

# Gegen Gewalt an Frauen und sexuelle Belästigung

*Praxisbeispiel AMS*

Tagung „Von an Weib los i ma nix sogn- Wenn arbeiten zum  
Risiko wird- Gewalt gegen Frauen“

*Viktoria Spielmann*

*AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen*

*25.01.2017*



# Übersicht

- I. **Gegen Gewalt an Frauen- Beteiligung des AMS an der Kampagne „GewaltFREI Leben“**
- II. **Sexueller Belästigung bei AMS Kund\_innen**
- III. **Positionierung des AMS als Arbeitgeberin**



# I. AMS als Kooperationspartnerin bei der Kampagne “GewaltFREI Leben”

- 2- jährige Kampagne zur Verhinderung von Gewalt an Frauen und Kindern, österreichweit 151 Partner
- Kooperation zwischen ehem. BMBF, AÖF, Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und BJV
- Ziele: Präventions- und Sensibilisierungsarbeit in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und Bekanntmachung der Frauenhelpline gegen Gewalt **0800/222555**



# 3 Schritte zur Implementierung des Projekts *GewaltFREI Leben im AMS*

## 1. Bewusstseinsarbeit

- Workshops für Mitarbeiter\_innen: Sensibilisierung und Wissensaufbau über häusliche Gewalt und rechtliche Situation
- Hauptmessage: Häusliche Gewalt beschränkt sich nicht auf das Private. Sie hat konkrete Auswirkungen auf die alle Lebensbereiche. In unserem Fall auf die Arbeitsvermittlung.



## 2. Öffentlichkeitsarbeit

- Regelmäßige Pressearbeit (v.a. am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen 25.11.)
- Infos zur Frauenhelpline über AMS Infoscreens
- Verbreitung von Materialien (bis zur RGS Ebene runter)
- Erstellung von Infoblättern für Berater\_innen



## Ausstellung „Silent Witnesses“ im AMS Wien und in weiteren Geschäftsstellen



### 3. Verstärkte Kooperation mit den Frauenberatungsstellen, FBZs und Gewaltschutzzentren

- Wissensaufbau und –austausch zwischen den verschiedenen Institutionen. Wichtige Frage: An welche Stelle (in der Region) kann ich als AMS Mitarbeiter\_in verweisen?
- Erstellung eines Workshop-Konzepts für von Gewaltbetroffene im FBZ (in Kooperation mit AÖF)



## Bei der Abschlussveranstaltung der Kampagne GewaltFREI Leben im BMBF



## II. Vorgehen bei sexueller Belästigung bei AMS Kund\_innen

### → Ablehnung der freien Stelle

- wenn es um bereits begangene und/oder nachgewiesene Verstöße des Unternehmens geht
- Wenn das Arbeitsangebot die Gesundheit und Sittlichkeit der Arbeitskraft gefährdet

### → Eingeschränkte Betreuung des diskriminierenden Unternehmens

- Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen, über Verdacht sprechen und rechtliche Situation besprechen
- Bis zur Klärung des Sachverhaltes ist die weitere Betreuung des Auftrages einzustellen



## III. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Das AMS als Arbeitgeberin

### *Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan*

- Erklärung, wann sexuelle Belästigung vorliegt
- Verantwortung der Führungskraft - herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung sind zu unterlassen
- Keine Duldung von Darstellungen, die die Würde von Menschen und v.a. Frauen herabsetzt
- Leitfaden für Personalverantwortliche zum Vorgehen gegen sexuelle Belästigung



## ***Abgeleitete Maßnahmen:***

- Infomaterial „Was tun bei sexueller Belästigung/Information für Mitarbeiter\_innen und Vorgesetzte
- Informationsblatt der AG für Gleichbehandlungsfragen und Zentralbetriebsrat: Mobbing am Arbeitsplatz
- Überprüfung von Bewusstsein und von Fällen sexueller Belästigung beim Gender Mainstreaming- Assessement



## ***Vorstandsschreiben***

### ***an alle Landesgeschäftsführer und Stellvertreter\_innen (1999)***

- Verweis auf §7 und 8 des Bundesgleichbehandlungsgesetzes zu sexueller Belästigung als Diskriminierung und Dienstpflichtverletzung (rechtliche Aufklärung)
- Verantwortung der FK bewusst machen
- Sexuelle Belästigung ist absolut unerwünscht und wird nicht toleriert



## ***Schritte bei sexueller Belästigung von AMS- Mitarbeiter\_innen***

**Hauptmessage: Schuld nicht bei sich selber suchen. Jeder Mensch hat ein Recht auf Unversehrtheit!**

- > Vertrauenspersonen und Beratungsstellen kontaktieren
- > Externe Mitarbeiter\_innenberatung des AMS mit eigener Hotline!
- > Kontaktieren der/des Vorgesetzten oder der Personalabteilung  
→ Konsequenzen sind vielfältig
- > Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission oder arbeitsrechtliche Klage



## ***Kriterien zur Vermeidung von sexistischen Darstellungen***

- Die AG für Gleichbehandlungsfragen erarbeitete 2015 Kriterien
- In Anlehnung an den Ethik- Kodex des Werberats (Anti- Sexismus- Beirat)
- Gilt für externe und interne Publikationen



# Danke für die Aufmerksamkeit!

