

Praxisbeispiele

von Mitgliedern der Charta der Vielfalt

Überschrift/Schlagzeile *(max. 150 Zeichen)*

Das AMS fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Nichtdiskriminierung nach Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und gesundheitlicher Beeinträchtigungen für Mitarbeiter_innen. Das AMS setzt sich für Frauen und benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt ein."

Unternehmensdaten

Name Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

- Segment**
- Unternehmen
 - öffentlicher Sektor
 - Organisation

Branche

- Größe**
- Großunternehmen (über 250 Mitarbeitenden)
 - Mittleres Unternehmen (11 bis 250 Angestellte)
 - Kleines Unternehmen (1 bis 10 Angestellte)
 - Einpersonen-Unternehmen (keine Angestellten)
 - Verein/Organisation

Anzahl der Mitarbeitenden ca. 6000 Mitarbeitende

- Zielgruppe/n** Alter Religion
(Mehrfachauswahl möglich) Behinderung Sexuelle Orientierung
 Ethnizität / Hautfarbe Dimensionsübergreifend
 Gender
 Sonstige:

Aktionsfelder

(PE, OE, Lehrlinge, Management,...)

Management & Führung, Personalmanagement, Qualitätsmanagement, Controlling, Gleichstellung für AMS Mitarbeiter_innen & AMS Kund_innen

Maßnahme

Ausgangslage (Auslöser/Motivation, Ziele - max. 800 Zeichen)

Das AMS verbindet Mensch und Arbeit und unterstützt arbeitslose Menschen bei der Qualifizierung und Arbeitsuche. Unsere Kund_innen sind vielfältig und das AMS hat laut AMS-G den gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern und von benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt. Gemäß B-GlBG ist das AMS zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Einhaltung der Nichtdiskriminierung nach Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung und sexuelle Orientierung sowie gemäß BEinstG. Für Personen mit Behinderung / gesundheitlichen Beeinträchtigungen verpflichtet. Wir setzen im AMS auf die intersektionale Gender Mainstreaming Strategie. Zur Umsetzung der Strategie gibt es auf allen Ebenen des AMS Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt (für Kund_innen) und Gleichstellungsbeauftragte Beschäftigte (für AMS-Beschäftigte). In der internen Gleichstellung gibt es einen Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan, welcher sämtliche Diskriminierungsdimensionen umfasst.

Beschreibung der Maßnahme (max. 1500 Zeichen)

Im Längerfristigen Plan des AMS ist folgendes Leitbild enthalten: „Wir fördern am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen und setzen uns für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.“ Davon abgeleitet setzt sich das AMS folgende Gleichstellungsziele für den Arbeitsmarkt:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bei Frauen
- gleicher Zugang zu allen Berufen und Positionen bzw. Verringerung des Einkommensunterschieds

Implementierung/Umsetzung (max. 1000 Zeichen)

1. Intersektionales Gender Mainstreaming

Gleichstellungsziele in den Richtlinien, Organisatorische Verankerung und Ressourcen für Gleichstellungsbeauftragte, Verpflichtende GM&Diversitätseinhalte in der Grundausbildung von Mitarbeiter_innen, verpflichtende GM&D Weiterbildungen für Führungskräfte, Gender Budgeting

2. Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm:

Als Beitrag zur Erreichung der Gleichstellungsziele gibt es seit langem ein arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm, das bisher kontinuierlich ausgeweitet und modifiziert wurde. Damit werden qualitätsvolle Qualifizierungen von Frauen unterstützt. Maßnahmen: - Frauen in Handwerk und Technik (FIT) - Wiedereinstieg unterstützen (WmZ) - Frauenberufszentren und young FBZs für junge Frauen - Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt in jeder regionalen Geschäfts- und Landesstellen

