

GLEICHSTELLUNGS- POLITIK

bei

Job-TransFair
Gemeinnütziges Integrationsleasing

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair
Gemeinnütziges Integrationsleasing

Inhaltsverzeichnis

1. Verankerung des Prinzips der Gleichstellung im Leitbild bei Job-TransFair	3
2. Gleichstellungsziele	4
3. Interne Umsetzung im Personalmanagement zur Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5
Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung	5
Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache	5
Information an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5
Chancengerechte Personalpolitik	5
Aus-, Weiter- und Fortbildung sowie andere Fördermaßnahmen	5
Schulungsmaßnahmen für Schlüsselarbeitskräfte	6
Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten	7
Recht zur Beschwerde	7
Gleichstellungsbeauftragte	7
Numerische Verteilung der Geschlechter und Frauenanteil bei den Schlüsselarbeitskräften von Job-TransFair	7
Mitarbeiterinnen/Mitarbeiterbefragung	7
Job-Ausschreibungen	7
4. Umsetzung von Gleichstellung in den Aufgabenfeldern von Job-TransFair	9
4.1 Geschlechts- und altersdifferenzierte Daten von Trainees und Transit- arbeitskräften (T@AK)	9
4.2. Umsetzungsstrategien zur gleichstellungsfördernden Unterstützung der Trainees, Transitarbeitskräfte und TeilnehmerInnen bei Job- TransFair	9
Ebene Zielgruppenauswahl	10
Ebene Training - Lehrinhalte, Methodik, Didaktik, Weiterbildung	10
Gestaltung der Trainings-/Arbeitszeiten	10
Geschlechtsneutrale Schreibweise	10
Zielgruppenorientierte Gleichstellungsförderung	10
Methodisch-didaktische Umsetzung des Gleichbehandlungsgedankens	11
Konkrete Angebote an die Trainees, Transitarbeitskräfte sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer	14
Schwerpunkt Gender-Mainstreaming	14

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

1. Verankerung des Prinzips der Gleichstellung im Leitbild bei Job-TransFair

Job-TransFair hat in seinen Organisationsstrukturen und -abläufen das Gleichstellungsprinzip integrativ verankert. Die Umsetzung erfolgt intern im Personalmanagement sowie extern in allen Leistungen und Maßnahmen, die das Unternehmen erbringt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen sind für die Umsetzung in ihrem jeweiligen Verantwortungs- und Tätigkeitsbereich zuständig.

Festgeschrieben ist das Prinzip der Gleichstellung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Job-TransFair-Leitbild sowie im Unternehmenshandbuch. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat über das Job-TransFair-Infocenter Zugriff auf diese Informationen.

Es wurden nicht nur die formalen Verbindlichkeiten (Richtlinien/Ziele) hergestellt, sondern auch die organisatorischen Voraussetzungen zur Umsetzung des Leitbildes zur Gleichstellung in unserer Organisation geschaffen. Für Job-TransFair hat die Einbindung aller Personalebene(n) (z.B. gezielte Weiterbildung in Diversity Management) große Bedeutung. Auch sind wir bestrebt, aktuelle Themen bei Besprechungen, in Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitergesprächen oder bei Veranstaltungen zu kommunizieren sowie Fortschritte und Ergebnisse regelmäßig zu überprüfen.

Diese Unterlage zur Gleichstellungspolitik wird laufend aktualisiert.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

2. Gleichstellungsziele

Wir haben die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Personen unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung als ein Leitziel unserer Organisation festgelegt:

„Job-TransFair bekennt sich zur Chancengleichheit und zur Schaffung eines positiven und karrierefördernden Klimas für Frauen und Männer sowie für Personen unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung. Wir achten auf allen Ebenen auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter und sind bestrebt, Frauen und Männern sowie Personen unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung die gleichen Einstiegs-, Beschäftigungs-, und Aufstiegsbedingungen zu bieten.“

Es werden folgende Ziele angestrebt:

- > Der Anteil von Frauen in der ersten und zweiten Leitungsebene (GF, BL, TL, Stv.) beträgt mindestens 50 %.
Derzeit liegt der Frauenanteil bei rund 59 %.
- > Der Anteil von Schlüsselarbeitskräften mit Migrationshintergrund beträgt 20 %.
Derzeit liegt dieser Anteil bei 8,5 %.
- > Die von Job-TransFair betreuten Personen werden bei der Besetzung von neuen Schlüsselarbeitskraft-Stellen bevorzugt, um dadurch die Gruppe der sozial Benachteiligten zu fördern und ihre Erfahrungen und Perspektiven für die Betreuungsarbeit nutzbar zu machen. 25 % der Schlüsselarbeitskraft-Arbeitsplätze soll durch diese Personengruppe eingenommen werden.
Derzeit liegt dieser Anteil bei 38 %.
- > Der Anteil der aktuell beschäftigten Schlüsselarbeitskräfte, die bei ihrer Einstellung älter als 50 Jahre waren, liegt bei 20 %.
Derzeit liegt dieser Anteil bei 15 %.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair Gemeinnütziges Integrationsleasing

