

→ **ARBEITSSTÄTTEN**

- ▶ Adaptierung von Arbeitsstätten statt Beschäftigungsverbote
- ▶ Arbeitsplatzgestaltung - keine Pinupfotos, herabwürdigende Kalender oder Bildschirmschoner
- ▶ Geeignete Umkleieräume, Sanitäranlagen, ungestörte Benutzung

→ **GEFÄHRLICHE ARBEITSSTOFFE**

- ▶ Schutz der Fortpflanzung wird auch bei Männern beachtet, z.B. bei reprotoxischen Stoffen

→ **ARBEITSVORGÄNGE**

- ▶ Bei manueller Lastenhandhabung werden Hebehilfen auch für Männer, Jüngere oder Ältere zur Verfügung gestellt, Teamarbeit ist möglich
- ▶ Persönliche Schutzausrüstungen, bestimmte Arbeitskleidung sind für Frauen und für Männer verfügbar, individuell passend, geeignet, kein sexualisierender Kontext (zB. durch Bekleidungs Vorschriften)

→ **PRÄVENTIVDIENSTBETREUUNG, BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF)**

- ▶ Maßnahmen der betrieblichen Präventivdienstbetreuung und Gesundheitsförderung beziehen alle Beschäftigten gleichermaßen wirksam mit ein (unabhängig von Geschlecht, Herkunft u.a.)
- ▶ Möglichkeit für alle zur Teilnahme an Präventivmaßnahmen oder Weiterbildungen (auch bei Teilzeitarbeit, Überlassung)

Nähere Informationen zu Gender & Diversity im Arbeitsschutz:

arbeitsinspektion.gv.at/ai/arbeitsschutz/gender

GENDER & DIVERSITY- BEREICHE IM SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ



Herausgeber: Österreichische Arbeitsschutzstrategie 2007-2012
 Arbeitsgruppe: Prävention Arbeitsbedingte Belastungen (AG3)
 Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit
 Grafik: www.allesgrafik.at
 März 2014

**Ein Gewinn
für alle!**

Eine Zusammenarbeit von:



→ GENDER & DIVERSITY - CHECK

Wirksam ist gender- und diversitygerechter Arbeitsschutz immer dann, wenn relevante Gender- & Diversityaspekte in allen Phasen und allen betrieblichen Bereichen und Hierarchien systematisch einbezogen sind. Wie bei der Arbeitsplatzevaluierung sollten alle Gender- & Diversity-Maßnahmen immer wieder auf ihre Aktualität überprüft und angepasst werden. Zielsetzungen und Erfolgskriterien für einen – für alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft ua. - gerechten und wirksamen Arbeitsschutz sind wichtig zur Überprüfung der erzielten Ergebnisse.

Wichtig ist darauf zu achten, dass geschlechtsspezifische Rollenstereotypen nicht unbewusst fortgeschrieben werden (z.B. Eigenschaftszuschreibungen wie „Frauen sind sozial belastbarer“, „Männer tragen Lasten leichter“):

Werden Annahmen und Klischees über Frauen oder Männer nicht hinterfragt (z.B. bei der ASchG-Arbeitsplatzevaluierung), besteht die Gefahr, dass pauschale Zuschreibungen an Männer, Frauen oder Arbeitnehmer/innengruppen (z.B. wegen ethnischer Herkunft oder Migrationshintergrund) verfestigt werden, was als „Re-Stereotypisierung“ bezeichnet wird. Im Arbeitsschutz kann dies dazu führen, dass notwendige Präventions- und Schutzmaßnahmen unterbleiben, weil wegen unreflektierter Annahmen über Frauen oder Männer keine Notwendigkeit zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen gesehen wird. Rollenzuschreibungen und Geschlechtszugehörigkeit können Benachteiligungen aufgrund von Diversitäten (wie Alter, Herkunft) zusätzlich verstärken.

Frauen sind oft mit Mehrfachbenachteiligungen konfrontiert.

Standardisierte Prozessabläufe und Qualitätsmerkmale kennzeichnen auch gute Gender- & Diversity-Prozesse:

→ BEST PRACTICES ZU GENDER & DIVERSITY IM ARBEITSSCHUTZ:

- ▶ qualitative Themenwahl im Arbeitsschutz zu gender- & diversityrelevanten Bereichen
- ▶ Arbeitsschutz-Akteur/innen haben Gender & Diversity-Kompetenz
- ▶ Alle berücksichtigen im eigenen Handlungsfeld, in Beiträgen und Projekten Gender & Diversity (Geschlecht, Gender, Alter, u.a.)
- ▶ Die Umsetzung von Gender & Diversity erfolgt systematisch, prozessorientiert, ergebnisoffen
- ▶ Eine gender- und diversityspezifische Sichtweise wird kontinuierlich in allen Bereichen eingebracht
- ▶ Austausch und Kooperation sind wichtig – Netzwerkcharakter, verbindende Querbetrachtung, Wissenstransfer
- ▶ Gender & Diversity ist im Unternehmen top-down verankert
- ▶ Impulse zur Gender & Diversity-Weiterarbeit in anderen Bereichen

Einige Arbeitsschutzbereiche (ASchG) haben sich als besonders gender- und diversityrelevant erwiesen:

→ ARBEITSSCHUTZORGANISATION UND FUNKTIONSBESTELLUNGEN

- ▶ Bestellung von Frauen, Männern, Angehörigen von Minderheiten, Personen mit Migrationshintergrund in Arbeitsschutzfunktionen (z.B. SVP, SFK, Arbeitsmediziner/innen, Ersthelfer/innen, Brandschutz) – repräsentativ, mit ausreichenden Ressourcen, Informationszugang, Zeit für die Funktionsausübung

- ▶ Information und Unterweisung erfolgen zielgruppengerecht und verständlich (auch Piktogramme, Videos) – und werden verstanden
- ▶ Arbeitsorganisation wird gender- und diversitygerecht gestaltet (z.B. Beteiligung, Information, Arbeitseinsatz, Ressourcen für den Arbeitsschutz, Rückmeldesysteme)

→ ARBEITSPATZEVALUIERUNG, GRUNDSÄTZE DER GEFAHRENVERHÜTUNG

- ▶ Gefährdungsbeurteilung: ALLE Belastungen, auch psychische Fehlbelastungen, werden erfasst, ALLE Arbeitnehmer/innen, alle Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge sind einbezogen (auch auswärtige Arbeitsstellen, Baustellen, Alleinarbeitsplätze). Festgelegte Maßnahmen sind für alle Arbeitnehmer/innen gleichermaßen wirksam und werden umgesetzt.
- ▶ Psychische Fehlbelastungen – auch mögliche Konfliktsituationen, Gewaltvorfälle am Arbeitsplatz, Belästigungen, Kommunikationsmängeln, Lage der Arbeitszeiten, Planbarkeit des Arbeitseinsatzes
- ▶ Grundsätze der Gefahrenverhütung werden beachtet: Vorrang kollektiver, arbeitsorganisatorischer Maßnahmen vor individuellen Maßnahmen
- ▶ Berücksichtigung der Wechselwirkung von Risiken – Verstärkung von Belastungen (z.B. Stress und Lastenmanipulation)
- ▶ Einbeziehung eines möglicherweise geschlechtsspezifischen Umgangs mit Krankheiten, Belastungen (z.B. „... brauchen das nicht“)
- ▶ Arbeitsorganisatorische und technische Maßnahmen erfolgen auch in frauendominierten Branchen