



Worte wirken. Sprache bewegt.

Unser Glossar lädt ein, neugierig zu bleiben, Missverständnisse auszuräumen und gemeinsam sprachlich sicherer zu werden.

Denn: Sprache schafft Bewusstsein und ermöglicht Veränderung. Viele Begriffe aus der Awarenessarbeit sind nicht allen geläufig, und das ist vollkommen in Ordnung. Dieses Glossar bietet zentrale Begriffe rund um Schutz, Diskriminierung, Vielfalt und Empowerment. Es soll dabei unterstützen, ein gemeinsames Verständnis zu schaffen, Sprachbarrieren abzubauen und sensibel mit Vielfalt, Macht und Schutzstrukturen umzugehen. Die Erklärungen sind bewusst einfach gehalten und können als Grundlage für gemeinsame Reflexion und Austausch genutzt werden.

Wenn Ihnen ein Begriff fehlt oder Sie Ideen für Ergänzungen haben, laden wir Sie herzlich ein, uns diese mitzuteilen. Dieses Glossar lebt vom gemeinsamen Weiterdenken.

Unser Kontakt:

 info@vertrauensstelle.at

 www.vertrauensstelle.at



Zentrale Begriffe der Präventionsarbeit:

Ableismus: Diskriminierung oder Abwertung von Menschen mit Behinderung, oft durch gesellschaftliche Annahmen über „Normalität“.

Allyship (Verbündetenschaft): Das aktive Eintreten für die Rechte und das Wohl anderer, besonders marginalisierter Gruppen, ohne selbst betroffen zu sein.

Altersdiskriminierung (engl.: Ageism, dt. auch: Ageismus) ist die Diskriminierung von Personen oder Gruppen aufgrund ihres zugeschriebenen Lebensalters.

Antimuslimischer Rassismus: bezeichnet die pauschalisierende Darstellung von Muslim*innen als homogene Gruppe, der stereotyp Eigenschaften wie Fremdheit, Rückständigkeit, Bedrohung und kulturelle Unvereinbarkeit zugeschrieben werden. Dies führt zu Diskriminierung und Ausgrenzung und gilt als Form von Rassismus.

Antisemitismus: Feindseligkeit, Vorurteile oder Gewalt gegenüber Jüdinnen und Juden – in Geschichte, Alltag oder strukturellen Zusammenhängen.

Awareness: Aufmerksamkeit und Bewusstsein für diskriminierendes, grenzverletzendes oder gewaltvolles Verhalten.

Awareness-Team besteht aus mehreren (Vertrauens-)Personen, die häufig ehrenamtlich bei Veranstaltungen und auch für das Publikum zum Einsatz kommen. Sie sind aufmerksam für alle Situationen, in denen grenzverletzendes Verhalten wie (sexualisierte) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt stattfinden könnte. Sie halten Schutzräume offen, begleiten und unterstützen.

Barrierefrei / barrierearm: Gestaltung von Angeboten und Informationen so, dass sie für möglichst alle zugänglich sind: z.B. durch einfache Sprache, digitale Formate, inklusive Kommunikation.

Befangenheit bezeichnet eine innere Voreingenommenheit oder Parteilichkeit, die die objektive Wahrnehmung, Bewertung oder Entscheidungsfindung beeinflusst. Sie kann bewusst oder unbewusst bestehen und führt dazu, dass Personen oder Situationen nicht neutral beurteilt werden.

Belästigung: Das Gleichbehandlungsgesetz definiert Belästigung als Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist und dadurch für diese Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft oder dies bezweckt. (für mehr Info siehe www.vertrauensstelle.at/wissen/)

Behinderung(en): Laut der Behindertenrechtskonvention zählen alle Menschen, die nicht gleich an der Gesellschaft teilnehmen können, zu „Menschen mit Behinderungen“. Langfristige Beeinträchtigungen können nicht nur durch Sinnes-behinderungen oder Mobilitätsein-schränkungen bestehen, sondern z.B. auch durch chronische Erkrankungen, psychische Erkrankungen, kognitive Beeinträchtigungen, Neurodivergenz oder Teilleistungsschwächen etc. auftreten und zu einer Behinderung werden.

Beobachter*in: Eine Person, die grenzüberschreitendes Verhalten, Belästigung oder Gewalt wahrnimmt oder davon Kenntnis erlangt, ohne selbst unmittelbar betroffen zu sein. Auch Beobachter*innen können sich an die Vertrauensstelle wenden und Unterstützung sowie Beratung erhalten.

Beschuldigte*r: Eine Person, der Machtmissbrauch, übergreifiges Verhalten, Diskriminierung oder Gewalt jedweder Form vorgeworfen wird.

Betroffene*r: eine Person, die grenzüberschreitendes Verhalten, Belästigung oder Gewalt selbst erlebt hat oder davon unmittelbar betroffen ist.

Catcalling: Als Catcalls werden unerwünschte, unangemessene, sexualisierende Kommentare, Zurufe und Geräusche bezeichnet, die Betroffene von meist fremden Personen empfangen. Ein Catcall ist kein Dialog auf Augenhöhe, er löst Gefühle wie Unsicherheit, Unterlegenheit und Unwohlbefinden aus und kann für die Betroffenen ein traumatisches Erlebnis sein.

Cis bezeichnet Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

Code of Conduct (Verhaltenskodex): Schriftlich festgelegte Regeln und Prinzipien für das Miteinander in einer Organisation. Schafft Orientierung und Verbindlichkeit.

Deadnaming: Das absichtliche oder unbeabsichtigte Nennen des früheren, nicht mehr genutzten Namens einer trans* Person. Wird von vielen trans* Personen als diskriminierend wahrgenommen.

Deeskalation: Strategien und Techniken zur Beruhigung und Vermeidung von Konflikten oder Eskalationen.

Deutungshoheit bezeichnet das von Personen oder Institutionen beanspruchte Recht, Erfahrungen oder Emotionen zu bewerten; in der Beratung bleibt diese Deutungshoheit bewusst bei den Betroffenen.

Diskriminierung: Ungleichbehandlung und Abwertung aufgrund bestimmter Merkmale wie zum Beispiel Geschlechtsidentität, Sexueller Orientierung, Hautfarbe, Religion, Alter, Behinderung, etc. (für mehr Info siehe www.vertrauensstelle.at/wissen/)

Diskriminierungskritisch / rassismuskritisch bezeichnet eine Haltung, die anerkennt, dass Diskriminierung in vielfältigen, auch strukturellen und unbewussten Formen in der Gesellschaft verankert ist. Sie reflektiert die eigene soziale Positionierung und zielt darauf ab, diskriminierende Denkmuster und Strukturen sichtbar zu machen und zu verändern.

Diskriminierungsschutz: Rechtliche Grundlagen, die Benachteiligung aufgrund bestimmter Merkmale untersagen (z. B. Gleichbehandlungsgesetz).

Diversität (Diversity) bezeichnet Vielfalt und Heterogenität in der Gesellschaft und verweist zugleich auf ein Konzept zur Förderung von Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit. Es umfasst Maßnahmen gegen Diskriminierung und ist menschenrechtsbasiert ausgerichtet.

Dokumentation: Sachliches, zeitnahes Festhalten von Vorfällen, Gesprächen oder Abläufen; Wichtig für Sicherheit, Transparenz und Nachvollziehbarkeit.

Empowerment: Stärkung von Menschen und Gruppen, damit sie selbstbestimmt handeln und für ihre Rechte eintreten können.

Empowernde Sprache: Worte und Formulierungen, die Menschen stärken, respektieren und auf Augenhöhe ansprechen.

Ethnische (oder kulturelle) Zugehörigkeit: Die Überzeugung von Menschen, zu einer bestimmten Gruppe („Ethnie“) zu gehören oder andere Gruppen als unterschiedlich wahrzunehmen. Ethnizität ist keine feste biologische Eigenschaft, sondern eine wandelbare, kontextabhängige Form kollektiver Identität, die Menschen Orientierung, Zugehörigkeit und ein Gefühl von Herkunft vermittelt.

Fallkonferenz: ist ein strukturiertes, moderiertes Treffen, bei dem involvierte Personen gemeinsam einen konkreten Fall beraten, um Risiken einzuschätzen, Maßnahmen zu koordinieren und Betroffene bestmöglich zu schützen. Die beschuldigte Person nimmt nicht an diesem Treffen teil.

FLINTA*: Abkürzung für Frauen, Lesben, inter*, nicht-binäre, trans* und agender Personen. Dieses Akronym umfasst Personen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität und/oder sexuellen Orientierung patriarchale, cis- und heteronormative Diskriminierung oder Gewalt erleben.

Fürsorgepflicht: Die Pflicht von Arbeitgeber*innen, Beschäftigte vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu schützen und ein sicheres, respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dazu gehört, Risiken zu erkennen, Beschwerden ernst zu nehmen und geeignete Maßnahmen zu setzen, um Betroffene zu schützen.

Gaslighting: Systematisches Verunsichern oder Leugnen von Wahrnehmungen, sodass Betroffene an sich selbst zweifeln.

Gender ist das soziale, das gelebte und gefühlte Geschlecht, im Unterschied zu „sex“ (engl.), dem bei Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesenen Geschlecht.

Gendergerechte Sprache: Sprache, die alle Geschlechter sichtbar macht und anspricht – etwa durch geschlechtsneutrale oder inklusive Formulierungen.

Geschlecht (engl. sex): bezeichnet das biologische Geschlecht. Damit sind körperliche Merkmale gemeint, wie zum Beispiel Geschlechtsorgane, Hormone oder Chromosomen. Im Englischen wird dafür der Begriff „sex“ verwendet – im Unterschied zu „gender“, welches das soziale Geschlecht beschreibt.

Geschlechtsidentität drückt aus, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt. Dies muss nicht immer mit den angeborenen körperlichen Merkmalen und dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen.

Geschütztes Merkmal ist nach dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz ein persönliches Merkmal, aufgrund dessen niemand benachteiligt oder diskriminiert werden darf. Dazu zählen Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung.

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung: Dies bedeutet die Vermeidung von direkter oder indirekter Diskriminierung von Personen ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in allen Lebensbereichen.

Gleichberechtigung: Gleiche formale Rechte in einem Rechtssystem („de jure“)

Gewaltformen: (für mehr Info siehe www.vertrauensstelle.at/wissen/)

- **Psychische Gewalt:** Beschimpfungen, Drohungen, Erniedrigungen, emotionaler Druck
- **Sexuelle Gewalt:** Ungewollte Berührungen, sexistische Sprüche, Nötigung
- **Physische Gewalt:** Körperliche Angriffe, Schläge, Festhalten
- **Strukturelle Gewalt:** Benachteiligung durch Regeln, Machtmissbrauch, systematische Ausgrenzung
- **Ökonomische Gewalt:** Ökonomischer Druck, Ungleichheit, Vorenthalten von Geldern

Gleichstellung: Dies bedeutet die Herstellung von gerechten Verhältnissen für alle innerhalb definierter Systeme (Finanzmarkt, Umwelt, Bildung, etc.), oder die Förderung abgrenzbarer Personengruppen ausgehend von einer bestehenden Diskriminierung und die Herstellung von Rahmenbedingungen, welche Anerkennung, Respekt und Würde für Personen und Personengruppen garantieren.

Grenzverletzung: Handlung oder Verhalten, das persönliche oder berufliche Grenzen einer anderen Person missachtet – von verbalen Übergriffen bis hin zu körperlicher Gewalt. (für mehr Info siehe www.vertrauensstelle.at/wissen/)

Inklusion: Ein Ansatz, der Barrieren abbaut und Strukturen machtkritisch verändert, indem marginalisierte Perspektiven einbezogen, dominante Positionen hinterfragt und Macht geteilt wird, um gleichberechtigte Teilhabe und Repräsentation zu ermöglichen – häufig im Kontext von Menschen mit Behinderungen verwendet.

Intergeschlechtlich/Inter*: ist ein Sammelbegriff für Menschen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale nicht eindeutig den medizinischen Kategorien für weibliche oder männliche Körper entsprechen.

Interkulturelle Kompetenz: Die Fähigkeit, respektvoll und wirksam mit Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten. Sie umfasst Wissen über kulturelle Unterschiede, Selbstreflexion über eigene Prägungen sowie die Bereitschaft, Perspektiven zu wechseln und Missverständnisse konstruktiv zu lösen.



Intersektionalität ist das Überschneiden und Zusammenwirken von verschiedenen Diskriminierungsformen. Diese Formen addieren sich aber hier nicht einfach, sondern führen zu eigenen spezifischen Diskriminierungserfahrungen. Eine intersektionale Diskriminierung liegt vor, wenn sich eine Benachteiligung wegen mehrerer Merkmale erst aus der Kombination dieser Merkmale ergibt. Ein intersektionaler Blick auf Diskriminierungen kann komplexe Zusammenhänge sichtbar machen und dadurch Handlungsspielräume erweitern.

Intervention: Maßnahme, die im Anlassfall ergriffen wird, um Betroffene zu schützen, Situationen zu klären und weitere Schäden zu verhindern.

Intervision: Strukturierter, kollegialer Austausch innerhalb eines Teams, um Fälle oder Herausforderungen gemeinsam zu reflektieren und voneinander zu lernen.

Klassismus: Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft sowie sozialer oder ökonomischer Position. Dabei geht es nicht nur um finanzielle Mittel, sondern auch um Status und die sozialen sowie wirtschaftlichen Bedingungen, in denen eine Person aufgewachsen ist.

Krisenintervention: Eine kurzfristige, unterstützende Maßnahme, die Menschen in akuten psychischen oder emotionalen Ausnahmesituationen stabilisiert, Orientierung gibt und hilft, unmittelbare Belastungen zu bewältigen.

LGBTQI+/Queer*: Abkürzung für lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, queer, inter* und weitere nicht-heteronormative Identitäten und sexuelle Orientierungen. Der Begriff Queer dient oft als Sammelbegriff für Menschen, die von der Mehrheitsnorm in Bezug auf Geschlecht oder Sexualität abweichen.

Macht-, struktur- und diversitätskritisch: Reflexiver Ansatz, der strukturelle, unbewusste und bewusste Benachteiligungen und Privilegien in der Gesellschaft analysiert, hinterfragt und mitdenkt.

Machtmissbrauch / Machtasymmetrie: Das Ausnutzen eines (strukturellen oder persönlichen) Ungleichgewichts an Einfluss, Wissen oder Ressourcen. Führt zu Abhängigkeiten und erhöhtem Schutzbedarf. (für mehr Info siehe www.vertrauensstelle.at/wissen/)

Marginalisierung bezeichnet die Verdrängung von Individuen oder Bevölkerungsgruppen an den Rand der Gesellschaft. Dies kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen und zum Beispiel geografisch, wirtschaftlich, sozial oder kulturell sein; meist spielt sie sich auf mehreren Ebenen gleichzeitig ab.

Mehrdimensionale Diskriminierung / Mehrfachdiskriminierung: Hier können mehrere Diskriminierungen auf dieselbe Person einwirken, wobei diese nicht unbedingt zusammenwirken oder gleichzeitig passieren müssen.

Meldeweg: Festgelegte, möglichst barrierefreie Möglichkeit, Vorfälle oder Verdachtsmomente zu melden (z.B. Online-Formular, externe Stelle, Vertrauensperson).

Migrationserfahrung / Migrationsbiographie: Bezieht sich auf Menschen, die selbst oder deren Vorfahren nach Österreich /... eingewandert sind.

Mikroaggressionen: Oft unbeabsichtigte, aber verletzend oder abwertende Bemerkungen oder Handlungen gegenüber marginalisierten Personen.

Misgendern: Die Verwendung falscher Pronomen oder Anredeformen für eine Person, meist gegen deren Geschlechtsidentität gerichtet.

Nicht-binär: Identität außerhalb der männlich/weiblich-Zuordnung. Nicht-binäre Personen fühlen sich weder (nur) als Mann noch (nur) als Frau.

Ombudsstelle: Unabhängige, neutrale Anlaufstelle für Beschwerden und Hinweise auf Missstände. Sie bietet vertrauliche Beratung, vermittelt bei Konflikten und unterstützt Betroffene, ohne selbst Sanktionen auszusprechen. Ziel ist eine faire Klärung und die Verbesserung von Strukturen.

Othering: Das „Andersmachen“ von Menschen oder Gruppen durch Sprache, Verhalten oder Strukturen, was zu Ausgrenzung führen kann.

Queerfeindlichkeit: Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität, die von der cis-heteronormativen Norm abweicht.

PoC: Dieses Akronym steht für People of Color (sing. Person of Color) und kommt aus den USA. Es ist eine positive Umdeutung der abwertenden Zuschreibung „colored“ („farbig“) sowie eine ermächtigende Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren.

Rassismus ist eine Ideologie, die Menschen aufgrund äußerer Merkmale (Hautfarbe, Herkunft), Kultur oder Religion in "höher-" oder "minderwertige" Gruppen einteilt. Diese konstruierten Unterschiede dienen der Ausgrenzung, Abwertung und systematischen Diskriminierung, oft durch Vorurteile, Ungleichbehandlung (institutionell) oder Gewalt.

Retraumatisierung: Das erneute Auslösen traumatischer Gefühle oder Erinnerungen durch Situationen, Gespräche oder Handlungen.

Rom:nja und Sinti:zze: Bezeichnungen für zwei historisch und kulturell eigenständige Gruppen, die zur vielfältigen Minderheit der Rom*Communities gehören. Die Begriffe werden von vielen Angehörigen selbst verwendet und betonen Selbstbezeichnung, kulturelle Identität und Abgrenzung gegenüber fremdzugewiesenen, diskriminierenden Begriffen.

Schutzkonzept: Systematisch entwickelter Maßnahmenplan zum Schutz vor Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch. Enthält Regeln, Meldewege, Reaktionsabläufe, Fortbildungen und Reflexion und wird regelmäßig überprüft und angepasst.

Schutzstruktur: Alle Maßnahmen und Abläufe, die Betroffene vor Grenzverletzungen oder Machtmissbrauch schützen – z. B. Meldewege, Ansprechpersonen, Schutzkonzepte.

Schwarz: Mit großem „S“ geschrieben, da es sich um eine politische Selbstbezeichnung handelt, nicht um eine Farbangabe. Der Begriff beschreibt Menschen, die Rassismuserfahrungen machen, und verweist auf gemeinsame soziale Erfahrungen statt auf vermeintliche biologische Merkmale. Er wird nie alleinstehend („eine Schwarze“) verwendet, sondern Schwarze Person gesagt.

Selbstfürsorge: Strategien und Maßnahmen, um eigene Grenzen zu wahren, mit Belastungen umzugehen und die eigene Gesundheit zu schützen, besonders wichtig in belastenden Rollen.

Sexismus: Diskriminierung oder Abwertung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts.

Sexuelle Belästigung: unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten – etwa sexualisierende Bemerkungen, körperliche Annäherungen oder über Machtgefälle hergestellte Annäherungen –, durch das sich eine Person in ihrer Würde verletzt fühlt und das häufig der Ausübung oder Aufrechterhaltung von Macht dient. (für mehr Info siehe www.vertrauensstelle.at/wissen/)

Sexuelle Orientierung: besagt zu welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern sich eine Person emotional, romantisch und sexuell hingezogen fühlt. Sie ist ein fester Bestandteil der Identität, der unabhängig von tatsächlichen sexuellen Handlungen besteht.

Sichtbare / unsichtbare Behinderung: Behinderung, die von außen wahrnehmbar ist (z. B. Rollstuhl) oder nicht (z. B. chronische Erkrankungen, psychische Beeinträchtigungen).

Soziale Herkunft: Soziale Herkunft als Diversity-Merkmal bezeichnet das soziokulturelle und auch ökonomische Erbe, das jeder Mensch durch Geburt und Sozialisation mit sich trägt. Aus diskriminierungskritischer Perspektive ist die soziale Herkunft geprägt von ungleicher Ressourcenverteilung.

Strukturelle Diskriminierung: Diskriminierung, die nicht (nur) durch Einzelpersonen, sondern durch Organisationen, Gesetze oder gesellschaftliche Normen wirkt.

Supervision: Externe Beratung oder Reflexion für Einzelne oder Teams, um schwierige Situationen zu besprechen, Handlungssicherheit zu gewinnen und Entlastung zu erfahren.

Täter*in: bezeichnet eine Person, die Machtmissbrauch, übergriffiges Verhalten, Diskriminierung oder Gewalt ausübt oder dafür verantwortlich ist. Eine rechtliche Feststellung ist nicht Voraussetzung; auch ein Eingeständnis kann ausreichend sein.

Tokenismus: Die ungewollte Alibifunktion, bei der marginalisierte Personen als symbolische Repräsentant*innen ihrer vermeintlichen Gruppe instrumentalisiert werden, wodurch Strukturen Diversität vortäuschen, Machtverhältnisse bestehen bleiben und Betroffene psychisch wie physisch belastet werden.

Transgeschlechtlich/Trans*: Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Es betrifft Aspekte der geschlechtlichen Identität, keine sexuelle Orientierung.

Trans*feindlichkeit: Diskriminierung oder Abwertung von Menschen aufgrund ihrer Trans*identität.

Trigger: Ein Reiz oder eine Situation, die bei Menschen starke emotionale Reaktionen oder Erinnerungen an belastende Erfahrungen auslösen kann.

Triggerwarnung: Hinweis auf potenziell belastende oder retraumatisierende Inhalte (z. B. Gewalt, Diskriminierung), damit Betroffene sich schützen können.

Vertrauenspersonen stehen niederschwellig allen Personen eines Teams zur Seite, zu dem sie meistens selbst gehören. Sie bieten einen vertraulichen Rahmen, um über ungute Erlebnisse zu sprechen oder Unterstützung im Falle von Übergriffen zu erhalten. Vertrauenspersonen geben nichts weiter und orientieren sich an den Bedürfnissen der Personen, die ihnen Vertrauen schenken.

Vertrauensstelle: Unabhängige, vertrauliche Anlaufstelle für Betroffene und Hinweisgebende. Sie berät, unterstützt und vermittelt weiter, wahrt die Anonymität und übernimmt keine Sanktionen.

Vertraulichkeit: Die Zusicherung, dass Informationen aus Gesprächen oder Meldungen nicht ohne Einverständnis weitergegeben werden.

Weltanschauung: Der Begriff beinhaltet alle nichtreligiösen allumfassenden Leitauffassungen und Lebenskonzepte von Menschen.

Whistleblowing: Das vertrauliche Melden von Missständen oder Regelverstößen innerhalb einer Organisation.

Zeuge*/Zeugin*: Bezeichnet eine Person, die ein Ereignis, insbesondere Machtmissbrauch, übergriffiges Verhalten, Diskriminierung oder Gewalt jedweder Form beobachtet und darüber Auskunft geben kann.

Dieses Glossar ist ein Anfang, kein Abschluss: Es soll Mut machen, sich auf neue Begriffe und Perspektiven einzulassen, Fragen zu stellen und Unsicherheiten auszuhalten. Wir laden Sie ein, an der Weiterentwicklung mitzuwirken, denn Sprache lebt, und unser gemeinsames Ziel ist ein inklusiver, sicherer und solidarischer Umgang miteinander.

Wir sind erreichbar.


 info@vertrauensstelle.at

 www.vertrauensstelle.at

Die Grundinformationen unserer Angaben entnehmen wir folgenden Quellen:

- **Antirassismuarbeit** e.V. (IDA), Glossar: [IDA e.V. - IDA-Glossar](#)
- **Antidiskriminierungsstelle** des Bundes Deutschland: [Antidiskriminierungsstelle - inter*](#)
- **Bla*Sh Sprachmächtig**: [Glossar gegen Rassismus](#)
- **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG)**: [Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 9.4.2026](#)
- **Bundesministerium Österreich** für Bildung, Wissenschaft und Forschung: [Gleichstellung und Diversität Glossar](#)
- **Bundesministerium Österreich** für Gesundheit, Arbeit, Soziales, Gesundheit und Pflege: [Zusammenfassung - Modul 1: Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Gesundheitsversorgung](#)
- **Catcalls of Graz**: [Verein zur anti-sexistischen Bewusstseinsbildung](#)
- **Diversity Arts Culture**: [Wörterbuch](#)
- **Diversity Mainstreaming für Verwaltungen**, Antidiskriminierungsstelle des Bundes Deutschland: [Leitfaden \(2015\)](#)
- **Genderings**: [Gender: Was ist Gender - eine Definition | Genderings](#)
- **Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)**: [Religion & Weltanschauung.](#)
- **Hall, Stuart** (1989) Ethnicity: Identity and Difference. [Radical America](#) 23 (4): 9–20
- **Heinrich-Böll-Stiftung**, Gunda-Werner-Institut: [Diskriminierungskritisch erschöpft](#)
- **Hochschüler*innenschaft österreichischer Roma und Romanja** (HÖR): [Der Grundgedanke.](#)
- **Informations- und Dokumentationszentrum** für Wirkungsorientierte Verwaltung, Öffentlicher Dienst: [Glossar.](#)
- **KOBV Der Behindertenverband**: [Definition "Mensch mit Behinderung" - KOBV - Der Behindertenverband](#)
- **Lummerding**, Susanne & Wiedmann, Sybille (2022): Mini-handbuch Diversity. Impulse für Beratungspraxis; Beltz Verlag.
- **Neue Deutsche Medienmacher (NDM)**: [Glossar.](#)
- **UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)**: [Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 9.4.2026.](#)
- **Universität Heidelberg**. [Themenseite Soziale Herkunft.](#)
- **Universität Köln**, Glossar Diskriminierung/ Rassismuskritik: [Tokenism \(uni-koeln.de\)](#)
- **WIDE Entwicklungspolitisches Netzwerk** für Frauenrechte und feministische Perspektiven: [WIDEs Diversitätsverständnis](#)

gefördert durch

 Bundesministerium
Wohnen, Kunst, Kultur,
Medien und Sport