



Leitlinien zur Förderung der
Gleichstellung der Geschlechter
und der Diversität am ISOE

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Monitoring von Gleichstellung und Diversität	6
2.1	Gesamtinstitut	6
2.2	Führungskräfte	6
2.3	Vereinbarkeit Beruf und Familie/Freizeit.....	6
2.4	Altersstruktur.....	7
2.5	Bezahlung.....	7
3	Umsetzung von Gleichstellung und Diversität am ISOE	8
3.1	Institutionelle Verankerung des GEP	8
3.2	Bereitstellung von Ressourcen.....	8
3.3	Datenerhebung und Monitoring	8
3.4	Schulungen.....	9
3.5	Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben	10
3.6	Ausgewogenheit der Geschlechter in Führungspositionen, Gremien und Entscheidungsfindungen.....	10
3.7	Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung von Diversität in der Personalpolitik und Institutskultur.....	11
3.8	Integration der Geschlechterdimension in die Inhalte von Forschung, Lehre und Transfer.....	12
3.9	Maßnahmen gegen Gewalt, Mobbing und Diskriminierung	13

1 Einleitung

Mit seinem Forschungsprogramm „Frankfurter Soziale Ökologie“ gilt das ISOE – Institut für sozial-ökologische Forschung als einer der Vorreiter einer theoretisch fundierten, transdisziplinären Nachhaltigkeitsforschung. In der Sozialen Ökologie wird die Geschlechterdifferenz als eine gesellschaftliche Strukturkategorie gefasst, die mit der Natur-Gesellschafts-Unterscheidung untrennbar verknüpft ist. Im Zentrum steht die Grundannahme, dass gesellschaftliche Naturverhältnisse durch Geschlechterverhältnisse strukturiert werden und umgekehrt gesellschaftliche Naturverhältnisse die Geschlechterverhältnisse strukturieren (Hummel et al. 2017: 6).

Seit seiner Gründung 1989 erforscht das Institut kritische Transformationen in den Beziehungen zwischen Gesellschaft und Natur und erarbeitet Antworten auf die Frage, wie sich diese zukunftsfähig gestalten lassen. Die Genderperspektive bildet dabei eine wichtige Untersuchungsdimension, die zugleich den Blick auf weitere soziale Differenzierungen und Hierarchisierungen ermöglicht. Die Betrachtung der verschiedenen Rollen von Frauen und Männern in der ökologischen Krise führte schon früh zur Etablierung des Forschungsthemas *Gender and Environment* am ISOE. Im Forschungsbereich Alltagsökologie (1991–2010) war es ein Ziel, eine feministische Umweltforschung zu entwickeln. In der Zeit führte das ISOE für die Europäische Kommission das Auftragsprojekt „Gender Impact Assessment“ des Programms „Umwelt und nachhaltige Entwicklung der EU“ durch. *Gender and Environment* war auch nach der Umstrukturierung 2010 noch eine Forschungslinie im Forschungsschwerpunkt Energie und Klimaschutz im Alltag. Es gab immer wieder Forschungsprojekte, die Gender als Untersuchungsdimension hatten. Im Laufe der Jahre wurden weitere Vielfältigkeitsdimensionen in der Datenerhebung und -analyse berücksichtigt. Das ISOE war im Rahmen des Auftrags „Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik. Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Wirkungsanalyse, Interdependenzen mit anderen sozialen Kategorien, methodische Aspekte und Gestaltungsoptionen“ maßgeblich daran beteiligt, für das Umweltbundesamt ein Gender Impact Assessment (GIA) für die Bereiche der Klimaanpassung und des Klimaschutzes zu entwickeln.

Aufgrund dieser wissenschaftlichen Grundeinstellung ist die Gleichberechtigung und Chancengleichheit Teil der Institutskultur und des Institutsalltags. Das ISOE versteht sich als eine selbständige, demokratisch verfasste wissenschaftliche Einrichtung auf Basis der von allen Mitarbeiter*innen getragenen Grundvereinbarungen. In der Grundvereinbarung dargelegt sind das Selbstverständnis des ISOE und wichtige Leitlinien und Handreichungen, die den Institutsalltag regeln. Gleichberechtigung, durchlässige Hierarchien und eine dialogische Kommunikationskultur sowie die Anerkennung und Schätzung von Vielfalt sind Grundsätze, die dort verankert sind und am ISOE gelebt werden. Teil der Handreichungen sind die Leitlinien für eine gendergerechte Sprache am ISOE.

