

WAS MACHT DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DER STADT?

- Diskriminierungsfälle im Stadtgebiet erfassen und dokumentieren
- Für Antidiskriminierung und Diskriminierungsschutz sensibilisieren
- Strukturelle Veränderungen zur Vermeidung von Diskriminierung bei Politik und Verwaltung anstoßen
- Von Diskriminierung Betroffenen und Ratsuchenden passende Beratungsangebote in Göttingen aufzeigen
- das **MODELL GÖTTINGEN** umsetzen

MODELL GÖTTINGEN

Die Antidiskriminierungsstelle ist der städtische Teil des **MODELL GÖTTINGEN**. Sie arbeitet eng mit der zivilgesellschaftlichen **Antidiskriminierungsberatungsstelle** des Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V., dem „**Netzwerk Antidiskriminierung Göttingen Stadt und Landkreis**“ und der Koordination **respekt*land** zusammen.

Die Antidiskriminierungsstelle ist **kommunal, niedersachsenweit** und **bundesweit** vernetzt.

modell.goettingen.de



Kontakt

ALICE PFAFFENROT (sie/ihr)

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

Gleichstellungsbüro Stadt Göttingen

Hiroshimaplatz 1–4

37083 Göttingen

Telefon 0551 400-3978

a.pfaffenrot@goettingen.de

antidiskriminierungsarbeit@goettingen.de

gleichstellung.goettingen.de

Wurden Sie diskriminiert und benötigen Beratung? Dann wenden Sie sich an die **unabhängige Antidiskriminierungsberatungsstelle für Stadt und Landkreis**:

Telefon 0551 507 646-25

adb@vnb.de



respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland

Ein Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

September 2024



gleichste//ungsbüro

STADT GÖTTINGEN



ANTIDISKRIMINIERUNGS STELLE



ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DER STADT GÖTTINGEN

Grundlage für die kommunale Antidiskriminierungsarbeit ist das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** kurz das **AGG**.

Es definiert Diskriminierung und gibt Betroffenen Rechtsschutz.

„Das AGG hat zum Ziel, die Benachteiligung aus rassistischen Gründen und aufgrund von ethnischer Herkunft, der Religion, des Geschlechts, der Weltanschauung oder aufgrund des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen.“

§ 1 AGG

„Es gilt dabei für unterschiedliche Lebens- und Anwendungsbereiche, vor allem Arbeit und Beschäftigung, Wohnraum sowie den Zugang zu und die Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen.“

§ 2 AGG



WAS IST EINE DISKRIMINIERUNG?



Eine Diskriminierung ist **eine Ungleichbehandlung** einer Person aufgrund einer oder mehrerer rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien **ohne einen sachlichen Grund**, diese kann ausgedrückt sein durch ein Verhalten, eine Vorschrift oder eine Maßnahme.

Die geschützten Dimensionen sind:

- ethnische Herkunft oder rassistische Zuschreibung
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Lebensalter
- sexuelle Identität

Diskriminierung tritt in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen auf. Es gibt unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. **Unmittelbare Diskriminierung** beschreibt die weniger günstige Behandlung, die jemand im Vergleich zu anderen erfährt. **Mittelbare Diskriminierung** resultiert aus scheinbar neutralen Kriterien die zunächst für alle gleichermaßen gelten, in ihrem Effekt aber bestimmte Personen oder Gruppen stärker benachteiligen als andere.

Belästigungen sind Verhaltensweisen, die einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen. Eine Ausprägung ist die **sexuelle Belästigung**, die insbesondere unerwünschten Körperkontakt, Bemerkungen sexuellen Inhalts, zeigen pornografischer Darstellungen oder Aufforderung zu sexuellen

Handlungen meint. Auch die **Anweisung zur Benachteiligung** ist eine Form mit der die Würde einer Person verletzt wird.

WAS HEIßT ANTIDISKRIMINIERUNG?

Das Ziel von Antidiskriminierung ist die Benennung, Problematisierung und schließlich die Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligungen und Ausschlüssen und ihrer Konsequenzen auf individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene. („Gut beraten!“ Studie; Bartel & Kalpake, 2022)

Wir begegnen Diskriminierung aktiv und präventiv. Zum einen mit Maßnahmen, die Betroffene unterstützen, sich zur Wehr zu setzen. Das ist **reaktiver Diskriminierungsschutz**, dazu gehört vor allem das Vorhalten von Beratungsstrukturen und Unterstützungsangeboten.

Zum anderen mit einem **präventivem Diskriminierungsschutz**. Dieser umfasst die Sensibilisierung der Gesellschaft, insbesondere von Multiplikator*innen und Führungskräften sowie strukturelle Veränderungen in Organisation und Vorgaben, um dort verankerte Mechanismen von denen Diskriminierung ausgeht, abzubauen.

