

GLOSSAR

Dokumentinterne Verweise sind mit „→“ gekennzeichnet.

affirmative action	= Fördermaßnahmen (→ Positive Aktionen/Maßnahmen) [i]. [i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 23.
asexuell, Asexualität	... meint die phasenweise oder dauerhafte, vollständige oder überwiegende Abwesenheit sexueller Anziehung anderen Menschen gegenüber, unabhängig von deren Geschlecht. [i] [i] vgl https://ze.tt/von-asexuell-bis-poly-jede-liebesform-hat-ihre-eigene-flagge-homosexualitaet-bisexuell/ , https://www.quixkollektiv.org/glossar/sexuelle-orientierungen/ , https://www.aven-info.de/asexualitaet/asex.html , http://www.purpurr.at/der-sexualitaeten-guide/
biologisches Geschlecht (sex)	... bezeichnet die für das weibliche bzw männliche Geschlecht charakteristischen biologischen Merkmale [i]. Im Gegensatz zum → sozialen Geschlecht (→ gender). [i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 18.
Chancengleichheit für Frauen und Männer	Fehlen geschlechtsbedingter Barrieren, die einer Teilhabe am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben im Wege stehen [i]. Ziel: Gleiche Chancen – iSv Ausgangsbedingungen – unabhängig vom Geschlecht. Fraglich ist, ob gleiche Ausgangsbedingungen genügen oder ob zusätzlich auch dafür Sorge getragen werden muss, dass diese gleichen Ausgangsbedingungen auch für alle in gleicher Weise nutzbar sind [ii]. [i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 19. [ii] vgl http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/service/gender_glossar.html - Stand 2007-10-08.
Diskriminierung, mittelbare	Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich [i]. Eine analoge Legaldefinition bietet das B-GIBG in Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung [ii]. [i] vgl § 4a Abs 2 B-GIBG. [ii] vgl § 13a Abs 2 B-GIBG.
Diskriminierung, unmittelbare	Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde [i]. Eine analoge Legaldefinition bietet das B-GIBG in Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung [ii]. [i] vgl § 4a Abs 1 B-GIBG. [ii] vgl § 13a Abs 1 B-GIBG.
Diversity	= → Unterschiedlichkeit.
Diversity Management	Diversity Management (Vielfaltsmanagement, Managing Diversity) – Konzept der Unternehmensführung, welches die Heterogenität der Beschäftigten beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte.

	<p>Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der MitarbeiterInnen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor.</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erreichung einer produktiven Gesamtatmosphäre im Unternehmen, • Verhinderung der Diskriminierungen von Minderheiten, • Verbesserung der Chancengleichheit. <p>Es steht dabei aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der MitarbeiterInnen in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den im Diversity Management zu beachtenden Unterschieden handelt es sich a) um äußerlich wahrnehmbare Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und körperliche Behinderung sind und b) um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, die Religion und der Lebensstil. Bei Diversity Management geht es um mehr als nur die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften, vielmehr umfasst es ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personaler Vielfalt in einem Unternehmen zum Nutzen aller Beteiligten, also auch der Unternehmerin bzw des Unternehmers. Diversity Management ist damit sehr viel mehr als eine Unternehmenskultur [i].</p> <p>[i] vgl http://de.wikipedia.org/wiki/Diversity_Management - Stand 2007-10-08.</p>
Dritte Option	<p>Bei der Eintragung ins Zentrale Personenstandsregister soll neben „männlich“ und „weiblich“ in Zukunft auch die Option „inter/divers“ als Geschlechtseintrag möglich sein und zwar ohne medizinisch-psychologische Bevormundung und frei für jeden Menschen [i].</p> <p>[i] vgl http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf</p>
Empowerment	<p>(„Ermächtigung“ zu eigenverantwortlichem Handeln)</p> <p>Prozess, in dessen Verlauf sich eine Person Zugang zu Ressourcen verschafft und sich Fähigkeiten aneignet, die sie in den Stand versetzen, ihr eigenes Leben und das der Gemeinschaft, in der sie lebt, in wirtschaftlicher, sozialer und politischer Hinsicht aktiv mit zu gestalten [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 22.</p>
equal opportunities for women and men	= → Chancengleichheit für Frauen und Männer.