3. Interne Umsetzung im Personalmanagement zur Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung

Als eines der ersten österreichischen Unternehmen hat Job-TransFair bereits im Jahre 2005 eine **Betriebsvereinbarung über Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz** abgeschlossen und damit einen wesentlichen Schritt zur konkreten Umsetzung des Unternehmensleitbilds gesetzt.

In dieser Betriebsvereinbarung werden neben den bereits angeführten Zielsetzungen konkrete Maßnahmen zur Förderung partnerschaftlichen Verhaltens im Arbeitskontext bei Job-TransFair sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen die Grundsätze der Job-TransFair-Gleichstellungspolitik behandelt.

Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

Das Job-TransFair verwendet bei allen Aussendungen, Formularen, Protokollen und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichteten Mitteilungen eine geschlechtergerechte Sprache.

Information an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Einmal jährlich wird im Rahmen des Job-TransFair-Updates den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Erreichung der Job-TransFair-Gleichstellungsziele und die Aktivitäten im Rahmen der Gleichstellungsstrategie berichtet.

Chancengerechte Personalpolitik

Im Besonderen wird auf eine gendergerechte Gestaltung von Ausschreibungstexten Wert gelegt, Bewerberinnen und Bewerber werden unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht und Religion gemäß den Qualifikationsanforderungen gleich behandelt. Bei Aufnahme- und Bewerbungsgesprächen werden geschlechterdiskriminierende Fragestellungen vermieden. „Familien-Management-Erfahrungen“ werden positiv bewertet.

Bei Ausschreibungs- und Besetzungsvorgängen achten wir auf Transparenz. Bei der Besetzung von Führungspositionen auf allen Ebenen werden bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung vorrangig Frauen berücksichtigt und zwar solange bis ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht ist. Insbesondere wird darauf geachtet, dass nicht bestimmte Tätigkeiten nur bestimmten Personengruppen vorbehalten sind.

Die Auswahl und der Einsatz der Schlüsselarbeitskräfte erfolgt unter Aspekten der Gleichstellungsorientierung. Damit soll auch die Heterogenität der von uns Betreuten entsprechend reflektiert werden.

Aus-, Weiter- und Fortbildung sowie andere Fördermaßnahmen

Zur Förderung der innerbetrieblichen Gleichstellung und zur Verbesserung von Aufstiegs- und Qualifikationsmöglichkeiten wird von Job-TransFair für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Alter, Herkunft, Religion und Geschlecht ein kontinuierliches Fortbildungsprogramm angeboten. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen in ihrem Bereich die Gleichstellungsziele um und verfügen über das notwendige Wissen und Know-how dazu. Die Geschäftsführung und die Teamleitung koordinieren und organisieren laufend entsprechende

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

Schulungen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Umsetzung unserer Gleichstellungspolitik in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich befähigen sollen. Gleichstellung ist ein stark mit persönlichen Werthaltungen verbundenes Thema. Die Einstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben deshalb einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die „Durchdringung“ einer Organisation und die Qualität der Umsetzung der Gleichstellungsziele. Deshalb ist es für uns wichtig, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Bewusstsein für die Problematik geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und die Notwendigkeit ihrer Beseitigung zu schaffen.

Schulungsmaßnahmen für Schlüsselarbeitskräfte

Bei der Planung der Schulungen wird vor allem darauf geachtet, dass die Gleichstellungsproblematik für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den eigenen Arbeitsbereich erkennbar ist.

