

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.



GLEICH

Gleichbehandlungsbeauftragte
der Stadt Wien 



Vorwort

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Geht absolut gar nicht! Egal, ob sie in Gesten, Taten oder Worten ihren Ausdruck findet, und egal, durch wen sie erfolgt: Sexuelle Belästigung ist immer eine massive Grenzüberschreitung, verletzt die Würde und die Intimsphäre von Menschen und richtet Schaden an.

Die Stadt Wien bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik und legt großen Wert auf ein respektvolles und belästigungsfreies Miteinander. Ein wertschätzender Umgang und gegenseitige Achtung sind wesentliche Voraussetzungen für ein positives Arbeitsklima. Auch die Rechtslage dazu ist eindeutig: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten und muss geahndet werden. Diese Broschüre informiert und zeigt auf, wo es kompetente Beratung und Hilfe gibt. Sie wendet sich an Betroffene, an deren Kolleg*innen und an Führungskräfte. Letztere sind übrigens verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen, wenn sie davon Kenntnis erhalten.

Unser Appell: Nehmen Sie Ihre eigenen Wahrnehmungen ernst, erdulden Sie nichts, holen Sie sich Unterstützung und schauen Sie auch bei anderen nicht weg! Denn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht absolut gar nicht.

Kathrin Gaál
Frauenstadträtin

Mag. Jürgen Czernohorszky
Personalstadtrat

Vorwort

Für sexuelle Belästigung habe auch ich Null Verständnis und Toleranz!

Ich erwarte mir, dass dies selbstverständlich von allen in der Verwaltung und ihr nahestehenden Einrichtungen gelebt wird.

Dietmar Griebler
Magistratsdirektor





Liebe Kolleg*innen!

Mit der vorliegenden Broschüre möchte ich alle Mitarbeiter*innen der Stadt Wien umfassend über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informieren. Sie erfahren was sexuelle Belästigung ist, was dagegen unternommen werden kann und wohin sich Betroffene wenden können. Auch Führungskräfte finden in dieser Broschüre Orientierung und Empfehlungen zur richtigen Vorgehensweise im Anlassfall.

Für alle Bediensteten der Stadt Wien gilt das Wiener Gleichbehandlungsgesetz. Dieses verbietet jede Benachteiligung (= Diskriminierung) aufgrund des Geschlechts, das heißt weil jemand eine Frau oder ein Mann ist bzw. eine andere Geschlechtsidentität hat. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form einer solchen Diskriminierung. Sie hat Auswirkungen auf das gesamte Umfeld, schafft ein konfliktbeladenes und feindseliges Arbeitsklima und bringt auch wirtschaftliche Nachteile für die Dienststelle bzw. das Unternehmen.

Bei der Stadt Wien muss sich niemand damit abfinden, sexuell belästigt zu werden! Nehmen Sie unsere Beratung in Anspruch! Wir zeigen Ihnen Handlungsmöglichkeiten auf und beraten und traulich!

Elisabeth Kromus

Mag.^a Elisabeth Kromus
Gleichbehandlungsbeauftragte

Was ist sexuelle Belästigung?



Als sexuelle Belästigung wird jedes Verhalten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis definiert, das

- der sexuellen Sphäre zugehörig ist,
- die Würde einer Person verletzt und
- von den Betroffenen als anstößig, unangebracht und unerwünscht empfunden wird.

Sexuelle Belästigung kann sich direkt am Arbeitsplatz ereignen, aber auch an anderen Orten, wie z.B. bei Schulungen, Dienstreisen, Weihnachtsfeiern oder Betriebsausflügen.

Eine sexuelle Belästigung kann von Kolleg*innen, Vorgesetzten, Kund*innen, Patient*innen oder Lieferant*innen etc. ausgehen.

Auch in der Freizeit kann sexuelle Belästigung durch Mitarbeiter*innen zu einem belastenden, einschüchternden oder demütigenden Arbeitsklima führen und ist daher schlicht und einfach verboten.