Equal treatment for women and men	= → Gleichbehandlung von Frauen und Männern.
equality between women and men (sex equality)	= → Gleichstellung von Frauen und Männern.
Frauenförderung	<p>Der Frauenförderung liegt das Prinzip der positiven Diskriminierung zu Grunde.</p> <p>Setzung von Maßnahmen, welche der faktischen Benachteiligung von Frauen gezielt entgegenwirken und echte Chancengleichheit bewirken sollen. Anzuführen ist hier besonders die befristete (solange Unterrepräsentation von Frauen im jeweiligen Bereich besteht) „Bevorzugung“ von Frauen (vgl insb die Vorrangregeln des B-GIBG: vorrangige Aufnahme, Vorrang beim beruflichen Aufstieg, Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung §§ 11b- 11d B-GIBG). Diese Vorrangigkeit ist jedoch nur auf Grundlage der gegebenen fachlichen Eignung</p>

	<p>zulässig, sie darf nicht ausschließlich auf Grund des Geschlechtes erfolgen. [i] Vgl auch → Quotenregelung.</p> <p>[i] vgl http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/service/gender_glossar.html - Stand 2007-10-08; http://www.gleichstellung.info/026/Glossar - Stand 2007-10-08.</p>
Frauenförderungsgesetz	<p>Das B-GlBG [i] definiert das Frauenförderungsgebot über zwei Zielrichtungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen, • Beseitigung bestehender Benachteiligungen von Frauen. <p>[i] vgl § 11 Abs 1 B-GlBG.</p>
Frauenforschung	<p>Wissenschaftlicher, üblicherweise interdisziplinärer Fachbereich, der die Situation der Frauen und die Geschlechterverhältnisse wie auch die geschlechtsspezifische Dimension sämtlicher anderer Disziplinen erforscht [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 24.</p>
gender	= → soziales Geschlecht.
gender analysis	= → geschlechtsspezifische Analyse.
gender audit	= → Gleichstellungskontrolle.
gender blind	= → gleichstellungsindifferent.
gender equality	= → Gleichstellung von Frauen und Männern in sozialer Hinsicht.
Gender Impact Assessment	<p>„Geschlechterverträglichkeitsprüfung“ – ein ursprünglich aus den Niederlanden stammendes Modell; zunächst wird eine Politikbereichsanalyse vorgenommen, daraus sollte ersichtlich werden, ob durch ein Einbringen der Kategorie Gender sich eine neue Perspektive eröffnet, dazu bedarf es in der Regel das Erheben von Daten mit Hilfe statistischer Methoden [i].</p> <p>[i] vgl <i>Elisabeth Holzleithner</i>, Recht Macht Geschlecht, Legal Gender Studies, Eine Einführung, 2002, 90 f.</p>
Gender Mainstreaming	<p>→ „gender“: das soziale, anerzogene Geschlecht - im Gegensatz zu → „sex“: das → biologische Geschlecht.</p> <p>„mainstreaming“: etwas zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster machen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei jedem staatlichen Handeln • bei allen Projekten und Maßnahmen der Verwaltung • werden die möglichen Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt • in jeder Phase eines Vorhabens (von der Erarbeitung eines Konzepts bis zur Realisierung und Evaluation). <p>Ziele: Alle Projekte und Maßnahmen sollen Frauen und Männern gleichermaßen zu Gute kommen; Gleichstellung [i].</p> <p>Gender Mainstreaming ergänzt die frauenspezifische Gleichstellungspolitik.</p> <p>[i] vgl Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung, Leitfaden für den Einbezug der Gleichstellung von Frau und Mann in die tägliche Arbeit der Bundesangestellten, Hrsg: Arbeitsgruppe „Folgearbeiten zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz“, in der alle Departemente und die Bundeskanzlei vertreten sind; Bern, 2004.</p>
gender pay gap	= geschlechtsspezifisches Lohngefälle (→ Lohngleichheit).
gender planning	= → gleichstellungsorientierter Ansatz.
gender proofing	= → Gleichstellungsprüfung.
gender relations	= → Geschlechterverhältnisse.
gender roles	= → Geschlechterrollen.

