

Was ist Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming (GeM) ist eine langfristige Strategie zur Gleichstellung, die sowohl Frauen als auch Männer in allen Angelegenheiten und in allen Bereichen in den Blickpunkt stellt - unabhängig von Geschlecht und Rollenzuschreibungen.

GeM in der Arbeitsinspektion und bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben bei **Sicherheits- und Gesundheitsschutz** am Arbeitsplatz ist eine Strategie zur Gewährleistung

- geschlechtergerechter Arbeitsbedingungen,
- wirksamer Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen,
- der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

Die Arbeitsinspektion

- handelt unter Bedachtnahme auf unterschiedliche Arbeitssituationen von weiblichen und männlichen Beschäftigten,
- berücksichtigt geschlechtsspezifische Wirkungen von Arbeitsschutzmaßnahmen und bezieht diese in ihre Tätigkeit mit ein.

Die Arbeitsinspektion hat sich in ihrem Leitbild und in der Rahmenstrategie zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern verpflichtet.

Organisationsintern bedeutet GeM für die Arbeitsinspektion, dass unabhängig vom Geschlecht gerechte Arbeitsbedingungen und gleiche Chancen für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten bestehen und gewährleistet sein müssen.

Warum ist GeM im Arbeitsschutz wichtig?

Ein **gender-neutraler** Arbeitsschutzansatz stellt den „männlichen Durchschnittsarbeitnehmer“ in den Mittelpunkt und wird damit weder Frauen noch Männern, die nicht diesem Bild entsprechen, gerecht:

- ☞ Bestehende Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz werden oft unterschätzt oder übersehen, Schutzmaßnahmen sind häufig nicht für alle Frauen und für alle Männer gleichermaßen wirksam.

Ein **gender-sensibler Arbeitsschutzansatz**

- ☞ berücksichtigt die Arbeitssituationen von Frauen und Männern und die Vielzahl und **Unterschiedlichkeiten** innerhalb der Gruppen männlicher und weiblicher Arbeitnehmer/innen,
- ☞ bezieht vor allem bei der Evaluierung häufiger auftretende Gefährdungen und Belastungen für Frauen oder für Männer mit ein, um eine **wirksame Gefahrenevaluierung** zu unterstützen.

Was hat die Arbeitsinspektion schon umgesetzt?

GeM-Beispiele:

- Pflegeheim-Schwerpunktaktion:** Geschlechtergerechte Teamzusammensetzung, erweiterter Blickwinkel und zusätzliche Kompetenzen aller Beteiligten; Thematisieren einer **geschlechtsspezifischen Evaluierung** in der Beratung.
- Unterschiedliche Arbeitsbedingungen** von Frauen/Männern werden sichtbar (zB. Zugang zu passender PSA).
- Bestellung von **Sicherheitsvertrauenspersonen** entsprechend dem Beschäftigtenstand Frauen/Männer im Betrieb.

- Geschlechtergerechter Sprachgebrauch** in Schrift und Wort (siehe GeM-Folder).
- Statistik** mit geschlechterspezifischer Datendarstellung in Jahresbericht, Projekten.
- Geschlechtergerechte Leitlinien und Checklisten** für Projekte (zB. Projektplanung, JAP der Arbeitsinspektion).
- Termingestaltung** für Besprechungen berücksichtigt Teilzeitkräfte (Zugang zu Informationen).
- GeM-Schulung** für AI-Führungskräfte, Projektleiter/innen und andere Mitarbeiter/innen der Arbeitsinspektion.
- Interdisziplinär** zusammengesetzte AI-Arbeitsgruppen, Projekte, Tagungen.
- Ständige **GeM-Arbeitsgruppe**, Aufbau eines **GeM-Netzwerks** der Arbeitsinspektion.
- Infotrail** enthält GeM-Informationen.

GeM führt auch durch kleine Schritte näher zum Ziel:

➔ **Step by Step-Strategie**

Was soll weiter geschehen?

- ☞ GeM in AI-Leitbild und Rahmenstrategie wird in der gesamten Arbeitsinspektion „gelebt“ und durch festgelegte Prozesse berücksichtigt.
- ☞ GeM spezifische Auswertungen und Informationen sind Aulöser für weitere Aktionen und Projekte.
- ☞ GeM-Training ist Teil der Grund- und Weiterbildung der Arbeitsinspektion.

