

Gender Equality Plan

2024-2026

Silke Kleinhüchelkotten, Lars Holstenkamp, Peter Neitzke (Geschäftsführung)

November 2024, aktualisiert und ergänzt: Juli 2026 (v2)

ECOLOG-Institut für sozial-ökologische Forschung und Bildung gGmbH

Wichernstraße 34, Eingang B

21335 Lüneburg

Tel.: +49 4131 8985957

Internet: www.ecolog-institut.de

Lüneburg, 07.07.2026



Dr. Lars Holstenkamp

Bugewitz, 07.07.2026



Dr. Silke Kleinhüchelkotten

Bugewitz, 07.07.2026



Dr. H.-Peter Neitzke

Inhalt

Unsere Ziele.....	3
Organisationskultur	3
Diversität in Führungspositionen und Entscheidungsgremien, Ressourcen	3
Geschlechtergerechtigkeit in der Rekrutierung und bei der Karriereplanung.....	4
Integration der Geschlechterdimension in die Forschung	4
Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung	4
Monitoring und Evaluierung, Fortbildung	4

Unsere Ziele

Das ECOLOG-Institut ist dem Ziel der Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Personen unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder Geschlecht verpflichtet. Den gesetzlichen Rahmen dafür bilden Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Wir verstehen Diskriminierung daher intersektional und orientieren uns an den Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft.¹

Ziel ist es, Personen unterschiedlicher Herkunft und Geschlechts in ihren Karriereplanungen und entsprechenden Maßnahmen zu unterstützen und zu ermutigen, Mechanismen struktureller Benachteiligung zu identifizieren und zu beseitigen, jeglicher Diskriminierung von Personen entgegenzuwirken sowie die genderbezogene Kompetenzentwicklung bei allen Angehörigen des Instituts zu fördern. Durch den Austausch mit internationalen Fellows und in internationalen Projekten werden Begegnungsräume geschaffen, um die Verständigung über Kulturen und Grenzen hinweg zu fördern.

Wir freuen uns, familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten zu können. Zugleich sind wir uns der Aufgabe und Herausforderung bewusst, in unseren Strukturen und in unserer Forschung nichtdiskriminierend zu handeln. Diese fortlaufende Aufgabe wird durch Selbstreflexion, Monitoring und Maßnahmen begleitet. Zu diesen gehört u. a. die Erarbeitung des nächsten Gleichstellungsplans in einem partizipativen Prozess.

Diese Zielstellungen werden von der Leitung des Instituts ausdrücklich unterstützt.

Organisationskultur

Das ECOLOG-Institut fördert die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Wichtig dafür ist die Gestaltung der örtlichen und zeitlichen Arbeitsbedingungen. Hier ist das ECOLOG-Institut um größtmögliche Flexibilität bemüht:

- Flexible Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der persönlichen Belange, soweit dem nicht zwingende Termine in Forschungsprojekten entgegenstehen;
- Anpassung der vertraglichen Arbeitszeit bei Bedarf;
- Ermöglichung ortsflexiblen Arbeitens in den (sozialversicherungs- und arbeits-) rechtlichen Grenzen.

Das ECOLOG-Institut leistet Lohnfortzahlung für bis zu 10 Kindkranktage pro Jahr pro Kind (bis zum 12. Lebensjahr).

Das Institut unterstützt den Austausch unter Mitarbeitenden bei von diesen initiierten freiwilligen Begegnungen. Im Büro Lüneburg findet ein wöchentlicher Austausch statt; auf Ebene des gesamten Instituts dienen dem die vierteljährlichen Vollversammlungen.

Diversität in Führungspositionen und Entscheidungsgremien, Ressourcen

Das ECOLOG-Institut ist ein kleines Forschungsinstitut mit weniger als 10 Mitarbeitenden. Das Führungsteam mit Geschäftsführung und Projektleitungen ist damit ebenfalls klein. Frauen sind repräsentiert, aber derzeit nicht paritätisch (1 von 3). In den Forschungsprojekten wirken weitere wissenschaftliche und studentische Mitarbeitende

¹ Vgl. z. B. die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards>.

mit, dort sind zurzeit mehr Frauen als Männer vertreten (siehe Tabelle 1 unten). Personen unterschiedlichen Geschlechts werden ermutigt, Führungspositionen zu übernehmen. Dies wird im Rahmen von Monitoring und Evaluation regelmäßig überprüft.

Die Verantwortung für das Thema liegt bei Dr. Silke Kleinhüchelkotten, die diesem im Rahmen ihrer Tätigkeiten als Geschäftsführerin nachgeht.

Geschlechtergerechtigkeit in der Rekrutierung und bei der Karriereplanung

Bei zukünftigen Besetzungen von Führungspositionen wird verstärkt auf Geschlechtergerechtigkeit und Diversität geachtet. Es werden insbesondere auch Mitarbeiterinnen ermutigt und durch individuelle Maßnahmen gestärkt, Führungspositionen in Forschungsprojekten und im Institut insgesamt zu übernehmen.

Karrieren werden durch individuelle Angebote unterstützt. Hierzu steht den Mitarbeitenden eine Ansprechperson zur Seite.

Integration der Geschlechterdimension in die Forschung

Genderfragen können Gegenstand der Forschung in den Projekten des ECOLOG-Instituts sein. Während der Entwicklung von Projektideen und der Durchführung von Projekten werden Genderfragen in den Blick genommen und reflektiert (gelebte Praxis, z. B. im Projekt „Gender Inclusiveness in Energy Policies“).

Bei Veranstaltungen und Projekten, die federführend durch das ECOLOG-Institut veranstaltet bzw. geleitet werden, wird darauf geachtet, dass Genderaspekte in der Auswahl von z. B. Podiumsteilnehmenden oder Beiräten Berücksichtigung finden.

Bei Publikationen wird generell auf eine gendersensible Sprache geachtet.

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

Das ECOLOG-Institut setzt sich für einen respektvollen Umgang miteinander ein und will ein sicherer Arbeitsort sein. Mitarbeitende werden mit dem Wissen und den Fähigkeiten ausgestattet, die geeignet sind, sexuelle Belästigungen, Übergriffe und Gewalt zu verhindern. Es werden allen Institutsangehörigen Informationen für den Umgang mit sexueller Belästigung, Übergriffen und Gewalt zur Verfügung gestellt. Als interne Ansprechperson im Falle von Übergriffen steht Dr. Silke Kleinhüchelkotten zur Verfügung.

Monitoring und Evaluierung, Fortbildung

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2024-2026 und wurde als erster strategischer Plan von der Geschäftsführung ausgearbeitet. Für die Erarbeitung der Nachfolgepläne ist ein partizipativer Prozess unter Einbeziehung von Mitarbeitenden, Gesellschafter:innen und Fellows vorgesehen. Die partizipativen Workshops dienen sowohl dem Engagement, der Akzeptanz und Verbreitung des Plans als auch der Fortbildung.

Es wird ein regelmäßiges Monitoring installiert; eine Evaluation findet im Kontext der jährlichen Berichterstattung bei der Gesellschafter:innenversammlung bzw. einer damit verbundenen Vollversammlung statt. Im Kontext der Vollversammlungen finden regelmäßig Fortbildungen zum Thema statt (mind. jährlich).

Tabelle 1: Geschlechterverteilung beim Personal (Stand: Juni 2026)

Indikator	Leitung	Wissenschaftliche Mitarbeitende	Studentische Mitarbeitende
Frauenanteil, bezogen auf			
- Anzahl	33 % ¹	75 %	100 %
- VZÄ	27 % ²	72 %	100 %
Teilzeitquote:			
- Männliche Mitarbeitende	0/1	0/1	-
- Weibliche Mitarbeitende	1/1	1/3	3/3

¹ Bezogen auf entlohnte Geschäftsführende: 50 %

² Anteile für Geschäftsführung und Mitarbeit in Projekten; nur bezogen auf Geschäftsführung: 50 %

VZÄ: Vollzeitäquivalente