

ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION
TION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINS
PEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEK
INSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITS
ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION AR
TION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTIO
PEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEK
INSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION
ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEK
TION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINS
PEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITS
INSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION
ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEKTION ARBEITSINSPEK



bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

TS
ON
EK
NS
ITS
ITSINS
RBEITS

Alles ist schwierig – bevor es leicht wird

Beispiele geschlechtergerechter Präventionskampagnen

Prävention im Wandel der Arbeitswelt
1. März 2012 (Darmstadt)



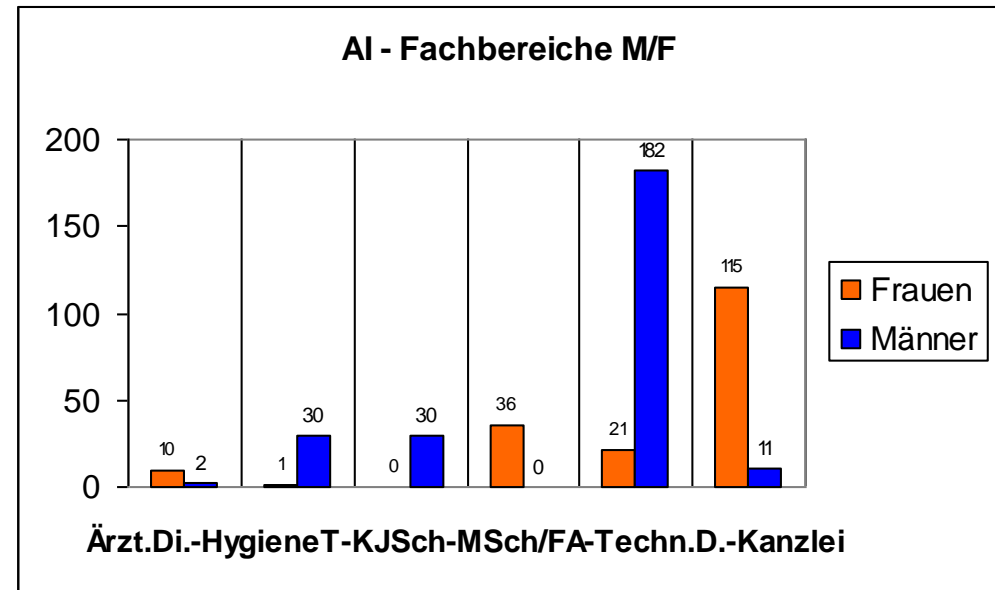
Renate Novak, Zentralarbeitsinspektorat
Franz JÄGER, Arbeitsinspektion Österreich

- Arbeitsinspektion Österreich,
Grundlagen GM/D
- Allgemeine Gedanken für gendersensible
Arbeitsschutz-Kampagnen
- GMD-Kampagnen
 - Pflege stationär (Alten-, Pflegeheime) – PILOTPROJEKT GM
 - Reinigung
 - Gastgewerbe
 - mobile Pflege
- Erfolgsfaktoren



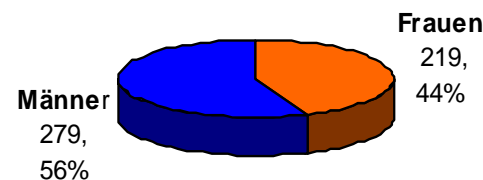


Die österreichische
Arbeitsinspektion ist eine
Bundesbehörde:
19 regionale + 1 Bau-
Arbeitsinspektorat sind dem
Zentral-Arbeitsinspektorat im
BMASK unterstellt
**Hauptaufgabe: Beratung und
Kontrolle Arbeitsschutz**

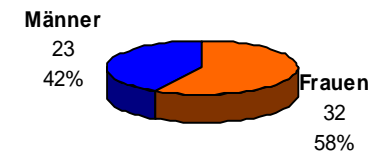


Personal: 400 MA (+ 50 ZAI)
– 290 Außendienst-MA
(214 M / 76 F) betreuen
– ca. 240.000 Betriebe
– mit etwa 2,8 Mio
ArbeitnehmerInnen