Gender Studies	<p>Von dem englischen Begriff werden → Geschlechterforschung und -lehre umfasst [i].</p> <p>[i] vgl http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/service/gender_glossar.html - Stand 2007-10-08.</p>
Geschlechterforschung	<p>Spezifisch wissenschaftliche Thematisierung von Geschlechterdifferenz und Geschlechterrollen [i] (→ gender studies, → Frauenforschung).</p> <p>[i] vgl http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/service/gender_glossar.html - Stand 2007-10-08.</p>
Geschlechterordnung	<p>System wirtschaftlicher, sozialer und politischer Strukturen, die bestimmte Geschlechterrollen und Geschlechtsattribute verfestigen und reproduzieren [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 25.</p>
Geschlechterrollen	<p>Die Frauen und Männern zugewiesenen, vermittelten und verfestigten geschlechtsspezifischen Verhaltensmuster [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 26.</p>
Geschlechterverhältnisse	<p>Die Beziehungen und die ungleiche Aufteilung der Macht zwischen Frauen und Männern, die für eine bestimmte Geschlechterordnung charakteristisch sind [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 26.</p>
Geschlechtsbezogene Belästigung	<p>Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder 2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters der Dienstgeberin bzw des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird [i]. <p>§ 42 Abs 2 B-GIBG normiert diesbezüglich eine Sonderbestimmung hinsichtlich des Diskriminierungsverbotes im Zusammenhang mit einem Studium.</p> <p>[i] vgl § 8a Abs 2 B-GIBG.</p>
Geschlechtsspezifische Analyse	<p>Untersuchung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Lebensbedingungen, Bedürfnisse, Beteiligungsquoten, Zugang zu Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten, Kontrolle über Vermögenswerte, Entscheidungsbefugnisse sowie der Unterschiede zwischen den Frauen und Männern zugewiesenen sozialen Rollen [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 27.</p>
Geschlechtsverändernder Eingriff	<p>Korrekt Begriff, wenn es um Eingriffe geht, die ohne die persönliche, freie und voll informierte Einwilligung der intergeschlechtlichen Person durchgeführt werden und zum Ziel haben, die intergeschlechtlichen Geschlechtsmerkmale zum Verschwinden zu bringen oder zu verschleiern bzw. den betreffenden Körper an weibliche oder männliche Körpervormen anzugleichen [i].</p> <p>[i] vgl http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf</p>

Gläserne Decke = glass ceiling	<p>... bezeichnet die aus komplexen Strukturen in männerdominierten Organisationen resultierenden unsichtbaren Schranken, die Frauen am Aufstieg in Führungspositionen hindern [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 30.</p>
Gleichbehandlung von Frauen und Männern	<p>Gewährleistung des Fehlens jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (vgl Diskriminierung) [i]. Gewährleistung, dass Frauen und Männer weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden (à Diskriminierung). Gleichbehandlung alleine kann aber nicht Chancengleichheit sicherstellen, sodass der Begriff Gleichbehandlung oftmals durch den weiteren Begriff Gleichstellung ersetzt wird [ii].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 31.</p> <p>[ii] vgl http://www.gleichstellung.info/026/Glossar - Stand 2007-10-08; http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/service/gender_glossar.html - Stand 2007-10-08.</p>
Gleichberechtigung	<p>Dabei geht es um die formelle Gleichbehandlung durch das Recht. Gleiche formale Rechte gewährleisten, aber noch nicht gleiche Chancen, daher wird der Begriff heute (wie auch Gleichbehandlung) kaum mehr verwendet, sondern es wird von à Gleichstellung gesprochen [i].</p> <p>[i] vgl http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/service/gender_glossar.html - Stand 2007-10-08.</p>
Gleichstellung von Frauen und Männern	<p>Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern – vgl Gleichstellung von Frauen und Männern in sozialer Hinsicht [i].</p> <p>Maßnahmen, die darauf abzielen, Frauen wie Männern bzw potentiell benachteiligten Gruppen beiderlei Geschlechts gleiche Chancen zu geben, allfällige Barrieren zu beseitigen und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen zu berücksichtigen. Gleichstellung geht über bloße Gleichbehandlung hinaus, in dem sie positive Aktionen und Maßnahmen der Frauen- sowie Minderheitenförderung sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben einschließt. Ziel ist es, allen Menschen zu ermöglichen, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entfalten, ohne durch geschlechtsspezifische oder sonstige diskriminierende Rollenzuweisungen eingeschränkt zu werden [ii].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 33.</p> <p>[ii] vgl http://www.gleichstellung.info/026/Glossar - Stand 2007-10-08.</p>
Gleichstellung von Frauen und Männern in sozialer Hinsicht	<p>Situation, in der alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden, und in der die unterschiedlichen Verhaltensweisen, die unterschiedlichen Ziele und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert werden [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 33.</p>
Gleichstellungsindifferent	<p>Die geschlechtsspezifische Dimension außer Acht lassend [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 34.</p>
Gleichstellungskontrolle	<p>Analyse und Bewertung von Politiken, Programmen und Einrichtungen unter dem Gesichtspunkt, inwieweit der geschlechtsspezifischen Dimension gebührend Rechnung getragen wird [i].</p>

	[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 34.
