

GLEICHSTELLUNGSPLAN DES ÖKOSOZIALEN FORUMS ÖSTERREICH & EUROPA

Wien, im September 2025

Inhalt

Gleichstellungsplan des Ökosozialen Forums Österreich & Europa.....	1
Inhalt	2
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
2.4 Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität	6
3 Ziele	6
3.1 Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung & Gremien	7
3.2 Geschlechterneutrale Ausgestaltung von Prozessen.....	7
3.3 Verankerung der Genderdimension in den Inhalten.....	7
3.4 Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen – Work-Life-Balance	7
3.5 Sexuelle Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt.....	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
6.1 Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2023–2024.....	13
7 Inkrafttreten und Gültigkeit.....	14
8 Gleichstellungsplan 2025–2027	14

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 – mittlerweile zweite – Gleichstellungsplan ist Ergebnis eines partizipativen Prozesses, an dem alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität unterstützt und berät die Geschäftsführung in Gleichstellungs-Angelegenheiten.

Die Geschäftsführung sieht die Umsetzung des Gleichstellungsplans als gesamtheitliche gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Koordinationsstelle, Maßnahmen zu setzen, die den Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt – physisch oder psychisch – gewährleisten. Alle Vereinsmitglieder sowie jedes Teammitglied im Büro ist aufgerufen, sexuell belästigendes und diskriminierendes Verhalten sowie Gewalt in jeglicher umgehend an die Geschäftsführung oder die Koordinationsstelle 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. Für die Außenkommunikation des Ökosozialen Forums wurde ein Sprachleitfaden entwickelt, der generelle Regelungen für eine gendergerechte und barrierefreie Sprache vorgibt.

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 zu unserem Angebot zu ermöglichen. Dadurch sollen digitale wie physische Barrieren abgebaut werden.

2.3.3 Standards für Führungskräfte

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

Wir kommunizieren stets wertschätzend und beziehen die unterschiedlichsten Lebenskonzepte und -biografien in unsere Entscheidungen und unser alltägliches Verhalten mit ein. Dabei agieren wir mit dem Ziel, Ungleichheiten zwischen verschiedenen Gruppen zu vermeiden und Chancengleichheit zu etablieren. Wir hinterfragen und prüfen Entscheidungen hinsichtlich Gleichstellungsfragen, um Chancengleichheit aufgrund von u. a. Wahrnehmungsverzerrungen zu reduzieren.

Wir erkennen Hinweise der Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität 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 Koordinationsstelle heranzutreten.

2.4 Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität

Für die Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität wird von der Geschäftsführung eine Mitarbeitende für einen Zeitraum von drei Jahren bestellt. Verlängerungen von jeweils weiteren drei Jahren sind möglich. Dieser Person darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen. Der Koordinationsstelle werden die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen zur Verfügung gestellt (z. B. zu Personalverfahren, Budget, Daten für den Gleichstellungsbericht – Annex Indikatoren) sofern dies keinen rechtlichen Bestimmungen entgegensteht.

Die Koordinationsstelle 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 Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität 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.

3.1 Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung & Gremien

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

3.2 Geschlechterneutrale Ausgestaltung von Prozessen

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

3.3 Verankerung der Gleichstellungsdimensionen 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.

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

Ein lebenswertes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem 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.

3.5 Sexuelle Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt

Die Würde aller Mitarbeitenden 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. 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 wird jährlich eine Genderanalyse durchgeführt.

4.1.2 Sensibilisierung

Jährlich wird eine Schulung für alle Mitarbeitenden durchgeführt, in der neben der Sensibilisierung für Gleichstellungs- und Diversitätsfragen auch die Gleichstellungswerte des Ökosozialen Forums, Umsetzungen der betriebsinternen Gleichstellungspolitik einschließlich der Nulltoleranzpolitik und des Sprachleitfadens erläutert werden. In diesen Einheiten werden auch eigene implizite Annahmen und „blinde Flecken“ hinsichtlich Geschlechterzuschreibungen und Diversität verdeutlicht und diskutiert.

4.1.3 Work-Life Balance

Alle Vollzeit-Mitarbeitenden haben nach Absprache grundsätzlich auch die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Im Ökosozialen Forum wurde ein Gleitzeit-Arbeitsmodell implementiert, bei dem die Kernarbeitszeit knapp weniger als die Hälfte der täglichen Normalarbeitszeit entspricht.

