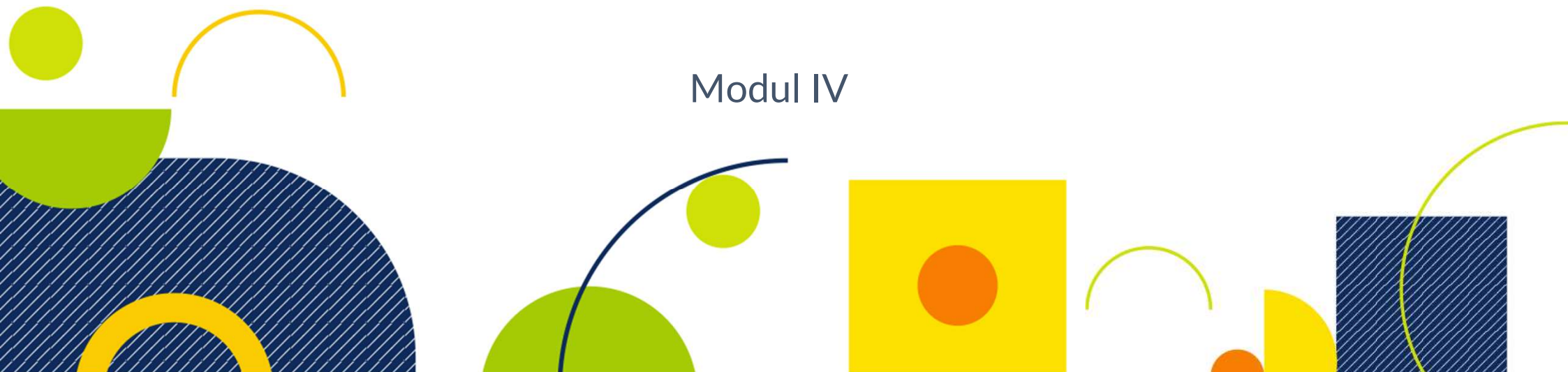




Willkommene Vielfalt am Arbeitsplatz

Ein kurzer Leitfaden

Modul IV



Instrumente und Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung in

Arbeitskontext

Was ist Diskriminierung aufgrund einer Behinderung?




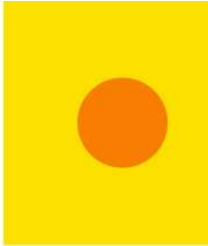


Wenn eine Person aufgrund ihrer Behinderung ungerecht oder weniger gut behandelt wird, spricht man von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung.

Arten der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

- direkte Diskriminierung
- indirekte Diskriminierung
- Versäumnis, angemessene Anpassungen vorzunehmen
- Diskriminierung aufgrund einer Behinderung
- Belästigung
- Schikanierung





Direkte Diskriminierung liegt vor, wenn jemand eine Person aufgrund ihrer Behinderung schlechter behandelt als eine andere Person in einer ähnlichen Situation.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn die Politik oder die Arbeitsweise einer Organisation negative Auswirkungen auf behinderte Menschen im Vergleich zu nicht behinderten Menschen hat.

Wenn ein Arbeitgeber oder eine Organisation **keine angemessenen Vorkehrungen trifft**, können behinderte Menschen diskriminiert werden.

Wenn eine Person aufgrund der Folgen einer Behinderung schlecht behandelt wird, handelt es sich um einen Fall von **Diskriminierung aufgrund einer Behinderung**.

Eine Belästigung liegt vor, wenn eine Person in einer Weise behandelt wird, dass sie sich gedemütigt, beleidigt oder erniedrigt fühlt.

Eine Schikanierung liegt vor, wenn jemand schlecht behandelt wird, weil er eine Beschwerde wegen Diskriminierung im Rahmen seiner Rechte eingereicht hat.



Instrumente und Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt (WELCOME DIVERSITY)

- ✓ Sensibilisierung gegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung
- ✓ Zusammenarbeit mit Gemeinschaftsgruppen
- ✓ Voreingenommenheit bei der Einstellung beseitigen
- ✓ Überprüfung von Schulungen und Richtlinien
- ✓ Alle Mitarbeiter über Diskriminierung aufklären
- ✓ Einrichtung von Verfahren zur Lösung von Diskriminierungsproblemen
- ✓ Verschiedene Kommunikationskanäle in Betracht ziehen
- ✓ Organisieren Sie teambildende Übungen
- ✓ Schulung von Managern und Vorgesetzten in Soft Skills



Instrumente und Strategien zur Arbeitsplatzhaltung

Die Schaffung und Aufrechterhaltung eines integrativen Arbeitsplatzes, der Vielfalt fördert und unterstützt, ist sehr wichtig für die Bindung von Mitarbeitern, die eine Behinderung erwerben (McAnaney und Wynne, 2016).

Ein großer Teil der bestehenden Mitarbeiterprogramme, wie **Orientierungs-, Karriereentwicklungs- und Mentorenprogramme**, kann angepasst werden, um die Verbleibquote von Mitarbeitern mit Behinderungen zu erhöhen.



Instrumente und Strategien zur Arbeitsplatzzerhaltung





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJEKTPARTNER:



Asociația Consultanților și Experților
în Economie Socială



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

