Österreichische Forschungsstiftung
für Internationale Entwicklung

A 1090 Wien, Sensengasse 3
T +43 1 3174010 F -150
E office@oefse.at I www.oefse.at

ÖSTERREICHISCHE FORSCHUNGSSTIFTUNG FÜR INTERNATIONALE ENTWICKLUNG

ÖFSE Gleichstellungsplan 2025–2027

Dezember 2024

INHALTSVERZEICHNIS

1. Präambel 4

2. Allgemeine Bestimmungen 4

2.1 Bekenntnis zu Gleichstellung als gesamtorganisatorische Aufgabe an der ÖFSE 4

2.2 Förderung und Umsetzung von Gleichstellung an der ÖFSE 5

2.2.1 Gebrauch von diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache und Bildern 5

2.2.2 Verantwortung von Leitungspersonen 5

2.2.3 Ansprechperson für Gleichstellungsfragen 5

2.2.4 Ressourcen 6

3. Ziele 6

4. Maßnahmen und Umsetzung 8

5. Monitoring und Evaluierung 11

5.1. Ziel des Monitorings 11

5.2. Indikatoren 11

5.3. Gleichstellungsbericht und Evaluation 12

6. Inkraftreten und Gültigkeit 13

1. Präambel

Der Österreichischen Forschungsstiftung für Internationale Entwicklung (ÖFSE) ist es ein wichtiges Anliegen, für alle Menschen an der ÖFSE – unabhängig von sozialen Merkmalen (insbesondere aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung, chronische Krankheit oder einer Behinderung) – ihrer Qualifikation entsprechende Einstellungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten, bestehende Nachteile zu beseitigen und einen respektvollen Umgang miteinander sicherzustellen. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan bekennt sich die ÖFSE zur aktiven Arbeit gegen jede Form von Diskriminierung, insbesondere zur Geschlechtergleichstellung unter Beachtung ihrer intersektionalen Verwobenheit mit oben genannten Kategorien gemäß den. §13 – § 16 B-GlbG.

Voraussetzung für die zielführende Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist die Anerkennung des Problems der faktischen Chancenungleichheit und strukturellen Ungleichheiten. Dies gilt insbesondere für Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen sowie zahlreicher weiterer – intersektional miteinander verwobener – Ungleichheitsdimensionen, die sich im (Arbeits-)Alltag durch Exklusions- und Diskriminierungsmechanismen manifestieren. Die ÖFSE wird sich aktiv dafür einsetzen, das Bewusstsein für Gleichstellung in der Organisation zu schärfen. Darüber hinaus werden konkrete Maßnahmen implementiert, damit Voraussetzungen für Chancengleichheit verbessert werden und Gleichberechtigung an der ÖFSE ein gelebter Wert im alltäglichen Umgang und bei Entscheidungen, Prozessen und Maßnahmen auf allen Ebenen wird.

Der Schwerpunkt des vorliegenden Gleichstellungsplans liegt auf der Förderung von Gender-bezogenen Aspekten. Aufgrund des angewandten intersektionalen Gender-Begriffs besteht die Absicht, im Zuge der Umsetzung dieses Gleichstellungsplan, bzw. auch in nachfolgenden Gleichstellungsplänen, dies auf weitere Ungleichheitsdimensionen zu erweitern.

Bei der Erstellung des Dokuments wurde versucht, verschiedene Perspektiven von Mitarbeiter:innen und darüber hinaus einzubeziehen. Es werden dennoch kontinuierliche Ergänzungen nötig sein. Angesichts gesellschaftlicher Veränderungsprozesse in Bezug auf bestehende (gesetzliche) Rahmenbedingungen kann und soll der Gleichstellungsplan der ÖFSE keinen widerspruchsfreien Raum herstellen, sondern – im Gegenteil – zu einem Diskurs aufrufen, der bei Bedarf laufend weiterentwickelbar ist, und zu einem lernenden Umfeld mit multi-perspektivischen Zugängen beiträgt.