4.1.4 Nulltoleranzpolitik

Die Nulltoleranzpolitik im Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung ins Qualitätsmanagement integrieren ist Teil der Organisationskultur. Einmal jährlich erfolgt eine Schulung.

4.1.5 Leitfaden

Der Leitfaden für eine (möglichst) gendergerechte und barrierefreie Sprache in der Außenkommunikation wurde erstellt und leitet die öffentliche Kommunikation des Ökosozialen Forums. Alle Mitarbeitenden werden einmal jährlich geschult.

4.2 Umzusetzende Maßnahmen

Der aktuelle Gleichstellungsplan baut auf das Monitoring und die aktuelle Genderanalyse auf. Aus diesen wurden Prioritäten und Ziele abgeleitet.

- Die Frauenquote bei Veranstaltungen soll erhöht werden.
- Die Genderdimension soll in Projekten stärker thematisiert werden.
- Weibliche Mitarbeitende werden verstärkt motiviert, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen.
- Die Kosten und Erneuerungszyklen der Arbeitsgeräte der Mitarbeitenden sollen nach Geschlecht erhoben werden.
- Die gefühlten zeitlichen und inhaltlichen Über-/Unterforderungen werden einmal jährlich in den Mitarbeitendengesprächen diskutiert und Lösungen erarbeitet und umgesetzt.

4.2.1 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis am Podium bei Veranstaltungen

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

4.2.2 Inhaltliche Genderdimension in Projekten und Veranstaltungen

Inhaltliche Genderdimension in Projekten und Veranstaltungen wurde zusätzlich zur Beteiligungsüberlegungen als Standardkriterium in Projekt- und Veranstaltungsprozessen verankert. Der Anteil der Projekte, die eine Genderdimension berücksichtigen, soll erweitert werden.

4.2.3 Weiterbildung

Alle Mitarbeitenden 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.

4.2.4 Barrierefreie Homepage

Die Webseite des Ökosozialen Forums soll barrierefrei umgestaltet werden und die Vorgaben des Sprachleitfadens für eine (möglichst) gendergerechte und barrierefreie Außenkommunikation durchgängig einhalten.

4.2.5 Passende Forderung der Mitarbeitenden

Die gefühlten zeitlichen und inhaltlichen Über- bzw. Unterforderungen werden einmal jährlich in den Mitarbeitendengesprächen erfragt und Lösungsmöglichkeiten bei Unzufriedenheit erarbeitet. Diese sind in den Protokollen zu vermerken und im Folgejahr zu evaluieren.

4.2.6 Gleichwertige Arbeitsausstattung

Im Monitoring sind die Kosten und Erneuerungszyklen der Arbeitsgeräte nach Geschlecht zu erheben. Bei einer geschlechtsspezifischen Schieflage sind Maßnahmen zu einer Angleichung zu erarbeiten.

4.2.2 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 Mitarbeitende zulassen. Bei einer Gesamtpersonenanzahl von zwölf Mitarbeitenden sind daher einige wichtige Aspekte 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 der Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität 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-Teilnehmende nach Geschlecht
- Podiumsgäste nach Geschlecht
- Kosten und Erneuerungszyklus von Arbeitsgeräten nach Geschlecht

Es werden folgende Datenarten von der Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität in Eigenrecherche erhoben und ausgewertet:

- Vereinbarkeit von Beruf mit Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen
- Inhaltlicher Genderfokus in Projekten und Veranstaltungen
- Gefühlte zeitliche und inhaltliche Unter-/Überforderung

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 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 und der kleinen Teamgröße 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 Büroebene allen Mitarbeitenden von der Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität 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-Mitarbeitenden Prioritäten abgeleitet, die die Gleichstellungsarbeit im weiteren Jahresablauf leiten. Im Zuge dessen können auch Maßnahmen angepasst werden.

6.1 Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2023–2024

1 Alle Mitarbeitenden sind im Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung (Nulltoleranzpolitik) geschult.

Maßnahme vollständig umgesetzt. Laufende Schulungen werden einmal im Jahr durchgeführt.

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

Maßnahme vollständig umgesetzt.

3: 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.

Maßnahme noch nicht umgesetzt. Es wurden verschiedene Varianten diskutiert, aber noch keine praktikable Einigung erzielt.

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

Maßnahme vollständig umgesetzt.

5 Alle Mitarbeitenden beider Geschlechter absolvieren Weiterbildungen.

Maßnahme vollständig umgesetzt. Erfolg muss weiter beobachtet werden.

6 Mitarbeitende verwenden in Publikationen und Korrespondenz eine gendergerechte Sprache.

Maßnahme vollständig umgesetzt. Maßnahme muss weiter beobachtet werden.

7 Die Webseite des Ökosozialen Forums ist barrierefrei.

Maßnahme noch nicht umgesetzt. Die Umsetzung war technisch nicht möglich. Es muss eine neue Homepage erstellt werden.

7 Inkrafttreten und Gültigkeit

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt am 1. September 2025 durch die Unterzeichnung durch den Präsidenten und den Generalsekretär in Kraft.

8 Gleichstellungsplan 2025–2027

Im Folgenden findet sich eine zusammenfassende Übersicht über Maßnahmen, die in den Jahren 2025–2027 geplant sind. Die spezifischen Gleichstellungsprioritäten wurden auf Basis des Gleichstellungsberichts und Monitorings entwickelt. 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 Mitarbeitenden sind im Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung (Nulltoleranzpolitik) geschult.

Verantwortlichkeit: Generalsekretär, Qualitätsmanagement, Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität

Zeithorizont: laufend

Angebot: Einmal jährlich werden alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden jederzeit einsehbar am Server abgelegt. Bei Neuanstellungen werden beim Onboarding die Nulltoleranzpolitik und die Leitlinien durch die Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität und durch das Qualitätsmanagement erläutert.

Maßnahmenbeschreibung:

- Die Leitlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt, Diskriminierung und Herabwürdigung (Nulltoleranzpolitik) sind als Prozess dem Qualitätsmanagement hinzugefügt.
- Einmal jährlich werden alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende ausgehändigt.

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

2 Work-Life-Balance

Ziel: Die Zufriedenheit mit den Homeoffice-Regeln und der Work-Life-Balance wird bei der jährlichen Erhebung im Rahmen des Gleichstellungsbericht abgefragt und mit den Vorjahren verglichen.

Verantwortlichkeit: Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität

Zeithorizont: bis Juni 2026

Angebot: Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit den Homeoffice-Regeln und der Work-Life-Balance wird erhoben und ausgewertet.

Maßnahmenbeschreibung:

- Die Homeoffice-Regelungen sind schriftlich festgehalten und sind jederzeit einsehbar am Server abgelegt.
- Die Homeoffice-Regelungen sind Teil der Anstellungsunterlagen für neue Mitarbeitende.
- Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit den Homeoffice-Regelungen und der eigenen Work-Life-Balance wird einmal jährlich anonym abgefragt und mit den Ergebnissen der Vorerhebungen verglichen.
- Diskussion darüber, ab welcher quantitativen Verschlechterung, Maßnahmen zu ergreifen sind.

Monitoring: Die persönliche Einschätzung über die Zufriedenheit der Homeoffice-Regelungen und der eigenen Work-Life-Balance wird bei der jährlichen Erhebung im Rahmen des Gleichstellungsbericht abgefragt und mit den Vorjahren verglichen.

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 2026

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

Maßnahmenbeschreibung:

- Konsequenzen bei Nicht-Erreichen einer Mindestbeteiligung eines Geschlechts sollen weiter diskutiert und umgesetzt werden.
- In jedem Abschlussbericht von Veranstaltungen, bei denen die Beteiligungsquote eines Geschlecht 15 % unterschreitet, sind mögliche Gründe dafür anzuführen.

Monitoring: Die Beteiligung von Frauen am Podium wird im Qualitätsmanagement abgebildet. Zusätzlich soll im Muster für Projektberichte bei Veranstaltungen, in der die Beteiligungsquote eines Geschlecht 15 % unterschritten wurden, mögliche Erklärungen angefügt werden. Aus denen soll in der Management-Review des Folgejahres Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und Konsequenzen bei Nichterreichen der Beteiligungsquote festgelegt werden.

4 Inhaltliche Genderdimension in Projekten und Veranstaltungen

Ziel: Die inhaltliche Genderdimension in Projekten und Veranstaltungen ist als Standardkriterium in Projekt- und Veranstaltungsprozessen verankert. Künftig sollen mehr Projekte auch die Genderdimension berücksichtigen.

