

GLEICHSTELLUNGSPLAN DES ÖKOSOZIALEN FORUMS ÖSTERREICH & EUROPA

Wien, im April 2023

Inhalt

1 Präambel	3
2 Allgemeine Bestimmungen	4
2.1 Gleichstellungs-Werte im Ökosozialen Forum	4
2.2 Verantwortlichkeit und Monitoring.....	4
2.3 Diskriminierungsverbot	4
2.3 Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte	6
3 Ziele	7
1 Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung & Gremien	7
2 Geschlechterneutrale Ausgestaltung von Prozessen.....	7
3 Verankerung der Genderdimension in den Inhalten.....	7
4 Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen – Work-Life-Balance	8
4 Maßnahmen	8
4.1 Implementierte Maßnahmen	8
4.2 Umzusetzende Maßnahmen.....	9
5 Indikatoren und Gleichstellungsbericht	10
6 Monitoring und laufender Lern- und Umsetzungsprozess	12
7 Inkrafttreten und Gültigkeit	13
8 Gleichstellungsplan 2023-2024	13

1 Präambel

Das Ökosoziale Forum wurde 1992 als eine unabhängige Plattform für die Weiterentwicklung der ökosozialen Idee gegründet. Unser Leitbild und unsere Ziele lassen sich nur von qualifizierten und motivierten Personen verwirklichen, die in einer Kultur der Offenheit, Vielfalt und gegenseitigen Wertschätzung respektvoll miteinander arbeiten. Die Statuten des Ökosozialen Forums beziehen sich explizit auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, in der im Kapitel III, Art. 21 Nicht-Diskriminierung als Ziel verankert ist. Explizit verboten ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. In Art 22. wird Diversität (Vielfalt der Kulturen, Religionen und Sprachen) hervorgehoben, in Art. 23. wird die Gleichheit von Männern und Frauen (Maßnahmen zur Förderung von Geschlechterrepräsentation werden ausdrücklich erlaubt). Auch werden Rechte von Kindern, älteren Menschen und Menschen mit Behinderung besonders hervorgehoben.

Alle Menschen im Ökosozialen Forum – sowohl auf Vereinsebene als auch auf Ebene des Büros – sollen ihr Potenzial – unabhängig von sozialen Merkmalen (insbesondere aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung) – ausschöpfen können. Mit dem Gleichstellungsplan bekennen wir uns dazu, das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen in unserer Arbeit und unseren Gremien zu schärfen und konkrete Maßnahmen umzusetzen, um die Chancengleichheit zu verbessern und Diversität und unterschiedliche Perspektiven für Problemlösungen im gelebten Vereins- und Büroalltag als wertvolle Ressource zu fördern.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist Ergebnis eines partizipativen Prozesses, an dem alle Mitarbeiter:innen im Büro mitgewirkt haben. Gleichzeitig ist der Gleichstellungsplan in einen laufenden Prozess eingebettet und wird jährlich bewertet und adaptiert.

2 Allgemeine Bestimmungen

2.1 Gleichstellungs-Werte im Ökosozialen Forum

Wir bekennen uns zum respektvollen, wertschätzenden und toleranten Umgang miteinander und mit den Menschen, die mit uns zusammenarbeiten oder unsere Leistungen in Anspruch nehmen. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt – sei es physisch oder psychisch – lehnen wir ab und alle Mitarbeiter:innen und Referent:innen, Gäste und Partner:innen haben das Recht, davor geschützt zu werden.

2.2 Verantwortlichkeit und Monitoring

Gleichstellung ist eine Aufgabe der Geschäftsführung. Die/der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte unterstützt und berät die Geschäftsführung in Gleichstellungs-Angelegenheiten.

Die Geschäftsführung sieht die Umsetzung des Gleichstellungsplans als gesamtheitliche gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeiter:innen sowie der Vereinsmitglieder. Integraler Bestandteil dafür ist die Bewusstseinsbildung und Kommunikation zum Thema Gleichstellung.

