin und erzielte gute Ergebnisse und viel Lob.  Als er sich von seiner Frau trennt, mit der er zwei Kinder hat, erkennt bzw. beschließt er lieber eine Frau zu sein. Als er seine wahre Identität preisgibt, scheint er zunächst die Unterstützung aller im Unternehmen zu gewinnen, von den Kollegen bis zum Top-Management.  Als es jedoch an der Zeit ist, ihren Vertrag zu verlängern, wird Francesca anders behandelt als ihre Kollegen, die einzige, der kein festes monatliches Gehalt garantiert wird. Der Arbeitgeber weist darauf hin, dass er sie beim Vornamen nennt und eine männliche Sprache verwendet, da ihre Unterlagen noch nicht berichtigt sind.  Francesca akzeptierte zu diesem Zeitpunkt nicht, in einem Umfeld zu bleiben, in dem sie unter eklatanter transphober Diskriminierung gelitten hatte, und begann, sich nach einem anderen Job umzusehen, wobei sie auf zahlreiche Schwierigkeiten stieß, da sie eine Transgender-Person war.  Mit dem Aufkommen der Covid-19-Pandemie wurden die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und somit generell die Arbeitssuche noch größer. Einige Monate lang arbeitete Francesca als Prostituierte. Im Interview sagt Francesca: "Psychologisch war es eine verheerende Erfahrung. Wenn ich auf der Straße war, habe ich die ganze Zeit geweint. Ich habe so viele Demütigungen von den Männern erhalten, die vorbeigefahren sind, und ich bin so viele, zu viele Risiken eingegangen."  Prostitution ist ein Stereotyp, das immer noch stark mit Transsexualität in Verbindung gebracht wird. Dies geschieht, weil der mangelnde Zugang transsexueller Frauen zur Arbeitswelt in der Vergangenheit in vielen Fällen zur Prostitution geführt hat. Leider lehrt uns diese Geschichte, dass dies auch heute noch geschieht. Was sicherlich fehlt und Menschen, die einer sexuellen Minderheit angehören, schlecht geschützt fühlen lässt, sind Gesetze, die die Möglichkeit oder Unmöglichkeit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung regeln. |
| QUELLEN | Pallara, P. (2021), “«Io, trans discriminata sul lavoro e costretta a prostituirmi»”, in *Collettiva.it*, Futura Srl, Roma.  https://www.collettiva.it/copertine/diritti/2021/06/05/news/\_io\_trans\_discriminata\_sul\_lavoro\_e\_costretta\_a\_prostituirmi\_-1181446/ |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**OUTING**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **LGBTQIA+** | |
| BEGRIFF | OUTING |
| TITEL | LGBTQIA+ |
| UNTERTITEL | Es bezieht sich darauf, dass eine Person ihre sexuelle Identität mit anderen teilen muss, auch wenn diese das Teilen nicht erwünscht. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn eine Person Angaben zu einem gleichgeschlechtlichen Ehepartner machen oder ein Ausweisdokument vorzeigen muss, das das wahren Geschlecht widerspiegelt. |
| SITUATION | In Deutschland steht es jedem Menschen frei, seine sexuelle/geschlechtliche Identität auszuleben, und das Gesetz schützt lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle, queere und asexuelle Personen, also die LGBTQIA+-Community. Nichtsdestotrotz sind LGBTQIA+-Personen immer noch mit Anfeindungen und Diskriminierungen durch einige Menschen in der Gesellschaft konfrontiert. Erfahren Sie mehr über Ihre Rechte und wie Sie Diskriminierung bekämpfen können.  Beratung und Unterstützung:  In Deutschland gibt es viele Beratungsstellen für die LGBTQIA+ Community. Sie können dir bei allen möglichen Fragen in den Bereichen Liebe, Sex, Krankheit, Diskriminierung, Coming-out und ähnlichem helfen. Eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe finden Sie z.B. auf der Website der VLSP. Sie können sich auch von GLADT e.V. auf Deutsch, Englisch, Türkisch, Farsi und Kurdisch (Sorani) unter der Telefonnummer 0152-11859839 oder per E-Mail an info@gladt.de beraten lassen. Es ist auch möglich, eine Beratung in anderen Sprachen zu vereinbaren. Als LGBTQIA+-Geflüchtete\*r finden Sie bei queer-refugees.de auch spezialisierte Beratungsangebote.  