Die Schwerpunkte der Gender- und Diversity Schulungen sind:

- > Information über die Strategie, Entstehungshintergründe, konzeptionelle Grundlagen und rechtliche Verankerung
- > Sensibilisierung: Schärfung der Problemwahrnehmung und Bewusstseinsbildung zur Gleichstellungsfrage, Reflexion über Rollenzuschreibungen und Geschlechterstereotypen, Motivierung und Abbau von Widerständen
- > Wissensvermittlung: Vermittlung von Wissen über die Strukturen und Mechanismen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und Diskriminierung (geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Erwerbs- und Familienarbeit, geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes, etc.) sowie Gleichstellung von Personengruppen unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung

Unsere Schlüsselarbeitskräfte besuchen seit der Firmengründung 2001 regelmäßig Seminare und Workshops zu den Themen Gender Mainstreaming und Diversity Management. Sie sind als verpflichtende Bestandteile in die Curricula der Job-TransFair-Akademie aufgenommen. Die Kurse werden größtenteils vom bfi-Wien angeboten und seit 2008 über die Weiterbildungsakademie strukturiert und gesteuert. In diesem Rahmen sind für alle Schlüsselkraft-Funktionen Curricula festgelegt. In den MA-Gesprächen werden dann die konkreten Weiterbildungsmaßnahmen in Abstimmung mit den Curricula vereinbart. Die absolvierten Weiterbildungen jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters werden in einem *elektronischen Weiterbildungspass* dokumentiert.

So wurden im letzten Jahr folgende Veranstaltungen besucht:

Titel	Teilnahmen	davon ♀	davon ♂
Gender Mainstreaming I	10	5	5
Gender Mainstreaming II	7	4	3
Managing Diversity (E-Learning)	9	3	6
Informationsveranstaltung - Fremdenrecht	4	2	2
Interkulturelle Aspekte in der Arbeit mit MigrantInnen	7	5	2
Konfliktmanagement im Umgang mit ImmigrantInnen	5	2	3
Umgang mit TeilnehmerInnen mit Suchtproblemen: Schwerpunkt Drogenabhängigkeit	4	2	2

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten

Schlüsselarbeitskräfte in Karenz werden über Veranstaltungen der internen Weiterbildung laufend informiert und haben Anspruch am internen Weiterbildungsangebot teilzunehmen. Um auf die besonderen Bedürfnisse dieser Personengruppe einzugehen, ist die Vereinbarung von verschobenen Arbeitszeiten möglich. Auch stehen alternative Beschäftigungsmöglichkeiten wie Job-Sharing offen.

Recht zur Beschwerde

Weiters hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer, die/der sich aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung benachteiligt fühlt, das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihr/ihm daraus nicht entstehen.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte, Frau Dr. Ernestine Kolar, wird von der Mutterfirma bfi Wien gestellt. Ihre Aufgabe liegt in der Beratung und Begleitung der Umsetzung der Gleichstellungsziele.

Um die Bestrebungen des Unternehmens im Bezug auf Gleichstellung weiter voranzutreiben ist sie einerseits mit der fachlichen Unterstützung (Einbringen von Wissen und methodischem Know-How) und andererseits mit der Koordination und Sicherung der Qualität der Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus der Gleichstellungspolitik ableitet, beauftragt. Einen Schwerpunkt bilden Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie Vernetzungsaktivitäten mit anderen Institutionen zum Erfahrungsaustausch.

Numerische Verteilung der Geschlechter und Frauenanteil bei den Schlüssel- arbeitskräften von Job-TransFair

Die angestellten Teamleiterinnen/Teamleiter, PersonalberaterInnen/Personalberater, Trainerinnen/Trainer, Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, Kompetenzberaterinnen/Kompetenzberater, EDV-MitarbeiterInnen/EDV-Mitarbeiter und Verwaltungskräfte im Gesamtunternehmen von Job-TransFair umfassen 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand: 11. März 2009), davon sind mehr als 52 % Frauen. Der Anteil von Frauen in der ersten und zweiten Leitungsebene (Geschäftsführung/Teamleitung/Stellvertretung.) beträgt rund 59 %.

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiterbefragung

Um die Gleichstellungsbemühungen von Job-TransFair zu messen, werden bei der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiterbefragung dem Thema Chancengleichheit mehrere Fragen gewidmet. Bei den drei diesbezüglich gestellten Fragen ergaben sich bei der letzten Befragung im Herbst 2007 folgende Werte was die Wahrnehmung einer gendergerechten Personalpolitik betrifft:

Frage 20: *„Bei der beruflichen Weiterbildung fühle ich mich auf Grund meines Geschlechtes nicht benachteiligt.“* 98,12 %

Frage 24: *„Bei den Bezügen fühle ich mich auf Grund meines Geschlechtes nicht benachteiligt.“* 98,12 %

Frage 28: *„Ich glaube, dass bei Job-TransFair Frauen und Männern die selben Chancen geboten werden.“* 94,23 %