Mit diesem Selbstverständnis verfügt das ISOE heute über eine in der Wissenschaft fortschrittliche Ausgangssituation in der Gleichstellung von Frauen und Männern: Das Verhältnis im Angestelltenbereich lag in den letzten zehn Jahren durchschnittlich bei

55 w : 45 m %. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch im Leitungsbereich wider (Stand April 2023: 11 w / 7 m). Die wissenschaftliche Geschäftsführung ist seit 2021 von einer Frau besetzt, die kaufmännische Geschäftsführung hat ein Mann inne.¹ Divers als Geschlechterangabe wird erst seit 2019 erfasst. Im Leitungsbereich identifizierte sich niemand als divers.

Trotz dieser sehr guten Ausgangslage wird das ISOE über die bestehenden Regeln und Maßnahmen hinaus weitere Schritte bezogen auf die Gleichstellung der Geschlechter unternehmen, um den ausgeglichenen Stand zu halten und zusätzlich einen Fokus auf Diversität zu legen. Unter Diversität verstehen wir die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen, die durch gesellschaftliche Strukturkategorien wie Geschlecht, Alter, ethnische oder soziale Herkunft, Religionszugehörigkeit, Weltanschauung, Behinderung, geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung bestimmt werden. Jegliche Diskriminierung aufgrund dieser, auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmalen, ist nicht gestattet. Die Dimensionen soziale und ethnische Herkunft, bzw. Nationalität sollen bei der Steigerung der Diversität besonderes in den Blick genommen werden. In der Forschung wird Gender, Diversität und Intersektionalität weiterhin in den Forschungsprojekten und in den Arbeiten am Forschungsprogramm berücksichtigt.

Die hier dargelegten Leitlinien orientieren sich an folgenden übergreifenden Zielen:

- Gender und Diversität sind in allen Handlungsfeldern des ISOE berücksichtigt und werden in Strategieprozessen regelmäßig aufgenommen (Forschung, Lehre, Transfer, Personalentwicklung, Wissenskommunikation und Öffentlichkeitsarbeit).
- In der Forschung des ISOE werden Gender, Diversität und Intersektionalität in adäquater Form als Untersuchungsdimension und Analysekatoren berücksichtigt.
- Das ISOE nutzt in all seinen Publikationen eine geschlechtergerechte und diversitätsorientierte Sprache in Wort und Bild.
- In der Personaleinstellung und -entwicklung werden unterschiedliche Lebensläufe, -entwürfe und individuelle Potenziale angemessen berücksichtigt und entsprechend gefördert.

Mit der Verabschiedung und Veröffentlichung der „Leitlinien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Diversität am ISOE“ setzt das ISOE die Anforderungen der Europäischen Kommission um, einen Gender Equality Plan zu haben, um antragsberechtigt für Fördermittel des Forschungsrahmenprogramms „Horizont Europa“ zu sein. Die Institutsleitung des ISOE trägt die Verantwortung für die in den Leitlinien vorgelegten Maßnahmen und stellt die Ressourcen für dessen Umsetzung bereit. Die Zuständigkeit ist in der Institutsleitung im Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Die „Leitlinien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Diversität am ISOE“ werden in die Grundvereinbarung aufgenommen, sind damit allen Mitarbeitenden bekannt und für alle verbindlich.

¹ Für eine umfassende Übersicht s. Kapitel 2.

Die Umsetzung erfolgt im Zeitraum der Institutsstrategie, die von 2024–2030 gültig ist, die Maßnahmen werden alle drei Jahre überprüft.



Prof. Dr. Flurina Schneider
Wissenschaftliche Geschäftsführerin



Frank Schindelmann
Kaufmännischer Geschäftsführer

Frankfurt am Main, 14. November 2023

2 Monitoring von Gleichstellung und Diversität

2.1 Gesamtinstitut

Im ISOE waren mit Stichtag 30.06.2023 58 Kolleg*innen beschäftigt. Davon 19 männlich, 39 weiblich, 0 divers. Der Frauenanteil im ISOE beträgt insgesamt 67%, der Männeranteil 33%. Dies entspricht auch in etwa der Verteilung der Stellenbesetzungen auf Vollzeit und Teilzeit. Frauen besetzen 63% der Vollzeitstellen und 68% der Teilzeitstellen. Von den 58 Mitarbeitenden arbeiten im Jahr 2023 19 auf einer Vollzeitstelle (7 m:12 w). Die Mehrheit (39 Personen) hat eine Teilzeitstelle (12 m:27 w).