A black letterboard with white text, a red 'no go' sign, a red tape dispenser, and a potted plant. The letterboard text reads: 'SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ HAT VIELE FACETTEN. INAKZEPTABEL IST SIE IMMER.' The 'no go' sign reads: 'Das absolute no go Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.'

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ HAT VIELE FACETTEN. INAKZEPTABEL IST SIE IMMER.

Gesprochene sexuelle Belästigung (verbal)

- Erzählen von anstößigen, schlüpfrigen Witzen
- Anzügliche Bemerkungen (z.B. über die Figur oder das Aussehen – sei es auch als Kompliment getarnt)
- offensives Thematisieren des sexuellen Verhaltens im Privatleben
- wiederholte, unerwünschte Einladungen
- vulgäre, ordinäre Worte
- sexuelle Forderungen, Nötigung oder Erpressung (z.B. mit dem Versprechen beruflicher Vorteile oder Androhung beruflicher Nachteile)

*Beispiel: Der Leiter eines Bereichs ist für die Einschulung neuer Mitarbeiter*innen zuständig. Derzeit wird eine junge Kollegin eingeschult. Er nimmt sie immer zu seinen Terminen bei den Außenstellen mit und sagt ihr, dass er gerne in der Gesellschaft einer so „sinnlichen Schönheit“ unterwegs sei. Die Mitarbeiterin ist verunsichert und traut sich nicht, ihm etwas zu entgegnen, auch weil sie berufliche Nachteile befürchtet. In der Abteilung wird bereits gewitzelt, dass „die Neue ganz ins Beuteschema des alten Spechts falle“. Zu Beginn der wärmeren Jahreszeit sagt er zu ihr, dass er sich schon freue, wenn sie dann im kurzen Rock neben ihm im Auto sitze und ihre schönen Beine endlich zu sehen seien.*

Bilder oder Geschriebenes mit sexuellem Bezug (visuell)

- Pin-ups oder Kalender mit erotischen oder pornografischen Bildern
- E-Mails, SMS, Fotos, Videos, Bildschirmschoner am Computer oder Handy mit eindeutig erotischem oder sexuellem Bezug

*Beispiel: Eine Kollegin war auf Urlaub. Sie erzählt ihren Kolleg*innen von dem Traumstrand und zeigt allen begeistert die Nacktfotos, die sie und ihren Mann am FKK-Strand zeigen. Ein solches Bild ihres Mannes ist zudem mit seinem Profil am Handy hinterlegt und scheint jedes Mal auf, wenn er anruft.*

Körperliche sexuelle Belästigung (taktil)

- Begrapschen (z.B. Brust, Genitalien, Gesäß, Oberschenkel)
- weitere unerwünschte (auch scheinbar zufällige) Berührungen, Umarmungen oder unangebrachte körperliche Nähe (z.B. Nackenmassagen, Aneinanderdrücken)
- erzwungene Küsse
- Zwang zu einer sexuellen Handlung (Nötigung)
- versuchte oder tatsächlich begangene Vergewaltigung

Beispiel: Ein Mitarbeiter geht an einer Kollegin, die gerade beim Drucker steht, vorbei und gibt ihr einen Klaps auf den Po.

Weitere Situationen sexueller Belästigung (nonverbal)

- Fortwährendes Anstarren oder das „Ausziehen“ mit Blicken
- Mimiken, Gesten oder Bewegungen mit sexuellem Bezug
- unerwünschte Geschenke mit eindeutiger Absicht
- Entblößen bzw. exhibitionistische Handlungen

Beispiel: Ein Kollege starrt ständig in den Ausschnitt einer Kollegin. Wenn sie vorbeigeht, schaut er sie von oben bis unten an. Wenn er an ihrem Büro vorbeigeht, zwinkert er ihr vieldeutig zu.

Wenn es um die Würde von Menschen geht, hört der Spaß auf.

