

Gender Equality Plan

Erklärung zum Gender Equality Plan

Das Rahmenprogramm Horizon Europe bemisst in der aktuellen Förderlinie Genderaspekten einen deutlich größeren Stellenwert bei als bisher. In diesem Zuge wird ein Gender Equality Plan verpflichtend für die Teilnahme. IFSI Institut für Sozialforschung gGmbH legt seit vielen Jahren einen Arbeitsschwerpunkt auf die Förderung von Gleichstellung von Geschlecht.

1. Unsere Selbstverpflichtung

Gleichstellung, Teilhabe und Chancengleichheit sind ein zentrales Arbeitsfeld von IFSI Institut für Soziale Infrastruktur. Mit einem intersektionalen, bzw. multidimensionalen Verständnis von Ungleichheitsverhältnissen, stellt IFSI die Förderung von Chancengleichheit bezüglich der Beteiligung am sozialen, wirtschaftlichen und politischen Leben, unabhängig individueller Dispositionen und die Bekämpfung von Diskriminierung in den Mittelpunkt der Auseinandersetzung. IFSI Institut für Soziale Infrastruktur erkennt die Multidimensionalität von Geschlecht an und strebt auch organisationsintern eine gezielte Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Arbeitsebenen an. IFSI fördert Flexibilität am Arbeitsplatz und die persönliche Work-Life-Balance und hat die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in allen gesellschaftlichen Bereichen in den Mittelpunkt der Mission gestellt.

2. Ressourcen für Gleichstellung

Aufgrund der derzeitigen Größe von IFSI Institut für Soziale Infrastruktur gGmbH wird die Gleichstellungsbeauftragte monatlich eine Stunde für Aufgaben bezüglich der Gleichstellung, freigestellt. Bei wachsender Unternehmensgröße wird angestrebt, diese Arbeitszeit entsprechend zu erhöhen. Die Mitarbeitenden haben einmal jährlich die Möglichkeit an Fortbildungsmaßnahmen zum Themengebiet Gleichstellung, Ungleichheit und Diversität teilzunehmen. Die Mitarbeitenden werden dafür freigestellt, die Kosten für die Fortbildung übernimmt IFSI Institut für Soziale Infrastruktur gGmbH.

3. Datenerhebung und Monitoring

Bei IFSI Institut für Soziale Infrastruktur handelt es sich um ein kleines, gemeinnütziges Forschungsinstitut. Die Personaldaten werden nach Genderkriterien jährlich erfasst und im Rahmen des Tätigkeitsberichtes zur Gemeinnützigkeit veröffentlicht. Der Bericht wird nach der Prüfung auf der Website des Institutes veröffentlicht. In der Auflistung werden alle Mitarbeitenden berücksichtigt, dies gilt somit auch für befristete und unbefristete Teilzeit- und Vollzeitstellen. Angestrebt ist eine möglichst paritätische Besetzung der Stellen nach Genderkriterien. Die erhobenen Daten werden einmal jährlich überprüft und gegebenenfalls Maßnahmen eingeleitet.

4. Sensibilisierende Fortbildung

IFSI Institut für Soziale Infrastruktur gGmbH ist bemüht, den Mitarbeitenden regelmäßige Fortbildungsmöglichkeiten zu den Themengebieten Gleichstellung, Diskriminierung und Diversität anzubieten und so eine Sensibilisierung für Ungleichheitsverhältnisse zu fördern: Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, einmal im Jahr an einer externen Fortbildungsmaßnahme zu den beschriebenen Themengebieten im Umfang von einem Wochenarbeitstag teilzunehmen und werden dafür freigestellt. Vorschläge für die Fortbildungsmaßnahmen können von den Mitarbeitenden eingereicht werden oder werden einmal im Jahr als Vorschlagsliste von der Gleichstellungsbeauftragten verschickt. Geeignete Fortbildungsmaterialien, aktuelle Diskussionsbeiträge und Updates sollen zwischen den Mitarbeitenden zirkulieren. Dafür wird eine E-Mail-Liste angelegt.

5. Work-Life-Balance und Organisationsstruktur

IFSI Institut für Soziale Infrastruktur gGmbH erkennt die Mehrfachbelastung der Mitarbeitenden durch Lohn- und Care-Work an. Die Work-Life-Balance soll durch individuell angepasste Arbeitsbedingungen gefördert werden und die Mitarbeitenden aktiv in Planungsprozesse einbezogen werden. Sorge- und Pflegetätigkeiten von Familie, Bezugspersonen und Angehörigen der Mitarbeitenden sind wichtige Aufgaben und sollen den Mitarbeitenden durch Flexibilität ermöglicht werden. Die Inanspruchnahme von Instrumenten wie Eltern- oder Pflegezeit wird ausdrücklich befürwortet.

Arbeitnehmer*innenfreundlichkeit	
<i>Fokus und Vision:</i>	<i>Prioritäten:</i>
Wir wollen als Organisation gleiche Chancen für alle Geschlechter auf allen Ebenen ermöglichen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen und Diskriminierung in jeglicher Form verbannen.	Eine Work-Life-Balance soll durch individuell angepasste Arbeitsbedingungen gefördert und eine Organisationskultur der Chancengleichheit geschaffen werden.

6. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und bei Entscheidungsfindung

Ursprünglich hervorgegangen aus einer universitären Arbeitsgruppe mit überwiegender Repräsentanz von Frauen, werden die Geschäfte inzwischen gleichberechtigt von einer Frau und einem Mann geführt. Sie sind auch Gesellschafter*innen von IFSI. IFSI Institut für Soziale Infrastruktur gGmbH strebt an, diese Verteilung beizubehalten oder bei etwaigen Änderungen mindestens auf eine paritätische Verteilung zu achten.

