

Sexuelle Orientierung und Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität

OFCCP schützt Sie vor Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität

Das Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) setzt die Executive Order 11246 in ihrer geänderten Fassung durch, die es Auftragnehmern und Subunternehmern des Bundes untersagt, Mitarbeiter und Bewerber aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zu diskriminieren.

1. Wie definiert das OFCCP sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität?

"Sexuelle Orientierung" bezieht sich auf die körperliche, romantische und/oder emotionale Anziehung einer Person zu Menschen des gleichen und/oder anderen Geschlechts. Beispiele für sexuelle Orientierungen sind heterosexuell, lesbisch, schwul und bisexuell.

Der Begriff "Geschlechtsidentität" bezieht sich auf das innere Gefühl für das eigene Geschlecht. Es kann dem Geschlecht entsprechen, das einer Person bei der Geburt gegeben wurde, oder auch nicht, und es kann für andere sichtbar gemacht werden oder auch nicht.

2. Was ist Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität?

Diskriminierung am Arbeitsplatz liegt vor, wenn ein Arbeitgeber Sie als Arbeitnehmer oder Bewerber aufgrund Ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität benachteiligt. Diskriminierung kann auch vorliegen, wenn die vermeintlich fairen Maßnahmen oder Verfahren eines Arbeitgebers erhebliche negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer oder Bewerber aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität haben.

3. Was sind meine Rechte?

Sie haben das Recht, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, aufgrund Ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität ist. Sie dürfen weder belästigt, degradiert, gekündigt, schlechter bezahlt, nicht eingestellt noch anderweitig benachteiligt werden,

wenn dies auf Ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität zurückzuführen ist. Unter anderem dürfen Unternehmer NICHT:

- Mitarbeiter oder Bewerber um Informationen oder Ausweise bitten, die sie nicht von allen anderen Mitarbeitern oder Bewerbern verlangen, einschließlich medizinischer Informationen im Zusammenhang mit ihrer Geschlechtsidentität;
- Mitarbeitern und Bewerbern die Möglichkeit verweigern, Toiletten zu benutzen, die ihrer Geschlechtsidentität entsprechen;
- Mitarbeiter und Bewerber wegen ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität belästigen;
- Rechtmäßig verheirateten gleichgeschlechtlichen Ehepartnern die gleichen Leistungen verweigern, die sie gleichgeschlechtlichen Ehepartnern gewähren; oder
- Gleichgeschlechtlichen Partnern in zivilen Lebensgemeinschaften oder häuslichen Partnerschaften die gleichen Leistungen verweigern, die sie heterosexuellen Partnern in solchen Beziehungen gewähren.

4. Wen schützt das OFCCP?

Das OFCCP schützt die Rechte von Arbeitnehmern und Bewerbern von Unternehmen, die mit dem Bund zusammenarbeiten. Dazu gehören u. a. Mitarbeiter von Banken, IT-Unternehmen, Fleischverpackungsbetrieben, Einzelhandelsgeschäften, Produktionsbetrieben, Buchhaltungsfirmen und Bauunternehmen.

5. Was mache ich, wenn ich glaube, dass mein Arbeitgeber mich aufgrund meiner sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität diskriminiert hat?

Sie können eine Beschwerde beim OFCCP einreichen, wenn Sie der Meinung sind, bei der Arbeit oder bei der Bewerbung um eine Stelle diskriminiert worden zu sein. Sie müssen nicht mit Sicherheit wissen, dass Ihr Arbeitgeber ein Auftragnehmer oder Subunternehmer des Bundes ist, um eine Beschwerde einzureichen.



6. Wie reiche ich eine Beschwerde beim OFCCP ein?

Sie können eine Diskriminierungsbeschwerde einreichen, indem Sie:

- Ein Online-Formular auf der Website des OFCCP ausfüllen und einreichen;
- Persönlich in einem OFCCP-Büro ein Formular ausfüllen; oder
- ein ausgefülltes Formular per Post, E-Mail oder Fax an das OFCCP-Regionalbüro senden, das für den Ort zuständig ist, an dem die mutmaßliche Diskriminierung stattgefunden hat.