AI (+ZAI) M/F



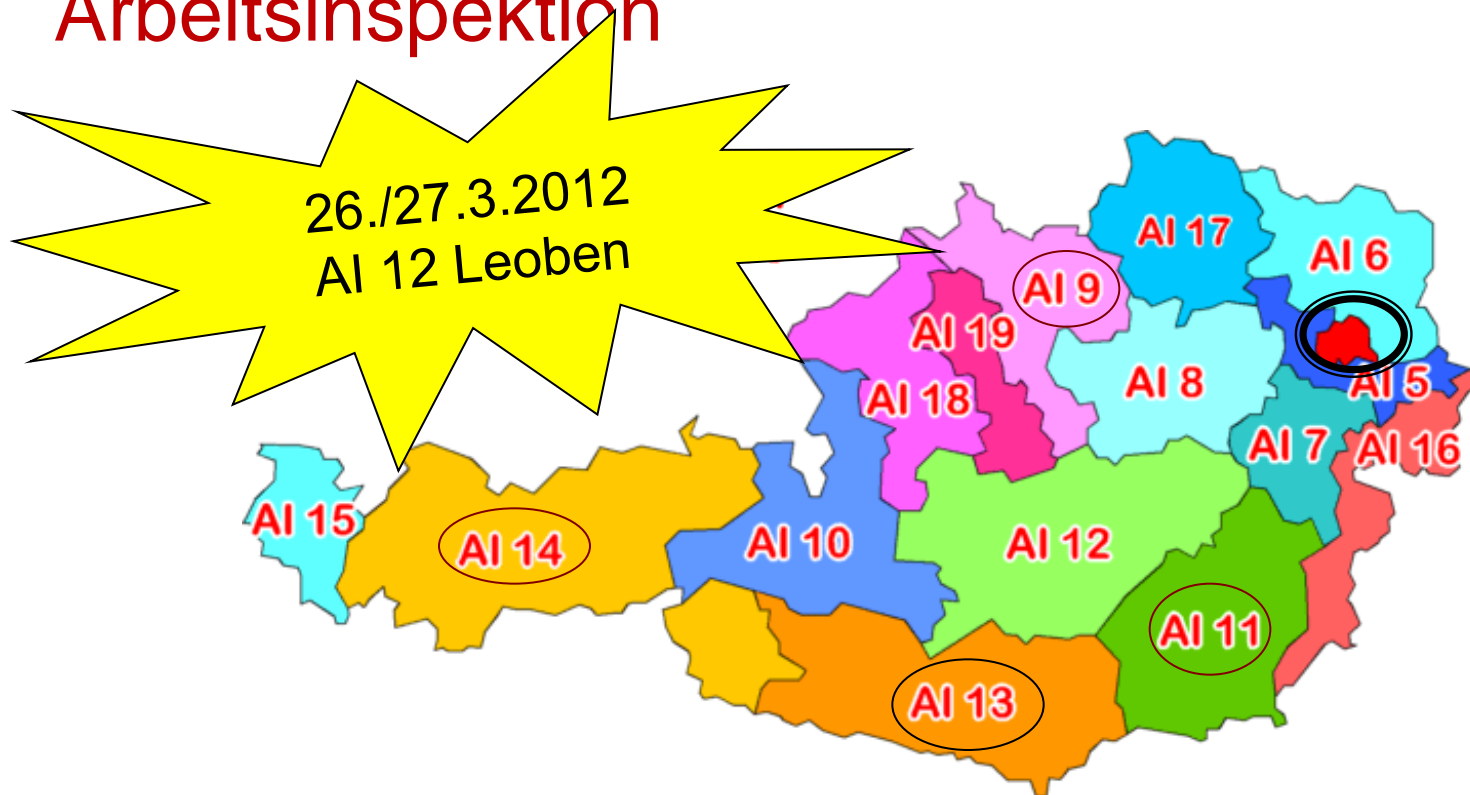
ZAI M/F



Grafik: AI-Fachbereiche 2004/2010

Arbeitsinspektionsgesetz § 3 ArbIG: „... die AION hat auf die Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes besonders zu achten ...“

GMD–Netzwerktreffen in der Arbeitsinspektion



Gender Mainstreaming Suchen

[GM-Netzwerk - PLATTFORM](#)

[Veranstaltungshinweise](#)

[GM-Praxis + Tools](#)

[Gender & Diversity](#)

[GM-Links](#)

[Archiv](#)

GM-Praxis + Tools zurück Suchen

Info:
■ GM Arbeitsinspektion ■ GM Grundlagen ■ GM Tools ■ Good Practice, Berichte

Datum	Titel
18.02.2011	GM-Struktur in der Arbeitsinspektion: GM-AG, GM-Netzwerk, GM-Experts, GM-Ansprechpersonen und GM-Beauftragte
10.02.2011	2 neue Amtsleiterinnen: Ulli Schober (AI 6) und Sabine Krenn (AI 15) + SC Szymanski +HBM Hundstorfer (Infotrail Newscorner 10.2.2011)
28.01.2011	Gender- und diversitygerechte Bilddarstellung: BMASK-Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bild Darstellungen (2010) und andere Tools für die Praxis
25.01.2011	Gender/Stress: Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (Hamburg 2010, verdi/Hans Böckler Stiftung)
25.01.2011	Merkblatt Gender + Diversity/Reinigung
21.01.2011	SPA Arbeitszeit - Genderbericht
14.10.2010	OSHA-Umfrage: Wie sehen die Europäer/innen ihre Arbeitsbedingungen? Ö-Auswertung
13.10.2010	AMS-Forschungsnetzwerk - Gleichstellungsbericht AMS 2009, Ältere und Datenbank-Abfragemöglichkeiten (Newsletter Nr. 40)
13.10.2010	Global Gender Gap Report 2010 (WEF): Österreich um 5 Plätze besser - auf Platz 37 (World Economic Forum)
13.10.2010	GM und Diversity in den Arbeitsschutzstrategie-Arbeitsgruppen und im GM-Netzwerk der AION - 2010 (FA ASB und ALT 2010)
04.10.2010	Arbeitswelt im Wandel: Zahlen - Daten - Fakten 2010 (D)
04.10.2010	Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und -belastungen von Frauen und Männern (BauA/D, 2008)
17.09.2010	Gender equality in the EU in 2009 - Report der Europäischen Kommission
16.09.2010	EUROSTAT 2010: Health and safety at work in Europe (1999-2007) - a statistical portrait
	GMD in der Arbeitsschutzstrategie 2007-2012: Halbzeit-Bericht zu bisherigen Arbeitsgruppen-Ergebnissen

AI-Intranet seit 2004



GM/D step-by-step ab 2004:

GM/D in Aus- und Weiterbildung

- AI-Grundausbildung (alle)
- Trainings für Führungskräfte, Vortragende, Expert/innen
- Seminarstandards

GM/D in Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

- AI-Intranet: „Infotrail GM-Forum“
- GM-Folder, GM-AI-Logo
- Website AION

GM/D in Schwerpunktaktionen und Projekten

- Alten- und Pflegeheime
- Reinigung
- Gastgewerbe
- mobile Pflege

GM/D-Strukturmaßnahmen in der Organisation

- Umsetzungsbegleitung durch ständige GM/D-Arbeitsgruppe
- GM-Expert/innen, AI-Ansprechpersonen
- GMD-Netzwerk der AION
- Multiplikator/innen-Kooperationen (BKP, QB, AL ... interdisziplinär)

GM/D in Statistik/Berichtswesen

- M/F-Datenerfassung laufend-temp.
- AI-Jahresbericht mit GM/D-Inputs
- GMD in Berichten ZAI, BMASK

GM/D-Evaluierung, Steuerung

- AI – Jahrespläne, GM Bilanzen
- Arbeitsschutzstrategie 2007-2012 (interne – externe Kooperationen)

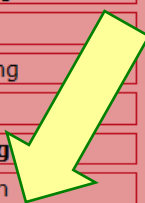
■ Reduktion von

- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Hauterkrankungen, Hautbelastungen (Feuchtarbeit)
- psychischen Belastungen - Stärkung der Prävention, Hilfestellung bei Gewalt am Arbeitsplatz
- unter besonderer Berücksichtigung von
 - Genderaspekten
 - Alter (demografischer Wandel)
 - Branche
 - Betriebskultur (Sprachen, Kulturen)



- **AG mit GMD-Begleitung (Gender, v.a. Alter)**
- **GMD-Erfahrungsaustausch, externe Kooperationen**

- Allgemeines
- Evaluierung
- Unterweisung/Information
- besondere Funktionen
- Koordination/Überlassung
- PSA
- Fachkenntnisse
- Prüfpflichten
- Meldungen/Aufzeichnungen
- Bergbau
- Bewilligung/Genehmigung
- Arbeitsschutzstrategie
- Gender Mainstreaming**
- Europäische Kampagnen
- Arbeitsrecht
- Good/Best Practice
- Arbeitsschutz



Gender Mainstreaming im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Inhaltsübersicht

- Was ist Gender Mainstreaming?
- Was bedeutet Gender Mainstreaming im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz?
- Warum ist Gender Mainstreaming im Arbeitsschutz wichtig?
- Gender Mainstreaming - Praxisbeispiele aus dem Arbeitsschutz
- Wie setzt die Arbeitsinspektion Gender Mainstreaming um?
- Implementierung von Gender Mainstreaming in der Arbeitsinspektion
- Wie funktioniert Gender Mainstreaming?
- Weitere Informationen zu Gender und GM auf den Unterseiten.