Im Wissenschaftlichen Bereich mit einer Personalgröße von 39 (15 m/24 w/0 d) waren im zweiten Quartal 2023 von 14 Vollzeitstellen 10 Stellen von Frauen besetzt (2022 6:6). Die 25 Teilzeitstellen werden von 10 Männern und 15 Frauen belegt.

Jahr	2020*	2021*	2022*	2023**
Mitarbeiter*innen gesamt (ohne Studentische Mitarbeitende)	53	50	58	58
Vollzeitstellen (m/w/d)	24 (10/14/0)	20 (8/12/0)	14 (6/8/0)	19 (7/12/0)
Teilzeitstellen (m/w/d)	29 (14/14/1)	30 (13/16/1)	44 (15/29/0)	39 (12/27/0)
Unbefristet Beschäftigte (m/w/d)	35 (13/22/0)	34 (12/22/0)	33 (11/22/0)	35 (11/24/0)
Befristet Beschäftigte (m/w/d)	18 (11/7/0)	16 (8/7/1)	25 (12/13/0)	23 (8/15/0)
Studentische Mitarbeitende (m/w/d)	22 (7/15/0)	21 (5/16/0)	23 (7/16/0)	33 (9/24/0)

* Stand jeweils Stichtag 31.12., ** Stand 30.06.

2.2 Führungskräfte

Die 18 Leitungsfunktionen der verschiedenen Ebenen sind ab 1. Juni 2023 zu einem größeren Teil mit Frauen besetzt (7 m:11 w). Das ISOE wird von einer sechsköpfigen Institutsleitung geleitet, die sich in einem Verhältnis 3:3 zusammensetzt. Im wissenschaftlichen Leitungsbereich werden die fünf Forschungsfeldleitungen von drei Männern und zwei Frauen besetzt, die drei Bereichsleitungen mit ihren Doppelspitzen (von denen jeweils eine Position auch der Institutsleitung zugerechnet wird) werden von zwei Männern und vier Frauen sowie die Wikom von einer Frau geführt. Die Leitungspositionen der drei Arbeitsschwerpunkte des ID sind im Verhältnis 1 m:2 w besetzt.

2.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie/Freizeit

34 Prozent aller Mitarbeitenden haben mindestens ein Kind unter 14 Jahren zu betreuen (7 m/13 w). Davon sind 5 Kolleg*innen mit Kindern Vollzeit beschäftigt, 15 mit Teilzeit. Unter den 18 Führungskräften betreuen elf Personen (4 m/7 w) Kinder unter

14 Jahren. Das ISOE ermöglicht es, Führungsaufgaben auch in Teilzeit zu übernehmen. Eine Teilzeitstelle besetzen von den 18 Führungspersonen acht Kolleg*innen (2 m/6 w).

Bei den befristeten Stellen (23) ist das Verhältnis 8 m:15 w – zumeist handelt es sich bei den befristeten Stellen aber um Qualifizierungsstellen. Bei den unbefristeten Stellen (33) überwiegt der Frauenanteil deutlich (11 m:22 w) Der Grund dafür liegt darin, dass die Stellen in Verwaltung und wissenschaftliche Dienste überproportional mit Frauen besetzt sind (4 m:15 w) – hier sind alle Stellen entfristet.

Grundsätzlich wird am ISOE auf eine Ausgeglichenheit zwischen privater Zeit und Arbeit geachtet und Mitarbeitende werden darin soweit möglich unterstützt durch Zeitsouveränität, Teilzeit und mobiles Arbeiten.

2.4 Altersstruktur

Das ISOE hat eine ausgewogene Altersstruktur. Die stärksten Gruppen sind die zwischen 31 und 40 Jahren (19 Personen) bzw. 41 bis 50 Jahren (15 Personen). Ab 51 bis über 60 Jahre sind 14 Mitarbeitende, 10 zwischen 20 und 30 Jahre alt.

