



Institut für Ländliche Strukturforchung  
an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



IfLS Beratung und Projekte GmbH

# Plan zur Gleichstellung der Geschlechter

Version 1

Institut für Ländliche Strukturforchung e.V. & IfLS Beratung und Projekte GmbH

*Stand: 23.02.2023*

## Plan zur Gleichstellung der Geschlechter

Nachhaltige Entwicklung ist unser Anspruch und unser stetiges Ziel. Wir streben danach, die ökologische, ökonomische und soziale Dimension stets als Dreiklang mitzudenken und Prozesse anzustoßen, die langfristig fortsetzbar sind – das gilt für unsere Forschungs- und Beratungstätigkeit genauso wie für unsere tägliche Arbeit am Institut. Gegenstand unserer Forschungs- und Beratungstätigkeit sind die ländlichen Räume. In ihnen müssen wirtschaftliche, ökologische und soziale Bedürfnisse aufeinander abgestimmt werden. Gleichzeitig unterliegen ländliche Räume einem stetigen Wandel, der von lokalen bis globalen Faktoren und Trends bestimmt wird. Es gilt, gegenwärtige Entwicklungen zu analysieren und zu evaluieren, zukunftsorientierte Konzepte und Steuerungsgrundlagen zu entwickeln und in die Praxis zu bringen.

Auch in unserer täglichen Arbeit am Institut leitet uns der Nachhaltigkeitsgedanke in unserem unternehmerischen Denken und Handeln, im Umgang miteinander ebenso wie mit unseren Dienstleistern, Kooperationspartnern und Wettbewerbern, und auch in Hinblick auf unseren ökologischen Fußabdruck. Für uns heißt das, uns an ethischen Grundsätzen zu orientieren und fair und umweltverträglich zu handeln. So übernehmen wir durch unser eigenes lokales Handeln unseren Teil der Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung. In unseren Leitlinien spiegeln sich auch soziale Faktoren, durch die eine geschlechtergerechte Organisations- und Geschäftsfeldentwicklung gefördert wird:

- Durch kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Geschäftsfelder stellen wir uns lokalen bis globalen Zukunftsfragen.
- Eigeninitiative und eine hohe Identifikation mit dem Institut zeichnen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.
- Wir halten unsere Arbeitsorganisation auf dem neuesten Stand – professionell, effizient und effektiv.
- Unsere Arbeits- und Büroorganisation ist sozialverträglich, ressourceneffizient und leistet einen Beitrag zum Umweltschutz.
- Transparente Entscheidungen und Prozesse, vertrauensvolle Zusammenarbeit und gegenseitige Wertschätzung stärken unsere Motivation und Zufriedenheit.
- Das Personalwesen gestalten wir für das Institut und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv, sozial und ökonomisch tragfähig. Das bedeutet Planungssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.
- Wir schaffen Grundlagen für Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz.
- Wir ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privatem Engagement.

Die Entwicklung eines geschlechtergerechten Arbeitsumfelds – organisatorisch wie auch in Bezug auf den Inhalt der Arbeit – spiegelt sich in fünf Handlungsfeldern des Plans zur Gleichstellung der Geschlechter, die durch konkrete Maßnahmen gefördert werden.

## Kommunikation

Transparenz: Offene Kommunikation und die transparente Gestaltung der Entscheidungsfindung, Arbeitsorganisation und Gehaltsstruktur ist zentral für das Institut. Damit wird Geschlechterunterschieden in der Vergütung und Aufstiegsmöglichkeiten entgegengewirkt.

Geschlechtergerechte Sprache: Aufgrund der Vielzahl der am IfLS veröffentlichten Texte tragen auch wir eine Verantwortung dafür, welche Bilder im Kopf der Leserschaft entstehen und welche Rollenzuschreibungen damit reproduziert oder durchbrochen werden. Dafür verwenden wir Leitlinien gendergerechter Sprache, die eine Hilfestellung darstellen, dies in der täglichen Arbeit am IfLS (Verfassen von Berichten und anderen Publikationen sowie Texten für die Homepage) umzusetzen.