Wenn Sie unter 27 Jahre alt sind, können Sie sich auch an die Mitarbeiter von comingout.de wenden. Sie sprechen Deutsch und Englisch und sind unter 030-67122671 oder help@comingout.de zu erreichen.  Sie können auch Mitglied im Lesben- und Schwulenverband (LSVD) werden, der sich für die Rechte der LGBTQIA+ Community in Deutschland einsetzt. |
| QUELLEN | Handbuch Germany LGBTQIA+ <https://handbookgermany.de/en/lgbtiq> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Urlaub wegen häuslicher Gewalt** | |
| BEGRIFF | Geschlechtsspezifische Gewalt |
| TITEL | Urlaub wegen häuslicher Gewalt |
| UNTERTITEL | Im Rahmen des irischen „*Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023“* haben Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub wegen häuslicher Gewalt! |
| SITUATION | Arbeitnehmer in Irland haben einen gesetzlichen Anspruch auf fünf Tage bezahlten Urlaub wegen häuslicher Gewalt in einem Zeitraum von 12 Monaten bei vollem Lohnausgleich. Die Details lauten wie folgt:   1. Ein Arbeitnehmer kann innerhalb eines Zeitraums von 12 aufeinanderfolgenden Monaten bis zu fünf Tage voll bezahlten Urlaub nehmen. 2. Um Urlaub in Anspruch nehmen zu können, muss ein Mitarbeiter in der Vergangenheit häusliche Gewalt erlebt haben oder derzeit erleben. "*Häusliche Gewalt*" ist weit gefasst und umfasst Gewalt oder die Androhung von Gewalt, einschließlich sexueller Gewalt und Zwangsmaßnahmen. 3. Ein Arbeitnehmer kann auch Urlaub nehmen, wenn eine *"relevante Person*" häusliche Gewalt erlebt hat oder erlebt. *"Relevante Person*" umfasst einen Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner des Arbeitnehmers, einen Lebensgefährten, eine Person, mit der der Arbeitnehmer in einer intimen Beziehung steht, ein Kind des Arbeitnehmers, das noch nicht volljährig ist, oder eine Person, die in Bezug auf den Arbeitnehmer eine unterhaltsberechtigte Person ist. 4. Das Gesetz enthält keine Mindestdienstverpflichtung und gilt für alle Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben oder im Rahmen eines solchen Arbeitsvertrags arbeiten (einschließlich befristeter und Teilzeitbeschäftigter). 5. Der Zweck des Urlaubs besteht darin, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, eine der folgenden Handlungen zu tun oder eine relevante Person dabei zu unterstützen: 6. ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen; 7. Dienstleistungen von einer Opferhilfeorganisation in Anspruch nehmen; 8. psychologische oder andere professionelle Beratung in Anspruch nehmen; 9. vorübergehend oder dauerhaft umziehen; 10. eine Anordnung nach dem Gesetz über häusliche Gewalt von 2018 zu erwirken; 11. Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen; 12. Polizei Hilfe in Anspruch nehmen; 13. andere relevante Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen oder zu erhalten. 14. Die Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber so bald wie möglich darüber informieren, dass sie Urlaub wegen häuslicher Gewalt nehmen, um die Arbeitsprozesse neu zu organisieren. Wichtig ist, dass die Arbeitnehmer keine Nachweise erbringen müssen, um ihren Urlaub zu belegen. Die Entscheidung, keine Nachweise zu verlangen, wurde getroffen, um bezahlte häusliche Gewalt für Beschäftigte zugänglicher zu machen. 15. Women's Aid entwickelt derzeit Instrumente und Richtlinien für Arbeitgeber in Bezug auf Urlaub bei häuslicher Gewalt.   Um sicherzustellen, dass der Urlaub auch den Personen zur Verfügung steht, die ihn benötigen, bietet das Gesetz von 2023 keinen Grund für ein Unternehmen, den Antrag eines Arbeitnehmers auf Inanspruchnahme des Urlaubs abzulehnen. Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber keinen Nachweis über häusliche Gewalt verlangen und es besteht keine Leistungspflicht. Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber "so bald wie praktisch durchführbar" darüber informieren, dass sie Urlaub wegen häuslicher Gewalt genommen haben. |