2.5 Bezahlung

Das ISOE bezahlt in Anlehnung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Hessen (TV-H), welcher zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei den Arbeitsbedingungen und beim Entgelt verpflichtet. Die Eingruppierung bewegt sich im wissenschaftlichen Bereich zwischen der TV-H Entgeltgruppe 13 und 14. Leitungspersonen sind höher eingruppiert oder erhalten eine Zulage. Grundlage für die Einstufung innerhalb der Entgeltgruppe ist die Arbeitserfahrung.

Bei den wissenschaftlichen Diensten und im Verwaltungsbereich liegt die Gehaltsspanne zwischen TV-H Entgeltstufe 8 und 14. Auch hier sind Leitungspersonen grundsätzlich höher eingruppiert. Ansonsten richtet sich die Eingruppierung nach dem Grad der Verantwortlichkeit, der erforderlichen Qualifikation und den Aufgaben. Die Einstufung innerhalb einer Entgeltgruppe erfolgt auf Grundlage der Arbeitserfahrungen.

3 Umsetzung von Gleichstellung und Diversität am ISOE

Für die Umsetzung der GE Strategie wurden verschiedene Handlungsfelder identifiziert, die sich an den Empfehlungen der Europäischen Kommission orientieren. Für diese Handlungsfelder wurden Maßnahmen entwickelt. Diese werden vom Gender & Diversity Team regelmäßig überprüft.

3.1 Institutionelle Verankerung des GEP

Der Gender Equality Plan wurde von der Institutsleitung verabschiedet und in die Grundvereinbarungen aufgenommen. Das Thema Gender und Diversität wird in der Institutsleitung dem Nachhaltigkeitsmanagement zugordnet, dort verantwortet und regelmäßig überprüft.

3.2 Bereitstellung von Ressourcen

Die Implementierung der „Leitlinien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Diversität am ISOE“ erfordert den Einsatz von (Personal-) Ressourcen, Arbeitszeiten, Sachmitteln und Expertise. Zur Aufstellung der Leitlinien wurde am ISOE eine Arbeitsgruppe zum Thema Gender Equality and Diversity gegründet, welche in regelmäßigen Abständen zusammenkommt und fortlaufend an der Planung und Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen arbeitet. Die Koordination der Arbeitsgruppe liegt bei der Wissenschaftskoordination. Hierzu wurden bereits substanzielle Arbeitszeiten zur Verfügung gestellt. Es sollen zudem Ressourcen in Form von Arbeitstagen für verschiedene interne Veranstaltungen, Kompetenztrainings und Schulungen (s. 3.4) mit dem Ziel einer diversitätsgerechteren Institutskultur aufgewendet werden. Des Weiteren ist die Integration einer Anlauf- und Beschwerdestelle in das Aufgabenportfolio der Vertrauenspersonen geplant. Alle Mittel, die in Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen investiert werden, werden in Zukunft in einer Übersicht aufgeschlüsselt.

Maßnahmen:

- Einrichtung und Bekanntgabe eines Gender Equality & Diversity Teams bestehend aus drei Mitarbeiter*innen
- Integration einer Anlauf- und Beschwerdestelle für Gender Anliegen in das Aufgabenportfolio der Vertrauenspersonen (s. 3.9)
- Berücksichtigung in internen Veranstaltungen, Kompetenztrainings und Schulungen (z.B. diversitätssensible Projektleitungstrainings) (s. 3.4)
- Aufschlüsselung der Mittel und Übersicht der Ressourcen, die in Gender Equality & Diversity Maßnahmen investiert werden

3.3 Datenerhebung und Monitoring

Um den Stand und Fortschritte im Gender and Diversity Management zu messen, müssen die entsprechenden Daten erhoben und deren Entwicklung regelmäßig überprüft werden. Dieses Gender Equality and Diversity Controlling, welches nach Geschlecht

und weiteren Dimensionen der Diversität aufgeschlüsselte quantitative wie qualitative Daten der Mitarbeitenden datenschutzkonform erfasst, basiert auf der bereits existierenden Datenerfassung im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichtserstattung, die es seit 2012 gibt. Erhoben werden u.a. die Verteilung des Personals, der Ressourceneinsatz, aber auch qualitative und quantitative Daten durch Mitarbeitendenbefragungen. Die Berichterstattung erfolgt jährlich. Das geplante regelmäßige Controlling wird in Zukunft auch der Entwicklung und Bewertung von diversitätsfördernden Maßnahmen dienen.