## Organisationsentwicklung

Flache Hierarchien und eigenständiges Arbeiten sind Grundpfeiler der Arbeit am IfLS. Durch regelmäßige Arbeitsbesprechungen in den Arbeitsbereichen sowie im Gesamtteam werden Entscheidungen gemeinsam getroffen bzw. vom Kernteam kommuniziert. Eigenständige Projektarbeit sowie Akquise durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird aktiv gefördert und durch Fortbildungen und zeitliche Ressourcen ermöglicht. Regelmäßige Mitarbeitergespräche gewährleisten persönliche und fachliche Weiterentwicklung für Mitarbeitende jeden Geschlechts.

## Vereinbarkeit von Beruf und Sorgeverantwortung

Das IfLS fördert die Vereinbarkeit von Beruf, Sorgeverantwortung und privatem Engagement. Dies wird durch flexible Arbeitsmodelle und Stundenumfänge, Ermöglichung von Arbeiten aus dem Homeoffice sowie eine familienfreundliche Arbeitskultur umgesetzt. Auch der Schutz von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie eine gute Arbeitsatmosphäre und ein wohlwollendes Miteinander tragen zu diesem Ziel bei. Besonders im Rahmen der Covid-19 Pandemie wurden diese Regelungen ausgebaut, um die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer Angehörigen zu gewährleisten.

## Offene Forschung und Netzwerke

Zugänglichkeit der Forschungsergebnisse ist eine wichtige Leitlinie für die Arbeit am IfLS. Gerade die Kooperation mit Praxisakteuren und Netzwerken ermöglicht die Verbreitung von Wissen und stärkt damit Arbeit für soziale, ökologische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit im ländlichen Raum. Das Ziel ist es, Lebensqualität für alle im ländlichen Raum zu stärken und nachhaltige Zukunft zu ermöglichen.

## Inhaltliche Entwicklung

Dafür soll auch die Geschlechterdimension als eine Form gesellschaftlicher Ungleichheit stärker in die inhaltliche Arbeit des IfLS einbezogen werden. Dies geschieht einerseits durch die Vorstellung von bereits bestehenden Forschungsarbeiten von Mitarbeitenden im Gesamtteam sowie durch Akquisetätigkeiten im Zusammenhang mit Geschlechterverhältnissen im ländlichen Raum und der Landwirtschaft. Hier spielen auch die Nutzung bestehender sowie der Aufbau neuer Netzwerke eine zentrale Rolle.

## Maßnahmen

Ziel	Maßnahmen	Zeithorizont	Zuständigkeit
<b>Kommunikation</b>			
Der Wissensaustausch innerhalb des IfLS ist auf einem hohen Niveau.	IfLS interne Besprechungen (Runder Tisch - RT, Arbeitsbereichs-Besprechungen, IfLS-Day) - Überarbeitung des Inhalts des RT und Konzentration auf Leitfrage: Was ist inhaltlich und methodisch für andere interessant? - neues Modell der kurzen Projektvorstellung	Kontinuierlich	alle Mitarbeitenden
	Informeller Austausch am Institut (Skype, Kaffeepause, jederzeit unter Kollegen, Betriebsausflug, Sommerfest, Weihnachtsfeier)	Kontinuierlich; jährliche Veranstaltungen	alle Mitarbeitenden
	Spontane Arbeitsgruppen: AB übergreifende Arbeitsgruppen zu Themenbereichen	regelmäßig aber nach Bedarf: z.B. alle zwei Monate.	alle Mitarbeitenden
Der Leitfaden gendergerechte Sprache wird weiterentwickelt und angewandt.	Publikationen werden auf gendergerechte Sprache laut Leitfadengeprüft	Vor Publikationen	Alle Mitarbeitenden
	Der Leitfaden wird anhand sich weiterentwickelnder Maßgaben angepasst	Jedes Jahr	Sekretariat
Transparente Organisationsführung	Über die Ressourcen- und Stellenplanung sowie die Stellenfinanzierung wird regelmäßig informiert.	In Arbeitsbereichsbesprechungen und Mitarbeiter:innen-Gesprächen	Bereichsleitungen
<b>Organisationsentwicklung</b>			
Die Voraussetzungen für Eigeninitiative und Übernahme von Verantwortung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind geschaffen und individuell gefördert.	Eigenständige Akquise, Projektleitung und Projektbearbeitung wird strukturiert und systematisch von den Bereichsleitungen unterstützt.	In Mitarbeiter:innen-Gesprächen	Bereichsleitungen und Mitarbeitende
<b>Vereinbarkeit</b>			
Die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privatem Engagement	Unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des	Kontinuierlich	Bereichsleitungen und Geschäftsführender Vorstand