Gleichstellungsorientierter Ansatz	Aktives Planungskonzept, das der Geschlechterproblematik einen zentralen Stellenwert beimisst und durch das Bemühen gekennzeichnet ist, in die Politik und in sämtliche Maßnahmen auch ausdrücklich die Dimension der Gleichstellung der Geschlechter einzubeziehen [i]. [i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 35.
Gleichstellungsprüfung	Abschließende Prüfung eines politischen Vorschlags unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterproblematik, um sicher zu stellen, dass eine geschlechtsspezifische diskriminierende Wirkung der geplanten Maßnahmen ausgeschlossen werden kann und dass dem Ziel der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter Genüge getan ist [i]. [i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 35.
Herm	Empowernde Selbstbezeichnung von Inter*, oft identitär benutzt. Beispiele: „Horst ist männlich und bezeichnet sich als Mann. Sirma ist weiblich und identifiziert sich als Frau. Lena-Ali ist trans* und definiert sich als weder*noch*, BC ist trans* und versteht sich als (Trans*)Frau. Alex ist inter* und benutzt Herm als Selbstbezeichnung. Murat ist inter* und definiert sich als (intergeschlechtlicher) Mann.“ [i] [i] vgl http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf
Inter*	Inter* ist ein Begriff, der sich aus der Community entwickelt hat. Ein Mensch mit einem intergeschlechtlichen Körper kann auch eine intergeschlechtliche Geschlechtsidentität haben. Grundsätzlich geht es bei dem Begriff aber um eine emanzipatorische und selbstermächtigende Positionierung als eine Gruppe von Menschen, die angeborene, nicht-konforme und nicht normgerechte Geschlechtsmerkmale haben und daher Pathologisierung erfahren. In vielen Fällen führt dies zu einer Verletzung ihrer Selbstbestimmung und körperlichen Autonomie. Inter* möchte offen sein für alle Selbstbeschreibungen von intergeschlechtlichen Menschen und mit dem Asterisk * die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten abbilden [i]. [i] vgl http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf
Intergeschlechtlich	Bezeichnet das angeborene Vorhandensein genetischer und/oder anatomischer und/oder hormoneller Geschlechtsmerkmale, die nicht den Geschlechternormen von Mann und Frau entsprechen.
Intergeschlechtlicher Mensch	Korrekte Übersetzung des englischen Begriffs „intersex“.
Intergeschlechtlichkeit	Alternativen: Zwischengeschlechtlichkeit (siehe unten) [i]. [i] vgl http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf
Intersexualität	Unter Intersexualität (Differences of Sex Development) versteht man medizinisch die zweifelhafte Einordnung eines Individuums zum männlichen oder weiblichen Geschlecht, weil die geschlechtsdifferenzierenden Merkmale durch eine atypische Entwicklung des chromosomalen, anatomischen oder hormonellen Geschlechts gekennzeichnet sind. Diese Geschlechtsvarianten können bereits in der Schwangerschaft, unmittelbar nach der Geburt oder erst im späteren Alter evident werden [i]. [i] vgl https://www.bundeskanzleramt.gv.at/documents/131008/549639/Intersexualitaet+und+Transidentitaet_BF/ba132a48-b3ad-4513-82e7-f4125aa6b837 Siehe auch https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH_Entscheidung_G_77-2018_unbestimmtes_Geschlecht_anonym.pdf .