2. Allgemeine Bestimmungen

2.1 Bekenntnis zu Gleichstellung als gesamtorganisatorische Aufgabe an der ÖFSE

Respekt, Wertschätzung und Toleranz sind Grundpfeiler unserer Organisationskultur und gehören zu einem partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt in jedweder Form, so auch psychisch wie beispielsweise durch Mobbing, haben in unserer Organisationskultur keinen Platz. Alle Mitarbeiter:innen der ÖFSE haben das Recht, davor geschützt zu werden. Es ist die Aufgabe der Leitungspersonen zur Verhinderung eines solchen Verhaltens beizutragen und, sollte es dennoch dazu kommen, dieses sofort zu ahnden. Die Mitarbeiter:innen werden auch dazu ermutigt, sich bei sexuell belästigendem und diskriminierendem Verhalten in jeglicher Form sowie (psychischer) Gewalt an die Ansprechperson für Gleichstellungsfragen (siehe Kap. 2.2.3) oder an die Leitungspersonen zu wenden. Zusätzlich wird die ÖFSE-Belegschaft regelmäßig zu Themen in Verbindung mit Diskriminierung sensibilisiert.

Gleichstellung ist Teil der ÖFSE-Kultur und soll auf allen Ebenen und Vorhaben von der gesamten ÖFSE-Belegschaft, dem Vorstand wie auch dem ÖFSE Aufsichtsrat gelebt und eingefordert werden. Sie umfasst auch die Zusammenarbeit mit Projektpartner:innen sowie andere an die ÖFSE gebundene Organisationen und Personen. Dazu gehören auch Nutzer:innen der C3-Angebote (z.B. der C3-Bibliothek) und Teilnehmer:innen der C3-Veranstaltungen.

Der ÖFSE Vorstand sowie alle Leitungspersonen verpflichten sich in ihrer Funktion, Gleichstellung an der ÖFSE zu fördern und zu fordern, sowie ihre Entscheidungen auf Auswirkungen in Bezug auf die Gleichstellung zu reflektieren. Der Gleichstellungsplan dient als Instrument, Gleichstellung in der Organisation zu forcieren. Der Gleichstellungsplan wird im Zuge der Erstellung des ab dem Jahr 2025 jährlich zu verfassenden Gleichstellungsberichts regelmäßig evaluiert und laufend weiterentwickelt.

2.2 Förderung und Umsetzung von Gleichstellung an der ÖFSE

2.2.1 Gebrauch von diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache und Bildern

Mit der Vorgabe über diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache und Bilder soll in Bezug auf Personenbezeichnungen bzw. -darstellungen die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Personen mit anderen Geschlechtsidentitäten erzielt werden. Darüber hinaus wird die Gleichstellung der Geschlechter in gesprochener und geschriebener Sprache bzw. in Bildern zum Ausdruck gebracht werden. Besonderer Wert wird auch auf verständliche Sprache gelegt. Zu diesem Zweck wird ein Leitfaden erarbeitet werden. Der Leitfaden ist für alle ÖFSE-Publikationen (Working Papers, Research Reports, Policy Notes, Briefings Papers etc.) sowie auf alle nach außen gehende Textstücke (Website, Newsletter, Social Media etc.) verbindlich.

2.2.2 Verantwortung von Leitungspersonen

Gleichstellung ist an der ÖFSE eine Verantwortung des Vorstands und in weiterer Folge aller Leitungspersonen. Der ÖFSE Vorstand sieht die Umsetzung des Gleichstellungsplans als gemeinsame Aufgabe aller Stiftungsangehörigen (inkl. des Aufsichtsrats) unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, um langfristig eine wertschätzende Diversitätskultur zu erreichen. Eine besondere Verantwortung haben Personen in leitenden Funktionen, insbesondere Vorstand und Bereichsleitungen, durch ihre Vorbildfunktion und den Handlungs- und Gestaltungsspielraum, Chancengleichheit in allen Bereichen zu etablieren (Schaffung zeitlicher Rahmenbedingungen, Vermeidung von Alltagssexismus, Schaffung von Rahmenbedingungen für Karriereentwicklung, etc.). Der Vorstand sowie Personen in entsprechenden Funktionen stellen interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung bereit.

2.2.3 Ansprechperson für Gleichstellungsfragen

Es wird in der ÖFSE eine Ansprechperson für Gleichstellungsfragen eingerichtet. Die Person wird vom ÖFSE Vorstand für die Dauer von drei Jahren ernannt. Eine Verlängerung ist möglich.

