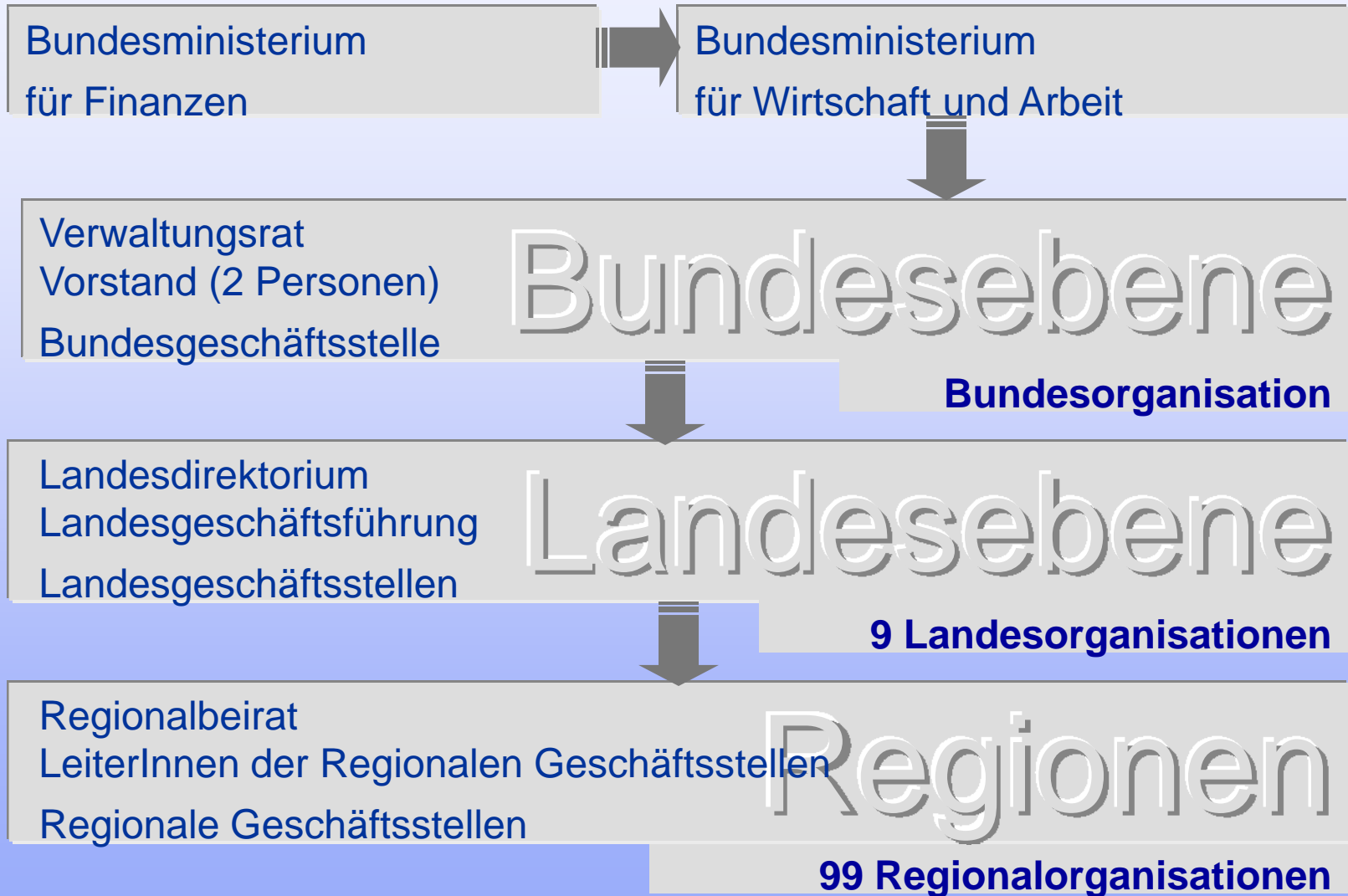




Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Mag.^a Iris Appiano-Kugler, AMS Wien

AMS *Das Arbeitsservice Österreich*



Stand: 01.01.2006

- Bundesorganisation:
 - > Zielvorgaben, Budget, Richtlinien
- Landesorganisationen:
 - > Maßnahmenplanung
- Regionale AMS-Geschäftsstellen
 - > Beratung, Vermittlung, Information

AMSG §31 (3): Durch einen entsprechenden Einsatz der Leistungen ist der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarkts sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.



