

Geschlechterdiskriminierung

Das OFCCP schützt Sie vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Das Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) setzt die Executive Order 11246 in ihrer geänderten Fassung durch, die es Bundesunternehmern und Subunternehmern untersagt, Mitarbeiter und Bewerber aufgrund ihres Geschlechts zu diskriminieren.

1. Was ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?

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

2. Darf mein Arbeitgeber mich aufgrund meines Geschlechts unterschiedlich bezahlen oder mir unterschiedliche Zusatzleistungen gewähren?

Nein. Die Unternehmen dürfen Ihnen aufgrund Ihres Geschlechts weder unterschiedliche Gehälter noch unterschiedliche Zusatzleistungen gewähren. So dürfen Sie Ihnen beispielsweise nicht aufgrund Ihres Geschlechts Überstunden, Schulungen, höhere Gehälter oder Positionen verweigern. Zu den Nebenleistungen gehören medizinische Leistungen, Krankenhaus-, Unfall- und Lebensversicherungen, Altersvorsorge, Gewinnbeteiligungs- und Bonuspläne, Urlaub sowie andere Beschäftigungsbedingungen und Privilegien.

3. Dürfen Unternehmen Mitarbeiter aufgrund von Geschlechterstereotypen unterschiedlich behandeln?

Nein. Unternehmen dürfen sich nicht auf Stereotypen berufen, um Sie ungerecht zu behandeln, weil Sie nicht den Erwartungen entsprechen, wie Frauen oder Männer aussehen oder sich verhalten sollten oder welche Art von Arbeit Männer oder Frauen verrichten sollten.

4. Sind Pflegekräfte vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geschützt?

Ja. Unternehmen dürfen Sie nicht aufgrund stereotyper Annahmen über Pflegeaufgaben anders behandeln. Beispielsweise dürfen Unternehmen Müttern keine Beschäftigungsmöglichkeit verweigern, die Vätern zur Verfügung steht, oder Vätern eine flexible Arbeitsregelung verweigern, die Müttern zur Verfügung steht.

5. Muss mein Arbeitgeber mir gleichen Zugang zu Arbeitsplätzen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten?

Ja. Unternehmen müssen Ihnen gleichen Zugang zu Arbeitsplätzen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Ein Unternehmen darf keine geschlechtsspezifischen Anforderungen festlegen, es sei denn, der Auftragnehmer kann nachweisen, dass die Anforderungen nur von Männern oder nur von Frauen erfüllt werden können. Außerdem darf ein Unternehmen keine Anforderungen stellen, die Bewerber aufgrund ihres Geschlechts benachteiligen, es sei denn, diese Anforderungen sind arbeitsplatzbezogen und notwendig. Unternehmen dürfen Ihnen nicht aufgrund Ihres Geschlechts Schulungen, Arbeitsaufgaben oder andere Entwicklungsmöglichkeiten verweigern, die zu einer Beförderung in höher bezahlte Positionen führen können.

6. Schützt mich das OFCCP vor sexueller Belästigung durch Unternehmen?

Ja. Sexuelle Belästigung ist eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das OFCCP schützt Sie vor unerwünschten sexuellen Annäherungen, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten, beleidigenden Äußerungen über das Geschlecht einer Person und anderem unerwünschten verbalen oder körperlichen Verhalten aufgrund des Geschlechts. Diese Verhaltensweisen sind verboten, wenn sie zur Bedingung für Ihre Beschäftigung gemacht werden; wenn die Unterwerfung unter solche Verhaltensweisen oder die Ablehnung derselben als Grundlage für Beschäftigungsentscheidungen verwendet wird; oder wenn ein solches Verhalten Ihre Arbeitsleistung in unangemessener Weise beeinträchtigt oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft.

7. Wie schützt das OFCCP schwangere Frauen und junge Mütter?

Bewerber und Angestellte von Bundesunternehmern sind vor Diskriminierung geschützt, einschließlich des Verlusts von Arbeitsplätzen, Löhnen und Krankenversicherung aufgrund von Schwangerschaft, Geburt oder damit verbundenen Erkrankungen. Darüber hinaus müssen Unternehmen unter bestimmten Umständen Anpassungen am Arbeitsplatz aufgrund von Schwangerschaft, Entbindung oder damit zusammenhängenden medizinischen Bedingungen vornehmen, wenn sie anderen Arbeitnehmern, z. B. Menschen mit Behinderungen oder arbeitsbedingten Verletzungen, vergleichbare Anpassungen gewähren.

8. Wie werden Transgender-Arbeitnehmer durch das OFCCP geschützt?

Unternehmen ist es untersagt, aufgrund der Geschlechtsidentität zu diskriminieren. Unternehmen müssen Mitarbeitern und Bewerbern die Möglichkeit geben, Toiletten, Umkleieräume, Duschen und ähnliche Einrichtungen zu benutzen, die dem Geschlecht entsprechen, mit dem sie sich identifizieren. Darüber hinaus dürfen die vom Auftragnehmer bereitgestellten Pläne für Gesundheitsleistungen die Gesundheitsversorgung nicht aufgrund der Geschlechtsidentität oder des Transgender-Status verweigern oder einschränken.

9. Wen schützt das OFCCP?

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

10. Was mache ich, wenn ich glaube, dass mein Arbeitgeber mich aufgrund meines Geschlechts diskriminiert hat?

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

11. 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/ofnation2.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.

12. 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.

13. 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 nur von einer dieser Behörden untersucht.

In der Regel nimmt das OFCCP Beschwerden gegen Bundesunternehmen entgegen, die aufgrund der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtsidentität eines Bewerbers oder Mitarbeiters eingereicht werden, und untersucht diese. Die OFCCP nimmt im Allgemeinen auch Beschwerden entgegen, wenn ein Diskriminierungsmuster vorliegt, das eine Gruppe von Beschäftigten oder Bewerbern betrifft, sowie Beschwerden, in denen eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, des geschützten Veteranenstatus oder der Erörterung, Offenlegung oder Erkundigung über das Arbeitsentgelt behauptet wird.

14. 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, kann es außerdem den Ausschluss des Unternehmens aus künftigen Bundesverträgen oder die Streichung der laufenden Verträge des Unternehmens beantragen.

Für weitere Informationen:

THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR
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.

