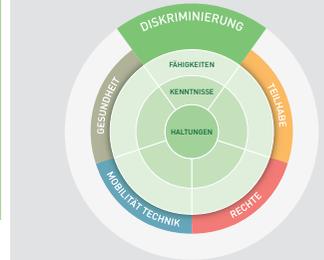


## Navigator konkret: Diskriminierung – die Fragestellungen



### Wie können sich Fachpersonen und Teams vertieft mit Aspekten der Diskriminierung auseinandersetzen?

Die folgenden Fragestellungen sind ein Hilfsmittel sowohl für Leitungs- und Fachpersonen wie auch für Menschen mit Beeinträchtigung. Sie helfen, sich über den realen Grad der Nichtdiskriminierung klarzuwerden. Sie können von ganzen Bereichen, Teams und einzelnen Fachpersonen in einer Vielzahl von alltäglichen Situationen genutzt werden. Sie beleuchten jeweils ausgewählte Aspekte der Diskriminierung.

### Vorgehen und Nutzen der Reflexion

Die Fragestellungen gliedern sich in zwei Teile. Im ersten Teil liegt der Schwerpunkt auf Fragen zur Gleichwertigkeit. Zuerst werden die vorgeschlagenen Aussagen bezogen auf die eigene Person selbst eingeschätzt. Anschliessend allein oder gemeinsam Fragen an das Team/den Bereich. Im zweiten Teil liegt der Schwerpunkt auf der Einschätzung zur Verschiedenheit.

Die Reflexion gibt Hinweise auf Stärken, Entwicklungsbedarf und Ansatzmöglichkeiten zur Veränderung für einzelne Fachpersonen, Teams und Abteilungen. Die Fragestellungen sind offen für situations- beziehungsweise institutionsbezogene Ergänzungen. Sie können sowohl für sich als auch mit anderen bearbeitet und ausgewertet werden. Ebenso können einzelne Aussagen mit Menschen mit Beeinträchtigung als Ausgangspunkt für Dialoge dienen.

### Einschätzung:

Die Skala reicht von 1 (trifft nicht zu) bis 4 (trifft voll zu).

In der rechten Spalte «Das wird sichtbar im Verhalten, indem...» werden eigene bzw. Verhaltensweisen des Teams notiert, welche die Selbsteinschätzung untermauern.

### Beispiel:

Die Aussage:

«Die Anliegen und Interessen aller Menschen verdienen gleich viel Gehör.» schätze ich mit einer 3 ein.

In der rechten Spalte steht dann beispielsweise:

«Ich habe in der Teamsitzung wiederholt erfolgreich eingefordert, dass die Anliegen der einzelnen Bewohnenden bei ihnen abgeholt werden sollen, bevor über sie geredet wird.»

### Die Aspekte können mit fachspezifischen Themen aus den Bereichen Lebensgestaltung und Arbeit ergänzt und auf die eigenen Bedürfnisse hin erweitert werden.

Beispielsweise können zur Frage der «Anstellung» spezifische Sätze formuliert werden, wie: Unsere Arbeitsbedingungen sind so strukturiert, dass auch qualifizierte Menschen mit einer Beeinträchtigung bei uns arbeiten können, wenn sie wollen.

Einschätzung 1 - trifft gar nicht zu 2 - trifft kaum oder selten zu 3 - trifft häufig zu 4 - trifft ganz zu	1	2	3	4	Das wird sichtbar im Verhalten, indem...
<b>Aspekte der Gleichwertigkeit - Reflexion bezogen auf die eigene Person</b>					
Die Anliegen und Interessen aller Menschen verdienen gleich viel Gehör.					
Ich verstehe, was der Satz bedeutet: Die Würde des Menschen ist unantastbar					
Meine eigene Haltung zur Gleichwertigkeit reflektiere ich regelmässig, vertieft und kritisch.					
Verstößen gegen gleichwertige Behandlung im Alltag begegne ich entschlossen.					
Gleichheit und Gleichwertigkeit unterscheide ich klar und deutlich.					
Stereotypen und Klischees hinterfrage ich direkt in der Situation.					
Beschimpfung, verachtendes Verhalten, Schädigungen der Ehre oder des Rufes von Menschen mit Beeinträchtigung unterlasse ich jederzeit.					
Beschimpfung, verachtendes Verhalten, Schädigungen der Ehre oder des Rufes von Menschen mit Beeinträchtigung durch Andere weise ich klar und deutlich zurück.					