Lohnungleichheit	<p>Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Diskrepanz zwischen dem Durchschnittsverdienst der Männer und dem der Frauen [i].</p> <p>"Frauen verdienen in Österreich im Schnitt 23,85 Prozent weniger als Männer. Damit müssen sie jährlich um 62 Tage länger arbeiten, um den gleichen Lohn zu erhalten." [ii]</p> <p>Bei der Berechnung des sogenannten Equal Pay Day gibt es 2 Varianten, je nachdem liegt der Equal Pay Day im Frühjahr oder im Herbst. Im Jahr 2015 wurde der Equal Pay Day am 31. März begangen. Frauen müssten also bis zum 31. März 2015 weiterarbeiten um statistisch gesehen gleichviel Gehalt zu bekommen wie die Männer im Jahr 2014 [iii].</p> <p>Der Equal Pay Day am 11. Oktober 2015 zeigt Folgendes: An diesem Tag haben Männer bereits jenes Einkommen erreicht, das Frauen erst bis zum Ende des Jahres erzielen werden. Oder anders ausgedrückt: Ab diesem Tag arbeiten Frauen statistisch gesehen gratis. Ziel ist es diesen Tag in Zukunft nach weiter hinten zu rücken [iv].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 30. [ii] http://www.news.at/a/equal-pay-day-2015-oesterreich-lohngerechtigkeit, Stand 2015-08-18. [iii] vgl http://diestandard.at/2000013633081/Fruhjahr-wie-Herbst-klafft-die-Lohnschere – Stand 2015-08-18. http://www.news.at/a/equal-pay-day-2015-oesterreich-lohngerechtigkeit, Stand 2015-08-18. [iv] vgl http://diestandard.at/?url=?id=3042889, Stand 2007-10-11.</p>
Mentoring	<p>Persönliche Betreuung am Arbeitsplatz, die ein Lernen und Sammeln von Erfahrungen sowie eine Entfaltung der Möglichkeiten des Individuums und die Aneignung neuer Fähigkeiten im Rahmen eines Prozesses ermöglicht, in dem eine Person – der Mentor oder die Mentorin – die persönliche und berufliche Entwicklung einer anderen Person – des „Schützlings“ – außerhalb des üblichen Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnisses begleitet und fördert [i].</p> <p>Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung eines oder einer Beschäftigten (Mentee = Schützling) durch eineN erfahreneN KollegIn (Mentor oder Mentorin) auf Betriebsebene, jedoch außerhalb des üblichen Vorgesetzten-Untergebenen-Schemas. Mentoring wird zunehmend zur Unterstützung von Frauen, aber auch berufstätigen Vätern eingesetzt [ii].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 41. [ii] vgl http://www.gleichstellung.info/026/Glossar - Stand 2007-10-08.</p>
Mobbing	<p>„Der Begriff Mobbing beschreibt eine Konflikteskalation am Arbeitsplatz, bei der das Kräfteverhältnis zu Ungunsten einer Partei verschoben ist. Diese Konfliktpartei ist systematisch feindseligen Angriffen ausgesetzt, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, häufig auftreten und zu maßgeblichen individuellen und betrieblichen Schädigungen führen können.“ [i]</p> <p>[i] Vgl Kolodej, Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung², 2005, 24.</p>
Non-Binary, nonbinary/Nicht binär, nicht-binär	<p>... ist ein Überbegriff für alle Menschen, die weder männlich noch weiblich sind, die sich also z.B. zwischen diesen beiden Geschlechtern verorten, oder ganz außerhalb davon, oder gar kein Geschlecht haben (agender). Manche nichtbinären Menschen sind auch gleichzeitig männlich und weiblich (bigender) oder haben eine Geschlechtsidentität, die sich immer wieder ändert (genderfluid). Andere stellen sich gegen das binäre Geschlechtssystem und haben ein Geschlecht, das nichts mit Männlichkeit und Weiblichkeit zu tun hat (genderqueer). Nichtbinäre Menschen sind meist trans, weil sie sich nicht mit dem männlichen oder weiblichen Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. [i]</p> <p>[i] vgl https://queer-lexikon.net/trans/</p>