Sexuelle Belästigung hat nichts mit gegenseitiger Anziehung oder einem Flirt zu tun, sie wird vielmehr eingesetzt, um Macht zu demonstrieren und andere Menschen herabzusetzen. Ausschlaggebend ist immer, ob ein Verhalten mit sexuellem Bezug die Würde der betroffenen Person verletzt und von dieser als unangenehm oder unerwünscht empfunden wird. Sexuelle Belästigung betrifft mehrheitlich Frauen, grundsätzlich kann jedoch jeder Mensch, egal welchen Geschlechts, Opfer sexueller Belästigung sein.

Die Hemmschwelle, sich Rat und Unterstützung zu holen bzw. sexuelle Belästigung aufzuzeigen, ist besonders für Männer aufgrund der gängigen Rollenklischees sehr hoch.

Für Betroffene gibt es Handlungsmöglichkeiten. Weil es klare Regeln gibt.

Betroffene befürchten oftmals, nicht ernst genommen zu werden, wenn sie eine sexuelle Belästigung aufzeigen. Viele Männer haben zudem Angst vor einer Vorverurteilung als möglicher Belästiger. Deshalb ist es wichtig, dass sich alle darauf verlassen können, dass die aufgezeigte sexuelle Belästigung anhand von klaren Richtlinien objektiv und vorurteilsfrei abgehandelt wird. Im Arbeitsalltag können Sie in verschiedener Weise mit dem Thema sexuelle Belästigung konfrontiert sein. Je nach Ausprägung gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, darauf zu reagieren:

Auch wer zunächst sprachlos ist, hat eine starke Stimme.

Bei der Stadt Wien muss sich niemand damit abfinden, sexuell belästigt zu werden. Sexuelle Belästigung kommt für die Betroffenen meist unerwartet und überraschend, eine spontane Gegenreaktion ist oftmals nicht möglich. Viele, auch selbstbewusste Menschen sind in einer konkreten Belästigungssituation sprachlos, fühlen sich verunsichert und wehren sich nicht. Gerade gegenüber Vorgesetzten oder Wortführer*innen oder für Neue im Team ist die Hemmschwelle besonders hoch.

Vielleicht reagieren Sie damit, dass Sie der belästigenden Person ausweichen, ihr versöhnlich begegnen oder sich unauffällig verhalten. Sie möchten nichts aufbauschen bzw. nicht als überempfindlich eingestempelt werden. Die Erfahrung zeigt aber, dass Ihr Handlungsspielraum mit der Zeit immer kleiner wird. Eine Belästigung hört nicht von allein auf.



- **Vertrauen Sie Ihrem eigenen Gefühl:** Nehmen Sie Ihre Empfindungen ernst! Wichtig ist, dass Sie Ihre persönlichen Grenzen für sich selbst stecken. Oftmals wird sexuelle Belästigung verharmlost und ins Lächerliche gezogen, z.B. durch Aussagen wie: „Alle anderen haben ja auch nichts dagegen.“ oder „Das war doch alles nur Spaß.“ Doch selbst wenn es andere anders empfinden, wurde ein Verhalten mit sexuellem Bezug gesetzt, das unerwünscht und unangemessen war, und das hat am Arbeitsplatz definitiv nichts verloren.
- **Falls es Ihnen in entsprechenden Situationen möglich ist:** Machen Sie der Person, von der Sie sich belästigt fühlen, deutlich, dass Sie das nicht möchten. Sagen Sie klar, dass Sie weitere Schritte setzen werden, wenn die Belästigung nicht aufhört!
- **Schreiben Sie das Erlebte für sich auf.** Notieren Sie möglichst genau, was passiert ist und was gesagt wurde. Führen Sie auch Datum, Uhrzeit, Ort und mögliche Personen an, die das bestätigen könnten. Falls Sie sich entscheiden, erst später dagegen vorzugehen, können diese Unterlagen sehr hilfreich sein, da Details mit der Zeit in Vergessenheit geraten.
- **Heben Sie mögliche Beweise unbedingt auf** (z.B. SMS, E-Mails, Bilder, Screenshots).
- **Nehmen Sie Beratung in Anspruch.** Wenden Sie sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte oder Ihre Kontaktfrau. Es ist wichtig, sich gut beraten zu lassen und zu wissen, welche Möglichkeiten und Rechte Sie haben.