Was ist Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming ist eine langfristige Strategie zur Gleichstellung, die sowohl Frauen als auch Männer und die G den Blickpunkt stellt.

"Gender" bezeichnet das "soziale Geschlecht" – Vorstellungen und Erwartungshaltungen an Frauen und Männer (sozial unterliegen), im Unterschied zum biologischen Geschlecht. Auch am Arbeitsplatz sind oft traditionelle Rollenbilder und Arbeitsbedingungen für Frauen und für Männer erschweren.



Allgemeine Informationen zu Gender Mainstreaming, Anwendungsmethoden und Umsetzung in interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und die Website des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Was bedeutet Gender Mainstreaming im Sicherheits- und Gesundheitsschutz?

Gender Mainstreaming im Arbeitsschutz ist eine **Strategie** zur Gewährleistung von

- geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen,
- wirksamen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen für alle Arbeitnehmer und alle Arbeitnehmerinnen
- Chancengleichheit von Frauen und Männer in der Arbeitswelt.

Gender Mainstreaming im **betrieblichen Arbeitsschutz** bedeutet auch, dass Arbeitgeber/innen und Personen mit Arbeitsschutz der Umsetzung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes und bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung qualitativ wirksameren Arbeitsschutz gewährleisten – vor allem durch eine gendergerechte Gefährdungsbeurteilung, die

Warum ist Gender Mainstreaming im Arbeitsschutz wichtig?

Frauen und Männer sind nach wie vor in bestimmten Branchen häufiger beschäftigt (geschlechtsspezifische Arbeitsmärkte). Sicherheits- und Gesundheitsschutzrisiken am Arbeitsplatz sind geschlechtsspezifisch. Manche Gefahren und Belastungen werden



- **Mainstreaming gender in den Inspektionsalltag**
 - **Verbesserung des Bewusstseins** (unterstützt durch Checklisten) „mit wem rede ich im Betrieb?“ (F/M)
Ist die „Treffsicherheit der Maßnahmen“ für F/M gleichermaßen gegeben?
 - GM/D ermöglicht **neue Perspektiven** im AS und „M/F-gerechte“ Lösungen – Erhöht die Effizienz der Tätigkeit
- **Mainstreaming gender in die Organisation**
 - **Gemischte Teams** für die Vorbereitung und Durchführung von Kampagnen (Frauen, Männer, interdisziplinär)
 - **Verbesserte Kommunikation** und Kooperation zwischen Außendienst- und Innendienst-MitarbeiterInnen
- **Gender Schulungen** für Führungskräfte und MultiplikatorInnen brachten Gender-ExpertInnen in viele AI-Projekte

Plakatserie Wien - Abbau von Rollenstereotypen



- **Gefährdungsbeurteilung:** ALLE Belastungen, alle AN/innen, Arbeitsplätze, Arbeitsvorgänge, auch auswärtige Arbeitsstellen
- **Information, Unterweisung:** zielgruppengerecht, verständlich – verstanden (auch Piktogramme, Videos usw.)
- **PSA, Arbeitskleidung:** für F + M verfügbar, individuell passend, geeignet, unsexistisch
- **Präventivdienstbetreuung, BGF**
- **MLH - psychische Fehlbelastungen** (auch Gewalt am AP), AZ
- **F + M / D in AS-Funktionen:**
SVP, SFK, AMED, Ersthelfer/innen, BS-Beauftragte, ...
- **Arbeits(schutz)organisation:** F + M / D repräsentativ, Mittel
- **Sanitäreinrichtungen, Waschräume, Aufenthaltsräume**

Häufige Mängel AS-Organisation

- wenig Schulung, Information
- Unterweisung: Abhängigkeiten, Sprachprobleme, Einspringen ohne Unterweisung, Fluktuation
- mäßige Gefahrenevaluierung
- Präventivdienstbetreuung nur am Unternehmenssitz
- kaum Einbeziehung AN-innen in Arbeitsschutzfragen
- wenige Frauen in AS-Funktionen (EH, BS, PFK, SVP ...)
- Einkauf ohne Arbeitsschutz (ergon. Arbeitsmittel, Ersatz gefährlicher Arbeitsstoffe)
- Führungsstil, Kommunikation
- Arbeitszeiten, keine einteilbare Freizeit



Stationäre Pflege

(Pilotprojekt GM /D)

2004, 2006



(Unterhalts-)Reinigung

2008, 2010



Gastgewerbe

2011, 2012

Mobile Pflege

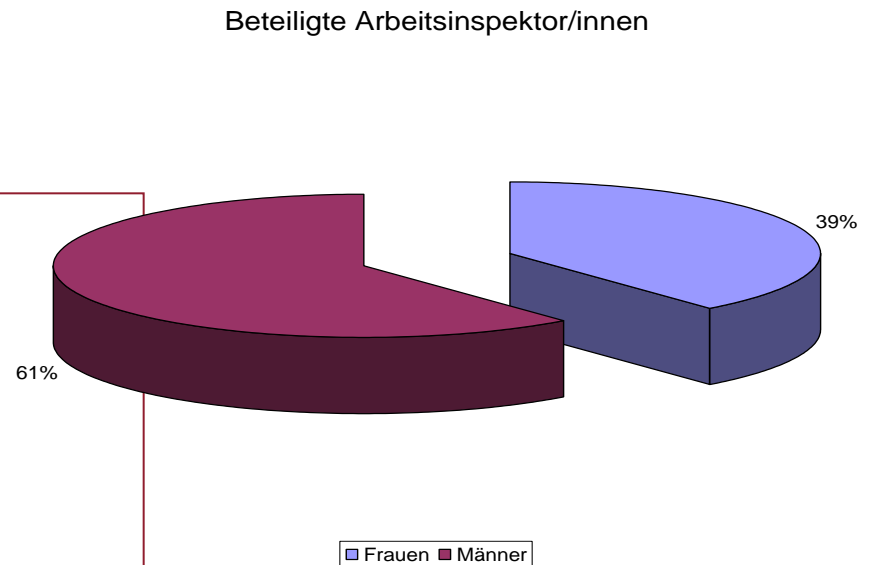
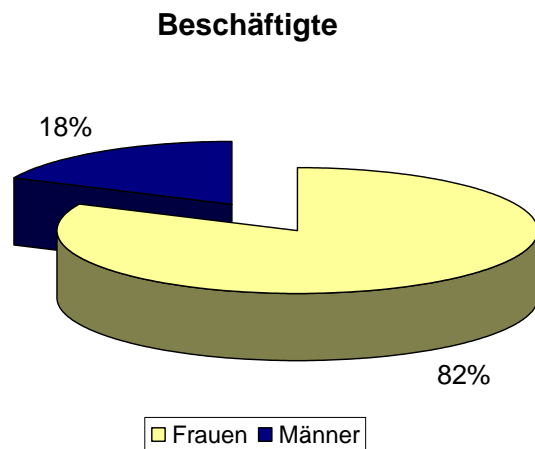
2012, 2013