<p>pansexuall, Pansexualität</p>	<p>... bezeichnet eine sexuelle Orientierung, die vom Geschlecht der begehrten Person unabhängig ist (pan = griech.: alle). Pansexuelle Menschen können sich zu jeder Geschlechtsidentität hingezogen fühlen und romantische Gefühle entwickeln. Dabei können insbesondere Transidentitäten, intergeschlechtliche Menschen oder andere Menschen, die sich jenseits der binären Geschlechtsdefinition wiederfinden, miteinbezogen werden. [i]</p> <p>[i] vgl https://www.hosiwien.at/rat-hilfe/begriffe/#Bisexualitaet, http://www.purpurr.at/der-sexualitaeten-guide/, https://ze.tt/von-asexuall-bis-poly-jede-liebesform-hat-ihre-eigene-flagge-homosexualitaet-bisexuell/</p>
<p>People of Color</p>	<p>... ist eine internationale Selbstbezeichnung von/für Menschen mit Rassismus Erfahrungen; er stellt eine Abgrenzung gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die weiße Mehrheitsgesellschaft dar.</p> <p>[i] vgl file:///C:/Users/halbma/AppData/Local/Temp/FdM_when_black_skin_matters_.pdf</p>
<p>polysexuell, Polysexualität</p>	<p>... bedeutet, dass sich eine Person zu Menschen mehrerer, aber nicht aller Geschlechter körperlich bzw. sexuell hingezogen fühlt (poly = griech.: viele). Polysexualität bezieht sich auf das Entwickeln-Können romantischer und erotischer Gefühle gegenüber Männern, Frauen, Transsexuellen, Intersexuellen und Menschen, die sich selbst keiner dieser Sexualitäten zuordnen. Dabei fühlen sich polysexuelle Menschen nicht zwingend von allen, sondern meist nur von einigen dieser Sexualitäten angezogen. [i]</p> <p>[i] vgl https://queer-lexikon.net/2017/06/08/polysexualitaet/, http://www.purpurr.at/der-sexualitaeten-guide/</p>
<p>Positive Aktionen/ Maßnahmen</p>	<p>Maßnahmen für eine bestimmte Gruppe, die auf Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierungen oder auf Ausgleich von aus vorhandenen Einstellungen, Verhaltensweisen und Strukturen erwachsenden Benachteiligungen abzielen (teilweise auch als „positive Diskriminierung“ bezeichnet) [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 45.</p>
<p>queer</p>	<p>„queer“ wurde im englischen Sprachraum zunächst als Schimpfwort für Schwule und von den heteronormativen Regeln abweichende Menschen gebraucht. Die Bezeichnung wurde im Laufe der 1980er und 1990er Jahre durch öffentlichen Diskurs einer Neubewertung unterzogen. Dennoch bleibt das Wort im englischsprachigen Raum umstritten und individuelle Meinungen sind oft polarisiert. „gay“ und „queer“ werden in Großbritannien nach wie vor häufig als Schimpfworte benutzt.</p> <p>Queer steht heute für die gesamte Bewegung wie auch für einzelne ihr angehörende Personen. Umfasst sind Schwule, Lesben, Bisexuelle, Intersexuelle, Transgender, Asexuelle und BDSMler, heterosexuelle Menschen, welche Polyamory (lieben mehr als eine Person) und viele mehr.</p> <p>Eine Unterscheidung von Queer im Vergleich zu Identitäten wie lesbisch oder schwul ist, dass die Betonung auf der eigenen von der Heteronormativität abweichenden Geschlechtsrollen-Präsentation und/oder Geschlechtsidentität und/oder Lebensform liegt, und die Geschlechtsidentität des/der evtl Begehrten eine geringere Rolle spielt.</p> <p>Verbindend wirkt die Überzeugung, dass der Zwang zur Heteronormativität aufgelöst werden muss, und dass es Menschen zugestanden werden soll, ihr Leben und Sexualleben mit unterschiedlichen Vorstellungen, sexuellen Identitäten und Geschlechtsidentitäten in Frieden leben zu dürfen [i].</p> <p>[i] vgl http://de.wikipedia.org/wiki/Queer - Stand 2007-10-16.</p>
<p>Quoten</p>	<p>Festsetzung eines bestimmten Anteils an Plätzen, Sitzen oder Ressourcen, die auf eine bestimmte Gruppe zu entfallen haben, generell nach bestimmten Vorschriften und Kriterien, mit dem Ziel, ein bestehendes Ungleichgewicht, zumeist in Entscheidungspositionen oder beim Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplätzen, zu korrigieren [i].</p>

	[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 46.