Job-Ausschreibungen

Ein wichtiger Bestandteil der FAIRmittlungs-Arbeit ist das interne und externe Ausschreiben von Jobangeboten der Job-TransFair-Partnerfirmen. In diesem Bereich ist es besonders wichtig jegliche Form von Diskriminierung in den Ausschreibungstexten zu vermeiden und alle Schlüsselkräfte, die damit beschäftigt sind dahin-

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

gehend zu sensibilisieren. Deswegen werden die Ausschreibungen einem regelmäßigen Screening unterzogen und ab 2009 im Rahmen des Quartalscontrollings in Bezug auf Diskriminierungs-Tatbestände ausgewertet. Die Zielsetzung in diesem Bereich ist bis zum Ende des Jahres konstant einen Wert von 0 – 3 % zu erreichen.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

4. Umsetzung von Gleichstellung in den Aufgabenfeldern von Job-TransFair

4.1. Geschlechts- und altersdifferenzierte Daten von Trainees und Transit-arbeitskräften (T@AK)

Zeitraum: 01. Jänner 2008 bis 31. Dezember 2008

STATUS	♂ Anteil	♀ Anteil	>50 Anteil	davon ♂	davon ♀	<25 Anteil	davon ♂	davon ♀
Trainee	56,7 %	43,3 %	19,4 %	66,2 %	33,8 %	11,3 %	51,6 %	48,4 %
Transitarbeitskraft	43,0 %	57,0 %	10,7 %	48,1 %	51,9 %	18,4 %	45,8 %	54,2 %
FAIRmittelt	45,7 %	54,3 %	8,0 %	56,5 %	43,5 %	19,4 %	41,4 %	58,6 %
FAIRmittlungs-Quote	49,4 %	50,0 %	37,4 %	41,3 %	33,3 %	57,8 %	55,4 %	59,6 %

Die Tabelle enthält eine Auswertung des prozentuellen Anteils von Männern und Frauen sowie von den am Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Altersrandgruppen der ganz Jungen (jünger als 25) und der Älteren (älter als 50) nach Betreuungsgruppen sowie die gruppenspezifischen FAIRmittlungs-Quoten.

Aus der Auswertung ist gut ersichtlich, dass das Job-TransFair-Frauenförderungsprogramm gut greift. Sowohl bei der Entscheidung zur Aufnahme als Trainee als auch bei der Übernahme als Transitarbeitskraft werden Frauen gezielt bevorzugt, um ihre benachteiligte Stellung am Arbeitsmarkt auszugleichen. Einer der Schwerpunkte der Betreuung im Auswertungszeitraum war außerdem die Eingliederung von Wiedereinsteigerinnen. Der Erfolg dieser Bemühungen lässt sich besonders gut an der hohen Vermittlungsquote der Frauen unter 25 ablesen.

Der Anteil der Älteren ist bei den Trainees bei weitem höher als bei den Transitarbeitskräften und den FAIRmittelten, was daran liegt, dass diese Zielgruppe vor allem in Form einer Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) bedient wird und der Schwerpunkt erst im letzten Quartal gesetzt wurde. Trotzdem die Zielsetzung dort vorrangig nicht in der FAIRmittlung sondern im Pensionsleasing liegt, ist die FAIRmittlungsquote mit mehr als 37 % zwar unter dem Schnitt von rund 50 % aber trotzdem für diese Zielgruppe recht ansprechend.

4.2. Umsetzungsstrategien zur gleichstellungsfördernden Unterstützung der Trainees, Transitarbeitskräfte und TeilnehmerInnen bei Job-TransFair

In unseren Maßnahmen im Bereich der beruflichen Orientierung, Qualifizierung sowie Vermittlung werden folgende zwei Aspekte berücksichtigt:

- > Teilhabechancen von Frauen und Männern sowie Personengruppen unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung

und

- > Gleichstellungswirkung eines Betreuungsangebotes (Fragt danach, ob mit der Maßnahme geschlechtsspezifische oder diskriminierende Strukturen im Interventionsfeld reproduziert oder abgebaut werden.)

Im Rahmen unserer Angebote wird angestrebt, Diskriminierungen jeglicher Art zu vermeiden. Es soll ein konsensorientiertes, demokratisches, an den Grundsätzen von Humanität und Menschenwürde orientiertes Miteinander als Daueraufgabe angesehen werden, um so einem Klima von Hass und Vorurteilen bereits im Ansatz zu begegnen.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

Ebene Zielgruppenauswahl

Die Maßnahmen sind so gestaltet, dass bei den Bewerberinnen und Bewerbern Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden. Die Trainees, Transit-arbeitskräfte, Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung gemäß den Qualifikationsanforderungen gleich behandelt.