Der Gleichstellungsplan ist in einen laufenden Prozess eingebettet und wird im Rahmen der Qualitätssicherung einem jährlichen Monitoring unterzogen bzw. überarbeitet. Als Zeitraum für die Auswertung der Daten wird jeweils das Kalenderjahr herangezogen. Die Ergebnisse des Monitorings werden vereinsintern sowie gegenüber den Mitarbeiter:innen kommuniziert. Adaptierungen werden in einem offenen Prozess diskutiert. Die Geschäftsführung stellt dafür eine adäquate Infrastruktur und Zeitressourcen zu Verfügung.

Es ist Aufgabe von Geschäftsführung und Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragter/n, Maßnahmen zu setzen, die den Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt – physisch oder psychisch – gewährleisten. Alle Vereinsmitglieder sowie jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Büro ist aufgerufen, sexuell belästigendes und diskriminierendes Verhalten in jeglicher Form sowie (psychische) Gewalt umgehend an die Geschäftsführung zu melden.

2.3 Diskriminierungsverbot

Jede Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aufgrund einer Behinderung stellt eine Verletzung der sich aus dem

Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

2.3.1 Gebrauch von diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache

Das Ökosoziale Forum bekennt sich zu einer diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprache. Ziel ist, durchgängig eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Personenbezeichnungen zu erzielen und darüber hinaus die Gleichstellung der Geschlechter in gesprochener und geschriebener Sprache zum Ausdruck zu bringen. Es sind grundsätzlich die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Um einen praktikablen Umgang mit diskriminierungsfreier und geschlechtersensibler Sprache und einen einheitlichen Außenauftritt zu gewährleisten, soll ein Leitfaden für Publikationen und digitale wie gedruckte Texte erstellt werden.

2.3.2 Barrierefreiheit

Das Ökosoziale Forum hat sich zum Ziel gesetzt, Barrieren laufend zu reduzieren und mittelfristig abzuschaffen, um Menschen mit Beeinträchtigungen den größtmöglichen Zugang unserem Angebot zu ermöglichen. Dadurch sollen einerseits (digitale) Barrieren, aber auch physische Barrieren abgebaut werden. Hierzu soll ein Plan erstellt werden, um mittelfristig die Barrierefreiheit sicherzustellen.

2.3.3 Standards für Führungskräfte

Die Führungskräfte des Ökosoziale Forums sind sich Ihrer Rolle und Verantwortung für einen respektvollen Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst. Jegliche Diskriminierung, Begünstigung, Belästigung oder Ausgrenzung bei der Anstellung, Beförderung sowie Entlohnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auf Grund von z. B. ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Hautfarbe, sexueller Orientierung oder jedweder anderen Merkmale, wird unterlassen. Sie behandeln Anliegen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertrauensvoll und reagieren umgehend.

Wir kommunizieren stets wertschätzend und beziehen die unterschiedlichsten Lebenskonzepte und -biografien in unsere Entscheidungen und alltägliches Verhalten mit ein. Dabei agieren wir mit dem Ziel, Ungleichheiten zwischen verschiedenen Gruppen zu vermeiden und Chancenfairness zu etablieren.

Wir hinterfragen und prüfen Entscheidungen hinsichtlich Gleichstellungsfragen, um Chancenungleichheit aufgrund von u. a. Wahrnehmungsverzerrungen zu reduzieren.

Wir erkennen Hinweise der/des Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten zur Verbesserung der Chancengleichheit an und nutzen sie als Möglichkeit, innerhalb unseres Wirkungsbereichs für mehr Chancengleichheit zu sorgen. In diesem Zusammenhang haben wir die Möglichkeit, für Unterstützung bei Gleichstellungsfragen jederzeit an die/den Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte:n heranzutreten.

2.3 Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte

Die/der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte wird von der Geschäftsführung für einen Zeitraum von drei Jahren bestellt. Eine Verlängerung ist möglich.

Der/dem Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen. Der/dem Gleichstellungsbeauftragten werden die zur Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben notwendigen Informationen zur Verfügung gestellt (z. B. zu Personalverfahren, Budget, Daten für den Gleichstellungsbericht – Annex Indikatoren) sofern dies keinen rechtlichen Bestimmungen entgegensteht.