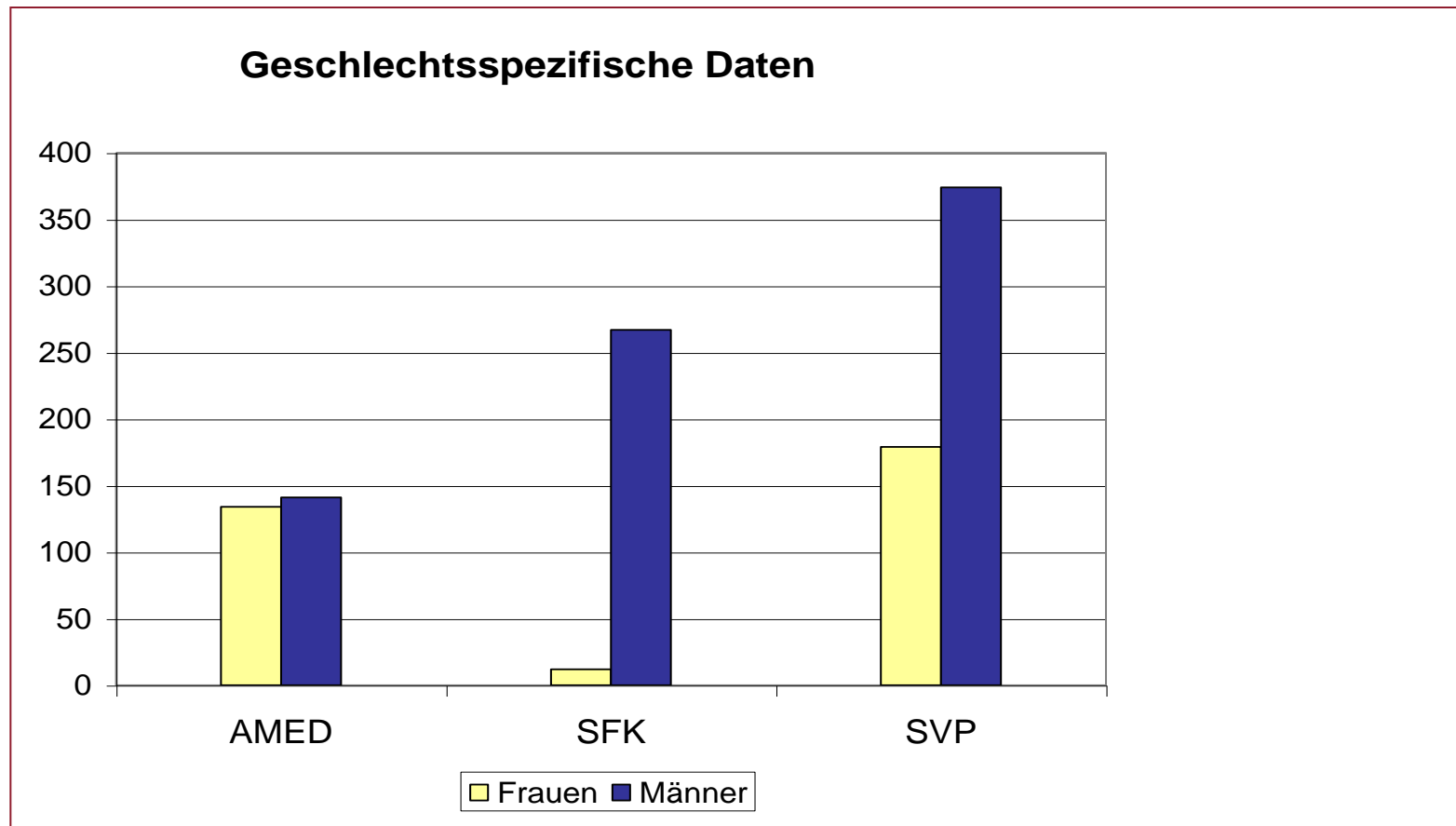
SCHWERE ARBEIT - LEICHT GEMACHT ein Leitfaden für stationäre Altenpflege



Alten- Pflegeheimschwerpunktaktion

348 Heime, 23 027 Arbeitnehmer/innen





- Tabellenteil
nach Bereichen (Berufsgruppen geordnet)
**Fragenkatalog nach typischen
Tätigkeitsbereichen**
- Sachkapitel
Hintergrundinformationen und Erläuterungen

- Einleitung / Anleitung
(...wie sie mit diesem Leitfaden arbeiten)
- **Pflege/Stationen/medizinisches Personal**
- **Küche**
- **Reinigung**
- **Wäscherei**
- **Büro/Verwaltung**
- **Haustechnik**

Beispiel Fragenkatalog



Psychosoziale Belastungen		Zuständigkeit - Umsetzung	Hinweis
Teambildung	Finden regelmäßig Teambesprechungen nach einer Geschäftsordnung (Tagesordnung, Anträge, Protokoll usw.) zur Abklärung inhaltlich/fachlicher und organisatorischer Probleme statt? Gibt es Gesundheitszirkel?	Arbeitsmediziner/in Arbeitspsycholog/innen Personalvertretung - Betriebsrat	
Supervision	Findet auf Grund der emotionalen Beteiligung/Belastung des Personals regelmäßig verpflichtende Supervision statt? (keine Tagesordnung, keine Protokollierung) Wie wird sie angenommen? Wenn nein - warum nicht?	Arbeitsmediziner/in Arbeitspsycholog/e/in Personalvertretung - Betriebsrat	
	Wird dabei auf die <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit Poolschwestern • Ängste des Personals z.B. im Hinblick auf resistente Keime, Aggressionen der Heimbewohner/innen, sexuelle Belästigung • Auseinandersetzung mit Tod und Leid eingegangen? 		