Der Ansprechperson darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

Die Aufgaben der Person umfassen:

(i) Ansprechperson für die ÖFSE Mitarbeiter:innen zu Fragen der Gleichstellung und Beratung der Mitarbeiter:innen zu gleichstellungsrelevanten Fragen;

(ii) Schnittstelle zum Vorstand in Bezug auf mögliche Gleichstellungsprobleme;

(iii) Beratung des Vorstands bei der Konzeption und Durchführung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen an der ÖFSE;

(iv) Mitwirkung an der Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans.

Die Ansprechperson ist zur Vertraulichkeit hinsichtlich sensibler Informationen verpflichtet. Sie ist in ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Die Ansprechperson übt sie die Tätigkeit im Rahmen ihrer vertraglichen Arbeitszeit nach eigenem Gutdünken aus. Die Ansprechperson kommt aus dem Kreis der ÖFSE Mitarbeiter:innen (mit Ausnahme von Vorstandsmitgliedern).

2.2.4 Ressourcen

Der ÖFSE Vorstand hat dafür Sorge zu tragen, dass die benötigten Ressourcen zur jährlichen Datenerhebung, zur Abfassung des jährlichen Gleichstellungsberichts sowie für Fortbildungen zur Verfügung gestellt werden. Ebenso ist der Vorstand dafür verantwortlich, dass bei gegebenem Anlassfall (z.B. sexuelle Belästigung) notwendige interne und externe Ressourcen (z.B. rechtliche Beratung, Coaching, psychologische Betreuung) zur Verfügung gestellt werden.

3. Ziele

Mit einer aktiven Gleichstellungspolitik verfolgt die ÖFSE das Ziel, ein Umfeld zu schaffen, in dem (i) alle Mitarbeiter:innen gleichwertige Chancen auf berufliche Weiterentwicklung und Förderung, (ii) Positionen mit Verantwortung und (iii) Entlohnung erhalten.

Dabei wird angestrebt, alle zusätzlichen Barrieren, Anstrengungen und Belastungen (z.B. durch Belästigung), denen insbesondere Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen sowie zahlreicher weiterer – intersektional miteinander verwobenen – Ungleichheitsdimensionen ausgesetzt sind, zu eliminieren.

Die konkreten Gleichstellungsziele werden im Folgenden beschrieben und orientieren sich an den Vorschlägen und der Kategorisierung der Europäischen Kommission.[1] Diese sind mit Buchstaben von A – F gekennzeichnet. Diese Kennzeichnung wird auch im weiteren Verlauf (z.B. bei der Maßnahmenbeschreibung) verwendet, um Bezüge zu den jeweiligen Zieldimensionen herzustellen

A. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit (Work-life balance and organisational culture)

1. Ihren Mitarbeiter:innen bietet die ÖFSE ein Arbeitsumfeld, das Weiterbildung fördert, Diversität schätzt, die Gleichstellung der Geschlechter fördert, jeglicher Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegenwirkt und eine gute Vereinbarkeit der Anforderungen am Arbeitsplatz mit wichtigen Anforderungen aus anderen Lebensbereichen ihrer Mitarbeiter:innen ermöglicht.

[1] European Commission (2021): Horizon Europe guidance on gender equality plans, Brussels, [LINK]

B. Gleichstellung in Führungs- und Entscheidungspositionen (Gender balance in leadership and decision-making)

1. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Leitungs- und Entscheidungspositionen wird sichergestellt.
2. Vermeidung jeder Form von Gender- und Diversitätsbias in Entscheidungsprozessen

C. Gleichstellung in der Einstellung und Karriereentwicklung (Gender equality in recruitment and career progression)

1. Vermeidung von Gender- und Diversitätsbias in der Einstellung, Einstufung und Umreihung von Mitarbeiter:innen
2. Keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Entlohnung in allen Verwendungsgruppen

D. Integrierung von Gleichstellungsdimensionen in der Forschungs-, Bildung- und Informationsarbeit (Integration of the gender dimension into research and teaching content)

1. Verstärkte Integration der Genderdimension in den Forschungsaktivitäten
2. Schrittweiser Ausbau der Genderdimension in den Bildungs- und Informationsaktivitäten
3. Berücksichtigung der Genderdimension in den Kriterien für von der ÖFSE vergebene Förderungen und Auszeichnungen