Die/der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte berät und unterstützt die Geschäftsführung und das Qualitätsmanagement bei der Entwicklung und Umsetzung der Gleichstellungs- und Gleichbehandlungs- und Diversitätspolitik. Dazu gehören insbesondere:

- Beratung und Information zu Fragen der Frauen- und Diversitätsförderung sowie Gleichstellung
- Erstellung, Analyse und Präsentation eines jährlichen Gleichstellungsberichts in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement.
- Beratung und Förderung zur inhaltlichen Verankerung von Fragestellungen in Zusammenhang mit einer Gender- oder Diversitätsdimension.
- Handeln bei Verstößen gegen Gleichstellungs-, Diversitätsprinzipien oder bei Fällen von sexueller Belästigung gemäß der Nulltoleranzrichtlinie des Ökosozialen Forums.

Die/der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte ist zur Vertraulichkeit sensibler Informationen verpflichtet.

3 Ziele

Mit einer aktiven Gleichstellungspolitik verfolgt das Ökosoziale Forum das Ziel, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Menschen gleichwertige Chancen auf

- berufliche Weiterentwicklung und Weiterbildung,
- Verantwortung im und für das Team zu übernehmen,
- Entlohnung und
- eine ausgewogene Work-Life-Balance

erhalten.

Ziel ist, sämtliche Barrieren und Belastungen (z. B. durch Belästigung), denen insbesondere Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen sowie anderer Ungleichheitsdimensionen ausgesetzt sind, zu beseitigen.

Gleichzeitig gilt es, reflexive Prozesse anzustoßen, um Ungleichheiten und strukturelle Benachteiligungen bewusst zu machen und zu thematisieren.

Die konkreten Gleichstellungsziele werden im Folgenden beschrieben.

1 Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung & Gremien

Das Ökosoziale Forum strebt, in allen Funktionsgruppen – sowohl auf Vereinsebene als auch auf Büroebene – eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation an.

2 Geschlechterneutrale Ausgestaltung von Prozessen

Berufliche Weiterentwicklung und faire Entlohnung steht allen Mitarbeiter:innen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Behinderung und unabhängig von Funktion oder Arbeitszeitausmaß gleichermaßen offen.

3 Verankerung der Genderdimension in den Inhalten

Die Arbeit des Ökosozialen Forums fokussiert auf die gesellschaftliche Balance von Wirtschaft, Sozialem und Umwelt. Daher ist die Integration von Gleichstellungsdimensionen für alle unsere Tätigkeitsfelder von hoher Relevanz. Dies betrifft sowohl die Genderdimension als auch die Berücksichtigung anderer Diversitäts-Dimensionen.

4 Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen – Work-Life-Balance

Ein lebenswertes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter:innen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf stellt die Basis für eine produktive Arbeit und Zusammenarbeit dar. Eine Erhöhung des Bewusstseins und Sensibilisierung für die Problematik der Gleichstellung ist hierbei von besonderer Bedeutung.

5 Sexuelle Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt

Die Würde aller Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz ist zu schützen. Dies schließt insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing bzw. Belästigung im Zusammenhang mit diversitätsrelevanten Merkmalen – insbesondere des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung, mit ein. Ziel ist ein diskriminierungsfreies Umfeld, in dem sich alle Menschen gleichermaßen beruflich entfalten und entwickeln können.

4 Maßnahmen

Zur Erreichung der unter Punkt 3 zusammengefassten Ziele sind Maßnahmen notwendig. Einige Maßnahmen wurden bereits in der Vergangenheit umgesetzt und sind bereits Teil der Organisationskultur geworden. Andere Maßnahmen sind noch in Umsetzung bzw. wurden in einem partizipativen Prozess als Prioritäten identifiziert und müssen noch konkretisiert werden.

4.1 Implementierte Maßnahmen

4.1.1 Monitoring

Das Ökosoziale Forum ist seit Mai 2015 von Quality Austria ISO 9001:2015 systemzertifiziert. Im Rahmen des internen und externen Audits ist ein Qualitätsmerkmal, das gemessen, bewertet und berichtet wird, der Anteil der Frauen bei Veranstaltungen am Podium und im Publikum.

