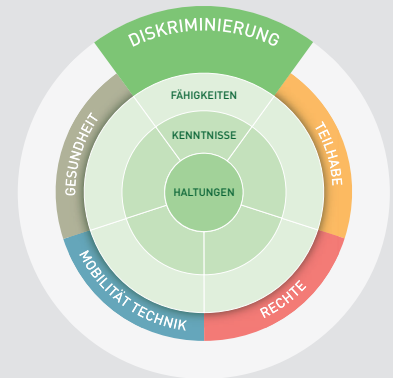


Navigator konkret: Diskriminierung – die Grundlagen

Reflexion von Aspekten der Nichtdiskriminierung in der agogischen Arbeit

UN-BRK-Navigator



Nichtdiskriminierung von Menschen mit Beeinträchtigung ist ein zentrales Anliegen der UN-BRK. Bloss: Wie lässt sie sich im institutionellen Alltag konkret umsetzen? Hilfreich zur Reflexion sind Fragestellungen sowohl zu Aspekten der Gleichwertigkeit wie auch Verschiedenheit. Wir erklären, wie Sie die Fragestellungen gezielt für die Bewusstseinsbildung und die Verankerung der Nichtdiskriminierung nutzen können. Die Fragestellungen «Diskriminierung – die Fragestellungen» finden Sie als praktisches Arbeitsmittel separat auf unserer Website Aktionsplan UN-BRK.

In diesem Papier erfahren Sie:

- wie die UN-BRK den Begriff Diskriminierung definiert.
- Beispiele für Diskriminierung aus den Bereichen Lebensgestaltung und Arbeit.
- wofür Institutionen, Institutionsleitende, Fachpersonen und Menschen mit Beeinträchtigung die Fragestellungen nutzen können.

UN-BRK Art. 3 | Nichtdiskriminierung

«Nichtdiskriminierung» ist einer der Grundsätze der UN- Behindertenrechtskonvention (UN- BRK Art. 3). Gemäss der UN-Behindertenrechtskonvention «bedeutet «Diskriminierung aufgrund von Behinderung» jede Unterscheidung, Ausschliessung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Geniessen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschliesslich der Versagung angemessener Vorkehrungen» (UN-BRK Art. 2)

Vereinfacht gesagt fordert die UN-BRK bezogen auf die Menschenrechte, dass

- Gleichwertiges gleichbehandelt wird,
- Ungleiches verschieden behandelt werden soll und
- alle «angemessenen Vorkehrungen» getroffen werden sollen, damit dies so ist.

Fachpersonen müssen sich also einerseits mit Gleichwertigkeit und andererseits mit Verschiedenheit (Diversität) auseinandersetzen.

Gleichwertigkeit bedeutet nicht Gleichheit

Menschen unterscheiden sich beispielsweise hinsichtlich ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrer geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters, ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit (vergl. Charta der Vielfalt). Sie sind nicht gleich, sondern verschieden. Bezogen auf ihre Grundfreiheiten und die Menschenrechte sind sie jedoch gleichwertig.

Es gilt aber auch: Ungleiches gleich zu behandeln ist diskriminierend.

«Diskriminierte Menschen werden aufgrund individueller oder gruppenspezifischer Merkmale systematisch an der Ausübung der Menschenrechte gehindert.»

(Amnesty International)

Die fehlende oder ungenügende Reflexion von Diskriminierung kann zu Missverständnissen, Spannungen und Konflikten führen.

Man

- verwechselt Gleichwertigkeit mit Gleichheit
- fordert Gleichheit als Bedingung für Gleichwertigkeit
- sucht nur bei anderen Personen nach Beispielen für Diskriminierung und setzt sich nicht mit sich selber auseinander
- übersieht strukturelle Gründe, die zu Diskriminierung führen
- denkt, dass Menschen mit Beeinträchtigung nicht auch diskriminieren
- meint, dass Nichtdiskriminierung unmöglich wäre und unternimmt deswegen keine weiteren Schritte
- glaubt, dass die Diskriminierung unbedingt bewusst geschehen müsse
- will sich als Person oder Team nicht auf den eigenen schrittweisen Prozess der Sensibilisierung und Auseinandersetzung einlassen

Die Diskriminierung in den Bereichen Lebensgestaltung und Arbeit

Beispiele aus dem Bereich Lebensgestaltung:

Diskriminierung bei

- der Wahl des Wohnorts, beispielsweise durch alternativlose Angebote
- der Zugänglichkeit von Gebäuden und Anlagen, beispielsweise durch Barrieren
- der Benutzbarkeit des öffentlichen Verkehrs, beispielsweise durch weit entfernte Stationen
- der politischen Teilhabe, beispielsweise durch Vorenthaltung von Wahlunterlagen
- der privaten Teilhabe, beispielsweise durch nicht altersgemässe und unverständliche Information über Familienplanung und den erschwerten Zugang zu Verhütungsmitteln
- der Teilhabe am Gemeinwesen mit Bildung und in der Freizeit, beispielsweise durch fehlende inklusive Angebote

Beispiele aus dem Bereich Arbeit:

Diskriminierung bei

- der Anstellung
- der Beförderung und der Karriereplanung
- dem Lohn
- der Berufsbildung
- der Weiterbildung und dem lebenslangen Lernen
- der Arbeitssicherheit
- dem Gesundheitsschutz und dem Zugang zu betrieblichem Gesundheitsmanagement
- der Kündigung und dem Kündigungsschutz
- dem Schutz durch Belästigung oder Mobbing
- der Einforderung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten

Die Einsatzbereiche der Fragestellungen¹

Wofür können Institutionen die Fragestellungen nutzen?

Mit den Fragestellungen

- haben sie die Möglichkeit, eine Diskussion über den UN-BRK Grundsatz der Nichtdiskriminierung zu eröffnen.
- können sie sich dafür sensibilisieren, ob, wann und wie sie Menschen mit Beeinträchtigung diskriminieren.
- können sie sich über die reale und angestrebte Nichtdiskriminierung bei Alltagsfragen bewusster werden.
- haben sie ein abteilungsübergreifendes Mittel, den Dialog über Nichtdiskriminierung mehrdimensional zu führen.
- können sie Gleichberechtigung vorantreiben und Vielfalt nutzen.

Wofür können Leitungspersonen die Fragestellungen nutzen?

Mit den Fragestellungen

- haben sie ein Arbeitstool, mit dem sie die Nichtdiskriminierung systematisch und konsistent in ihrem Betrieb über verschiedene Abteilungen hinweg vertiefen können.
- können sie in der ganzen Institution das Bewusstsein dafür fördern, dass es Gleichwertigkeit und Verschiedenheit braucht.

Wofür können Fachpersonen die Fragestellungen nutzen?

Mit den Fragestellungen

- können sie sich über ihre eigenen Haltungen, Kenntnisse und Fähigkeiten klarer werden.
- haben sie ein Hilfsmittel im Dialog mit Menschen mit Beeinträchtigung, um sich über deren und die eigene Sicht klarzuwerden.
- können sie sich im Team über ihre unterschiedlichen Vorstellungen und Anliegen bezüglich Nichtdiskriminierung transparenter verständigen.
- können auch Themen der Diskriminierung durch Menschen mit Beeinträchtigung aufgeworfen werden.

¹ Die Fragestellungen finden sich als separates Dokument auf der Website des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK

Navigator konkret: Diskriminierung – die Grundlagen

Wofür können Menschen mit Beeinträchtigung das Einschätzungsraster nutzen?

Mit den Fragestellungen

- haben sie ein Hilfsmittel, um beispielsweise in einem Wohnerrat klarzustellen, wo und wie sie sich diskriminiert fühlen und was ihre Anliegen sind.
- haben sie die Möglichkeit zurückzumelden, dass die bisherigen Vorgehensweisen gegen Diskriminierung unbefriedigend sind.
- können gegebenenfalls angepasst auch Themen der Diskriminierung zwischen Menschen mit Beeinträchtigung diskutiert werden.

Diese Beispiele zeigen: Die Fragestellungen unterstützen Personen dabei,

- sich mit eigenen Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen,
- die eigenen Haltungen zu reflektieren und weiterzuentwickeln und
- als Fachpersonal vermehrt nichtdiskriminierend zu handeln.

Weiterführende Links

[Aktionsplan Langversion](#)

[Aktionsplan Kurzversion](#)

[Diskriminierung – die Fragestellungen](#)

[UN-BRK Navigator](#)

Im Auftrag der drei Verbände verfasst von Johannes Schmuck.

Mai 2021