Ebene Training - Lehrinhalte, Methodik, Didaktik, Weiterbildung

Unsere Trainerinnen und Trainer werden angeregt, auf unterschiedliche Bedürfnisse der Geschlechter einzugehen, Rollenklischees in Lehr- und Unterrichtsmitteln zu vermeiden, eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden sowie vielfältige Unterrichtsmethoden einzusetzen. Diese sollen geschlechertypischen Bedürfnissen und Präferenzen von Frauen und Männern gleichermaßen Raum geben und in gemischten Gruppen Dominanz von und Ausrichtung an männlichen Verhaltensmustern entgegen wirken.

Im Rahmen von internen und externen Weiterbildungen zu den Schwerpunkten „Gender Mainstreaming“ und „Diversity Management“ werden unsere Schlüsselarbeitkräfte darauf geschult, Unterschiede bewusst zu erkennen und erfolgreich zu nutzen. Dies betrifft nicht nur die Gleichstellung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts (Gender Mainstreaming), sondern auch die Aufmerksamkeit gegenüber Fremdenfeindlichkeit (andere Kultur, Religion oder Nationalität) und besonderer Schutzbedürftigkeit aufgrund von psychischen/physischen Defiziten. Diese Erfahrungswerte fließen in die Maßnahme kontinuierlich ein.

Alle von uns eingesetzten Trainerinnen und Trainer werden regelmäßig in Form von Workshops, Trainerinnen/Trainer-INFOS sowie zur Verfügung stehender einschlägiger Fachliteratur, dazu angeregt sich mit dem Thema „Gleichstellungsfördernde Maßnahmen“ auseinander zu setzen. In Teambesprechungen geben die Trainerinnen und Trainer Feedback über die erfolgreiche Umsetzung.

Die Teamleiterinnen und -leiter sind dafür verantwortlich, den Diskussionsprozess und eine regelmäßige Aktualisierung dieses Know-Hows am Laufen zu halten.

Gestaltung der Trainings-/Arbeitszeiten

Für unsere Maßnahmen bedeutet dies vor allem:

- > Rücksicht bei der Einteilung der Trainee-Phase zu Vormittags- oder Nachmittagsschicht auf Betreuungspflichten, um Frauen und Männern die Möglichkeit zu geben, Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.
- > Die Möglichkeit zu sowie die intensive Unterstützung bei der Suche nach Teilzeitarbeit/verhältnissen/-beschäftigungen, um Personen mit Betreuungspflichten sowie Personen mit eingeschränktem Leistungsvermögen gezielt zu fördern.

Geschlechtsneutrale Schreibweise

Auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise wird in allen Skripten, Unterrichtsmaterialien und administrativen Aushängen, deren inhaltliche Verantwortung bei Job-TransFair liegt, besonderer Wert gelegt.

Zielgruppenorientierte Gleichstellungsförderung

Das Thema Gender Mainstreaming und Gleichstellungsförderung ist von großer Bedeutung, da wir davon ausgehen, dass von vielen Menschen ungleiche Chancen im Arbeitsleben als herrschende Norm wahrgenommen werden. Deshalb wollen wir in unseren Maßnahmen diesem Thema breiten Raum widmen. Vor allem in Modulen, wie Orientierung und Motivation, Bewerbungstraining und aktive Arbeitssuche als

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

auch im Einzelgespräch mit unseren Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Trainees und Transitarbeitskräfte in der Auseinandersetzung mit ihren beruflichen Möglichkeiten zusätzlich für Themen des geteilten Arbeitsmarktes sensibilisiert werden.

Im Speziellen wird die Situation von Frauen in der Arbeitswelt vor allem unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mit besonderem Augenmerk auf weibliche Karrieren in nicht traditionellen Berufen diskutiert und reflektiert. Zusätzlich stellen die Job-TransFair-Schlüsselarbeitskräfte laufend Informationen über die unterschiedlichen Situationen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zur Verfügung, informieren sie über neue Berufsbilder speziell für Frauen, regen Diskussionen über Karrierechancen und -hindernisse für Frauen in den angestrebten Sparten an und informieren über Aus- und Weiterbildungsprogramme speziell für Frauen. Ziel ist es, ein Bewusstsein zu schaffen, dass sich die Lebensbiografien von Frauen meist aufgrund familiär bedingter Unterbrechungen der Berufstätigkeit anders in den Berufslaufbahnen niederschlagen.