E. Schaffung eines Umfelds ohne Sexismus, Diskriminierung und (psychischer) Gewalt (Measures against gender-based violence including sexual harassment)

1. Die ÖFSE stellt ein Umfeld ohne Sexismus, Diskriminierung und (psychischer) Gewalt sicher.

F. Gleichstellung in der Medienpräsenz, Außendarstellung, und (externen) Lehre

1. Stärkung der Präsenz von Frauen in der Medienpräsenz und Außendarstellung

G. Sonstige Ziele

1. Reflektion und laufende Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans

4. Maßnahmen und Umsetzung

A. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit

Maßnahme	Aktive Förderung der Elternkarenz und -teilzeit von Männern
Zuständigkeit	Vorstand, Bereichsleitungen
Zeithorizont	laufend
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	Elternkarenz und -teilzeit werden in Österreich nach wie vor überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Dies entspricht keinem modernen Bild von Partner:innenschaft. Die ÖFSE wird daher ihren männlichen Mitarbeitern die Inanspruchnahme von solchen Karenz- und Teilzeitmodellen aktiv ermöglichen. Dazu wird ein Informationspaket erstellt, das neuen Mitarbeiter:innen, die Eltern werden, ausgehändigt wird.

B. Gleichstellung in Führungs- und Entscheidungspositionen

Maßnahme	Trainings/Workshop zu Gender und Diversitäts-Awareness am Arbeitsplatz (u.a. De-Biasing-Training);
Zuständigkeit	Vorstand, Bereichsleitungen
Zeithorizont	Q4/2025
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	Unterschiedliche Behandlungen aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale passieren nicht zwangsläufig in bewusster Absicht, sondern beruhen auch auf internalisierten Vorurteilen und Verhaltensmustern. Die Leitungspersonen in der ÖFSE sind sich dessen bewusst und werden ihre diesbezügliche Sensibilität im Rahmen von Fortbildung schulen.

C. Gleichstellung in der Einstellung und Karriereentwicklung

Maßnahme:	Erarbeitung eines Leitfadens gender- und diversitätssensibles Recruiting
Zuständigkeit	Vorstand
Zeithorizont	Q4/2026
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	Recruiting stellt einen zentralen Prozess dar, um Gleichstellung in der Organisation zu fördern bzw. sicher zu stellen. Die bisherige Recruiting-Praxis der ÖFSE soll daher im Rahmen eines Leitfadens weiterentwickelt werden, um gender- und diversitätsspezifisch unterschiedliche Behandlungen in Recruiting-Prozessen auszuschließen und Recruiting als ein Instrument der Gleichstellungspolitik in der ÖFSE vermehrt zu nutzen.

D. Integrierung von Gleichstellungsdimensionen in der Forschungs-, Bildung- und Informationsarbeit

Maßnahme:	Erstellung eines Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache und Bilder
Zuständigkeit	Vorstand, Bereichsleitungen
Zeithorizont	Q4/2025
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	s. Kap. 2.2.1

Maßnahme:	Durchführung von Schulungsmaßnahmen zu Gender- und Diversitätskompetenzen unter den Mitarbeiter:innen
Zuständigkeit	Vorstand, Bereichsleistungen
Zeithorizont	Laufend
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	Angesichts der Kleinheit der Organisation und begrenzter Ressourcen verfügt die ÖFSE über keinen eigenen Forschungs- & Arbeitsbereich zu Gender- und Diversitätsfragen. Die ÖFSE bekennt sich aber dazu, das Thema Gender und Diversität als Querschnittsthema stärker in die Forschungs-, Bildungs- und Informationsarbeit zu integrieren. Dazu werden jährlich Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter:innen organisiert, um deren Kompetenzen zu Genderthemen kontinuierlich aufzubauen.