7. Geschlechtergerechtigkeit bei der Einstellung und beruflichen Karriereentwicklung

Entsprechend des formulierten Anspruchs auf eine paritätische Besetzung der Stellen nach Genderkriterien, strebt IFSI Institut für Soziale Infrastruktur eine entsprechende Besetzung der Stellen an. Bei einer Neubesetzung werden die Daten des Monitorings hinzugezogen.

8. Integration von Ungleichheits- und Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt

IFSI Institut für Soziale Infrastruktur gGmbH arbeitet seit vielen Jahren aktiv an den Themen von Ungleichheit, Diskriminierung, Diversität und Teilhabe. Neben den Forschungstätigkeiten steht die Erarbeitung von Lerninhalten und praktischen Angeboten im Mittelpunkt des Tätigkeitsfeldes. IFSI strebt an, Ungleichheitsdimensionen und insbesondere Geschlecht bei diesen Tätigkeiten mitzudenken und zu thematisieren. Forschungsprozesse werden so angelegt, dass sie verschiedene Ungleichheits- und Geschlechterdimensionen gezielt erfassen und bei Auswertungs- und Reflexionsprozessen berücksichtigen. Lerninhalte und Praxisangebote werden so erstellt, dass eine generelle Zugänglichkeit gewährleistet ist und Ungleichheits- und Geschlechterdimensionen berücksichtigt werden.

9. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Als präventive Maßnahme zur Verhinderung geschlechtsbasierter Gewalt sowie zur Förderung eines sensiblen Umgangs mit dieser, dienen Fortbildungen und interne Besprechungen. Sensibilisierende

Maßnahmen dienen als Basis für eine offenen Kommunikationskultur, in welcher mögliche Fälle von Gewalt oder Belästigung nicht ignoriert, sondern offen kommuniziert werden. Je nach Art möglicher Vorkommnisse werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um Opfer zu unterstützen sowie unangemessenes bzw. delinquentes Verhalten zu sanktionieren. Der Gleichstellungsbeauftragten gemeldeten Vorfällen wird nachgegangen, diese werden angemessen geahndet und Opfer dabei unterstützt und ermutigt, ihr Recht durchzusetzen, professionelle Beratung in Anspruch zu nehmen und ggf. Strafanzeige zu erstatten. Hierbei ist die Einbeziehung spezialisierter Beratungsstellen und externer Mediation explizit erwünscht.

10. Übersicht der Mission und Planung der Umsetzung

Integrative Dienstleistungen	
<i>Fokus und Vision:</i>	<i>Prioritäten:</i>
Alle Mitarbeitenden von IFSI gGmbH sind dem Ziel einer integrativeren und ausgewogeneren Gesellschaft verpflichtet. Unsere Arbeiten sollen dem Gemeinwohl dienen.	Unsere Arbeiten sollen dazu beitragen, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere jene, die vulnerablen Teilgruppen angehören, durch verstärkte Bewusstseinsbildung erhöht wird.

Kommunikation und Engagement	
<i>Fokus und Vision:</i>	<i>Prioritäten:</i>
In unserer Öffentlichkeitsarbeit wollen wir andere motivieren, unser Ziel einer besseren Welt zu verfolgen. Jede*r kann einen Beitrag leisten. Unsere Arbeitsergebnisse stellen Instrumente zur Verfügung, mit denen sich dieses Ziel in vielen kleinen Schritten erreichen lässt.	Die Gender-Dimension soll integrierter Bestandteil der Forschungsarbeiten und Bildungskonzepte, die durch IFSI gGmbH entwickelt und durchgeführt werden, und als solche in den Veröffentlichungen kommuniziert werden.

Jahr 1 2022	Jahr 2 2023	Jahr 3 2024	Seit 2025 Leistungs- und Erfolgsindikatoren	Zuständigkeit
Arbeitnehmer*innenfreundlichkeit				
Leitaktion 1: Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance und einer Organisationskultur der Geschlechtergleichstellung				
Gewährleistung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen den	Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung bei Einstellung und	Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung	Überwachung der Geschlechterverteilung auf personeller und	Jesper Schulze, Geschäftsführer

Geschlechtern in der Führung und bei der Entscheidungsfindung	beruflicher Entwicklung	und unbewussten geschlechtsspezifischen Stereotypen ¹	Entscheidungsebene; Anzahl der entwickelten Maßnahmen	
---	-------------------------	--	---	--

Integrative Dienstleistungen				
Leitaktion 2: Bekämpfung der mangelnden Sichtbarkeit geschlechtsspezifischer Benachteiligungen im öffentlichen Bereich				
Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Integration von älteren Frauen und Männern	Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Integration von Frauen und Männern, die ethnischen Minderheiten angehören	Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Integration von Frauen und Männern mit chronischen Krankheiten oder Behinderungen	Anzahl der entwickelten Maßnahmen	Jesper Schulze, Geschäftsführer Jana Eckert, Geschäftsführerin

Kommunikation und Engagement				
Leitaktion 3: Gewährleistung der Integration der Geschlechterdimension in den Forschungsarbeiten und Bildungskonzepten der Organisation				
Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Integration der Geschlechter in den Forschungsarbeiten	Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Integration der Geschlechter in den Bildungskonzepten	Verbreitung von Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Benachteiligungen	Anzahl der entwickelten Maßnahmen	Jana Eckert, Geschäftsführerin

Frankfurt am Main, den 16. Juli 2026

Jana Eckert, Geschäftsführerin

¹ Weitere Sensibilisierungsfelder in diesem Zeitraum können sein: Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität oder Orientierung sowie geschlechtsbasierte Gewalt.