Einschätzung 1 - trifft gar nicht zu 2 - trifft kaum oder selten zu 3 - trifft häufig zu 4 - trifft ganz zu	1	2	3	4	Das wird sichtbar im Verhalten, indem...
---	---	---	---	---	--

**Aspekte der Gleichwertigkeit - Reflexion bezogen auf die eigene Person**

Weder ignoriere noch verharmlose ich Verletzungen der Gleichwertigkeit und der Menschenwürde.					
Verletzungen der Gleichwertigkeit und Menschenwürde melde ich bei der geeigneten Stelle.					
Ich finde es richtig, dass die Verletzung der Menschenwürde auch juristisch geahndet wird.					
Wenn es um Diskriminierung geht, weiche ich Spannungen und Konflikten mit Anderen nicht aus.					
Wenn sich jemand diskriminierend über Menschen mit Beeinträchtigung äussert und sich auf die Meinungsäusserungsfreiheit beruft, kann ich stichhaltig dagegen argumentieren.					
Ich wahre meine eigene Menschenwürde.					
Eigenen Erfahrungen von Entwürdigung oder Entwürdigen stelle ich mich bewusst.					
Gleichwertigkeit ist für mich nicht bedrohlich.					

Einschätzung 1 - trifft gar nicht zu 2 - trifft kaum oder selten zu 3 - trifft häufig zu 4 - trifft ganz zu	1	2	3	4	Das wird sichtbar im Verhalten, indem...
<b>Aspekte der Gleichwertigkeit - Reflexion bezogen auf die eigene Person</b>					
Auch Menschen mit Beeinträchtigung haben kein Recht darauf, andere Menschen zu diskriminieren.					
Eine neutrale Person, die mein alltägliches agogisches Handeln beobachtet, würde zu Recht sagen, dass ich jederzeit nichtdiskriminierend arbeite.					
Ich glaube nicht, dass es das Recht gibt, dass der Stärkere dem Schwächeren die Würde nehmen darf.					

Einschätzung 1 - trifft gar nicht zu 2 - trifft kaum oder selten zu 3 - trifft häufig zu 4 - trifft ganz zu	1	2	3	4	Das wird sichtbar im Verhalten, indem...
Aspekte der Gleichwertigkeit - Reflexion bezogen auf das eigene Team und den eigenen Arbeitsbereich					
Menschenrechte hängen bei unserer Arbeit nicht davon ab, ob jemand zum Beispiel der gleichen Religion, dem gleichen Geschlecht, der gleichen sexuellen Orientierung oder Nationalität angehört.					
Das, was wir im Team unter selbstentwürdigendem Verhalten verstehen, ist uns allen klar.					
Selbstentwürdigendes Verhalten im Team wird angemessen und offen thematisiert. Es bestehen geeignete Unterstützungsangebote und diese werden genutzt.					
Entwürdigende Handlungsweisen, wie zum Beispiel Vorenthaltung von Nahrung oder Flüssigkeiten, unterlassen wir.					
Gegen die Mehrfachdiskriminierung von Menschen mit einer Beeinträchtigung (beispielsweise Diskriminierung von Frauen, Menschen im Alter, religiösen Minderheiten, Menschen einer bestimmten kulturellen Herkunft oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung) haben wir wirksame, spezifische Programme und Instrumente.					
Nichtdiskriminierung ist eines unserer gemeinsamen Ziele.					

Einschätzung 1 - trifft gar nicht zu 2 - trifft kaum oder selten zu 3 - trifft häufig zu 4 - trifft ganz zu	1	2	3	4	Das wird sichtbar im Verhalten, indem...
<b>Aspekte der Gleichwertigkeit - Reflexion bezogen auf das eigene Team und den eigenen Arbeitsbereich</b>					
Qualifizierte Personen mit einer Beeinträchtigung sind bei uns in der Abteilung angestellt.					
Die Auseinandersetzung mit Themen der Diskriminierung gehört für uns zum beruflichen Selbstverständnis und zum Alltag.					
Gegen Diskriminierung vorzugehen verantworten wir gemeinsam im Team.					
Unsere Kommunikation ist inhaltlich und technisch so gestaltet, dass sie für die Betroffenen verständlich ist (Berichte, Korrespondenz, Mitteilungen).					
Um unser eigenes Verhalten auf die Diskriminierung hin zu hinterfragen, beziehen wir die Rückmeldungen von Menschen mit Beeinträchtigung systematisch ein.					
Menschen mit Beeinträchtigung haben bei uns eine niedrigschwellige Anlaufstelle, bei der sie Fragen besprechen und Missstände melden können.					
Geeignete Gefässe (Supervision, Intervision, Coaching, Fachgruppen) zur Reflexion von Diskriminierung stehen zur Verfügung und werden dafür auch wirksam genutzt.					