Haben Sie keine Bedenken: Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sind stets zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie werden nur auf Wunsch der Klient*innen aktiv und können für Sie verhandeln oder intervenieren. Selbstverständlich können Sie sich auch anonym beraten lassen und sind zu keinen weiteren Schritten verpflichtet.

Wenden Sie sich hingegen an die Dienststelle oder an eine Führungskraft, so ist diese auch verpflichtet zu handeln: Der Vorfall muss dann verfolgt werden. Mit dem Ziel, dass die Belästigung sofort gestoppt wird.

Achtung: Bedenken Sie, dass eine sexuelle Belästigung nur innerhalb von drei Jahren gesetzlich verfolgt werden kann.

Wenn Kolleg*innen zu Zeug*innen werden: nicht wegschauen sondern Position beziehen.

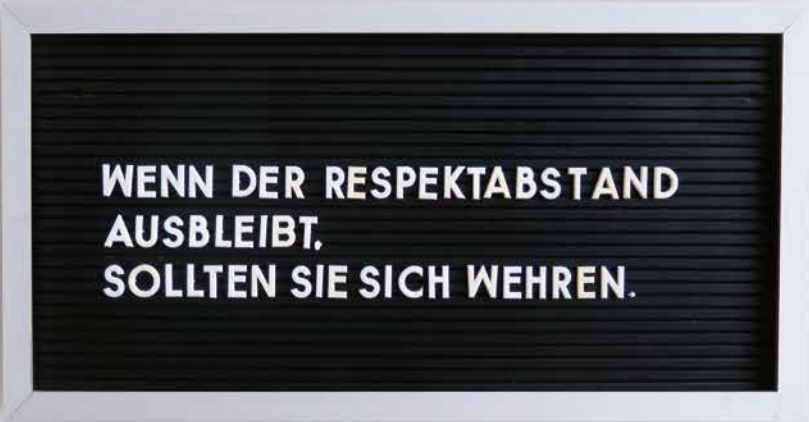
- Wenn anzügliche Witze erzählt oder zweideutige Bemerkungen über das Aussehen einer Person gemacht werden: **Lachen Sie nicht mit!** Zeigen oder sagen Sie, dass Sie so ein Verhalten nicht OK finden.
- Wenn Sie eine sexuelle Belästigung beobachten, können Sie sich (auch anonym) **an die Gleichbehandlungsbeauftragte oder Ihre Kontaktfrau wenden.** Dort besteht die Möglichkeit, das Beobachtete zu erzählen oder sich zu erkundigen, wie Sie sich verhalten können.
- Bieten Sie den Betroffenen wenn möglich **Unterstützung** an.
- Geben Sie **Informationen** über Beratungsangebote (z.B. diese Broschüre) weiter.



Für Dienststellen oder Führungskräfte ist klar: Haltung ist durch nichts zu ersetzen.

Eine klare Haltung gegen sexuelle Belästigung seitens der Dienstgeberin ist wesentlich, um Belästigungen am Arbeitsplatz nachhaltig vorzubeugen. Denn: Klare Positionen der Führungskräfte erhöhen das Vertrauen von betroffenen Personen in die Dienstgeberin und ermutigen sie, Missstände ohne Angst aufzuzeigen. Es ist wichtig, dass sich die Bediensteten darauf verlassen können, dass sie ernst genommen und unterstützt werden. Stellen Sie als Führungskraft klar, dass sexuelle Belästigung in der Dienststelle nicht geduldet wird und belästigende Personen mit Sanktionen zu rechnen haben.