Maßnahmen:

- Aufbau eines Gender Equality and Diversity Controllings (i.e. fortlaufende, nach Geschlecht und Diversität aufgeschlüsselte Datenerhebung der Mitarbeitenden und jährliche Berichterstattung dazu)
- Erweiterung des Gender Equality and Diversity Monitorings um Indikatoren für Forschung, Transfer und Governance
- Bewertung und Weiterentwicklung bisheriger Maßnahmen auf Basis der gesammelten Daten
- Aufnahme des Themas in die regelmäßige Mitarbeitendenbefragung (qualitativ und quantitativ)

3.4 Schulungen

Wissenschaftliches Wissen und eine grundsätzliche Sensibilität bezüglich Gender und Diversität haben am ISOE einen hohen Stellenwert. Um ein umfassendes Verständnis des Themas Diversität zu generieren und ein Bewusstsein bezüglich geschlechts- und diversitätsspezifischer Voreingenommenheiten zu bilden und zu schärfen, sind regelmäßige (Online-)Schulungen, Workshops und institutsinterne Vorträge geplant. Für neues Personal wird eine Online-Schulung zum Themenfeld Vielfalt und Chancengleichheit einmalig verpflichtend. Für Mitarbeitende in Führungs- und Leitungspositionen werden darüber hinaus diversitätssensible Führungs- und Projektleitungstrainings angeboten. Um eine diversitätsgerechte Rekrutierung von Personal zu gewährleisten, wird es für Mitarbeitende in Entscheidungspositionen und Bezug zur Personalauswahl ebenfalls entsprechende Schulungen geben (beispielsweise zur inklusiven Formulierung von Stellenausschreibungen) und zur Vermeidung von unbewusster Voreingenommenheit. Ebenso wird Promovierenden und Promovierten die Teilnahme am Mentoring Hessen Programm während der Arbeitszeit ermöglicht.

Maßnahmen:

- (Online-)Schulungen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung bzgl. unbewusster geschlechts- und diversitätsspezifischer Vorurteile für alle Mitarbeitende
- Workshops, Trainings oder Vorträge für Führungskräfte und Projektleitende zu Gender und Diversitätsthemen
- Schulung zu diversitätssensiblen und gerechten Rekrutierung von Personal
- Ermöglichung der Teilnahme am Mentoring Hessen Programm in der Arbeitszeit für Promovierende (ProCareer.Doc) und Promovierten (insb. ProAcademia)

- Das ISOE nimmt als Unternehmen jährlich am Girls‘ oder Boys‘ Day teil, um die Arbeit als Wissenschaftler*in vorzustellen.
- Sensibilisierung für die Anwendung von Gender Checklisten und Toolkits bei der Planung und Durchführung von Forschungsprojekten

3.5 Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben

Um allen ISOE-Mitarbeiter*innen die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben und damit einer besseren Ausschöpfung ihres Potenzials zu bieten, wird insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vielfältig unterstützt.

Das ISOE ermöglicht Teilzeitarbeit in allen Positionen, flexible Arbeitszeiten und verfügt über eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten. Stellenhöhen können aufgrund einer Veränderung der persönlichen Lebenslage wie z.B. kurzfristiger und/oder zeitlich begrenzter Mehrbelastungen durch Pfllegetätigkeiten durch Aufstockung oder Reduzierung temporär angepasst werden.

Damit niemand aufgrund von Betreuungsaufgaben im Privatleben Informationen oder einen Austausch mit Kolleg*innen verpasst, werden regelmäßige Besprechungen und Gremiensitzungen vorwiegend in die Hauptarbeitszeit gelegt (i.d.R. 10–16 Uhr). Bei längeren Treffen wird darauf geachtet, dass es eine Mittagspause gibt. Termine wie Klausuren oder Plena werden frühzeitig angekündigt, sodass bei Konflikten mit Verpflichtungen im Privaten nach Lösungen gesucht werden kann. Das ISOE bietet in Ausnahmen zur Wahrnehmung von wichtigen Institutsterminen eine finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung. Mitarbeitenden des ISOE können bei kurzfristiger fehlender Betreuung von zuhause arbeiten oder Kinder mit zur Arbeit bringen. Das ISOE hat für solche Situationen eine Spielzeugkiste eingerichtet. Ein Eltern-Kind-Büro ist aufgrund des dauerhaften Platzmangels in absehbarer Zeit leider nicht möglich.