Neben der Lösung individueller Situationen soll der Blick für die unterschiedliche Positionierung und Wahrnehmung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt geschärft werden. Die Situation, dass immer mehr Menschen, speziell Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, wird reflektiert und durch laufende Beratung durch die Personalberater und PersonalberaterInnen, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen sowie die Gleichstellungsbeauftragte ergänzt.

Bei **Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern** zeigt sich, dass eine intensive individuell abgestimmte Beratung zu Zeitmanagement im Einzelcoaching durch die Sozialarbeiterin oder den Sozialarbeiter von großer Bedeutung ist. Auch die Personalberaterinnen und Personalberater sowie unsere Trainerinnen und Trainer werden angehalten konkrete Prioritätensetzungen zu besprechen. Persönliche Zeitressourcen schaffen ist die wichtigste Zielsetzung im Sinne von Vereinbarung von Beruf und Kinderbetreuung.

Wichtig ist uns hier auch, die individuellen psychologischen Aspekte der Trainees und Transitarbeitskräfte zu berücksichtigen. Gerade für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ist das „Loslassen“ ihrer Kinder ein Prozess, der in vielen Fällen professioneller Unterstützung bedarf.

Der Zugang zu diversen Beratungsstellen ist hier von Vorteil. Sollten Trainees und Transitarbeitskräfte aufgrund ungeklärter und schwieriger Betreuungssituationen im Zugang auf den Arbeitsmarkt oder in der Teilnahme an der Maßnahme benachteiligt sein, so nehmen die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter gegebenenfalls Kontakt mit diesen Stellen auf.

Weiters streben wir an, dass speziell Frauen über Gleichstellungsbestimmungen besser informiert sind und angeregt werden, Netzwerke zu gründen, die ihrer Karriere dienlich sind und auf die sie in beruflichen Fragen zurückgreifen können.

Im Rahmen des neuen Projekts „**Job-TransFair PLUS**“ - einer Beratungs- und Betreuungseinrichtung - betreut Job-TransFair seit August 2008 **ältere Arbeitssuchende**, die kurz vor dem Pensionsantritt stehen. Sie werden in allen pensionsrechtlichen Belangen und bei der Suche nach einer passenden Beschäftigung bis zum tatsächlichen Pensionsantritt unterstützt.

Methodisch-didaktische Umsetzung des Gleichbehandlungsgedankens

Es ist selbstverständlich, dass unsere Trainees, Transitarbeitskräfte sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion,

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung in unserer Maßnahme gleich behandelt werden.

Die Trainerinnen und Trainer achten auf ausgewogene Redezeiten und ermuntern vor allem zurückhaltende Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sich an Diskussionen zu beteiligen und Fragen zu stellen. Geschlechtsspezifische Lerninteressen, Lebenserfahrungen und –realitäten werden als Ressource dahingehend genutzt, dass Funktionen und Rollenzuweisungen analysiert und unter „umgekehrten Vorzeichen“ als neue Erfahrung diskutiert und gegebenenfalls in Rollenspielen ausprobiert werden. Ebenfalls reflektiert werden geschlechtsspezifische Lebensumstände wie beispielsweise die Mehrfachbelastungen durch Betreuungspflichten, um Verhaltensänderungen in Richtung Gleichberechtigung und partnerschaftliches Handeln zu erzielen.

Bei verschiedenen Job-TransFair-Zielgruppen ist aus oben erwähnten Gründen das Thema geteilter Arbeitsmarkt aufzugreifen und ein Bewusstsein hinsichtlich Rollenzuschreibungen, eigenen Erwartungen und Anforderungen zu schärfen. So sollen beispielsweise in den Qualifizierungsmodulen Unterschiede in der Selbsteinschätzung im Abgleich mit dem tatsächlichen Wissensstand der Trainees und Transitarbeitskräfte sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter dem Aspekt von gendertypischem Verhalten analysiert werden.

Ein weiterer Schritt ist die Thematisierung der Ergebniserwartungen. Frauen, die eher anwendungs- und praxisorientiert und Männer, die eher statusorientiert an berufsrelevante Fachthemen herangehen, beurteilen das Angebot oft unter unterschiedlichen Prämissen. Bei allen Reflexionen zu diesem Thema steht im Vordergrund, die geschlechtsspezifischen Stärken zu festigen und die Schwächen durch einen Wechsel in den Perspektiven abzubauen. Ein wichtiger Aspekt ist die Unterstützung in beruflichen Entscheidungsprozessen auch unter dem Gesichtspunkt der Integration von Frauen in nicht traditionelle Tätigkeitsfelder. Unterschiedliche geschlechtsdominierte Erwartungen/Ängste sowie genderbedingte Fragestellungen können gegebenenfalls in geschlechtshomogenen Gruppen diskutiert und bearbeitet werden. Zusätzlich werden die unterschiedlichen Erwartungen von Frauen und Männern beleuchtet und reflektiert und mit der jeweils angestrebten Tätigkeit in Beziehung gesetzt, um neben der Beschäftigung mit der individuellen Situation den Blick für die unterschiedlichen Positionierungen der Geschlechter in der Arbeitswelt zu schärfen.