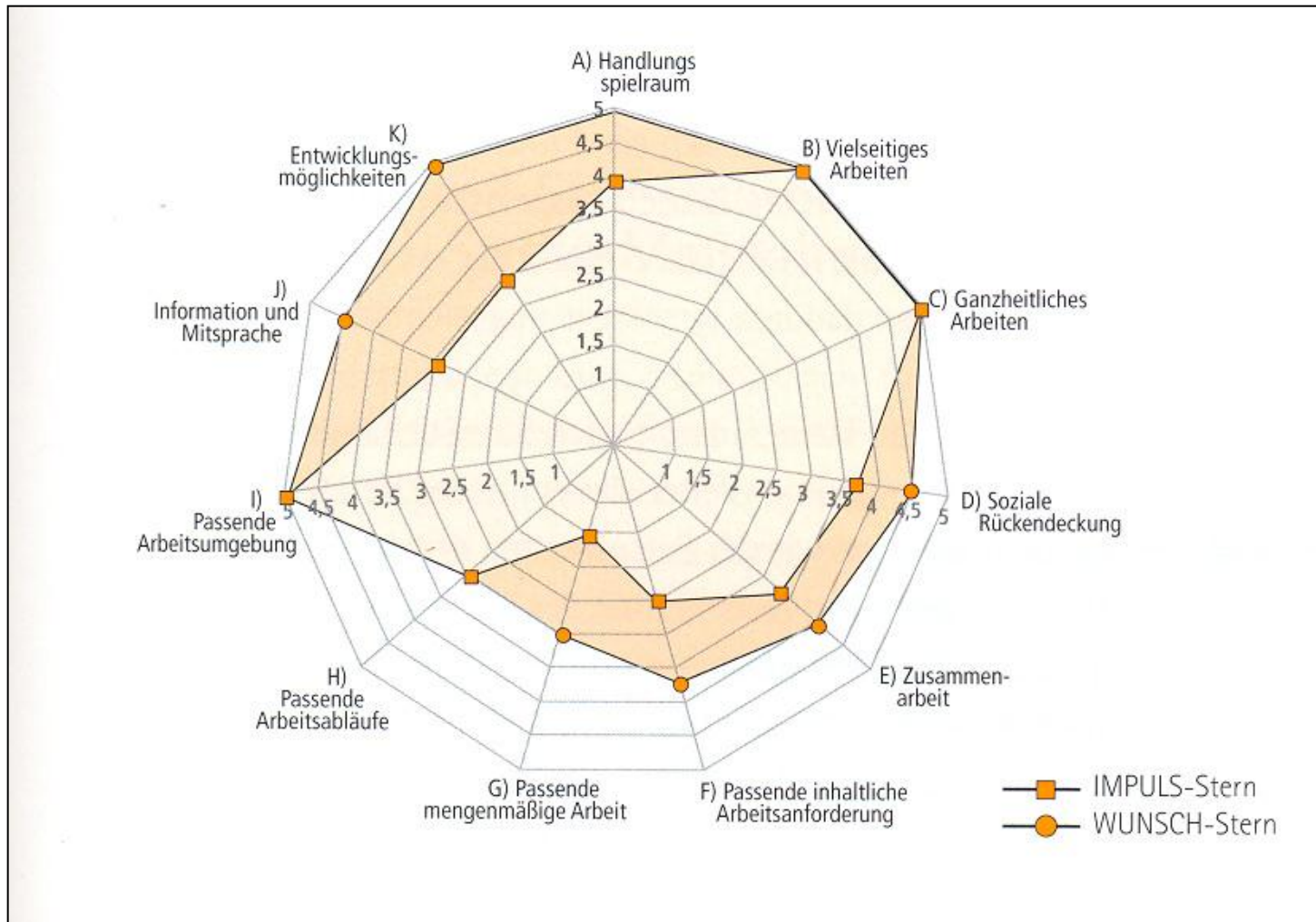
Biologische Arbeitsstoffe		Zuständigkeit - Umsetzung	Hinweis
Umgang mit Körperausscheidungen (Stuhl, Ham, Sputum, Erbrochenes)	Wie werden Informationen über potentiell infektiöse Heimbewohner/innen gewonnen und weitergegeben? Werden allgemeine hygienische Maßnahmen wie z.B. kein direkter Hautkontakt, ausreichende Reinigung und Desinfektion der Hände eingehalten? Gibt es Hygienerichtlinien für den Umgang mit infektiösen Materialien? Sind Schutzmaßnahmen bekannt und werden diese eingehalten? Gibt es diesbezügliche Schulungen?	Pflegedienstleitung Stationsleitung Arbeitsmediziner/innen Hygienebeauftragte/r	Hygiene-ordner (SID)
Luftübertragbare Infektionen (Tbc, MRSA)	Gibt es festgelegte und allen bekannt gemachte Hygienerichtlinien? Werden Schutzmaßnahmen eingehalten? Gibt es diesbezügliche Schulungen?	Pflegedienstleitung Hygienebeauftragte/r Arbeitsmediziner/innen	Hygiene-ordner (SID)
Stich- und Schnittverletzungen (blutübertragbare Infektionen z.B. durch Hepatitis B/C, AIDS)	Erfolgt die Entsorgung spitzer Gegenstände in durchstichsicheren und bruchsticheren Behältnissen? Welche Erstmaßnahmen bei Nadelstichverletzungen und welche Vorgangsweisen für Nachkontrollen wurden festgelegt? Wie ist die Nadelstich/Kontaminationsmeldung im Betrieb geregelt? Wie und durch wen werden Unfälle erhoben und erfolgt die Nachevaluierung (Expositionsprotokoll)? Wurden die Beschäftigten ausreichend über prophylaktische Maßnahmen wie z.B. Hepatitis B Schutzimpfung informiert?	Pflegedienstleitung Stationsleitung Hygienebeauftragte/r Präventivfachkräfte	SID HB-GB

- Handhabung von Lasten
- Psychosoziale Belastungen
- Biologische Arbeitsstoffe
- Andere gefährliche Arbeitsstoffe
- Notfall - Brandfall - Haustechnik
- Mutterschutz
- Leiharbeitskräfte und betriebsfremde Arbeitnehmer/innen
- Evaluierung - Mitwirkung und Beteiligung
- Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung
- Betriebliche Gesundheitsförderung in Pflegeheimen des Waldviertels
- Info Fonds Gesundes Österreich

Woran Erfolg sichtbar...z.B.



Woran Erfolg sichtbar...z.B.





+ Leaflet: Gender & Diversity in the cleaning industry

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Reinigungsgewerbe

unter Einbeziehung von Genderaspekten
mit Genderzielen

Konzept der Kampagne

- Arbeitnehmer/innenschutzsystem (Systemkontrolle)
- Zentralen von Reinigungsunternehmen und auswärtige Arbeitsstellen
- Zusammenführung aller Arbeitnehmer/innenschutz-Beteiligten des Reinigungsunternehmens und der Auftraggeber/in – auch Arbeitnehmerinnen vor Ort
- zwei Fragebögen (JVR Basis und JVR Plus)
- Merkblätter Hautschutz, psychische Fehlbelastungen, Gender und Diversity (intern – externe Weitergabe)
- Zusammenarbeit mit bzw. Informationen an Interessensvertretungen (Innung, vida und AUVA-Sicher)