4.1.2 Bewusstseinsbildungsübungen

In Vorbereitung dieses Gleichstellungsplans wurden im Büro bereits Bewusstseinsbildungsübungen durchgeführt, an denen alle Mitarbeiter:innen teilgenommen haben. In diesen Einheiten werden eigene implizite Annahmen und „blinde Flecken“ hinsichtlich Geschlechterzuschreibungen und Diversität verdeutlicht und diskutiert. Diese Reflexionsübungen

4.1.3 Work-Life Balance

Nach dem ersten COVID-Lockdown wurden die Möglichkeiten von Homeoffice massiv ausgebaut. Alle Mitarbeiter:innen haben nach Absprache grundsätzlich auch die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten.

Im Ökosozialen Forum wurde im Juni 2019 ein Gleitzeit-Arbeitsmodell für Vollzeit-Angestellte implementiert, bei dem die Kernarbeitszeit knapp weniger als die Hälfte der täglichen Normalarbeitszeit entspricht.

4.2 Umzusetzende Maßnahmen

Für diesen Gleichstellungsplan wurde im Vorfeld eine Kontextanalyse und eine Genderanalyse durchgeführt. Aus diesen wurden Prioritäten und Ziele abgeleitet und in einem partizipativen Workshop mit allen Mitarbeiter:innen im Büro diskutiert und nach Wichtigkeit und Dringlichkeit geordnet. Die kumulierten Bewertungen sind in die Erstellung der Maßnahmen eingeflossen.

4.2.1 Nulltoleranzpolitik im Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung ins Qualitätsmanagement integrieren

Im Ökosozialen Form ist eine Nulltoleranzpolitik etabliert. Bei einigen Mitarbeiter:innen bestehen Unsicherheiten bezüglich der Handhabungen und Vorgehensweise bei Vorwürden. Diese Unsicherheiten sollen ausgeräumt werden.

4.2.2 Work-Life-Balance

Es bestehen immer noch Unsicherheiten im konkreten Umgang mit den Homeoffice-Regelungen. Diese sollen diskutiert und formalisiert werden. Die transparente Darstellung, welche Mitarbeiter:innen im Homeoffice arbeiten, soll für alle Mitarbeiter:innen einsehbar sein. Homeoffice soll frühzeitig für alle planbar sein.

4.2.3 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis am Podium bei Veranstaltungen

Das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses am Podium bei Veranstaltungen wird nicht immer erreicht. Hier sollen Regelungen gefunden werden, die die Einhaltung der Ziele fördert.

4.2.4 Inhaltliche Genderdimension in Projekten und Veranstaltungen

Inhaltliche Genderdimension in Projekten und Veranstaltungen soll zusätzlich zur Beteiligungsüberlegungen als Standardkriterium in Projekt- und Veranstaltungsprozessen verankert werden.

4.2.5 Weiterbildung

Alle Mitarbeiter:innen beider Geschlechter sollen besser motiviert werden, Weiterbildungen zu absolvieren. Besonders soll dies für Frauen gelten, die trotz Ermutigung in der Vergangenheit nicht ausreichend das Angebot in Anspruch genommen haben.

4.2.6 Leitfaden für gendergerechte und barrierefreie Sprache erstellen

Es bestehen Uneinheitlichkeiten und Unsicherheiten bei der Verwendung gendergerechter Formulierungen. Ein Leitfaden und Schulungen für eine gendergerechte und barrierefreie Sprache soll diese beseitigen.

4.2.7 Barrierefreie Homepage

Die Webseite des Ökosozialen Forums soll barrierefrei werden.

4.2.8 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Generalversammlung

Bei Nachbesetzungen in den Vereinsgremien sollen Mitgliedorganisationen motiviert werden, Frauen als Vertreterinnen in der Generalversammlung zu motivieren.

5 Indikatoren und Gleichstellungsbericht

Jährlich wird im Rahmen des Qualitätsmanagements ein Gleichstellungsbericht veröffentlicht. Der Gleichstellungsbericht basiert auf Daten zum 31.12. des jeweiligen Vorjahres. Die Datenauswertung geschieht bei sensiblen Bereichen unter Bewahrung der Anonymität, d. h. es werden nur aggregierte Daten ausgewertet, die keine Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter:innen zulassen. Bei einer Gesamtpersonenanzahl von zwölf Personen im Büro sind daher einige wichtige Aspekte aktuell nicht darstellbar. Die Veröffentlichung des Gleichstellungsberichts erfolgt gemeinsam mit der Veröffentlichung der Management-Review spätestens mit 30. 06. eines jeden Jahres.

Es werden folgende Datenarten vom Qualitätsmanagement bereitgestellt und von der:dem Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten ausgewertet:

- Vertretung von Frauen und Männern in verschiedenen Funktionen auf Vereinsebene und Büroebene
- Durchschnittsalter auf Vereinsebene und Büroebene
- Verhältnis der Einkommen nach Geschlecht
- Kündigungen nach Geschlecht
- Fehlzeiten nach Geschlecht
- Weiterbildung nach Geschlecht
- Beschäftigungsausmaß nach Geschlecht
- Anzahl gemeldeter Fälle von Diskriminierung, Sexismus und sexueller Belästigung
- Veranstaltungs-Teilnehmerinnen nach Geschlecht
- Podiumsgäste nach Geschlecht

Es werden folgende Datenarten von der:dem Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten in Eigenrecherche erhoben und ausgewertet:

- Vereinbarkeit von Beruf mit Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen
- Inhaltlicher Genderfokus in Projekten und Veranstaltungen

Der jährliche Gleichstellungsbericht konzentriert sich auf die objektive Auswertung der spezifischen Indikatoren (siehe hierfür Annex Indikatoren). Als vergleichende Benchmark gilt jeweils der Wert des Vorjahres (es wird künftig ein Vergleich mit vorangegangenen Zahlen wo möglich bis zu zehn Jahren angestrebt).

Für die Auswertung der Indikatoren werden unter anderem Tabellen und schriftliche Erklärungen verwendet. Aufgrund der Verfügbarkeit der Daten bezieht sich die Mehrheit der Indikatoren derzeit auf die Gleichstellungsdimension des binären Geschlechts, d. h. Frauen und Männer. Idealerweise werden künftig weitere diversitätsrelevante Merkmale in den Indikatoren berücksichtigt werden. Aufgrund der Sensibilität personenbezogener Daten soll hier ein Diskurs im Ökosozialen Forum geführt werden, wie und welche Dimensionen zusätzlich erfasst, dadurch stärker in das Bewusstsein gelangen und in Zukunft noch zielführender verändert werden können.

Die Darstellungen im Gleichstellungsbericht erfolgen deskriptiv. Bei der Auswertung und schriftlichen Beschreibung der Ergebnisse wird berücksichtigt, dass einzelne Daten ggf. unvollständig vorliegen (Befragung Vereinbarkeit). Die Vollständigkeit der Daten werden explizit im Gleichstellungsbericht beschrieben, um mögliche Verzerrungen berücksichtigen zu können.