Maßnahme:	Förderung von Personen mit Migrationshintergrund bzw. mit institutioneller Affiliation in OECD-DAC Empfängerländern als Vortragende/Podiumsdiskutant:innen/Moderator:innen bei ÖFSE Veranstaltungen
Zuständigkeit	Vorstand, Bereichsleitungen
Zeithorizont	laufend
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	Im Rahmen des Veranstaltungsprogramm war es der ÖFSE schon bisher ein Anliegen, ausgewogene Genderverhältnisse bei Vortragenden/Podiumsdiskutant:innen sicherzustellen. Im Sinne eines intersektionalen Gender-Verständnisses sollen in den kommenden Jahren verstärkt Frauen mit Migrationshintergrund bzw. mit institutioneller Affiliation in OECD-DAC Empfängerländern als Vortragende/Podiumsdiskutant:innen bzw. Moderator:innen zu ÖFSE Veranstaltungen eingeladen werden.

E. Schaffung eines Umfelds ohne Sexismus, Diskriminierung und (psychischer) Gewalt

Maßnahme:	Ausarbeitung eines Code of Conduct (inkl. Veranstaltungen)
Zuständigkeit	Vorstand, Bereichsleitungen
Zeithorizont	Q4/2026
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld frei von jedweder Form von Sexismus, Diskriminierung und Gewalt ist nicht nur für die ÖFSE selbst, d.h. für Leitungspersonen wie Mitarbeiter:innen, von konstitutiver Bedeutung, sondern gilt gleichermaßen für alle Aktivitäten, die im C3 – Centrum für Internationale Entwicklung, insb. in der C3 Bibliothek und im C3 Veranstaltungscentrum stattfinden. Sie verpflichtet daher auch Partner:innen, Kund:innen und Nutzer:innen. Ein verbindlicher Code of Conduct wird dafür grundlegende Verhaltensnormen festlegen, in dessen Rahmen auch die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus vorgesehen wird.

Maßnahme	Ausarbeitung einer Child Safe Guarding Policy
Zuständigkeit	Vorstand, Bereichsleitungen BIB, ÖFF
Zeithorizont	Q4/2025
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	Jugendliche gemäß der Definition der UN Kinderrechtskonvention (d.h. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr) sind eine wichtige Zielgruppe der ÖFSE. Die Gewährleistung der Rechte von Kindern in allen von der ÖFSE durchgeführten Aktivitäten soll durch eine Child Safe Guarding Policy sichergestellt werden.

F. Gleichstellung in der Medienpräsenz, Außendarstellung, und (externen) Lehre

Maßnahme:	Schrittweise Erhöhung des Anteils von Frauen als Autorinnen von ÖFSE Aktuellen Kommentaren und von Medienbeiträgen
Zuständigkeit	Vorstand, Bereichsleitung W&F
Zeithorizont	laufend
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	Der Anteil von Frauen als Autorinnen von ÖFSE Publikationen ist in manchen Bereichen hoch, bei anderen Publikationsformaten niedrig. Letzteres gilt insbesondere für die Publikationsreihe "Aktueller Kommentar" bzw. für Medienbeiträge. Durch aktives Ansprechen von Mitarbeiterinnen bzw. auch von externen Autorinnen soll dieser Anteil schrittweise erhöht werden.

G. Sonstige Ziele

Maßnahme:	Verfassen des jährlichen Gleichstellungsberichts
Zuständigkeit	Vorstand
Zeithorizont	Jeweils Q2 des Folgejahres
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist kontinuierlich zu monitoren. Eine zentrale Grundlage dafür ist ein jährlicher Bericht, der definierte Themen und Indikatoren enthält (siehe Auflistung in Kap. 5.2.), sowie die Umsetzung der Maßnahmen beschreibt**.**

Ziel	Diskussion des Berichts mit dem ÖFSE Betriebsrat und darauf aufbauend ggfs. Adaptierungen
Zuständigkeit	Vorstand, Bereichsleitungen
Zeithorizont	Jeweils Ende Q3 des Folgejahres
Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung	Die Umsetzung des Gleichstellungsplan soll gemeinsam mit den wichtigen Stakeholdern wie dem ÖFSE Betriebsrat und der Ansprechperson für Gleichstellungsfragen reflektiert, Probleme, Lücken und Defizite benannt, und auf dieser Basis allfällige Adaptierungsschritte definiert werden.

5. Monitoring und Evaluierung

5.1. Ziel des Monitorings

Das Monitoring dient dazu, die Fortschritte bei der Zielerreichung bzw. bei der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen in der ÖFSE kontinuierlich zu überwachen. Das Monitoring wird jährlich durchgeführt und bildet die Grundlage für den jährlichen Gleichstellungsbericht.