- **qualitativ** umfassender nicht unbedingt statistisch signifikanter „Blick“ auf die Reinigungsbranche
- Schwerpunkt bei **kleineren** Reinigungsbetrieben
- Einbeziehen der AN in auswärtigen Arbeitsstellen
- Hautschutz
- Manuelle Handhabung von Lasten
- Ergonomie
- Berücksichtigung von psychischen (Fehl)Belastungen, auch Konflikte/Gewalt am Arbeitsplatz
- Gender/Diversity

- Auswahl der Zielgruppe „Unterhaltsreinigung“
36000 AN in Österreich, davon 27000 Frauen 75 % in Teilzeit,
oft bei mehreren AG, viele Nationalitäten, Sprachen und
Kulturen
- Beispiel ISS (ca. 60% Reinigung, Rest andere Dienstleitungen)
7500 AN, Durchschnittsalter 41 J (Reinigung 43 J)
78 % Frauen, 65 % Teilzeit, 49 % österr. Stb. Rest 90 (!) Nationen
- EU: 3,6 Mio AN in 129000 Betrieben
- prekäre Arbeitsbedingungen, isolierte Tätigkeit
- Branche mit hohem Personal-, wenig Technikeinsatz
- Dreieckskonstellation: AG (Objektleitung) – Auftraggeber/in
(Reinigungsobjekt) – AN
- bisher kaum Einbeziehung der AN in auswärtigen AS

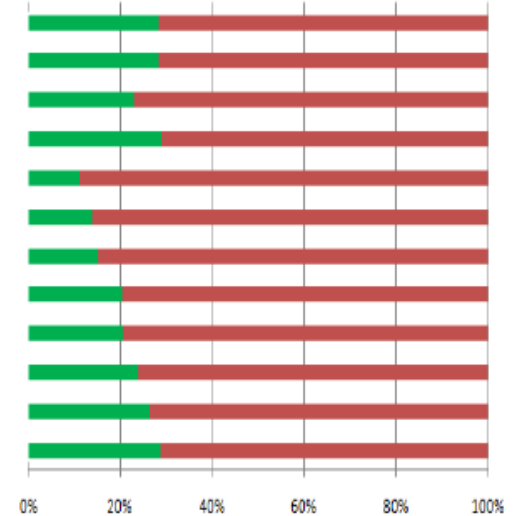
Bisher weniger beachtete Gefahren und Belastungen

- zu hoher Anteil an Feuchtarbeit
- Schnitt-, Stichverletzungen
- unzureichende Schutzausrüstung
- Unkenntnis von örtlichen Gefahren, Verhalten bei Notsituationen (z.B. bei Übergriffen, im Brandfall)
- hoher Anteil an vielfältigen psychischen Belastungen
 - Wechselwirkung mit Muskel-Skelett-Belastung
 - geringe Anerkennung und Wertschätzung (Unsichtbarkeit)
 - geteilte Arbeitszeiten, oft zu Tagesrandzeiten
 - oft mehrere Arbeitgeber/innen, z.T. mehrere, räumlich weit entfernte, schlecht erreichbare Arbeitsstellen
 - Zeitdruck, Alleinarbeit
 - unklare Aufgabenbeschreibungen, Informationsdefizite

Psychosoziale Belastungen

Sind bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer (Fehl)Belastungen die wesentlichsten branchenspezifischen Gegebenheiten berücksichtigt, z.B.

- Termindruck
- hohe Fluktuation (Personalersatz)
- interkulturelle Konflikte zw. Personal
- Konflikte mit Kund/innen
- Ängste (Arbeit bei Nacht, Arbeiten als Frau alleine unter Männern)
- tätliche Übergriffe
- Informationsdefizite
- fehlende Kommunikationsmöglichkeiten
- mangelnde Anerkennung und Wertschätzung
- Einflussmöglichkeit auf Arbeitsmethode / Arbeitsmittelauswahl
- geteilte Arbeitszeiten
- Wegzeiten zwischen den Arbeitsstellen

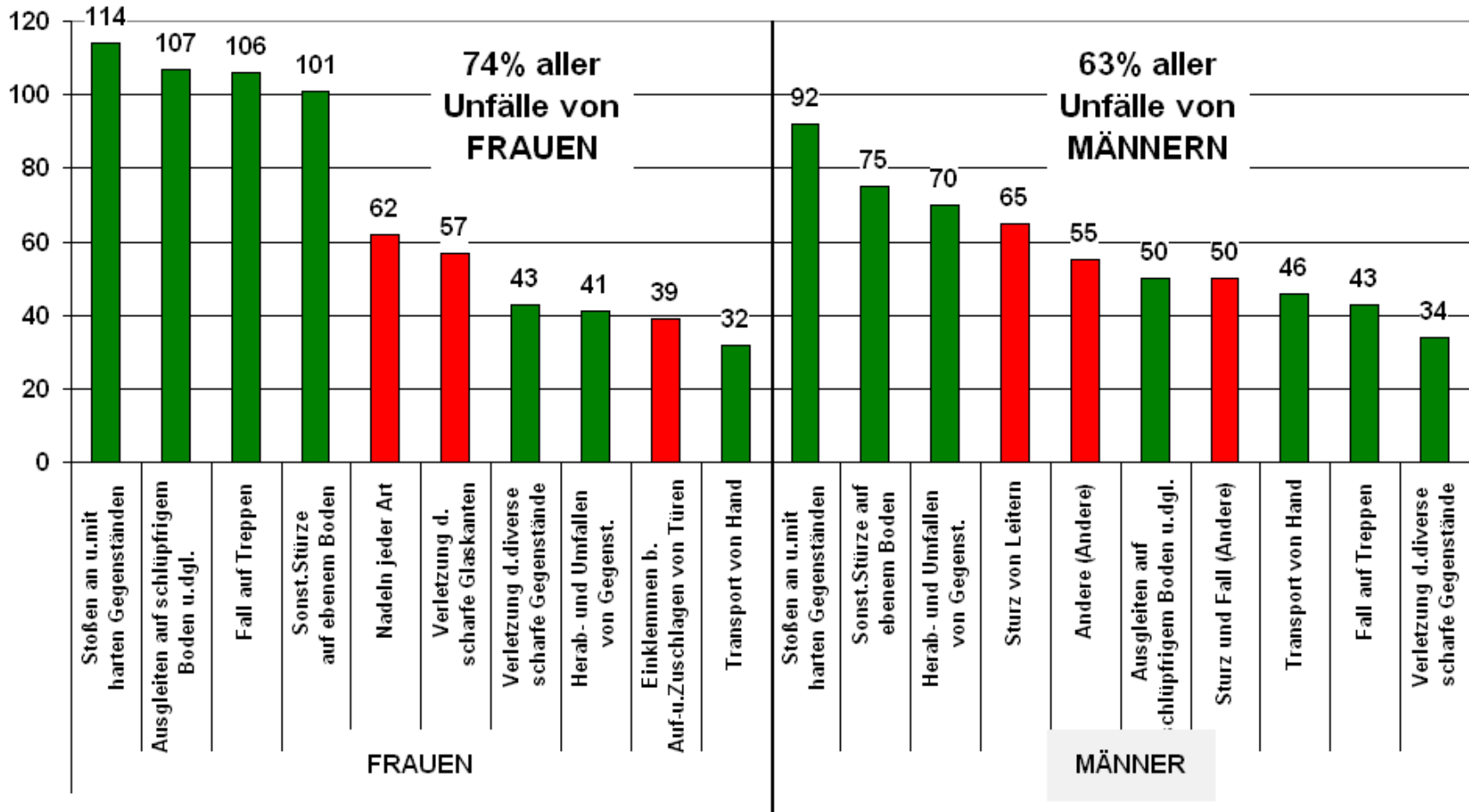


Hat es schon besondere Vorfälle mit erhöhter psychischer (Fehl)Belastung gegeben und wurden diese bei der Evaluierung berücksichtigt, z.B.