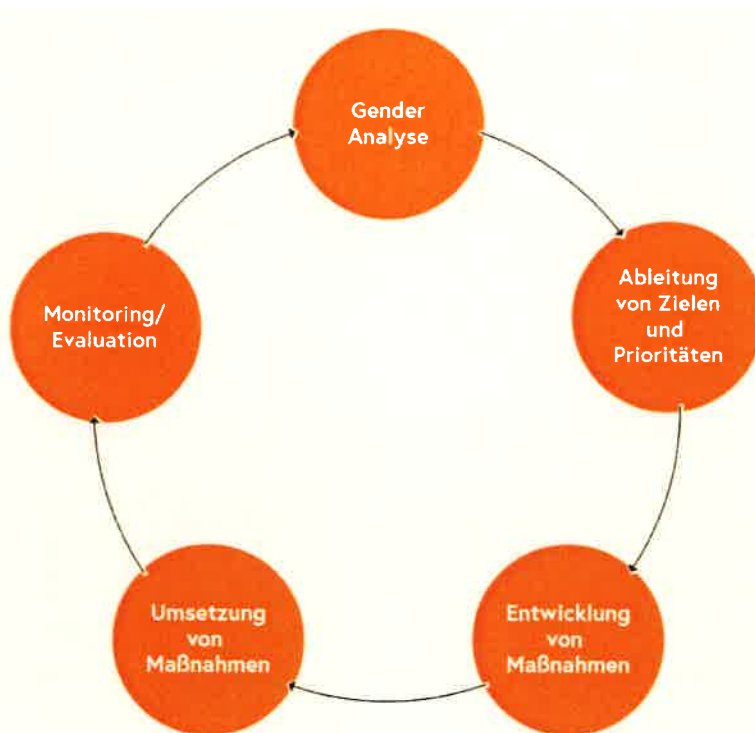
Weiters erfolgt im Gleichstellungsbericht eine kritische Auseinandersetzung mit dem Erfolg der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und der Erreichung der Ziele, orientiert an der Auswertung der Indikatoren des Vorjahres.

Der Gleichstellungsbericht wird auf Büroebeane allen Mitarbeiter:innen von der/dem Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten präsentiert. Hierbei werden Lernerfahrungen für Gleichstellungsarbeit im Folgejahr erarbeitet und diskutiert. Diese Diskussion bildet die Basis für die Adaptierung des Gleichstellungsplans für das Folgejahr.

6 Monitoring und laufender Lern- und Umsetzungsprozess

Die Gleichstellungsarbeit im Ökosozialen Forum orientiert sich an einem zyklischen Prozess (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Vollständiger Politikzyklus für gleichstellungspolitische Maßnahmen



Quelle: Angela Wroblewski Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen Wien, 2022

Das Monitoring/Evaluation betrifft die Auswertung der Indikatoren – auch im Vergleich zu den Vorjahren – und die Erfahrungen aus dem vergangenen Jahr mit Gleichstellungsthematiken und dient als Basis bzw. Orientierung für die Planung der weiteren Gleichstellungsarbeit. Es werden in einem partizipativen Prozess mit allen Büro-Mitarbeiter:innen Prioritäten abgeleitet, die die Gleichstellungsarbeit im weiteren Jahresablauf leiten. Im Zuge dessen können auch Maßnahmen angepasst werden.

7 Inkrafttreten und Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan tritt am 11. April 2023 durch die Unterzeichnung durch den Präsidenten und den Generalsekretär in Kraft.

8 Gleichstellungsplan 2023–2024

Im Folgenden findet sich eine zusammenfassende Übersicht über Maßnahmen, die im Jahren 2023–2025 geplant sind. Die spezifischen Gleichstellungsprioritäten wurden in einem interaktiven Prozess von den Mitarbeiter:innen im Büro identifiziert und priorisiert. Daraus wurden Maßnahmen entwickelt sowie mit Verantwortlichkeiten und Terminen versehen.

1. Nulltoleranzpolitik im Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung ins Qualitätsmanagement integrieren

Ziel: Alle Mitarbeiter:innen sind im Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung (Nulltoleranzpolitik) geschult.

Verantwortlichkeit: Generalsekretär, Qualitätsmanagerin, Gleichstellungsbeauftragte

Zeithorizont: bis Juni 2023

Angebot: Einmal jährlich werden alle Mitarbeiter:innen im Büro über die Nulltoleranzpolitik und die Leitlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung informiert. Die Leitlinien sind für alle Mitarbeiter:innen jederzeit einsehbar am Server abgelegt.

Maßnahmenbeschreibung:

- Die Leitlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung (Nulltoleranzpolitik) werden als Prozess dem Qualitätsmanagement hinzugefügt.
- Einmal jährlich werden alle Mitarbeiter:innen im Büro über die Nulltoleranzpolitik und die Leitlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung informiert.
- Die Leitlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung (Nulltoleranzpolitik) werden als Teil der Anstellungsunterlagen für neue Mitarbeiter:innen ausgehändigt.

Monitoring: Die persönliche Einschätzung über die Sicherheit im Umgang mit Vorwürfen wird in der jährlichen Befragung der Mitarbeiter:innen abgefragt.

2. Work-Life-Balance

Ziel: Die aktuellen Homeoffice-Regelungen im Büro sind formalisiert und transparent kommuniziert.

Verantwortlichkeit: Generalsekretär

Zeithorizont: bis Oktober 2023

Angebot: Die Homeoffice-Regelungen sind für alle Mitarbeiter:innen jederzeit einsehbar am Server abgelegt.

Maßnahmenbeschreibung:

- Die Homeoffice-Regelungen werden von den Mitarbeiter:innen im Büro diskutiert und eine Darstellung erarbeitet, die die Anwesenheiten der Mitarbeiter:innen für alle zeigt.
- Die Homeoffice-Regelungen werden schriftlich festgehalten und sind jederzeit einsehbar am Server abgelegt.
- Die Homeoffice-Regelungen werden als Teil der Anstellungsunterlagen für neue Mitarbeiter:innen ausgehändigt.

Monitoring: Die persönliche Einschätzung über die Zufriedenheit der Homeoffice-Regelungen in Zusammenhang mit der eigenen Work-Life-Balance und der Zusammenarbeit im Team werden in der jährlichen Befragung der Mitarbeiter:innen abgefragt.

3. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis am Podium bei Veranstaltungen

Ziel: Bei jeder Veranstaltung des Ökosozialen Forums soll eine Mindestbeteiligung von Frauen (und Männern) am Podium gewährleistet sein. Bisher war die Absichtserklärung im Qualitätsmanagement nicht wirkungsvoll. Bei Nicht-Erreichen des Ziels sollen Konsequenzen festgelegt werden.

Verantwortlichkeit: Generalsekretär

Zeithorizont: bis Dezember 2023

Angebot: Den Mitarbeiter:innen im Büro soll eine Muss-Bestimmung als Leitlinie für die Zusammenstellung von Podien als Arbeitsauftrag mitgegeben werden, auf die diese sich auch in der Programmierstellungsarbeit mit Partner:innen berufen können.

Maßnahmenbeschreibung:

- Konsequenzen bei Nicht-Erreichen einer Mindestbeteiligung eines Geschlechts sollen diskutiert und umgesetzt werden.
- Neben dem Bericht über den Gesamtanteil der Geschlechter an den Podiumsgästen soll künftig auch die Zahl der Veranstaltungen im Qualitätsmanagement ausgewiesen werden, in der die Beteiligungsquote eines Geschlecht 15 % unterschreitet.

Monitoring: Die Beteiligung von Frauen am Podium wird bereits aggregiert über alle Veranstaltungen im Qualitätsmanagement abgebildet. Zusätzlich soll künftig noch die Zahl der einzelnen Veranstaltungen berichtet werden, in der die Beteiligungsquote eines Geschlecht 15 % unterschreitet. Die Konsequenz bei Nichterreichen der Beteiligungsquote ist ebenfalls in der Management-Review im Rahmen des Qualitätsmanagements abzubilden.

4. Inhaltliche Genderdimension in Projekten und Veranstaltungen

Ziel: Inhaltliche Genderdimension in Projekten und Veranstaltungen soll zusätzlich zur Beteiligungsüberlegungen als Standardkriterium in Projekt- und Veranstaltungsprozessen verankert werden.

Zuständigkeit: Qualitätsmanagerin, Gleichstellungsbeauftragte

Zeithorizont: bis Dezember 2023

Angebot: Die Mitarbeiter:innen werden motiviert, bei jedem Projekt und jeder Veranstaltung zu prüfen, welche Gleichstellungs- und Diversitätsfragen durch das Thema betroffen sind und welchen Zusatznutzen Auswirkungen die inhaltliche Fragestellungen.

Maßnahmenbeschreibung:

- In den Veranstaltungs- und Projektplanungsunterlagen wird das Pflichtfeld „inhaltliche Genderdimension“ eingefügt, bei dem bei der Planung Überlegungen zu Gleichstellungsfragen anzuführen sind.
- Im Qualitätsmanagement wird künftig auch der Anteil der Projekte und Veranstaltungen, bei denen eine Genderfrage im Mittelpunkt steht bzw. die eine Genderdimension mitberücksichtigen, erhoben.
- Es wird diskutiert, welchen Mindestwert der Anteil der Projekte mit Genderfokus bzw. -dimension haben soll.

Monitoring: Der Anteil der Projekte und Veranstaltungen, bei denen eine Genderfrage im Mittelpunkt steht bzw. die eine Genderdimension mitberücksichtigen, soll im Qualitätsmanagement erhoben werden.

5. Weiterbildung

Ziel: Alle Mitarbeiter:innen beider Geschlechter absolvieren Weiterbildungen.

Zuständigkeit: Generalsekretär

Zeithorizont: bis Dezember 2023

Angebot: Alle Mitarbeiter:innen werden motiviert, Weiterbildungen zu absolvieren.

Maßnahmenbeschreibung:

- In den jährlichen Mitarbeiter:innen-Gesprächen wird zusätzlich zur Rubrik „Weiterbildung im vergangenen Jahr“ die Rubrik „Vorschlag für eine Weiterbildung im laufenden Jahr“ aufgenommen.

Monitoring: Die absolvierten Weiterbildungsstunden werden nach Geschlecht in der Qualitätssicherung dargestellt.

6. Leitfaden für gendergerechte und barrierefreie Sprache erstellen

Ziel: Mitarbeiter:innen verwenden in Publikationen und Korrespondenz eine gendergerechte Sprache.

Zuständigkeit: Gleichstellungsbeauftragte

Zeithorizont: bis März 2024

Angebot: Leitfaden und jährliche Schulung für gendergerechte und barrierefreie Sprache für alle Mitarbeiter:innen im Büro.

Maßnahmenbeschreibung:

- Es wird ein Leitfaden erarbeitet, der die Vorgaben und Empfehlungen für eine gendergerechte und barrierefreie Sprache enthält, die in verschiedenen Textsorten zu verwenden sind bzw. angeraten werden.
- Dieser Leitfaden wird in einer internen Schulung erklärt und geübt.

Monitoring: Alle Publikationen (öffentliche Inhalte – gedruckt und auf der Website) werden hinsichtlich des Einhaltens einer gendergerechten Sprache untersucht und zumindest 90 % der Inhalte eines Textes sind gendergerecht formuliert.

7. Barrierefreie Homepage

Ziel: Die Webseite des Ökosozialen Forums ist barrierefrei.

Zuständigkeit: Homepage-Verantwortliche

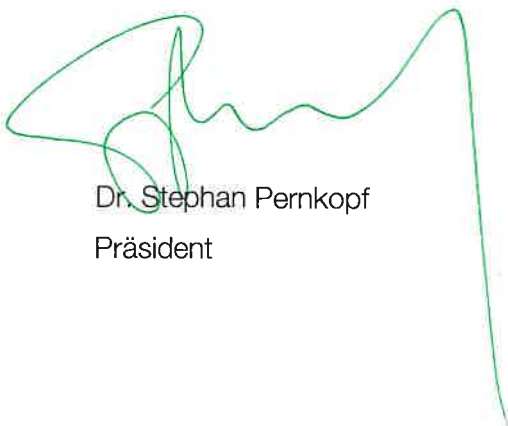
Zeithorizont: bis Dezember 2024

Angebot: Leitfaden und jährliche Schulung für das Einpflegen barrierefreier Inhalte auf die Webseite für alle Mitarbeiter:innen im Büro.

Maßnahmenbeschreibung:

- Es wird eine Anleitung erarbeitet, wie die Inhalte auf der Webseite eingepflegt werden, um die Barrierefreiheit zu gewährleisten.
- Diese Anleitung wird in einer internen Schulung erklärt und geübt.

Monitoring: Anteil der Seiten und Beiträge auf der Webseite, der barrierefrei ist, beträgt mindestens 90 %.



Dr. Stephan Pernkopf
Präsident



DI Hans Mayrhofer
Generalsekretär

Wien, am 11. April 2023