

# GENDER MAINSTREAMING

## in der Tätigkeit der Arbeitsinspektion



### WAS IST GENDER MAINSTREAMING?

Gender Mainstreaming (GM) 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.

GM in der Arbeitsinspektion und bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben im **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 GM 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 ArbeitnehmerInnen,

- bezieht vor allem bei der Arbeitsplatzevaluierung häufiger auftretende Gefährdungen und Belastungen für Frauen oder für Männer mit ein, um eine **wirksame Gefahrenevaluierung** zu unterstützen.

### WAS HAT DIE ARBEITSINSPEKTION SCHON UMGESETZT?

**Schwerpunktaktionen - Pflegeheime, mobile Pflege, Hotel- und Gastgewerbe u.a.:**

- z.B. **gendergerechte Evaluierung**, erweiterter Blickwinkel und zusätzliche Kompetenzen aller Beteiligten.
- **Unterschiedliche Arbeitsbedingungen** von Frauen/ Männern werden sichtbarer (z.B. PSA, psychische Belastungen am Arbeitsplatz – auch Stress, Konfliktsituationen, Umgang mit schwierigen KundInnen).
- Bestellung von **Sicherheitsvertrauenspersonen** entspricht dem Frauen/Männer-Anteil im Betrieb.
- **Termingestaltung** für Besprechungen berücksichtigt auch Teilzeitkräfte (Zugang zu Informationen).
- **Statistik** mit geschlechterspezifischer Datendarstellung Frauen/Männer in Berichten, Projekten.
- **Geschlechtergerechter Sprachgebrauch** in Wort und Schrift, auf Websites.
- **Nicht-diskriminierende Bild Darstellungen** (Vermeiden von Rollenklischees).
- **Geschlechtergerechte Leitlinien und Checklisten** für Projekte (z. B. Projektplanung, JAP der Arbeitsinspektion).
- **GM-Schulung** für AI-Führungskräfte, ProjektleiterInnen und andere MitarbeiterInnen der Arbeitsinspektion.
- **Interdisziplinär** zusammengesetzte AI-Arbeitsgruppen, Projekte, Tagungen.
- GM-Netzwerk in der Arbeitsinspektion.
- **IDA (AI-Intranet)** enthält GM-Bereich.
- **Website der Arbeitsinspektion** mit GM-Informationen zum ArbeitnehmerInnenschutz.

GeM führt auch durch kleine Schritte näher zum Ziel:

- Step by Step-Strategie

## WAS SOLL WEITER GESCHEHEN?

- GM in AI-Leitbild und Rahmenstrategie wird in der gesamten Arbeitsinspektion „gelebt“ und durch festgelegte Prozesse berücksichtigt.
- GM-Schulungen sind Teil der Aus- und Weiterbildung in der Arbeitsinspektion.
- GM wird in der Kontroll- und Beratungstätigkeit der Arbeitsinspektion systematisch umgesetzt.
- GM spezifische Auswertungen und Informationen sind Auslöser für weitere Aktionen und Projekte.
- GM in Projekten der Arbeitsinspektion und in der ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013-2020.

## GENDER & DIVERSITY-NETZWERK DER ARBEITSINSPEKTION (GD.<sup>AI</sup>)

In der Arbeitsinspektion besteht ein österreichweites Gender Mainstreaming und Diversity-Netzwerk (GD.<sup>AI</sup>) mit GMD-Ansprechpersonen in Arbeitsinspektoraten (AI) und Zentral-Arbeitsinspektorat (ZAI). Es bietet Personen, die GD in der Arbeitsinspektion systematisch vorantreiben wollen, Rahmen und Unterstützung bei deren Aufgaben aus der Gender- und Diversityperspektive.

### Aufgaben GD.<sup>AI</sup>:

- Vertiefen des Gender- & Diversity-Gedankens in der Tätigkeit der Arbeitsinspektion
- Erhöhen des GMD-Bewusstseins im ArbeitnehmerInnenschutz
- Informations- und Erfahrungsaustausch zu GMD - arbeitsinspektionsintern und extern
- Aufbau von GMD-Fachkompetenzen und Wissenstransfer
- GMD-Betreuung von AI-Website und IDA
- Unterstützung bei der Entwicklung von GMD- Informationsmaterialien und Tools
- GMD-Beratung, Begleitung laufender Projekte, Initiieren von GMD-Pilotprojekten
- GMD-Implementierungsprozess nach innen und außen (Betriebe, andere Organisationen) vorantreiben
- GMD-Koordination in der Arbeitsinspektion
- Vernetzung mit den AI-Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten (GBB)
- Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppe des Sozialministeriums (AG-GM)

## GMD-Ansprechpersonen – z.B.:

Margarete Grünberger (AI 1), Leopold Schuster (AI 2, AG-GM), Harald Frimmel (AI 4), Regina Holleis (AI 7, GBB Ost), Susanne Wieshofer (AI 9), Edith Reischl-Hartmann (AI 10, GBB West), Friederike Sachornig-Tumlirz (AI 11), Andrea Schuller (AI 12), Ingrid Theuermann-Weikinger (AI 13), Apostolos Konstantinou (AI 15), Günter Schinkovits (AI 16), Franz Jäger (AI 17), Andrea Beyda (AI 19), Renate Novak (ZAI, GD-Koordination), Elsbeth Huber (ZAI), Julia Steuerer (ZAI, AG-GM).

## GEM-BEGRIFFE

„Gender“ ist das „soziale Geschlecht“ - jene Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sein sollen (soziale Rollen in der Gesellschaft, „doing gender“),

- meint nicht „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ („Rollenstereotypen“, „Rollenklischees“): Frauen sind ebenso wenig wie Männer eine homogene Gruppe, sondern haben ebenfalls oft unterschiedliche Interessen. Rollenstereotypen sind gesellschaftlich konstruiert und können sich im zeitlichen Ablauf verändern,
- ist nicht das biologische Geschlecht. Das „Zählen“ von Männern und Frauen ist aber eine wichtige Datenbasis für die GeM-Strategie (Repräsentanz Männer/Frauen), Statistiken und Checklisten sind hilfreich.

**Mainstreaming** bedeutet das Thema „Gender“ auf allen Ebenen und in allen Bereichen miteinzubeziehen und als Querschnittsmaterie zu integrieren. Alle Beteiligten handeln in ihrem Verantwortungsbereich geschlechtergerecht.

Das **Ziel** von Gender Mainstreaming ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

[arbeitsinspektion.gv.at](http://arbeitsinspektion.gv.at)

Ihr zuständiges Arbeitsinspektorat berät Sie gerne

## IMPRESSUM:

**Medieninhaber und Herausgeber:** Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat, ▪ Favoritenstraße 7, 1040 Wien ▪ **Mitarbeit:** Gender Mainstreaming, Arbeitsgruppe der Arbeitsinspektion ▪ **Stand:** August 2015  
Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.