Alle eingesetzten methodischen Mittel sind so gewählt, dass sie Benachteiligungen von einzelnen Trainees, Transitarbeitskräften sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmern oder Gruppen ausgleichen. Auch beim Arbeiten am PC achten die Trainerinnen und Trainer darauf, dass Frauen nicht in die Position der „technisch Unbegabteren“ gedrängt werden oder sich drängen lassen. Die gleichwertige Einbindung wird unter anderem durch gleiche Verteilung der Redezeiten, gleichwertige Aufnahme aller Argumente, Einwände und Fragen und Rollenverteilungen sowie Fallbeispiele mit „umgekehrten Vorzeichen“ hergestellt.

In unseren Trainings bedeutet die Umsetzung des Gendergedankens vor allem die Fokussierung auf zulässige Unterschiede und zulässige Gemeinsamkeiten im geschlechtsspezifischen Erlernen und Erleben der gestellten Aufgaben und Ziele. Konkret heißt das, dass Frauen in ihrem Selbstbewusstsein hinsichtlich ihrer berufsrelevanten Fähigkeiten und Kenntnisse gestärkt und Männer in Arbeitssituationen mehr auf Gleichheit und Unterstützung als auf Konkurrenz und Verbrüderung geleitet werden. Die Trainerinnen und Trainer fördern die „Leisen“, indem sie deren Beiträge unterstützend aufgreifen und verstärken, auf die Anliegen aller eingehen und auf die Einhaltung von Redezeiten bei den „Lauten“ achten. Ziel dabei ist die Herstellung der Balance zwischen Gleichheit und Differenz.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

Folgende ausgewählte Beispiele erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sollen aber einzelne konkrete Umsetzungsschritte verdeutlichen:

Verhalten/Einstellung	Didaktisches Ziel	Methodische Interventionen
Frauen verhalten sich im ersten Zugang zur EDV eher defensiv, ängstlich, respektvoll; Männer sind risiko- und experimentierfreudiger	Für beide Geschlechter beide Zugangsweisen erlebbar machen und die jeweiligen Vorteile herausarbeiten	Aufgabenstellungen, in denen beide Herangehensweisen ausprobiert und reflektiert werden können. Vorteil der eher weiblichen Strategie = Ressourcenschonung Vorteil der eher männlichen Strategie = Zielorientierung und zeitliche Effizienz
Frauen sind anwendungsorientiert (Was muss ich lernen, damit ich Bestimmtes mit EDV-Unterstützung erledigen kann?), Männer sind statusorientiert (Was kann der PC? technische Daten, Leistung und Ausstattung)	Stärkung der Frauen hinsichtlich des selbstverständlichen Umgangs mit technischen Daten, Relativierung technischer Leistungsvoraussetzungen in Hinblick auf das Anwendungsziel („es muss nicht gleich ein Porsche sein ...“) für Männer	Beobachtung, Thematisieren gegebenenfalls Diskussions- und Reflexionsgespräche zur Gleichwertigkeit beider Zugänge
Frauen schätzen ihre Kenntnisse schwächer ein als Männer	realistische Einschätzung der Kenntnisse und Fähigkeiten, Stärkung des Selbstbewusstseins der Frauen	Feedback geben, Leistungstests durchführen, weiblichen Lernerfolg explizit festhalten, speziell Frauen als Tutorinnen einsetzen
Frauen verwenden technische Fachausdrücke zögerlicher als Männer	Frauen klar machen, dass die Verwendung von technischen Fachausdrücken nicht immer gleichzusetzen ist mit Beherrschung von Technik; Männern klarmachen, dass die Verwendung technischer Fachausdrücke als Selbstzweck noch kein tatsächliches Anwendungswissen bedeutet	Verwendung von Fachvokabular mit echtem Anwendungswissen abgleichen, wenn notwendig durch Tests und genaueres Hinterfragen; Fachtermini in Bezug setzen mit Anwendungsbeispielen
Frauen suchen Hilfe bei Trainerinnen und Trainern sowie Kolleginnen und Kollegen; Männer bevorzugen Help-Menü, Handbücher, Internet	Männer stärken im Zugeben von Fehlern und Schwächen und die Vorteile von Teamarbeit als Mittel zur Problemlösung erkennbar machen (Leistungsdruck und Konkurrenzdenken mindern); Frauen im Umgang mit Bedienungsanleitungen und anderen Hilfsmitteln stärken (Unabhängigkeit schulen, Vertrauen in Eigenständigkeit stärken)	Frauen in der Gruppe zur Expertin machen (Tutorinnen/Tutorenprinzip); Männer in Kleingruppen gemeinsam Lösungen erarbeiten lassen; gemischte Gruppen: Arbeitsaufträge mit atypischer Rollenverteilung; teilhabende Beobachtung und Feedback