Zuständigkeit: Qualitätsmanagement, Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität

Zeithorizont: bis April 2027

Angebot: Die Mitarbeitenden werden motiviert, bei jedem Projekt und jeder Veranstaltung zu prüfen, welche Gleichstellungs- und Diversitätsfragen durch das Thema betroffen sind. Die

Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität berät bei Veranstaltungs- und Projektideen, welchen Zusatznutzen die Berücksichtigung genderrelevanter Fragestellungen haben könnte.

Maßnahmenbeschreibung:

- Bei jedem Projekt ist zu prüfen, ob durch die Berücksichtigung genderrelevanter Fragestellungen ein Mehrwert erzielt werden kann.
- Die Koordinationsstelle Gleichstellung und Diversität berät vor Projekteinreichung zu möglichen zusätzlichen genderrelevanten Fragestellungen/Dimensionen.

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

5 Weiterbildung

Ziel: Alle Mitarbeitenden beider Geschlechter absolvieren Weiterbildungen.

Zuständigkeit: Generalsekretär

Zeithorizont: laufend

Angebot: Alle Mitarbeitenden werden motiviert, Weiterbildungen zu absolvieren.

Maßnahmenbeschreibung:

- In den jährlichen Mitarbeitendengesprächen wird sowohl die „Weiterbildung im vergangenen Jahr“ als auch ein „Vorschlag für eine Weiterbildung im laufenden Jahr“ angesprochen Privatem und Beruflichem.

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

6 Barrierefreie Homepage

Ziel: Die Webseite des Ökosozialen Forums ist barrierefrei.

Zuständigkeit: Homepage-Verantwortliche

Zeithorizont: bis Dezember 2025

Angebot: Leitfaden und jährliche Schulung für das Einpflegen barrierefreier Inhalte auf die Webseite für alle Mitarbeitenden 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: Die Webseite ist barrierefrei.

7 Gleichwertige Arbeitsinfrastruktur

Ziel: Die Mitarbeitenden haben ihren Aufgaben und Bedürfnissen entsprechend das geeignete und zeitgemäße Arbeitsmaterial zur Verfügung. Bei Neuanschaffungen und Erneuerungen von Geräten werden die Wünsche der Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht berücksichtigt.

Zuständigkeit: Qualitätsmanagement

Zeithorizont: bis April 2027

Bei Neuanschaffungen und Erneuerungen von Geräten können Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht ihre gewünschten Geräte ansprechen. Im Monitoring sind die Kosten und Erneuerungszyklen der Arbeitsgeräte nach Geschlecht zu erheben. Bei einer geschlechtsspezifischen Schieflage sind Maßnahmen zu einer Angleichung zu erarbeiten.

Angebot: Die Mitarbeitenden werden motiviert, Ihre Bedürfnisse hinsichtlich ihrer benötigten Arbeitsmaterialien zu artikulieren und Neuanschaffungen anzuregen. Besonders weibliche Mitarbeitende werden ermutigt, ihre Wünsche zu nennen.

Maßnahmenbeschreibung:

- Bei Neuanschaffungen und Erneuerungen von Geräten können Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht ihre gewünschten Geräte benennen.

Monitoring: Die Kosten und Erneuerungszyklen der Arbeitsgeräte der Mitarbeitenden werden erhoben und nach Geschlecht ausgewertet.

8 Zufriedenstellende Arbeitsaufgaben

Ziel: Die Mitarbeitenden fühlen sich zeitlich und inhaltlich optimal gefordert.

Zuständigkeit: Qualitätsmanagement, Bereichsleitungen, Generalsekretär

Zeithorizont: bis April 2027

Angebot: Die Mitarbeitenden können und sollen gefühlte Über- und Unterforderungen sowohl zeitlich wie auch inhaltlich ansprechen und gemeinsam mit den verantwortlichen Vorgesetzten Lösungen erarbeiten.

Maßnahmenbeschreibung:

- In den einmal jährlich stattfindenden Mitarbeitendengesprächen wird eine Frage zur Über- und Unterforderungen gestellt.
- Bei einer zeitlichen oder inhaltlichen Über- oder Unterforderung werden gemeinsam mit den Vorgesetzten Lösungen erarbeitet und umgesetzt.

Monitoring: In der jährlichen Mitarbeitendenumfrage wird anonym eine zeitliche oder inhaltliche Über- oder Unterforderung abgefragt.

Dr. Stephan Pernkopf
Präsident

DI Hans Mayrhofer
Generalsekretär

Wien, am 1. September 2025