

Frauenförderung und Gleichstellung im Internationalen Centrum für Neue Medien (ICNM) Grundsätze und Umsetzung

Version 3/2024

Das ICNM hat eine klare Mission und Vision (<https://icnm.net/vision>). Prozesse und Arbeit basieren auf gelebten Werten (<https://icnm.net/values>). Frauenförderung und eine aktive Gleichstellung aller Geschlechter inklusive von Personen mit Behinderung sind integraler Bestandteil. Das ICNM als Verein und Arbeitgeber sieht auch Betreuungspflichten als wichtigen Teil des sozialen und gesellschaftlichen Engagements.

Der hier vorgelegte Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan gilt für alle Team Mitglieder des ICNM sowie für Bewerber*innen für ein Arbeitsverhältnis im ICNM.

Grundsätze und Rechtsgrundlage

Das ICNM fördert die Gleichstellung von Frauen, was sich im hohen Anteil von Mitarbeiter*innen in den Teams widerspiegelt.

Die Grundsätze von Gleichstellung und Respekt für Diversität sind leitend in allen Bereichen. Sie ergeben sich auch aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in der geltenden Fassung, im Folgenden B-GlBG, insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot gemäß § 11 Abs. 1 B-GlBG, sowie aus der sinngemäßen Anwendung des § 11b B-GlBG, § 11c B-GlBG, § 11d B-GlBG und aus dem Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BGBl. II Nr. 97/2008).

Im ICNM wird keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie Mobbing, sexuelle Belästigung und Gewalt toleriert.

Erreichte Standards der Antidiskriminierung und Geschlechtergleichstellung sind kontinuierlich zu reflektieren und allfällig auszubauen. Sie tragen zur Bewusstseinsbildung bei und unterstützen von Diskriminierung betroffene Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

Alle Team Mitglieder des ICNM haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung.

Alle Team Mitgliedern des ICNM sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes und diskriminierendes Verhalten in jeglicher Form sowie Mobbing unterlassen wird.

Vorgehen in der Umsetzung

Das ICNM fördert einen flexiblen Ansatz, der offen bleibt für Schutz vor anderen Formen der Diskriminierung.

Durch Gender Mainstreaming und gezielte Frauenförderungsmaßnahmen in der Personalplanung und -entwicklung wird die gleichwertige Repräsentation von Frauen gerade in

den Bereichen der digitalen Technologien und Wirtschaft aktiv unterstützt. Gleiche Arbeitsbedingungen, gleiche Aufstiegschancen sowie gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit wird sichergestellt. Dies ist mit den limitierten Ressourcen einer Organisation der Zivilgesellschaft in Einklang zu bringen.

Durch Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen fördert das ICNM

- die Chancengleichheit in allen Arbeitsbereichen,
- ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld für alle Team Mitglieder,
- eine würdevolle, von Belästigungen freie Arbeitsatmosphäre,
- eine offene Kommunikation über Fragen von Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung.

Das ICNM strebt an, dass Rahmenbedingungen und Unternehmenskultur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und familienfreundliche Karrierebiographien möglich sind.

Gebrauch von diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache

Alle Team Mitglieder bedienen sich in interner wie externer Kommunikation, wie auch im Internet und Sozialen Medien diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache. Es wird das Gender Asterisk/Sternchen verwendet. Für genauere Richtlinien zu gendergerechter Sprache und Verhalten gibt es zusätzliche interne Leitfäden.

Benachteiligungsverbot

Dienstverträge enthalten keine Bestimmungen, die zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung führen könnten.

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsvertrag darf niemand mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden. Das gilt insbesondere bei der Festsetzung des Gehalts und sonstiger geldwerter Leistungen (Zulagen, Beiträge) und Einstufungen. Dasselbe gilt für Zusagen von Ressourcen im Rahmen von Anstellungsverhandlungen.