Maßnahmen:

- Angebot von Teilzeitmodellen für alle Stellen inkl. Führungspositionen
- Temporäre Anpassungen der Stellenhöhe aufgrund kurzfristiger und/oder zeitlich begrenzter Mehrbelastung durch Pflege
- Regelmäßige Besprechungen und Gremien nur in der Hauptarbeitszeit (i.d.R. 10–16 Uhr)

3.6 Ausgewogenheit der Geschlechter in Führungspositionen, Gremien und Entscheidungsfindungen

Am ISOE besteht bereits eine Ausgewogenheit der Geschlechter sowohl in der gesamten Mitarbeitendenschaft als auch in Führungspositionen. Gender Balance gilt als übergeordnetes Auswahlkriterium bei der Vergabe von Leitungsstellen und ist zusammen mit Diversität gleichsam bei der Besetzung des wissenschaftlichen Beirats zu berücksichtigen. Da sich die meisten internen Gremien aus den Leitungspersonen zusammensetzen, ist auch in der Entscheidungsfindung ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorzu-

finden. Bei gewählten Ämtern wie Vertrauens- oder Vermittlungspersonen wird angestrebt, dass die Wahllisten Mitarbeitende verschiedener Geschlechter und Positionen umfasst und der Wahlausschuss bei der Bekanntmachung der Wahl darauf explizit hinweist.

Um diese Balance beizubehalten und auch das Thema Diversität stärker in den Fokus zu nehmen, werden die Gleichstellungs- und Diversitätsziele zeitnah in der Grundvereinbarung des ISOE, die aus Regelungen, Leitlinien und Handreichungen zu verschiedenen Themen besteht und für alle verbindlich ist, verankert und als strategische Ziele formuliert. Auch in der Institutsstrategie des ISOE sollen Gender und Diversität in der Forschung wieder einen größeren Stellenwert erhalten.

Maßnahmen:

- Verankerung von Gender und Diversität in der Grundvereinbarung und Institutsstrategie
- Gender Balance als übergreifendes Auswahlkriterium bei der Vergabe von Leitungsstellen und Ämtern
- Ausgewogenheit von Geschlecht und Diversität bei der Besetzung des Wissenschaftlichen Beirats

3.7 Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung von Diversität in der Personalpolitik und Institutskultur

Die Einstellung von Personal, die Personalentwicklung und die Besetzung von Führungspositionen sind entscheidende Faktoren, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und eine größere Vielfalt in der Belegschaft und in Führungspositionen zu erreichen. Gerade hier bestimmen jedoch die meistens unbewussten Voreingenommenheiten die Entscheidungen. Kriterien für Stellenbesetzung, Entfristungen und die Vergabe von Führungspositionen sind so zu wählen, dass sie eine möglichst große Diversität zulassen. Auch die Formulierung von Stellenausschreibungen ist wichtig, um eine vielfältige Gruppe von Menschen anzusprechen. Die Zusammensetzung von Auswahlgremien sollte divers sein, um unbewusste Voreingenommenheiten zu reflektieren. Darunter fällt auch die Bewertung von Besonderheiten in Lebensläufen, Sprachkenntnissen und Identifizierung von individuellen Potenzialen. Am ISOE wird bei der Zusammensetzung von Auswahl-Teams in Bewerbungsprozessen bereits auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter geachtet. Zudem werden Personalentscheidungen grundsätzlich von mindestens zwei Personen getroffen.

Um mehr Vielfalt zu erreichen, wird das Gender Equality & Diversity Team selbst an Fortbildungen teilnehmen, um entsprechend beraten zu können, und Schulungen für alle Personalauswahl- und -entwicklungsverantwortlichen zum Thema diversitätsbewusste und faire Personalrekrutierung organisieren.