Rahmenbedingungen und Arbeitsmarkt

- ✧ Erwerbsquote (ohne geringfügige Beschäftigung)
Frauen: 62 % Anstieg in den letzten 10 Jahren
- ✧ Anstieg Teilzeitbeschäftigung
 - 85% : Gründe Familien, Männer: Weiterbildung
- ✧ Segregation:
65% der al Frauen aus Büro,
Fremdenverkehr, Handel, Reinigung
- ✧ Zunahme der geringfügig Beschäftigung
(71%)



Gleichstellungsziele

Das AMS setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männer

- ✧ gleichermaßen ins Erwerbsleben integriert sind (Existenz sichernde Arbeitsplätze, die wirtschaftliche Eigenständigkeit ermöglichen)
- ✧ den gleichen Zugang zu allen Berufen haben
- ✧ und sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt verteilen.

- ✧ **GM ist eine Querschnittsaufgabe:**
- ✧ Top down – Verbindlichkeit
- ✧ Verankerung von GM im Budget
- ✧ Teil der Professionalität aller MA
- ✧ Gender- Seminare: BGS/LGS/RGS
- ✧ Kooperation der Fachabteilungen



Gleichstellungsstrategie des AMS in Planung/ Steuerung

- ✧ Geschlechtsspezifische Quantifizierung der amp. Jahresziele auf Basis GM-Analyse
- ✧ Gender Indikatoren
- ✧ Spezifisches Frauenziel
- ✧ Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm:
FIT – Wiedereinstieg unterstützen
- ✧ Maßnahmenplanung auf Basis regionaler
GM-Analyse
- ✧ 50% Frauenanteil am Budget

- ✧ Verbindliche Gender-Analyse bei allen Richtlinien
- ✧ GM-Integration in Planung und Steuerung
- ✧ Gleichstellungsorientierte Erbringung der Dienstleistungen (Beratungsqualität) für Arbeitsuchende und Unternehmen
- ✧ KundInnen-Orientierung/ AMS-Award – frauenfreundlichste RGS
- ✧ Genderkompetenz-in interner Aus- und Weiterbildung



Personalentwicklung: Frauen- und Gleichstellungsplan

- ◆ Großzügige Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung
- ◆ Recht auf Teilzeit + Rückkehr Vollzeit
- ◆ spezielle Weiterbildungsangebote
- ◆ Teilnahme an WB ist gestiegen
- ◆ Kinderbetreuung bei Aus- und Weiterbildung
- ◆ Wiedereinstieg (geregeltes Procedere)
- ◆ Einbindung der GBB in Ausschreibung und Bewerbungsprocedere (Transparenz)
- ◆ TZ in Führungsposition
- ◆ Lehrgang
Karriereförderung
- ◆ Mehr Frauen in Führung (auch LGF)

Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu arbeiten.

Wollen – Wissen – Können

Definition Fachkompetenz Fachwissen zum Thema Gender Mainstreaming und Gender	Methodenkompetenz Genderkompetenz in der methodischen und didaktischen Anwendung	Sozialkompetenz Genderkompetenz in der Kommunikation und Kooperation	Personale Kompetenz Genderkompetenz in der Reflexion über Einstellungen und Werthaltungen gegenüber Frauen und Männer
Inhalte von Gendertrainings Präsentation von Fakten, Daten und Indikatoren zur sozialen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Situation von Frauen und Männern	Bei der Methodenauswahl und Anwendung wird auf Gleichstellungsorientierung geachtet, auf geschlechtsspezifische Unterschiede wird eingegangen (Fallstudien, Rollenspiele, Diskussionen, Präsentationen etc.)	Verwendung von geschlechtersensibler Sprache, Bilder, Metaphern. Die Trainingsunterlagen unterstützen den gendersensiblen Lernprozess.	Die Lebenserfahrung der Teilnehmenden, ihr Wissen und ihre Fähigkeit im Umgang mit Geschlechterthemen werden berücksichtigt. Bewusster Umgang mit geschlechtsbezogenen Zuweisungsprozessen zwischen allen Beteiligten
Qualitätsstandards bei geschlechtssensiblen Trainings Inhaltliche Inputs und Sensibilisierungsaktivitäten zu Themen Gleichbehandlung, Gleichstellung sind Teil der Maßnahmen	Didaktisch und methodisch wird darauf geachtet, unterschiedliche Potenziale, Bedürfnisse und Lebenswelten der TeilnehmerInnen wertschätzend zu thematisieren	Es wird mündlich und schriftlich eine geschlechtergerechte und nichtdiskriminierende Sprache verwendet und ebensolches Schrift- und Bildmaterial eingesetzt.	Unterstützung der Teilnehmerinnen bei der (Selbst)-Reflexion eigener Geschlechter-Bilder und Glaubenssätze und Werthaltungen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!