3. Förderung der Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen

Das AMS verfolgt auf Grundlage der einschlägigen Gesetzgebung eine strikte Politik der Nicht- Diskriminierung von Menschen aufgrund von Geschlechtsidentität, ethnischer Herkunft, Alter, religiöser oder sexueller Orientierung oder aufgrund einer Behinderung. Ausgehend von der Strategie des intersektionalen Gender Mainstreamings und der darin verankerten Zielgruppenanalyse soll die Sensibilität für die Bedürfnisse unterschiedlicher Personengruppen gestärkt und das Bewusstsein bzw. die Kenntnis von Maßnahmen zur Chancengleichheit geschult werden. Das AMS ist mit einer Vielzahl von Kund_innengruppen befasst, die aus unterschiedlichen Gründen keine gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt vorfinden. Geschlecht stellt dabei eine zentrale Kategorie dar, die in alle Diversitätsdimensionen hineinreicht. Maßnahme: Top Down Strategie, Gender Mainstreaming und Diversity Management Assessment, Datenauswertungen nach Diskriminierungsgründen,

4. Gleichstellung und Antidiskriminierung von AMS- Mitarbeiter_innen

Im Rahmen des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans wird ein besonderes Augenmerk auf die Mitarbeiter_innenkompetenzen (z.B. Gleichstellungsorientierung, interkulturelle Kompetenz, Generationenmanagement, Sensibilität hinsichtlich Geschlechtervielfalt etc.) gelegt. Maßnahmen: Zertifikat Audit Beruf und Familie; Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2026-2031; Interne Datenerhebung zu Migrationshintergründen der Belegschaft, Einkommens- und Gleichbehandlungsberichte; Gleichstellungsbeauftragte in allen regionalen Geschäfts- und Landesstellen, Auszeichnung Meritus (LGTBIQ+ freundliches Unternehmen)

Effekte & Nutzen (max. 800 Zeichen)

Für die Arbeit mit Kund_innen sowie für die kollegiale Zusammenarbeit in einem vielfältigen Arbeitsumfeld ist es essenziell, dass Mitarbeiter_innen ihre Kompetenzen im Bereich Gender Mainstreaming und Diversität kontinuierlich weiterentwickeln. Im Laufe ihrer Tätigkeit im AMS sollen sie gezielt Wissen zu unterschiedlichen Zielgruppen aufbauen, um sensibel, respektvoll und wirksam mit den vielfältigen Lebensrealitäten und Bedürfnissen der Menschen umgehen zu können.

Gleichstellung hat Wirkung! Das beweist zuletzt unsere in Auftrag gegebene Studie von L&R zur Gleichstellungswirkung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms:

- AMS-Angebote helfen dabei, Frauen nach einer Arbeitslosigkeit besser am Arbeitsmarkt zu integrieren. Frauen, die vom AMS gefördert werden, finden nicht nur schneller, sondern auch stabiler Arbeit.
- Frauen, die Angebote aus dem arbeitsmarktpolitischen Programm erhalten haben, stehen besser da als Frauen, die kein AMS-Angebot während ihrer Arbeitslosigkeit erhalten haben.
- Gender Budgeting ist daher gut investiert: +4% wird seit langem erreicht.

Slogan (Zitat)/Name der Person (max. 200 Zeichen)

Das AMS hat eine gesellschaftliche Verantwortung – für Kund_innen und Mitarbeiter_innen. Dieser Verantwortung werden wir als Unternehmen nur gerecht, wenn wir für die Werte der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung eintreten und diese im Unternehmen umsetzen.

Kontaktinformationen

Ansprechperson Mag.a Iris Appiano-Kugler M.A und Mag.a, Bakk.a Martina Maurer

Telefonnummer +4350904157100 oder +4350904157101

E-Mail iris.appiano-kugler@ams.at und martina.mauerer@ams.at

Website www.ams.at

Logo



Wir erklären uns damit einverstanden, dass unsere Antworten und persönlichen Daten (Name, Tel.Nr., Email, Website) elektronisch verarbeitet und für das Projekt „Charta der Vielfalt“ statistisch ausgewertet werden.