- Thematisieren Sie gegenüber Ihren Mitarbeiter*innen die **klare Haltung der Stadt Wien gegen sexuelle Belästigung**. Informieren Sie insbesondere auch neue Mitarbeiter*innen bzw. Wiedereinsteiger*innen.
- **Weisen Sie darauf hin, dass Sie verpflichtet sind, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen** und bei Kenntnis eines Falls weitere Schritte einleiten müssen.
- **Legen Sie diese Broschüre in der Dienststelle auf** und informieren Sie über Anlaufstellen wie Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrauen. Diese bieten hilfreiche Unterstützung für Ihre Dienststelle an, wie z.B. Vorträge oder Infoveranstaltungen.
- Nehmen Sie als Führungskraft unbedingt **regelmäßige Weiterbildung zum Thema sexuelle Belästigung** in Anspruch.
- Zeigen Sie **Null Toleranz** gegenüber Personen, die belästigen.
- Im Rahmen Ihrer **Fürsorgepflicht** müssen Sie die Mitarbeiter*innen **vor sexueller Belästigung schützen** und für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sorgen. **Stoppen Sie Bemerkungen oder anzügliche Witze mit sexuellem Bezug und entfernen Sie einschlägige Fotos sofort.**



WENN DER RESPEKTABSTAND
AUSBLEIBT,
SOLLTEN SIE SICH WEHREN.

Die richtigen Antworten geben, wenn Unterstützung gefragt ist.

Jeder Fall von sexueller Belästigung ist anders – deshalb muss auch das Reagieren immer an den jeweiligen Fall angepasst sein. Bedenken Sie, dass sich die Betroffenen in einer Ausnahmesituation befinden. Bleiben Sie am besten sachlich und ruhig.

- 1 Nehmen Sie jede Meldung einer sexuellen Belästigung ernst und verharmlosen Sie nichts! ☐
- 2 Nehmen Sie sich genug Zeit für das Gespräch mit betroffenen Personen. ☐
- 3 Geben Sie betroffenen Personen die Kontaktdaten (z.B. Folder, Flugblatt) der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen bzw. von weiteren Beratungsstellen wie 24-Stunden Frauennotruf oder Männerberatung mit. ☐
- 4 Informieren Sie die betroffene Person über die Möglichkeit, eine Vertrauensperson (Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrau etc.) bei der Aussage beizuziehen. ☐
- 5 Teilen Sie der betroffenen Person ganz klar mit, dass die Dienstgeberin verpflichtet ist, Abhilfe gegen sexuelle Belästigung zu schaffen. ☐
- 6 Informieren Sie die betroffene Person über die weiteren Schritte. ☐
- 7 Klären Sie, ob Gefahr im Verzug ist. Sorgen Sie für Abhilfe. Durch die eingeleiteten Maßnahmen dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Betroffenen entstehen. Sorgen Sie dafür, dass die betroffene und die beschuldigte Person im Arbeitsalltag nicht mehr aufeinander treffen. Beachten Sie dabei, dass eine Versetzung der betroffenen Person in den meisten Fällen eine verbotene Benachteiligung (= Viktimisierung) ist. ☐



- 8 Informieren Sie weitere Führungsebenen oder Personalstellen entsprechend der internen Vorgaben. Wichtig ist dabei, dass Ermittlungen sowie die Meldung einer sexuellen Belästigung gegenüber nicht involvierten Personen vertraulich zu behandeln sind. ☐
- 9 Sexuelle Belästigung ist eine Dienstpflichtverletzung. Gehen Sie daher entsprechend der einzuhaltenden Vorgaben und Richtlinien vor (insbesondere Erlass MD-766-1/04 bzw. Richtlinien der MA 2 <https://www.intern.magwien.gv.at/web/m02/disziplinarrecht>). Im Falle eines Ermittlungsverfahrens ist es wesentlich, eine Niederschrift mit Betroffenen, (möglichen) Zeug*innen und Beschuldigten zu verfassen bzw. entsprechend den internen Vorgaben verfassen zu lassen. Beachten Sie bei den Ermittlungen die Opferschutzbestimmungen entsprechend der Richtlinie Dienstpflichtverletzung. Die Betroffenen sind über den Ausgang des Verfahrens zu informieren. ☐
- 10 Ermitteln Sie objektiv und ohne Schuldzuweisungen! Achten Sie bei den Ermittlungen unbedingt darauf, dass es nicht zu einer sogenannten „Opfer-Täter*in-Umkehr“ kommt. Oftmals werden Betroffene als „Verräterin“ oder „Vernaderer“ dargestellt bzw. vom Team angefeindet und mit Aussagen wie z.B. „Wie kannst du das dem Kollegen antun?“, „Weißt du, was der Kollege dann zu erwarten hat?“, „Wenn du eine offizielle Untersuchung willst, dann muss ich das nach oben melden und dann schadest du dem Image der ganzen Abteilung!“ konfrontiert. Beschuldigte hingegen versuchen sich vielfach als Opfer hinzustellen. Bedenken Sie, dass es zu „Lagerbildungen“ und Mobbing führen kann. Verhindern Sie diese gruppensdynamischen Entwicklungen rechtzeitig. ☐
- 11 Dienststellen bzw. Führungskräfte können sich jederzeit für Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrau wenden. ☐

Sexuelle Belästigung ist nie eine Bagatelle. Und die Auswirkungen sind verheerend.

Für die Betroffenen

Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, fühlen sich vielfach zutiefst verunsichert oder beschämt und fürchten sich vor Wiederholungen. Oft versuchen sie, den Vorfall zu ignorieren, oder sie machen sich selbst Vorwürfe. Eine sexuelle Belästigung wirkt sich sowohl auf die Motivation als auch auf die Zusammenarbeit und in manchen Fällen sogar auf die Gesundheit der Betroffenen aus. Betroffene wollen, dass die sexuelle Belästigung aufhört, und sind oft sogar bereit, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen, um die belastende Situation hinter sich zu lassen.

Für die Dienststellen

Die Folgen sexueller Belästigung sind sehr weitreichend. Da sexuelle Belästigung häufig über längere Zeit andauert oder wiederholt vorkommt, werden die Auswirkungen entsprechend immer größer.

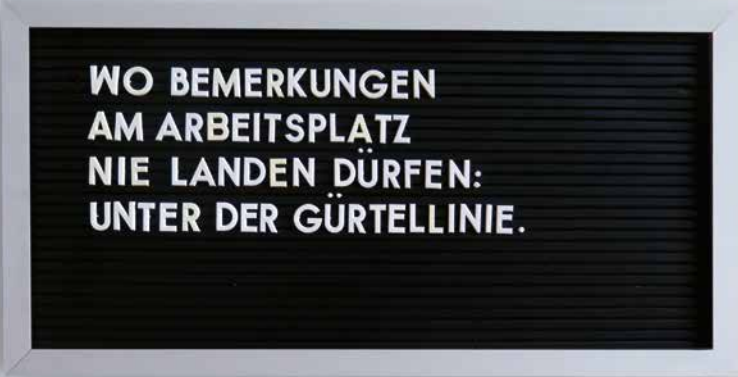
Sexuelle Belästigung bewirkt ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima. Sexuelle Belästigung kommt teuer. Die Zusammenarbeit ist beeinträchtigt. Ein Klima der Verunsicherung und des Misstrauens begünstigt Intrigen und Verleumdungen, die Produktivität sinkt entsprechend. Arbeitsabläufe und Kommunikation leiden erheblich. Krankenstände und verstärkte Fluktuation sind die Folge.



**Nicht jeder
Stammtischwitz
passt auch
zum Schreibtisch.**

Für die Belästiger*innen

Je nach Schwere des Vorfalles gibt es unterschiedliche Sanktionen. Die Strafen reichen von einer Ermahnung oder Versetzung über Geldstrafen bis hin zur Kündigung oder Entlassung. Zusätzlich können Schadenersatzansprüche auf belästigende Personen zukommen.



**WO BEMERKUNGEN
AM ARBEITSPLATZ
NIE LANDEN DÜRFEN:
UNTER DER GÜRTELLINIE.**

Im Fall der Fälle Mut fassen. Und zum Hörer greifen.

Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB)

Die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen beraten alle Mitarbeiter*innen sowie Führungskräfte bzw. Dienststellen der Stadt Wien bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und handeln nur auf Wunsch der betroffenen Person.

Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten

1082 Wien, Friedrich-Schmidt-Platz 3/1

Tel.: + 43 1 4000 83140

E-Mail: post@gbw.wien.gv.at

<https://www.intern.magwien.gv.at/web/gbb>

<https://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung>

bei den Wiener Stadtwerken (WStW)

1030 Wien, Thomas-Klestil-Platz 13

Tel.: +43 1 53123 39411 oder + 43 664 8848 10 23

E-Mail: silvia.lippert@wienerstadtwerke.at

<http://intranet-holding/portal/ep/channelView.do/channelId/-15247/contentTypeId/6>

Kontaktfrauen

Die Kontaktfrauen sind direkte Ansprechpartnerinnen für die Mitarbeiter*innen sowie Führungskräfte bzw. Dienststellen der Stadt Wien. Sie beraten und unterstützen bei sexueller Belästigung und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Welche Kontaktfrau für Sie zuständig ist, erfahren Sie bei der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten oder im Intranet:

<https://www.intern.magwien.gv.at/web/gbb/kontaktfrauen>

WiGev: <https://themen.gesundheitsverbund.at/alle/Beauftragungen/Seiten/>

[Kontaktfrauen fuer Gleichbehandlung.aspx](#)

WStW: <http://intranet-holding/portal/ep/channelView.do/channelId/-15247/contentTypeId/6>

24-Stunden Frauennotruf

Beratung und Begleitung für alle Frauen ab 14 Jahren in Wien, die von sexualisierter, körperlicher und/oder psychischer Gewalt betroffen sind oder waren. Kostenlose persönliche, telefonische oder Online-Beratung in mehreren Sprachen, auf Wunsch anonym.

Notruf rund um die Uhr: + 43 1 71 71 9

E-Mail: frauennotruf@wien.at

<http://www.frauennotruf.wien.at>

Psychologische Beratung und Unterstützung von Mitarbeiter*innen beim Unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten (UBSB)

Beratung zu psychologischen Fragen:

Tel.: +43 1 4000 38950

E-Mail: psychologische.beratung@wien.gv.at

<https://www.intern.magwien.gv.at/bedienstetenschutz/psychologische-beratungsstelle/index.html>

Psychologische Beratungsstelle des WiGev

Die Beratung ist kostenlos, freiwillig und unterliegt der Schweigepflicht.

Tel.: +43 1 404 09 60490

E-Mail: psy.beratung@gesundheitsverbund.at

<https://intranet.gesundheitsverbund.at/Seiten/psychologische-Beratungsstelle.aspx>

Betriebliche Sozialarbeit

Unterstützung für Mitarbeiter*innen bei psychosozialen Krisen sowie bei Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz. MA 15 – Fachbereich betriebliche Sozialarbeit

Tel.: +43 1 4000 75885

E-Mail:

betrieblichesozialarbeit@ma15.wien.gv.at

<https://www.intern.magwien.gv.at/web/m15/betriebliche-sozialarbeit>

Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten (WAST)

Die WAST bietet kostenfreie und anonyme Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung von homo-, bi-, transsexuellen und intergeschlechtlichen Personen an.

Tel.: + 43 1 4000 81449

E-Mail: wast@gif.wien.gv.at

<http://www.queer.wien.at>

younion_Die Daseinsgewerkschaft

Die Gewerkschaft vertritt die Interessen der Gemeindebediensteten und bietet Beratung und Unterstützung an.

Tel.: +43 1 313 16 8300

E-Mail: info@younion.at

<http://www.younion.at>

Männerberatung Wien

Soziale, juristische, psychologische Beratung für Männer, auch zu Opferschutz und Gewaltprävention.

Tel.: + 43 1 603 28 28

E-Mail: info@maenner.at

<http://www.maenner.at>

Impressum

Herausgeberin: Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten

Gestaltung: Erdgeschoss GmbH