Einschätzung 1 - trifft gar nicht zu 2 - trifft kaum oder selten zu 3 - trifft häufig zu 4 - trifft ganz zu	1	2	3	4	Das wird sichtbar im Verhalten, indem...
Aspekte der Gleichwertigkeit - Reflexion bezogen auf das eigene Team und den eigenen Arbeitsbereich					
Nichtdiskriminierung ist ein in der ganzen Institution gelebter Grundsatz.					
Nichtdiskriminierung ist ein Grundsatz in unserem institutionellen Leitbild.					
Verhalten und Reflexion von Führungspersonen in unserer Institution bezüglich Nichtdiskriminierung sind vorbildlich.					

Einschätzung 1 - trifft gar nicht zu 2 - trifft kaum oder selten zu 3 - trifft häufig zu 4 - trifft ganz zu	1	2	3	4	Das wird sichtbar im Verhalten, indem...
<b>Aspekte der Verschiedenheit - Reflexion bezogen auf die eigene Person</b>					
Unterschiedlichkeit und Vielfalt finde ich wertvoll.					
Auch in anstrengenden, belastenden oder komplexen Situationen bleibe ich offen für andere Erfahrungen, Meinungen und Argumente.					
Unterschiedliche Erwartungen und Vorstellungen von verschiedenen Menschen erlebe ich als Bereicherung.					
Ich engagiere mich mit Argumenten für gute Lösungen (und schreibe zum Beispiel ungerechtfertigte Privilegien nicht einfach weiter fort)					
Mir ist die Vielfalt meiner eigenen Erfahrungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Haltungen, Stärken und Schwächen bewusst.					
Ich unterstütze jede Person dabei, ihre Ressourcen zur Lösung von Problemen einzubringen und offene Fragen zu stellen.					
Verschiedenheit ist für mich nicht bedrohlich.					
Ich interessiere mich für die Erfahrungen, Vorstellungen und Anliegen von Menschen, die anders sind als ich.					

Einschätzung 1 - trifft gar nicht zu 2 - trifft kaum oder selten zu 3 - trifft häufig zu 4 - trifft ganz zu	1	2	3	4	Das wird sichtbar im Verhalten, indem...
<b>Aspekte der Verschiedenheit - Reflexion bezogen auf die eigene Person</b>					
Ich weiss, wie und warum Klischees und Stereotype entstehen.					
Ich kann wirksam gegen Klischees, Vorurteile und Stereotype vorgehen.					
Vorurteile und Stereotype sind nicht nur etwas, was andere Personen betrifft. Auch bei mir setze ich mich damit immer wieder auseinander.					
Ich finde, dass Menschenrechte nicht daran gebunden sind, wie leistungsfähig ein Mensch ist.					
Die Vielfalt der persönlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Haltungen, Stärken und Schwächen der begleiteten Personen ist ein Ausgangspunkt meines Handelns.					
Vorhandene Ressourcen und Mittel, wie Zeit oder Geld, setze ich so ein, dass die Menschenrechte prioritär berücksichtigt sind.					

Einschätzung 1 - trifft gar nicht zu 2 - trifft kaum oder selten zu 3 - trifft häufig zu 4 - trifft ganz zu	1	2	3	4	Das wird sichtbar im Verhalten, indem...
<b>Aspekte der Verschiedenheit - Reflexion bezogen auf das eigene Team und den eigenen Arbeitsbereich</b>					
Menschen mit Beeinträchtigung begegnen wir auf Augenhöhe.					
Vielfalt ist in unserem Unternehmensbereich ein anerkannter Erfolgsfaktor, wird gelebt und wertgeschätzt.					
Als Team haben wir verbindliche und kraftvolle Nichtdiskriminierungsziele.					
Unsere Vielfalt führt zu kreativen und innovativen Lösungen von Fragestellungen.					
Unser Umgang mit Vielfalt zieht kompetentes Fachpersonal an.					
Wegen unseres offenen und fairen Umgangs mit Vielfalt arbeiten kompetente Fachpersonen gerne im Team.					
Selbstverständlich gehört es zu unserer Kultur der Vielfalt, dass Menschen mit Beeinträchtigung für ihre Angelegenheiten eine Stimme haben, die wir respektieren.					
Unsere Arbeit ist so strukturiert, dass auch Menschen mit einer Beeinträchtigung agogische Mitarbeitende sein können.					

## Weiterführende Links

[Aktionsplan Langversion](#)

[Aktionsplan Kurzversion](#)

[Diskriminierung – die Grundlagen](#)

[UN-BRK Navigator](#)

Im Auftrag der drei Verbände verfasst von Johannes Schmuck.

Mai 2021