Nach drei Jahren erfolgt eine umfassende Evaluation des gesamten Gleichstellungsplans. Die Ergebnisse der jährlichen Monitorings werden in die abschließende Evaluation einfließen, um eine langfristige Bewertung der Maßnahmen zur Gleichstellung zu ermöglichen.

5.2. Indikatoren

Im Rahmen des Monitorings werden die Daten des jeweiligen Vorjahres erhoben. Ausgangspunkt ist die Analyse der Ist-Situation mit den Werten von 2023.

Die Daten, die aus der Personalverwaltung erhoben werden, beziehen sich auf alle Mitarbeiter:innen, inklusive geringfügige Mitarbeiter:innen, jedoch ohne Praktikant:innen.

Folgende quantitative Indikatoren aus der Personalverwaltung werden verwendet (Auswahl):

- Personalstruktur nach Geschlecht (Anzahl Personen und Vollzeitäquivalente), Funktion, Arbeitszeit, Betriebszugehörigkeit, Bildungsabschluss und Alter
- Einkommensunterschiede nach Geschlecht (inkl. Einstufung im Besoldungsschema, Zulagen, Prämien); Gender Pay Gap
- Teilzeitquote nach Geschlecht (gesamt und nach Bereich)
- Anteil von Frauen in Führungspositionen
- Teilnahme an internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen/Dienstreisen
- Fluktuationsrate nach Geschlecht (Eintritte, Austritte)
- Geschlechterverteilung bei Praktikant:innen (nach Bereichen)

Folgende quantitative Indikatoren aus dem Bereich W&F/Bibliothek/Öffentlichkeitsarbeit werden verwendet (Auswahl):

- Autor:innen von Publikationen (nach Geschlecht)
- Medienbeiträge (nach Geschlecht)
- Vortragende bei Veranstaltungen (nach Rolle, Geschlecht, Migrationshintergrund und institutioneller Zugehörigkeit (OECD DAC Empfängerländer)
- Vertretung der ÖFSE in externen Gremien/Fachbeiräten/Netzwerken
- Einreichende Schüler:innen und Jugendliche zum C3-Award
- Schüler:innen und Jugendliche auf der C3-Award Shortlist und unter den 3 Hauptpreisen
- Teilnehmer:innen an Bibliotheks- und Bildungsaktivitäten (insb. Workshops und Veranstaltungen für Schüler:innen und Jugendliche)

Die Indikatoren/Kennzahlen bzw. die zugrunde liegenden Datengrundlagen werden laufend weiterentwickelt und gegebenenfalls angepasst. Darüber hinaus ist es empfohlen, einmal pro Periode des Gleichstellungsplans eine Mitarbeiter:innenbefragung durchzuführen, um zusätzlich qualitative Daten zu erheben.

5.3. Gleichstellungsbericht und Evaluation

Einmal pro Jahr werden die Auswertungen der Indikatoren sowie deren Analyse in einem Monitoringbericht zusammengefasst. Der Bericht umfasst auch eine Beschreibung der Umsetzung der Maßnahmen gemäß Kap.4. Der Bericht wird vom Vorstand verfasst und den Bereichsleitungen, der Ansprechperson für Gleichbehandlungsfragen, sowie dem Betriebsrat bis 30.6. des laufenden Geschäftsjahrs vorgelegt. Sollten die Monitoring-Ergebnisse signifikante Ungleichheiten oder Abweichungen von den angestrebten Zielen aufzeigen, werden in enger Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand, der Ansprechperson, den Bereichsleitungen und dem Betriebsrat entsprechende Gegenmaßnahmen erarbeitet. Gegebenenfalls wird eine Adaption des Gleichstellungsplans oder einzelner Maßnahmen vereinbart.

Die Auswertungen mit der abschließenden Analyse sowie empfohlenen Maßnahmen werden in einem Gleichstellungsbericht zusammengefasst. Dieser wird dem ÖFSE Aufsichtsrat sowie den Mitarbeiter:innen zur Kenntnis gebracht.

6. Inkrafttreten und Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan findet auf alle ÖFSE Stiftungsangehörige (Angestellte, Praktikant:innen, assoziierte Wissenschafter:innen) Anwendung.

Der Gleichstellungsplan tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft.