

Gender Equality Plan

Geschlechtergerechtigkeit am Ecologic Institut

A decorative graphic on the left side of the page consisting of several overlapping triangles in shades of grey and blue, pointing towards the right.

Verena Stange

HR Managerin

Zoritza Kiresiewa

Coordinator EU Research,
Senior Fellow

Munia Tarabichi

Office Managerin

Mai 2022

Kontakt

Ecologic Institut gemeinnützige GmbH

Pfalzburger Straße 43/44

10717 Berlin

E-Mail: info@ecologic.eu

Ecologic Institut: Wissenschaft und Forschung für eine nachhaltige Welt

Das Ecologic Institut ist ein unabhängiger, akademischer Think Tank für Umweltforschung und Politikanalyse. Seit seiner Gründung im Jahr 1995 widmet sich das Ecologic Institut der Verbesserung von Umweltpolitik, nachhaltiger Entwicklung und politischer Praxis. Wir stärken die europäische und internationale Dimension in Forschung, Bildung und umweltpolitischem Diskurs.

Unsere Experten und Expertinnen decken das vielfältige Spektrum der Umweltpolitik, der nachhaltigen Entwicklung und der sozial-ökologischen Forschung ab. Wir erforschen, begleiten und evaluieren Politikprozesse, auf lokaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Dafür bringen wir Akteure aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zusammen. Auch setzen wir uns für die Integration umweltpolitischer Aspekte in andere Politikfelder ein. Das Ergebnis sind innovative Ansätze, umfassende Analysen und praxisrelevante Empfehlungen. Wir engagieren uns auch im Bildungsbereich und kooperieren dabei mit Partnern aus aller Welt.

Das Ecologic Institut ist ein privater, gemeinnütziger Think Tank, der sich durch seine Projektarbeit finanziert. Zu unseren Förderern gehören die Europäische Kommission, das Europäische Parlament, der Deutsche Bundestag, deutsche Ministerien und Behörden, zivilgesellschaftliche Organisationen und verschiedene Stiftungen. Das Ecologic Institut arbeitet ohne staatliche Grundfinanzierung und ist gemeinnützig. Spenden sind steuerlich absetzbar.

Das Ecologic Institut ist Mitglied des Ecological Research Network (Ecor-net) und des Think-Tank-Netzwerkes Think Sustainable Europe.

Über 100 Mitarbeitende aus mehr als 20 Ländern bereichern das Ecologic Institut mit ihrer Vielfalt an Erfahrungen und Perspektiven. Wissenshungrig, verantwortungsbewusst und engagiert – so arbeiten wir gemeinsam für eine Zukunft, die dem menschlichen Wohlergehen und der ökologischen Nachhaltigkeit dient. Das Ecologic Institut ist ein Arbeitsplatz, an dem sich alle mit Leidenschaft und ihren Talenten einbringen können.

Wir bieten ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und ermöglichen, eigene Fähigkeiten zu erweitern. Unsere individuelle Personalentwicklungspolitik unterstützt die persönliche und berufliche Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Mitarbeitenden des Ecologic Instituts sind auf Basis sozialversicherungspflichtiger Anstellungsverhältnisse beschäftigt.

Wir heißen regelmäßig Gaststipendiaten, Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus aller Welt im Ecologic Institut willkommen und bieten internationale Praktika an. Seit 2007 ist das Ecologic Institut ein von der IHK Berlin anerkanntes Ausbildungsunternehmen, das stolz auf seine Auszubildenden ist. Auch freuen wir uns über das Engagement junger Menschen, die ihr freiwilliges ökologisches Jahr bei uns verbringen. Rechtsreferendare und -referendarinnen können am Institut ihre Wahlstation verbringen und die juristische Praxis im Forschungsinstitut und in der Politik kennen lernen.

Weitere Informationen: www.ecologic.eu

Inhalt

	Kontakt.....	1
	Ecologic Institut: Wissenschaft und Forschung für eine nachhaltige Welt	2
	Tabellenverzeichnis	4
1	Unsere Ziele.....	5
2	Work-Life-Balance und Organisationskultur	6
3	Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen und Entscheidungsgremien.....	7
4	Geschlechtergerechtigkeit in der Rekrutierung und bei der Karriereplanung...7	
5	Integration der Geschlechterdimension in die Forschung.....	8
6	Nichtdiskriminierung.....	9
7	Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung institutionalisieren	10
8	Monitoring und Evaluierung der unternommenen Schritte und ihrer Wirksamkeit	10

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Work-Life-Balance und Organisationskultur	6
Tabelle 2: Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen und Entscheidungsgremien.....	7
Tabelle 3: Geschlechtergerechtigkeit in der Rekrutierung und bei der Karriereplanung.....	7
Tabelle 4: Maßnahmen zur Integration der Geschlechterdimension in die Forschung.....	8
Tabelle 5: Maßnahmen zur Berücksichtigung diskriminierender gesellschaftlicher Strukturen in unserer Forschung	9

1 Unsere Ziele

Ecologic Institut ist stolz darauf, dass wir bei der Besetzung von Führungspositionen unserem Anspruch an Geschlechtergerechtigkeit entsprechen. Auch freuen wir uns, familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten zu können. Wir sind uns der Aufgabe und Herausforderung bewusst, in unseren Strukturen und in unserer Forschung geschlechtersensibel und nicht-diskriminierend zu agieren. Das ist eine fortlaufende Aufgabe, die Selbstreflektion, Monitoring und Maßnahmen erfordert. Dies wird in dem nachfolgenden Gender Equality Plan reflektiert.

Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit setzt Horizon Europe einen neuen Standard. Wenn ein so bedeutendes Förderprogramm einen Gender Equality Plan einfordert, erfährt die berufliche und soziale Chancengleichheit eine wichtige Aufwertung. Dies unterstützen das Team vom Ecologic Institut und ich als seine Direktorin gerne.

Dr. Camilla Bausch, Geschäftsführerin

Berlin, Mai 2022

2 Work-Life-Balance und Organisationskultur

Das Ecologic Institut fördert die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Ein entscheidender Faktor dafür ist die Gestaltung der örtlichen und zeitlichen Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig pflegt und fördert das Institut eine Organisationskultur, die den Austausch zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen fördert und somit für das wissenschaftliche Arbeiten einen interdisziplinären Reflektionsraum bietet. Die Möglichkeit, sich auch außerhalb des Arbeitskontextes weiterzuentwickeln und Inspiration zu finden, wird ebenfalls als Wert gesehen.

Tabelle 1: Work-Life-Balance und Organisationskultur

Ziel	Maßnahmen	Wann / Wer	Indikatoren
Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit	Flexible Handhabung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen und drängender persönlicher Belange	Gelebte Praxis	Teilzeitquote betrug zum 30.04.2022 (ohne Studierende und Praktikanten und Praktikantinnen): 68%. Anpassungen der vertraglichen Arbeitszeit bei Bedarf. Monitoring.
	Ermöglichung ortsflexiblen Arbeitens im Rahmen von mobilem Arbeiten	Mobiles Arbeiten schon lange möglich. Derzeit werden neue Regeln erarbeitet, die spätestens zum 31.12.2022 eingeführt sein werden (verantwortlich: HR).	Neue Regeln für mobiles Arbeiten sind in der Organisation kommuniziert und veröffentlicht.
Familiengerechte Organisationskultur	Finanzielle Unterstützung bei Ausfalltagen durch kranke Kinder	Ecologic Institut leistet – über die gesetzlichen Pflichten hinausgehend - seit langem 100% Lohnfortzahlung für 10 Kindkranktage pro Kind (bis zum 12. Lebensjahr).	Lohnfortzahlung bei Kindkranktagen.
Organisationskultur, die Austausch und Freiraum ermöglicht	Ermöglichung eines Sabbaticals für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Absprache mit HR	Sabbaticals werden für langjährige Mitarbeitende angeboten und umgesetzt. (verantwortlich: HR)	Ermöglichte Sabbaticals für Mitarbeitende
	Entwicklung eines Raumkonzepts, das effizientes Arbeiten und auch Begegnung fördert	Ein Raumkonzept wird gegenwärtig erarbeitet. Es wird zum 31.12.2022 vorliegen (verantwortlich: HR/ORGA).	Raumkonzept
	Vom Institut initiierte bzw. unterstützte Angebote für freiwillige Begegnung	Gelebte Praxis	Angebote an Mitarbeitende; Teilnahme der Mitarbeitenden

3 Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen und Entscheidungsgremien

Das Ecologic Institut wird von der Geschäftsführerin mit Unterstützung einer Lenkungsgruppe geleitet. Die Lenkungsgruppe besteht derzeit aus der Geschäftsführerin und sechs weiteren Führungskräften. Davon sind vier Frauen und zwei Männer. In Projekten und Themenbereichen übernehmen Mitarbeitende Führungsverantwortung, wobei hier sowohl Männer als auch Frauen prägend sind.

Tabelle 2: Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen und Entscheidungsgremien

Ziel	Maßnahmen	Wann / Wer	Indikatoren
Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen	Führungspositionen sind derzeit weitgehend paritätische besetzt. Es ist lediglich ein Monitoring erforderlich.	Zum 1. Januar jeden Jahres (verantwortlich: HR)	Monitoring der Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Führungspositionen

4 Geschlechtergerechtigkeit in der Rekrutierung und bei der Karriereplanung

Vor dem Hintergrund der weitgehenden Geschlechterparität am Ecologic Institut sowohl in der Belegschaft als auch bei der Besetzung von Führungspositionen gibt es derzeit diesbezüglich keinen Handlungsbedarf. Karrieren werden zum Beispiel durch Skill Enhancement (Fortbildungen, Trainings etc.) unterstützt. Dabei gibt es allgemeine Angebote sowie Angebote ausgerichtet am individuellen Bedarf. Außerdem steht den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eine Ansprechperson zur Seite, die auch Entwicklungsräume reflektiert. Dies sind beispielhaft genannte Räume für die Förderung der individuellen Entwicklung. Durch den individualisierten Ansatz kann auch ggf. unterschiedlichen Bedürfnissen von Männern und Frauen Rechnung getragen werden.

Tabelle 3: Geschlechtergerechtigkeit in der Rekrutierung und bei der Karriereplanung

Ziel	Maßnahmen	Wann / Wer	Indikatoren
Geschlechtergerechtigkeit in der Belegschaft und bei der Besetzung von Führungspositionen beibehalten	Regelmäßiges Monitoring; Betreuungs-Strukturen; Skill Enhancement	Gelebte Praxis Monitoring zum 1. Januar jeden Jahres; Skill Enhancement (verantwortlich: HR)	Monitoring; Angebote zum Skill Enhancement

5 Integration der Geschlechterdimension in die Forschung

Genderspezifische Fragen können die Umweltpolitik und -forschung betreffen und damit auch die Forschungspraxis des Ecologic Instituts. Ein besseres Verständnis der Bedürfnisse, Verhaltensweisen und Einstellungen der unterschiedlichen Geschlechter kann ein wichtiger Aspekt bei Forschungsprojekten sein und die Genauigkeit von Ergebnissen und Empfehlungen verstärken.

Tabelle 4: Maßnahmen zur Integration der Geschlechterdimension in die Forschung

Ziel	Maßnahmen	Wann / Wer	Indikatoren
Integration von Geschlechteraspekten in den Forschungsprozess	Es können Fragen identifiziert werden, die bei Projekten zu bedenken sind, z.B.:		
	Sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen? Welche Rolle könnten unterschiedliche Handlungsmuster und Bedürfnisse von Männern und Frauen spielen? Ob und wie solche Fragestellungen relevant werden, hängt vom Forschungsthema ab.	Wann: Während des Projektdesigns und der Projektimplementierung Wer: Wissenschaftliche Mitarbeitende	Reflexion von Mitarbeitenden zu geschlechterspezifischen Aspekten in Forschungsprojekten
Genderneutrale Sprache bei Publikationen	Besetzung von Beiräten, Podien, Diskussionsrunden et al. unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten	Wer: alle Mitarbeitenden	Beiräte/Veranstaltungskonzepte im Lead von Ecologic Institut, bei denen auf Gendergerechtigkeit geachtet wurde
	Redaktionelle Qualitätskontrolle, um in Forschung und Aktivitäten von Ecologic Institut keine Stereotype zu verstärken und eine gendersensible Sprache zu benutzen.	Wer: alle Mitarbeitenden, die publizieren	Verwendung genderneutraler Sprache in Publikationen
Genderneutrale Sprache bei Umfragen und Interviews	Fragebögen und Interviewleitfäden werden eine geschlechtsneutrale Sprache verwenden	Wann: bei Projektimplementierung Wer: Wissenschaftliche Mitarbeitende	Geschlechtsneutrale Sprache in Fragebögen und Interviewleitfäden

6 Nichtdiskriminierung

Fragen von Ungleichheit und Ungleichbehandlung sind ein Feld, das weit über Geschlechtergerechtigkeit hinaus geht. Ungleichbehandlungen können sich mit Blick auf unterschiedliche soziale und wirtschaftliche Aspekte manifestieren, z.B. aufgrund von Einkommen, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Behinderung, Religion. Umweltschäden ebenso wie Umweltschutzmaßnahmen wirken sich auf Gesellschaftsgruppen unterschiedlich aus. Daraus resultieren große gesellschaftliche Fragestellungen, Aufgaben und Herausforderungen. Ecologic Institut als Vorreiter der transdisziplinären sozial-ökologischen Forschung beleuchtet in seiner Arbeit auch soziale Dimensionen von umweltpolitischen Fragestellungen und versucht, im Rahmen seiner Möglichkeiten auch in diesem Themenfeld einen positiven Beitrag zu leisten. Durch verschiedenste Elemente – so etwa internationale Fellowships, internationale Study Tours und seine internationale Belegschaft - trägt es außerdem zu Begegnungsräumen bei, die Verständigung über Kulturen und Grenzen hinweg fördern.

Tabelle 5: Maßnahmen zur Berücksichtigung diskriminierender gesellschaftlicher Strukturen in unserer Forschung

Ziel	Maßnahmen	Wann / Wer	Indikatoren
Bewusstsein für diskriminierende gesellschaftliche Strukturen in unserer Arbeit	Fortbildung und Austauschformate im Institut zum Thema Diskriminierung zur Sensibilisierung hinsichtlich diskriminierender Praktiken und Möglichkeiten diskriminierungsfreier Forschung	Gelebte Praxis (verantwortlich: HR-Team)	Durchführung von Schulungen und Austauschformaten zum Thema
	Diskussion und Identifizierung von Best Practices für unsere Forschung, um möglicher Diskriminierung entgegenzuwirken	Laufender Prozess (verantwortlich: HR-Team)	Austauschformate und Informationen im Intranet
Einbindung von Stakeholdern in den Forschungsprozess	Einbeziehung relevanter Stakeholder-Gruppen in transdisziplinären Forschungsprojekten	Gelebte Praxis (verantwortlich: Wissenschaftliche Mitarbeitende)	Einbeziehung diverser Stakeholder-Gruppen bei transdisziplinären Forschungsprojekten
Kooperation mit Partnern im Globalen Süden	Angemessene Einbeziehung von Partner-Organisationen aus dem Globalen Süden in unsere Projektanträge bzw. Projektarbeit	Gelebte Praxis (verantwortlich: Wissenschaftliche Mitarbeitende)	Projekte mit Partner-Organisationen aus dem Globalen Süden

Diskriminierungsfreie Personalarbeit	Sensibilität beim Recruiting und bei Personalführung	Gelebte Praxis (verantwortlich: HR)	z.B. entsprechendes Design der Recruitment-Prozesse
Internationale Begegnungen ermöglichen, um Verständigung zu fördern	Angebote wie Fellowships, Study Tours et al.	Gelebte Praxis (verantwortlich: HR und Events Team)	Internationale Fellows und durchgeführte Study Tours
	Internationales Team	Gelebte Praxis (verantwortlich: HR)	Anzahl von unterschiedlichen Nationalitäten in der Belegschaft

7 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung institutionalisieren

Das Ecologic Institut hat einen Ansprechpartner und eine Ansprechpartnerin benannt, an die oder den sich Kollegen und Kolleginnen wenden können, wenn sie sich im Arbeitskontext sexuell belästigt fühlen.

Die Namen der Ansprechpartner und die Vorgehensweise im Fall einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sowie weitergehende Informationen zu diesem Thema sind auf der Intranet-Seite für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zugänglich.

8 Monitoring und Evaluierung der unternommenen Schritte und ihrer Wirksamkeit

Das bisherige Monitoring z.B. zur geschlechtergerechten Besetzung von Positionen zeigt, dass Ecologic Institut hier sehr gut aufgestellt ist. Viele der dargelegten Maßnahmen sind bei Ecologic Institut bereits gelebte Praxis. Gleichzeitig gibt es immer auch Raum für Verbesserung. So befinden sich einige der genannten Maßnahmen noch in der Entwicklung oder in einer Überarbeitung. Da die Maßnahmen in der Verantwortlichkeit unterschiedlicher Teams stehen, bietet sich ein differenzierter Ansatz zum Monitoring und zur Evaluierung an. Gegenwärtig analysiert und evaluiert beispielsweise das HR-Team regelmäßig die Geschlechtergerechtigkeit bei Führungspositionen und ergreift bei Bedarf Maßnahmen, um hier die Geschlechtergerechtigkeit zu unterstützen.

Ecologic Institut

www.ecologic.eu

FB: /Ecologic.Institute

Twitter: /EcologicBerlin