Quotenregelung	<p>Festsetzung eines bestimmten Anteils an Beschäftigten, Sitzen oder Ressourcen für eine bestimmte Gruppe (zB Frauen, Angehörige ethnischer Minderheiten), mit dem Ziel, eine bestehende Ungleichheit beispielsweise in Entscheidungspositionen oder beim Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplätzen zu vermindern [i].</p> <p>Die Quotenregelungen des B-GIBG sind zum einen von einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen im betreffenden Bereich und zum anderen qualifikationsabhängig („gleiche Eignung“). Zudem sind sie durch die sog „Öffnungsklausel“ begrenzt („sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“, zB schwere Behinderung, Berufswiedereinstieg nach Familienarbeit, Alleinerzieherstatus – es dürfen aber wiederum keine Gründe herangezogen werden, die sich der Bewerberin gegenüber diskriminierend auswirken [wie zB Kriterium Zeitsoldat, Alleinverdienerstatus, bes Sorgepflichten]) [ii].</p> <p>[i] vgl http://www.gleichstellung.info/026/Glossar/ - Stand 2007-10-08. [ii] vgl §§ 11b – 11d B-GIBG; vgl Neuhold/Pirstner/Ulrich, Menschenrechte – Frauenrechte, 2003, 213 ff; vgl 636 dB XXI. GP NR.</p>
sex	= → biologisches Geschlecht.
sex/ gender system	= → Geschlechterordnung.
sexual harassment	= → sexuelle Belästigung.
Sexuelle Orientierung	<p>Sexuelle Präferenz für Personen desselben oder des anderen Geschlechts (Homosexualität, Lesbianismus, Heterosexualität, Bisexualität) [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 50.</p>
soziales Geschlecht	<p>Ein Begriff, der auf die zwischen Frauen und Männern bestehenden sozialen (und nicht auf die biologischen) Unterschiede abstellt, die erlernt werden, sich im Laufe der Zeit ändern können und sich sowohl innerhalb ein und derselben Kultur als auch zwischen verschiedenen Kulturen stark voneinander unterscheiden [i].</p> <p>Das „anerzogene Geschlecht“.</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 50.</p>
Stalking	<p>§ 107a StGB Beharrliche Verfolgung § 107a. (1) Wer eine Person widerrechtlich beharrlich verfolgt (Abs. 2), ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr zu bestrafen. (2) Beharrlich verfolgt eine Person, wer in einer Weise, die geeignet ist, sie in ihrer Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen, eine längere Zeit hindurch fortgesetzt</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ihre räumliche Nähe aufsucht, 2. im Wege einer Telekommunikation oder unter Verwendung eines sonstigen Kommunikationsmittels oder über Dritte Kontakt zu ihr herstellt, 3. unter Verwendung ihrer personenbezogenen Daten Waren oder Dienstleistungen für sie bestellt oder 4. unter Verwendung ihrer personenbezogenen Daten Dritte veranlasst, mit ihr Kontakt aufzunehmen.
Transidentität	Die bisher gebräuchlichen Begriffe <i>Transidentität</i> , <i>Transsexualität</i> , »Gender-Dysphorie« und »Transgender« unterliegen in letzter Zeit einer gewissen Kritik und man wird möglicherweise in der kommenden WHO Version 11 der International Classification of Diseases (ICD 11) davon Abstand nehmen und den Begriff »Gender-Inkongruenz« einführen. Jedenfalls ist bei Transidentität ein Mensch eindeutig genetisch und / oder anatomisch bzw. hormonell einem Geschlecht zugewiesen, fühlt sich in diesem Geschlecht aber falsch oder unzureichend beschrieben bzw. lehnt auch jede Form der

	<p>Geschlechtszuordnung und Kategorisierung ab. Das psychische Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität stimmt also nicht mit dem biologischen Geschlecht überein bzw. möchte sich die Person gelegentlich überhaupt nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen.</p> <p>Dieses paradoxe Zugehörigkeitsgefühl lässt sich fast immer bis in die Kindheit zurückverfolgen und führt meist im Laufe des Lebens zu zunehmend größerem Leidensdruck der letztlich die Betroffenen in vielen Fällen dazu führt, ihr Äußeres entsprechend ihrer inneren Empfindung zu verändern bzw. anzugleichen. Transidentität bezieht sich auch auf das persönliche Körperempfinden und andere Ausdrucksformen von Geschlecht wie z. B. Kleidung, Sprache und Verhalten. Transidente Menschen können das Verlangen verspüren, ihren juristischen, sozialen oder physischen Status (oder Teile davon) zu verändern, damit ihre Geschlechtsidentität damit in Einklang gebracht wird. Eine Veränderung des körperlichen Erscheinungsbildes oder von Körperfunktionen durch Kleidung, medizinische, operative oder andere Eingriffe gehört oft zur persönlichen Erfahrung von Geschlecht bei transidenten Menschen werden [i].</p> <p>[i] vgl https://www.bundeskanzleramt.gv.at/documents/131008/549639/Intersexualitaet+und+Transidentitaet_BF/ba132a48-b3ad-4513-82e7-f4125aa6b837 Siehe auch https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH_Entscheidung_G_77-2018_unbestimmtes_Geschlecht_anonym.pdf.</p>
Transsexuelle und Transgender-Personen	<p>Transgender-Personen sind Menschen, die Geschlechtergrenzen überschreiten, weil ihre Geschlechtsidentität nicht oder nur teilweise mit jenem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen nach der Geburt zugewiesen wurde. Das kann einen temporären oder permanenten Geschlechtswechsel bedeuten oder eine beliebige Position auf dem Kontinuum zwischen den beiden Polen "männlich" und "weiblich".</p> <p>Weitere Informationen: http://www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/ http://transx.at/Pub/TransWas.php [i] vgl http://www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/, Stand 2015-08-05.</p>
Unsichtbare Schranken	<p>Einstellungen und die ihnen zu Grunde liegenden traditionellen Annahmen, Normen und Werte, die dem Empowerment (der Frauen) und ihrer vollen Teilhabe am sozialen Leben im Wege stehen [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 52.</p>
Unterrepräsentation von Frauen	<p>Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Universität Graz Beschäftigten innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorien in der jeweiligen Organisationseinheit im Sinne der Bidok Verordnung (BGBl II 30/2004) weniger als 40% beträgt [i].</p> <p>[i] vgl § 6 Satzungsteil Gleichstellung – Frauenförderungsplan der Universität Graz.</p>
Unterschiedlichkeit	<p>Die zwischen den Individuen innerhalb einer Gruppe bestehenden Unterschiede hinsichtlich ihrer Werte, ihrer Einstellungen, ihrer kulturell bedingten Sichtweisen, ihres Glaubens, ihres ethnischen Hintergrunds, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Fähigkeiten, ihrer Kenntnisse und ihrer Lebenserfahrung [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 53.</p>
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<p>Einführung von Elternurlaubsregelungen, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Menschen und Schaffung eines Arbeitsumfelds, dessen Struktur und Organisation es Frauen und Männern erleichtert, Berufstätigkeit und Pflichten in Familie und Haushalt miteinander in Einklang zu bringen [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 54.</p>

Würde am Arbeitsplatz	<p>Recht auf Achtung am Arbeitsplatz, insbesondere auch das Recht auf ein Arbeitsumfeld, das frei von sexueller Belästigung und anderen Schikanen ist [i].</p> <p>[i] vgl 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, © Europäische Gemeinschaften, 1998, 56.</p>
Zwischengeschlechtlich	<p>Deutsche Übersetzung des englischen Begriffs „inter-sex“ = „Zwischen-Geschlecht“. Der Begriff taucht auch in medizinischen Texten im Wechsel mit „intersexuell“ auf und wurde seit den Anfängen der Inter*Bewegung für den deutschsprachigen Raum verwendet (siehe auch zwischengeschlecht.org) [i].</p> <p>[i] vgl http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf</p>