| QUELLEN | <https://hayes-solicitors.ie/News/Domestic-Violence-Leave#:~:text=We%20outline%20some%20of%20the,currently%20be%20experiencing%2C%20domestic%20violence>.  <https://www.womensaid.ie/get-informed/news-events/media-releases/womens-aid-welcomes-full-pay-for-domestic-violence-leave/> |

**“Von Begriffen zu Situationen”**

**MOBBING**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1. Unternehmen führt sechs Kontrollbesuche durch – aber Mitarbeiterin kann nicht mehr!** | | |
| BEGRIFF | MOBBING |
| TITEL | **Unternehmen führt sechs Kontrollbesuche durch – aber Mitarbeiterin kann nicht mehr!** |
| UNTERTITEL | Die wahre Geschichte einer Frau, die aufgrund des ständigen Drucks und der Belästigung durch ihren "Chef" nicht mehr den Mut und die Kraft hat, an den Arbeitsplatz zurückzukehren |
| SITUATION | Die Mitarbeiterin wird zunächst von ihrem "Chef" darüber informiert, dass ihre Kollegen/Kollegen sie als Fachkraft nicht schätzen. Sie stellt dann fest, dass die Berichte, die sie erstellt hat, nicht gelesen werden oder dass fadenscheinige Bemerkungen gemacht werden. Auf Anweisung des "Chefs" muss sie ihre Arbeit einem Kollegen melden, der ihm dann Bericht erstattet. Auf sein Geheiß hin beginnen zwei Kollegen, seine Arbeit noch einmal zu lesen/zu überprüfen und ihm den Fehler zu melden, der wiederum den Mitarbeiter fragt, warum die Fehler und Versäumnisse aufgetreten sind. Der Arbeitsbeginn wird auf 7 Uhr vorverlegt und es ist sehr kompliziert für die Mitarbeiterin, ihre Tochter um 6 Uhr morgens zu verlassen, aber sie willigt ein, um Probleme zu vermeiden. Der Kontakt mit dem Chef findet dagegen weiterhin rein per E-Mail und mit telegrafischen Anweisungen statt. Die Kollegen in der Umgebung sprechen kaum mit ihr, und wenn sie anruft, gehen sie nicht ans Telefon und rufen nicht zurück. Andere sprechen sie nur an, wenn sie mit ihr allein sind, und entschuldigen sich, wenn sie in Gegenwart anderer nicht freundlicher sein können. Nach Wochen schweren Unbehagens fühlte sich der Arbeiter eines Nachmittags krank. Plötzliches Herzrasen, Zittern, Luftmangel.  Sie bat einmal um einen freien Tag, um ihre Tochter zu einem Facharztbesuch zu bringen, der seit Monaten gebucht war und für ihre Gesundheit von entscheidender Bedeutung war, aber ihre Bitte wurde zunächst ignoriert und dann abgelehnt. Die Antwort versetzt sie in einen totalen Angstzustand und sie muss mit der Diagnose einer reaktiven Angst in die Notaufnahme gebracht werden.  Ihre Krankheiten nehmen überhand und sie hat nicht mehr die Kraft, in die Praxis zu gehen, und der Facharzt ordnet an, dass sie sich ausruhen und behandeln muss. Das Unternehmen verordnet sechs Kontrollbesuche und alle Ärzte bestätigen den Zustand der Depression. Die Frau kann einfach nicht mehr , sie muss zwar weiter arbeiten, aber nicht in dieser Firma ! |
| QUELLEN | <https://www.voltoweb.it/risorsamobbing/2017/10/31/tre-storie-di-ordinario-mobbing/> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Cybergewalt - Cybermobbing und Online-Gewalt : Hilfe für Opfer** | |
| BEGRIFF | Mobbing |
| TITEL | Cybergewalt - Cybermobbing und Online-Gewalt : Hilfe für Opfer |