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

Konkrete Angebote an die Trainees, Transitarbeitskräfte sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Gendergerechtes Lernen heißt nicht nur ausdrückliche Thematisierung, sondern vielmehr auch indirekte Umsetzung in didaktischen Konzepten. So fördern unsere Trainerinnen und Trainer beispielsweise die „Leisen“ und wenig Selbstbewussten, die eher unter den Frauen zu finden sind, und regulieren die Dominanz der „Lauten“ ohne die Genderthematik dabei explizit anzusprechen.

Abgesehen davon gibt es selbstverständlich auch konkrete Angebote, die dem Gendergedanken Rechnung tragen. Für unsere Trainees, Transitarbeitskräfte, Teilnehmerinnen und Teilnehmer bieten wir:

- > Konkrete Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Betreuungseinrichtungen für Kinder und betreuungsbedürftige Familienangehörige.
- > Herstellen von Kontakten zu Beratungsstellen außer Haus zur Bildung von Netzwerken zwecks besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie und als Einstiegshilfe in das Berufsleben.
- > Konkrete Erarbeitung von alternativen Betreuungsmöglichkeiten im Notfall (Betreuungsnetze). Dies ist einerseits Bestandteil und Thema der sozialarbeiterischen Unterstützung, aber auch Gegenstand der Diskussion und des Erfahrungsaustauschs in der Gruppe.
- > Bei Bedarf spezielle Workshops und Seminare zur unterschiedlichen Rolle von Männern und Frauen in der Arbeitswelt
- > Laufende Thematisierung und Reflexion zu den unterschiedlichen Wahrnehmungen und Positionierungen von Frauen und Männern in Bezug auf den Arbeitsmarkt in den betreffenden Trainingseinheiten.
- > Methodische und didaktische Interventionen, die dem Gendergedanken Rechnung tragen in allen Trainingseinheiten.
- > Informationen zu speziellen Nischen am Arbeitsmarkt, die ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht benachteiligen.
- > Informationen zu Jobsharing-Modellen
- > Beratung und gegebenenfalls Weiterleitung an externe Beratungsstellen von Personen, die vor allem aufgrund familiärer Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie oder durch Teilzeitarbeit von Armut bedroht sind (Stichwort: „Die Armut ist weiblich“)
- > Informationen zu speziellen Angeboten speziell für Frauen hinsichtlich ihrer Positionierung am Arbeitsmarkt
- > Durchführung eines eigenen Projektes für sozial benachteiligte Jugendliche:
Job-TransFair → TRAIN
- > Bei Bedarf Einrichtung eines Betriebskindergartens als Bestandteil des Angebots für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger.
- > Fitnessprogramm für ältere Personen im Rahmen des Projektes **Job-TransFair PLUS**
- > Herstellung von Kontakten zu anderen Projekten, mit speziellen Schwerpunkt-Förderprogrammen (z.B.: Behinderung → Promente, abak; Frauen → abz)

Schwerpunkt Gender-Mainstreaming

Wie bereits erwähnt werden die Job-TransFair-Schlüsselarbeitskräfte dazu angehalten, laufend an Weiterbildungen zum Themenschwerpunkt „Gender Mainstreaming“ teilzunehmen. Inhalte sind unter anderem Ideen und Strategien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Unterschiedlichkeit der Geschlechter in Handlungen und Entscheidungen. Anhand von Praxisbeispielen und Gruppenarbeiten werden die Teil-

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

bei Job-TransFair

Gemeinnütziges Integrationsleasing

nehmenden unterstützt die „Gender-Perspektive“ in Ihrem Handlungsfeld einzunehmen und im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter anzuwenden.