Förderung von Diversität

Sämtliche zur Frauenförderung vorgesehenen Instrumente sind, soweit möglich, auch im Sinne einer antidiskriminierenden, diversitätsfördernden und gleichstellungsfördernden Vereinspolitik anzuwenden. Das ICNM respektiert Menschen, die ihre Geschlechtsidentität ändern bzw. geändert haben, sowie Menschen, die mit ihrer Geschlechtsidentität von einem binären Modell abweichen.

Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung; Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das ICNM fördert ein gleichberechtigtes Kinder- und Familienbetreuungsmodell (z. B. Väterkarenz) sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mitarbeiter*innen in Elternkarenz dürfen aus dieser keine unsachlichen Nachteile erwachsen. Sie sind beim Wiedereinstieg bestmöglich zu unterstützen.

Projektarbeit und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, wie auch bei der Festlegung von Reisen und Tagungen zu berücksichtigen. Mitarbeiter*innen sind die gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, zur Inanspruchnahme von

Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung bekannt. Diese Rechte werden durch gemeinsam geplante, organisatorische Maßnahmen sichergestellt.

Bei Änderungen der Wochendienstzeit sind auch die Aufgabenbereiche entsprechend anzupassen. Arbeitszeitflexibilität werden bei Entwicklungs- und Mitarbeiter*innengesprächen erörtert. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten insbesondere zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zu Diskriminierung von Mitarbeiter*innen im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis führen.

Mitarbeiter*innen wird die Teilnahme an karrierefördernden Veranstaltungen nach Maßgabe der Erfordernisse der Projektarbeit ermöglicht. Während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz oder Teilzeitbeschäftigten werden Mitarbeiter*innen äquivalente Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

Buddy System und Mentorin

Neue Mitarbeiter*innen werden in ihre Aufgabenbereiche in einem strukturierten Onboarding Prozess eingeführt. Sie erhalten einen Buddy aus dem Team. Teamverantwortliche wirken als Mentor*innen.

Gender Budgeting und Datenerhebung

Gender Budgeting umfasst die gendergerechte Bezahlung. Dazu gehört auch das regelmäßige Monitoring der Gehälter.

Die Vereinsführung erfasst die zur Umsetzung der Frauenförderung erforderlichen Daten. Die Frauenquoten werden anlassbezogen erhoben und dokumentiert, wobei auch auf den Karriereverlauf und auf das Arbeitsumfeld Bedacht genommen wird. Diese Daten werden als Entscheidungsgrundlage in Personalangelegenheiten herangezogen.

Proaktivität und Maßnahmen

Alle Teamverantwortlichen haben zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Gewalt in ihrem Wirkungsbereich proaktiv zu sorgen. Teamverantwortliche haben behauptete Vorfälle von sexueller Belästigung ernst zu nehmen, die ICNM-Leitung zu informieren und entsprechenden Maßnahmen nachzugehen.

Alle Team Mitglieder sind innerhalb ihres Wirkungsbereichs verpflichtet, ihre Tätigkeit auch an den Zielen der Antidiskriminierung, Gleichstellung und Frauenförderung auszurichten.

Alle im ICNM neu zu besetzenden Stellen sind in geeigneter Form bekannt zu machen. Die Auswahl erfolgt nach sachlichen Gesichtspunkten. Es wird darauf geachtet, dass es zu keiner Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung kommt.

Ausschreibungstexte sind so abzufassen, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen. Sie enthalten sämtliche Aufnahmeerfordernissen und ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen). Bei Ausschreibungstexten ist auf eine nicht diskriminierende Sprache zu achten.

Zu Aufnahme- oder Auswahlgesprächen werden Bewerber*innen danach eingeladen, dass sie die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstexts entsprechen. In Aufnahmegesprächen, Hearings u. dgl. wird darauf geachtet, dass keine diskriminierenden Fragen gestellt werden. Bei der Beurteilung der Eignung werden keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen, die sich an einem diskriminierenden, unkritischen oder rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren oder aus anderen Gründen diskriminieren.

Auf Karriereverzögerungen auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Team Mitgliedern ist bei der Auswahl Bedacht zu nehmen, um Bewerber*innen nicht zu benachteiligen.

Gez.

Peter A. Bruck
Geschäftsführender Vorstand und ICNM-Obmann