sind dauerhaft gewährleistet.	Arbeitgebers werden konstante Stellenumfänge gewährleistet.		
	Die flexible Arbeitsplatzorganisation wird erhalten und weiterhin gefördert.	Kontinuierlich	Kernteam
	Die Rahmenbedingungen und Kostenvorgaben bei der Homeofficenutzung sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent.	Änderungen werden beim Runden Tisch bekannt gegeben	Kernteam
Die Personalführung fördert die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	Das Zeitmanagement im Rahmen der Projekte ist transparent.	Zugriff auf Projektplanung ist kontinuierlich gewährleistet	Bereichsleitung
	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit außertariflichen Zusatzleistungen unterstützt.	kontinuierlich	Kernteam
<b>Offene Forschung und Netzwerke</b>			
Bei der Akquise neuer Projekte und deren Durchführung wird die Nutzung potenzieller Synergien systematisch mitgedacht.	Erstellung der Datenbank Pflege: Alle Projekte des Instituts sind hinterlegt und die verfügbaren Felder ausgefüllt. Im Rahmen der Akquise, Journal-Erstellung, Homepage-Pflege etc. wird regelmäßig auf die Datenbank zugegriffen	Entwicklung: einmalig Pflege: kontinuierlich	Sekretariat mit Unterstützung der Mitarbeitenden
Die wissenschaftliche Kompetenz ist ausgebaut und wird in den relevanten Forschungslandschaften dargestellt	Eine strategische Kompetenzerweiterung erfolgt durch Fortbildung und/oder durch das Einstellen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	kontinuierlich	Fortbildungen: jeder und jede Mitarbeitende in Absprache mit Bereichsleitung, Berücksichtigung in der Zeitplanung (Mitarbeiter/innen-Gespräch); Strategische Entscheidungen bei Einstellungen in Verantwortlichkeit des KT
	Die wissenschaftliche Kompetenz wird durch Publikationen in	Kontinuierlich	alle Mitarbeitenden

	wissenschaftlich anerkannten Medien dargestellt.		
Die Zahl der Kooperationen mit Universitäten und Forschungseinrichtungen ist durch den Ausbau und die Pflege von Kontakten gestiegen.	Im Rahmen von Projektanträgen prüfen, ob ggf. mit Abschlussarbeit vereinbar (Projektcheckliste)	Kontinuierlich	Berücksichtigung durch alle Mitarbeitenden, die an der Erarbeitung von Projektanträgen mitarbeiten, Verantwortlichkeit beim KT, Aufnahme in Projektcheckliste
	Erstellen einer Liste von geeigneten Ansprechpartner/-innen an Universitäten, mit denen wir bei der Betreuung von Abschlussarbeiten kooperieren könnten	2016, jährliche Aktualisierung	erstmalige Erstellung auf Arbeitsbereichsebene, Zusammenführung und Erinnerung an Aktualisierung durch Sekretariat
Das IfLS verfügt über ein Öffentlichkeitsarbeitskonzept, das die gezielte Darstellung unserer Ergebnisse und Expertise sicherstellt.	Projektergebnisse werden in geeigneten Formaten Entscheidungsträgern auf der EU-, Bundes- und Landesebene zur Verfügung gestellt	kontinuierlich	Projektleitung
	Die IfLS-Homepage bietet einen aktuellen und zielgruppenspezifischen Zugang zu Projektergebnissen und Informationen zum Institut.	Projektbeginn und -ende	Projektleitung
	Es existiert ein Konzept zur Pflege von bestehenden Kontakten.	halbjährlich im Zusammenhang mit Journal und Weihnachtskarten	alle, insbesondere Sekretariat
<b>Inhaltliche Weiterentwicklung</b>			
Die Geschlechterdimension wird inhaltlich in Forschung miteinbezogen.	Vorstellung von Forschungsarbeiten zu Geschlechterverhältnissen im Team	Ende 2022	Entsprechende Mitarbeitende
	Inhaltliche Weiterentwicklung durch Akquisetätigkeit im Kontext Geschlecht und Ländlichkeit/Landwirtschaft	Ab 2022	Entsprechende Mitarbeitende