

Von besonderem Interesse sind aktuelle und zukünftige Entwicklungen in jenen Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung, in denen der Frauenanteil in höherwertigen Positionen derzeit noch gering, im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) aber schon relativ hoch ist.

Eine Analyse der längerfristigen Zusammenhänge von Ziel 1 und Ziel 2 seit dem Jahr 2012 hat ergeben, dass in zahlreichen **Berufsfeldern ein positiver Zusammenhang** zwischen der Erhöhung des Frauenanteils im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) und der Erhöhung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung (Ziel 2) besteht. D. h., sowohl der Frauenanteil im gesamten Berufsfeld als auch der in höherwertiger Verwendung ist in den vergangenen Jahren gestiegen.

Ziel 3: Prävention von sexueller Belästigung durch Bewusstseinsbildung

Im Rahmen des Themenschwerpunktes des vorangegangenen Gleichstellungsprogramms 2018 bis 2020 „Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ mussten die Dienststellen ein Maßnahmenbündel umsetzen, das neben der Erstellung einer Grundsatzerklärung gegen sexuelle Belästigung auch die Festlegung eines maßgeschneiderten Prozesses für die richtige Vorgehensweise für Führungskräfte im Fall einer sexuellen Belästigung sowie begleitende Kommunikationsmaßnahmen umfasste. Zudem wurde auch der Opferschutz ausgebaut (siehe Gesetzliche Änderungen im Berichtszeitraum S. 9) und eine Sensibilisierungskampagne zum Thema unter dem Motto „Das absolute NO GO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ durchgeführt.

All diese Aktivitäten und Maßnahmen haben zu einer **sehr intensiven Auseinandersetzung** der Dienststellen mit dem Thema sexuelle Belästigung geführt und das diesbezügliche Bewusstsein enorm gesteigert, was wiederum zu einer Professionalisierung im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung beigetragen hat.

Im Rahmen des aktuellen Gleichstellungsprogramms 2021 bis 2023 wurden darauf aufbauend Maßnahmen zur Verfestigung bzw. Vertiefung des Wissens durchgeführt.

Schulung für Personalverantwortliche

Personalverantwortliche aller Dienststellen wurden zur Vorgehensweise bei Meldungen von sexueller Belästigung geschult, denn beim Verdacht des Vorliegens einer sexuellen Belästigung kommt den Personalverantwortlichen eine wichtige Rolle zu, da sie überwiegend für die ordnungsgemäße Abwicklung der Fälle zuständig sind und als Vertretung der Dienstgeberin agieren oder die Führungskräfte maßgeblich bei der Abhandlung unterstützen.

In den Jahren 2022 und 2023 wurden deshalb **13 halbtägige Workshops** für Personalverantwortliche der Dienststellen an der Wien-Akademie und beim Wiener Gesundheitsverbund abgehalten. 191 Personalverantwortliche aus den Dienststellen des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes bzw. Führungskräfte haben an den Workshops teilgenommen.

In den Workshops wurde anhand von konkreten Fällen die Sicherheit im Umgang mit entsprechenden Meldungen trainiert und es wurde in Bezug auf das Thema verbotene Benachteiligung („Viktimisierung“) und Täter*in-Opfer-Umkehr sensibilisiert. Außerdem wurden die speziellen Bestimmungen zur sexuellen Belästigung in den Richtlinien der MA 2 für die Vorgangsweise bei groben Dienstpflichtverletzungen mit Beispielen aus der Praxis behandelt. Die Absolvierung des Workshops war Voraussetzung für die Erfüllung des Ziels 3a des Gleichstellungsprogramms.