| UNTERTITEL | Cybermobbing und Online-Gewalt zeichnen sich durch die Nutzung des Internets und vernetzter Geräte aus. Das einschlägige Verhalten im Bereich des Strafrechts wird jedoch häufig von umfassenderen Straftatbeständen erfasst, die den Einsatz solcher Mittel nicht erfordern (z. B. Beleidigung, Bedrohung oder Nötigung). In diesen Fällen werden Computergeräte hauptsächlich als Instrument zur Begehung traditioneller Straftaten verwendet. Dies ist eine bekannte Entwicklung in Bezug auf viele traditionelle Straftaten aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung in allen Bereichen der Gesellschaft. |
| SITUATION | Mit der jüngsten Verabschiedung des Gesetzes zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung in sozialen Netzwerken hat Deutschland Compliance-Pflichten für soziale Netzwerke eingeführt. Insbesondere sind soziale Netzwerke verpflichtet, Inhalte, die nach bestimmten Vorschriften des Strafgesetzbuches rechtswidrig sind, innerhalb einer bestimmten Frist nach Benachrichtigung die „Hass“-Inhalte zu entfernen. Diese Verpflichtung besteht in Bezug auf Inhalte, die Aufstachelung zum Hass, die Androhung der Begehung einer Straftat, die Beleidigung, die üble Nachrede und die Verletzung der Privatsphäre durch das Fotografieren des Strafgesetzbuches erfüllen. In diesem Zusammenhang sieht das Gesetz auch die Möglichkeit vor, soziale Netzwerke bei nachgewiesenen systemischen Mängeln bei der Erfüllung der Compliance-Pflichten mit Geldbußen von bis zu 50 Millionen Euro zu belegen.  Das Gesetz trägt somit zu einem geschützten Umfeld in sozialen Netzwerken bei und hilft so, Cybermobbing und Cybergewalt einzudämmen. Das Gesetz tritt am 1. Oktober 2017 in Kraft.  Das Gesetz ändert zudem § 14 Abs. 3 bis 5 Telemediengesetz und gibt Host-Providern (z.B. sozialen Netzwerken) die datenschutzrechtliche Erlaubnis, personenbezogene Daten (Daten, die für die Begründung des Vertragsverhältnisses zwischen Nutzer und Diensteanbieter relevant sind, sowie Nutzungsdaten) zum Zwecke der Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche im Zusammenhang mit den oben genannten Inhalten an Einzelpersonen weiterzugeben. Die Rechtsgrundlagen für diese Auskunftsverlangen von Privatpersonen finden sich jedoch in anderen einschlägigen Gesetzen, insbesondere dem Bürgerlichen Gesetzbuch. |
| QUELLEN | Cybermobbing, Verletzungen der Privatsphäre, Cyberkriminalität, tatsächliche Gewalt -Deutschland-  <https://www.coe.int/en/web/cyberviolence/germany>  Cyber-Mobbing und Cyber-Stalking: Hilfe für Opfer Deutschland  <https://www.bsi.bund.de/EN/Themen/Verbraucherinnen-und-Verbraucher/Informationen-und-Empfehlungen/Onlinekommunikation/Cybermobbing-und-Cyberstalking/Hilfe-fuer-Betroffene/hilfe-fuer-betroffene.html>  Weltweite Initiativen, Politiken, Strategien <https://www.coe.int/en/web/cyberviolence/initiatives-policies-strategies> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Sechs-mal weniger Gehalt als der Kollege** | |
| BEGRIFF | GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE |
| TITEL | **Sechs-mal weniger Gehalt als der Kollege** |
| UNTERTITEL | Samira Ahmed gewinnt Diskriminierungsklage gegen BBC |
| SITUATION | Die Journalistin Samira Ahmed verklagt die BBC wegen "Diskriminierung aufgrund des Geschlechts" und gewinnt. Die britische Moderatorin zog vor Gericht und behauptete, dass ihr Gehalt für die Moderation von "Newswatch" dem ihres Kollegen Jeremy Vine hätte entsprechen müssen, der die Sendung "Points of View" moderiert.  "Ich mache die gleiche Arbeit wie mein Kollege und bekomme sechsmal weniger Lohn. Ich frage nur, warum die BBC denkt, dass ich nur ein Sechstel des Wertes der Arbeit eines Mannes wert bin, um ein sehr ähnliches Programm zu machen." Ahmed erhält 465 Pfund für jede Folge seiner Sendung, sein Kollege Vine dreitausend. Die BBC argumentierte zu ihrer Verteidigung, dass ihre Arbeit "unvergleichlich" sei und dass Vines Show "extrem bekannt" sei im Vergleich zu Ahmeds "relativer Nischensendung". Die Begründung überzeugte jedoch nicht das Londoner Central Employment Tribunal, das zugunsten des Journalisten entschied: "Die BBC", urteilte das Gericht, "hat nicht bewiesen, dass der Lohnunterschied auf einen wesentlichen Faktor zurückzuführen war, und es versäumt, die Vermutung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu widerlegen". Ein aus drei Richtern bestehendes Gremium entschied, dass die Sendungen gleichwertig seien und, was noch wichtiger ist, dass die minimalen Unterschiede "keine Auswirkungen auf die Arbeit der beiden Moderatoren oder auf die Fähigkeiten und Erfahrungen haben, die für die Präsentation der Sendungen erforderlich sind". Nach dem Urteil sagte Ahmed, "dass sie sich darauf freue, weiterhin ihren Job zu machen, der darin besteht, "Geschichten zu berichten und nicht 'die Geschichte' zu sein", und fügte hinzu, dass "sie niemals gegen ihren Arbeitgeber handeln wollte. Sie liebe es, für die BBC zu arbeiten und sie froh, dass die ganze Sache nun geklärt ist." |
| QUELLEN | <https://www.iodonna.it/attualita/costume-e-societa/2020/01/13/giornalista-causa-bbc-discriminazione-gender-pay-gap/> |

**“ Von Begriffen zu Situationen ”**

**WORK-LIFE BALANCE**

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. **Betriebliches Wohlergehen und Work-Life-Balance** | |
| BEGRIFF | WORK-LIFE BALANCE |
| TITEL | **Betriebliches Wohlergehen und Work-Life-Balance** |
| UNTERTITEL | **Good Practice Amyko -  www.amyko.it** |
| SITUATION | Corporate Welfare ist die Gesamtheit der monetären und nicht-monetären Leistungen, die ein Unternehmen seinen Mitarbeitern anbietet, um ihre Lebensbedingungen im weitesten Sinne zu verbessern.  Das Wohlergehen von Unternehmen umfasst CSR, Work-Life-Balance, Work-Life-Balance, Work-Family-Balance und CFR-Richtlinien.  Amyko wurde im Oktober 2013 gegründet und ist seit Dezember 2015 mit seinen Personal Health IT Applications Produkten auf dem Markt und arbeitet an Projekten. Für das Unternehmen mit 22 Mitarbeitern + externen Mitarbeitern ist jede Person, die einen Mehrwert bringt, Teil des Projekts und arbeitet in einem Team zusammen, in dem der Schwerpunkt auf dem Austausch von Fähigkeiten zum Wohle des Projekts selbst liegt. Diese Harmonie führt dazu, dass sich jeder Mitarbeiter als aktiver Teil eines Wachstumsprozesses fühlt, der vom Ausmaß des Engagements jedes Einzelnen abhängt (ob Gründer, Investor oder Ladenbesitzer). Zu den umgesetzten Wohlfahrts- und Vereinbarkeitsmaßnahmen gehören intelligentes Arbeiten, Wohlfahrt (über die aktuell noch diskutiert wird, um Versicherungsschutz während der Arbeitszeit und auch am Ende der Arbeitszeit zu garantieren) und Weiterbildung (die Mitarbeiter nehmen mindestens einmal im Monat an Inhouse-Schulungen teil). Die Ergebnisse beziehen sich vor allem auf die Arbeitsautonomie, die auch durch die Implementierung von Smart Working für die mehr als 20 Mitarbeiter gefördert wird. Die Autonomie der Arbeit ist ein Impuls für die Produktivität und bringt einen Mehrwert, der über den der "stationären" Arbeit hinausgeht, mit einem ebenso positiven Gegenstück für das Unternehmen in Bezug auf die Flexibilität der Fixkosten. |
| QUELLEN | Good practices di conciliazione lavoro famiglia e welfare aziendale. Uno sguardo alle PMI. A cura di Gianpaolo Tomaselli, Ph.D. Università degli Studi “Magna Græcia” di Catanzaro. © Fondazione Marco Vigorelli Via Morozzo della Rocca, 3 20123 Milano  www.marcovigorelli.org. |