Das Formular ist online unter <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> und in Papierform in allen OFCCP-Büros verfügbar. Um ein Büro in Ihrer Nähe zu finden, besuchen Sie die Online-Liste der OFCCP-Büros unter <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnacion2.htm>.

Vergessen Sie nicht, Ihr ausgefülltes Beschwerdeformular zu unterschreiben. Wenn Sie dies nicht tun, nimmt das OFCCP Ihre Beschwerde trotzdem entgegen, aber ein OFCCP-Ermittler wird Sie bitten, das Formular während eines Folgeinterviews zu unterschreiben. Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder nationaler Herkunft müssen innerhalb von 180 Tagen ab dem Datum der mutmaßlichen Diskriminierung eingereicht werden, sofern die Frist für die Einreichung nicht aus wichtigem Grund verlängert wird. Die gleiche 180-Tage-Frist gilt für Beschwerden wegen angeblicher Diskriminierung bei der Diskussion, Offenlegung oder Erkundigung über das Arbeitsentgelt.

7. Kann mein Arbeitgeber mich entlassen, zurückstufen oder schlechter behandeln, weil ich eine Beschwerde eingereicht habe?

Nein. Es ist illegal, dass Ihr Arbeitgeber Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie ergreift, wenn Sie eine Beschwerde einreichen oder an einer Untersuchung teilnehmen. Die OFCCP-Vorschriften schützen Sie vor Belästigung, Einschüchterung, Drohungen, Nötigung oder Vergeltungsmaßnahmen, wenn Sie Ihre Rechte geltend machen.

8. Kann ich sowohl beim OFCCP als auch bei der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) eine Diskriminierungsbeschwerde einreichen?

Ja, wenn Sie sowohl beim OFCCP als auch bei der EEOC einreichen, wird Ihre Beschwerde von der zuständigen Behörde untersucht. In einigen Fällen können das OFCCP und die EEOC beschließen, gemeinsam Ihre Beschwerde zu untersuchen.

Das OFCCP nimmt im Allgemeinen Beschwerden gegen Bundesunternehmer entgegen, in denen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität einer Person geltend gemacht werden. Das OFCCP nimmt im Allgemeinen auch Beschwerden gegen Bundesunternehmer entgegen, bei denen es ein Diskriminierungsmuster zu geben scheint, das eine Gruppe von Arbeitnehmern oder Bewerbern betrifft, und solche, die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder des geschützten Veteranenstatus geltend machen. Im Allgemeinen nimmt die OFCCP Beschwerden, die gegen Bundesunternehmer eingereicht werden und in denen Diskriminierung aufgrund von Fragen, Gesprächen oder der Offenlegung des Arbeitsentgelts angegeben wird.

9. Was passiert, wenn festgestellt wird, dass ich Opfer einer Diskriminierung am Arbeitsplatz geworden bin?

Möglicherweise haben Sie Anspruch auf ein Rechtsmittel, das Sie in die Lage versetzt, in der Sie gewesen wären, wenn die Diskriminierung nie stattgefunden hätte. Sie haben möglicherweise Anspruch auf Einstellung, Beförderung, Wiedereinstellung oder Versetzung. Möglicherweise haben Sie auch Anspruch auf eine Gehaltsnachzahlung, einen Vorschuss, eine Gehaltserhöhung oder eine Kombination dieser Rechtsmittel. Wenn das OFCCP feststellt, dass der Bundesunternehmer oder Subunternehmer diskriminiert hat, könnte das OFCCP außerdem versuchen, das Unternehmen von zukünftigen Bundesverträgen auszuschließen oder die laufenden Verträge oder Vertragsänderungen des Unternehmens zu widerrufen.

Für weitere Informationen:

DAS US-ARBEITSMINISTERIUM
Büro für die Einhaltung von Bundesverträgen
(Federal Contract Compliance Programs)
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsblatt allgemeine Informationen enthält. Es ist nicht beabsichtigt, die tatsächlichen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf das hier beschriebene Programm zu ersetzen.