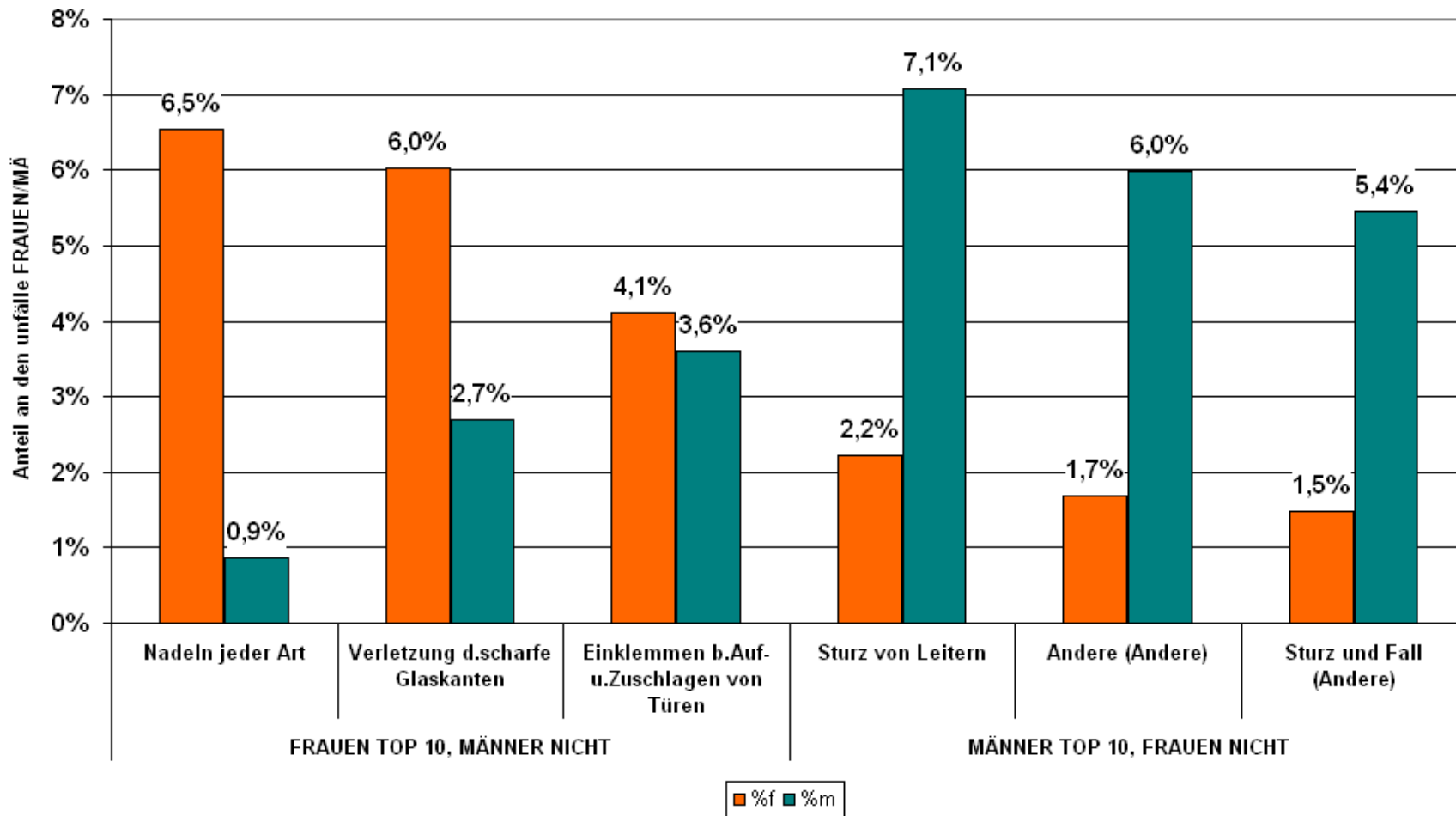
- Brandalarm
Zentrale
auswärtige Arbeitsstelle
- Beschwerden
Zentrale
auswärtige Arbeitsstelle
- körperliche oder verbale Übergriffe von Kund/innen und Kolleg/innen
Zentrale
auswärtige Arbeitsstelle
- zusätzliche Arbeitsaufträge durch Auftraggeber/innen
Zentrale
auswärtige Arbeitsstelle



"REINIGUNGSBRANCHE" Die 10 häufigsten Unfallursachen 2008



NICHT GEMEINSAME TOP 10



AUVA - Hautschutz





bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ



JAP gesund arbeiten im Gastgewerbe HoReCa - 2011/12

Workshop – 23. Mai 2011 (Traunkirchen)

Gender + Diversity im Hotel-, Gastgewerbe



Belastungen im Gastgewerbe

- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation mangelhaft
- Personalmangel, Fluktuation, Einspringen ohne Unterweisung, PSA usw
- Unzureichende Beleuchtung, Raumklima und Witterung
- Transport und manuelle Lastenhandhabung (fehlende oder mangelhafte Hebehilfen, Rollwägen ..) – Lasten auch für Männer zu schwer
- schadhafte Fußböden, Verkehrswege, Treppen, Ausrutschen, Sturz (Treppen)
- PSA, Arbeitskleidung, unzureichendes Schuhwerk
- langes Stehen, ungünstige Körperhaltung, Drehbewegung

Belastungen v.a. für Frauen

- psychische Belastungen: Stress, Zwangslächeln, Konflikte, Zeitdruck, Spott, Herumschreien, Führungsstil, Ausgrenzung, Gewalt, (sexuelle) Belästigungen, Berufskleidung („sex sells“), Konkurrenz
- Rollenbilder M/F – reden, schweigen, zuhören, arbeiten, leiten, kassieren, putzen ...
- Arbeitszeit (Dauer, keine Pausen, Wochenenddienst, Schicht-, Nachtarbeit, kaum Erholungsmöglichkeiten, schwierige Vereinbarkeit mit Familienleben)
- Diskriminierungen auch wegen ethnischer Herkunft, Religion, kulturellem Verständnis, Alter (junge Frauen rücken nach)

Indikatoren aus AI-Sicht: Berufsgruppen / Branchen

- die wenig besucht werden,
- die nicht so im Mittelpunkt der „AN-Schutz-Aufmerksamkeit“ stehen,
- hoher Frauen-Anteil, schlechte Bezahlung/Arbeitsbedingungen
- Alleinarbeitsplätze, isolierte Arbeitsplätze, auswärtige Arbeitsstellen
- Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeiter/innen, Neueinsteiger/innen
- weniger spektakuläre technische Gefährdungen, eher psychosoziale

sinnvoll weil

- Problematik (Benachteiligungen, Ungleichheiten) für alle Beteiligten klar erkennbar ist (unterstützt durch branchenspezifische Unterlagen)
- GM/D ist praktisch erlebbar, verständlich (auch ohne umfassende Hintergrundinformationen, -analysen etc.)
- Verbesserungen in diesen Branchen bedeuten fast automatisch auch das Erreichen von GM/D-(Teil-)Zielen

Auf die richtigen Personengruppen bzw. die richtigen Arbeitsplätze schauen



Nicht nur Pflegepersonal sondern auch Reinigung, Wäscherei, Küche, Hausarbeiter/Haustechniker



Unterhaltsreinigung (am unspektakulärsten), nicht die „interessantere“ Spezialreinigung, Industriereinigung etc



Wechselwirkung Risiken beachten (MS, psych.), Branchenspezifika als Belastung hinterfragen

Mobile Pflege
2012, 2013

Mit den richtigen Personen sprechen

- **Wurden Frauen und Männer befragt? AN-innen am Arbeitsplatz?**
- **Wurden dabei auch Ältere, Jüngere, AN-innen mit Migrationshintergrund befragt?**
- **Wurden auch mit AN-innen oft „vernachlässigter“ Berufsgruppen wie Reinigungskräfte, Rezeptionist/innen, Küchenhilfen gesprochen?**
- **Sind auch Teilzeit-, Leiharbeitskräfte einbezogen?**
- **Sind ausreichend männliche und weibliche Sicherheitsvertrauenspersonen (entsprechend den Beschäftigten, M/F) vorhanden?**
- **Wurde mit den Präventivfachkräften (Arbeitsmediziner/in, Sicherheitsfachkraft) gesprochen, Verbesserungsvorschläge/Berichte berücksichtigt?**
- **Wurde mit den Belegschaftsvertreter/innen gesprochen, auch mit weiblichen Betriebsräten vor Ort?**
- **Wurde mit Gleichstellungsbeauftragten gesprochen?**

Auf die richtigen Risiken schauen

1. Identifizierung der Gefährdungen

- **Wurden wirklich Risiken aller Tätigkeitsbereiche erfasst?**
- **Wurden neben Sicherheitsrisiken auch arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken evaluiert Z.B. Anzahl der Hautekzeme, Krankenstände wegen Muskel-Skelett-Erkrankungen?**
- **Wurden psychische Fehlbelastungen einbezogen?**
- **Wird manche Gefährdung als „trivial“ eingestuft, wenn ja welche?**
- **Sind auch die Risiken „vernachlässigter“ Berufsgruppen wie Reinigungskräfte, Rezeptionist/innen einbezogen?**
- **Wurden alle Beschäftigte motiviert Gesundheitsprobleme zu melden oder darüber zu erzählen? Wurden diese Informationen berücksichtigt?**
- **Wurden alle Arbeitnehmer/innen geschult und informiert? (Männer und Frauen, Teilzeit und Vollzeit)**
- **Wurden Mängel der Arbeits(schutz)organisation berücksichtigt?**

- **Wie sind Frauen und Männer beteiligt bei der Analyse der Gefährdungen?**
- **Sind Frauen und Männer bei Qualitäts-, Gesundheitszirkel beteiligt?**
- **Haben Personen die die Risikobewertung durchführen ausreichende Kenntnisse über geschlechtsspezifische Aspekte zu S+G? (Heben und Tragen, Haut, Stress..)**
- **Wurde bei der Gestaltung von Fragebögen geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt?**
- **Was wird evaluiert? Z.B auch Konflikte/Gewalt am AP, Burnout Fortpflanzungstoxizität (auch Männer!) und Schwangerschaft**
- **Wurde das Zusammenwirken von Risiken beachtet, multifaktorielle Belastungen (z.B. schwere Lasten – psychische Belastungen)?**

Auf die richtigen Risiken schauen

3. Festlegen von Maßnahmen

- Werden geschlechtsspezifische Aspekte z.B. bei der Auswahl der PSA berücksichtigt?
- Sind alle Personengruppen (Männer und Frauen) bei der Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen ausreichend beteiligt? Systematisch in allen Phasen, nur punktuell?
- Werden Frauen und Männer gleichermaßen bei Schulungen, Trainings, Gesundheitszirkel, ... einbezogen?
- Unterstützt die Arbeitsschutzorganisation die Umsetzung? z.B. ausreichende Ressourcen, Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen?
- Gibt es ein für alle AN-innen zugängliches, geeignetes Rückmeldesystem für Verbesserungen?

- **Klares Bekenntnis der Führung zu GM/D**
- **Gemischte Teams (F/M, Führungskräfte, Außendienst-/Innendienst, Regionen, GMD-experts, interdisziplinär)**
- **Die „richtigen Themen“ für Kampagnen und Projekte**
- **Auf Sprachstandards achten**
- **Strukturen zur GM-Umsetzungsbegleitung, Anbieten von GM/D Informationen und Diskussionsforen**
- **Integration von GMD in die Fachthemen**
- **Einbindung in bestehende Qualitätssicherungssysteme und Nutzen von Synergien und Netzwerken**
- **GM/D-Standards für Projekte (Datenerhebung, Teamzusammensetzung, Projektleitung, Berichtswesen), Gender-trainings für MultiplikatorInnen**

- **Glaubwürdigkeit** der gesamten Organisation und optimaler **Personal-Ressourceneinsatz**
- ermöglicht **neue Perspektiven** und „M/F-gerechte“ Lösungen, erweiterter Blickwinkel
- **Männer und Frauen werden sichtbar** und können ihre Kompetenzen einbringen und erweitern
- zielgruppenorientierte **Treffsicherheit** (Kernauftrag)
- fördert **Kooperationen** - Multiplikator/innen
- fördert **Teambildungen**: M-F-interdisziplinär
- Erhöhte Wirksamkeit der Beratungs- und Kontrolltätigkeit
- GMD bringt Informationen, Kompetenz