Die offizielle und Alltagssprache am ISOE ist Deutsch. In gewissen Bereichen wird bereits eine zweisprachige E-Mail-Kommunikation für wichtige Informationen genutzt. Für eine diversitätsgerechtere Organisationskultur sollen Schritt für Schritt wichtige

institutsübergreifende Dokumente, E-Mails und Intranetbeiträge auf Deutsch und Englisch verfasst und bereitgestellt werden. Die Attraktivität des ISOE für nicht deutschsprachige Mitarbeitenden soll gesteigert werden. Gleichzeitig werden nicht deutschsprachigen Mitarbeitenden Möglichkeiten zum Erlernen der deutschen Sprache angeboten.

In der Infrastruktur des ISOE und bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes wird Barrierefreiheit angestrebt. Bei individuellen Bedarfen werden spezifisch abgestimmte Maßnahmen umgesetzt.

Maßnahmen:

- Geschlechterausgewogenheit bei der Besetzung von Auswahlgremien
- Aufnahme von diversitätssensiblen und gendergerechten Kriterien in Handreichungen zur Personalentwicklung
- Überprüfung der Stellenausschreibungen auf eine gender- und diversitätsgerechte Ansprache durch das Gender Equality & Diversity Team
- Bereitstellung wichtiger institutsübergreifender Dokumente, E-Mails und Beiträge im Intranet auf Deutsch und Englisch
- Kostenübernahme von Sprachkursen für Mitarbeitende, die Deutsch als Fremdsprache erlernt haben
- Sicherstellung eines barrierefreien Arbeitsplatzes (rollstuhlgerechte Sanitärräume, Abbau von Schwellen etc.)

3.8 Integration der Geschlechterdimension in die Inhalte von Forschung, Lehre und Transfer

Seit seiner Gründung beschäftigt sich das ISOE mit Geschlechterfragen in der Umwelt- und Nachhaltigkeitsforschung. Lange Zeit war Gender & Environment ein Alleinstellungsmerkmal des ISOE bis die Geschlechterdimension in weiten Teilen der Forschung stärker Berücksichtigung fand. Im Forschungsprogramm und der einschlägigen Projektarbeit wurden neue Entwicklungen in der feministischen Theorie und weitere Diversitätsdimensionen integriert. Die Essentials der Projektforschung, die Hinweise für das Projektmanagement am ISOE von der Akquisition, müssen hierzu noch erweitert werden. Zur Bestimmung der Relevanz und Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfalt in der Forschung soll die Checkliste der DFG Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung oder das Toolkit gender in EU-funded research genutzt werden.

Das ISOE legt großen Wert auf eine diversitätsorientierte und gewaltfreie Sprache und Bildkommunikation. Um sicherzustellen, dass diese Prinzipien in der Sprache des Instituts sowie in der Projektarbeit berücksichtigt werden, gibt es einen Leitfaden zur gendergerechten Sprache, der regelmäßig aktualisiert und erweitert wird. Dieser soll um Hinweise zu gewaltfreier und diversitätssensibler Sprache erweitert werden.

Bei der Einladung von Referent*innen und Vortragenden zu Veranstaltungen des ISOE wird ebenfalls bereits darauf geachtet, das Geschlecht angemessen zu berücksichtigen.

Zukünftig sollen weitere Diversitätsdimensionen nach Möglichkeit noch stärker berücksichtigt werden.

Maßnahmen:

- Nutzung der Checkliste der DFG Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung oder des *Toolkit gender in EU-funded research* bei der Planung von Forschungsprojekten
- Berücksichtigung von Gender, Diversität und Intersektionalität in den institutseigenen Essentials der Projektforschung
- Vermittlung von Gender, Diversität und Intersektionalität als Untersuchungsdimension und Analysekatgorie in der Lehre
- Leitfaden zur gendergerechten Sprache erweitern um Beispiele und Hinweise für eine diversitätsorientierte und gewaltfreie Sprache und Bildkommunikation
- Berücksichtigung von Geschlecht und Diversität bei der Einladung von Referent*innen und Vortragenden bei Veranstaltungen des ISOE

3.9 Maßnahmen gegen Gewalt, Mobbing und Diskriminierung

In der Präambel und der Institutscharta der Grundvereinbarungen des ISOE sind die Eckpunkte einer guten und bereichsübergreifenden Zusammenarbeit festgehalten. Ein respektvoller und sensibler Umgang mit sich selbst und untereinander werden im gemeinsamen Verständnis über Achtsamkeit ausgeführt.

Das ISOE hat für unterschiedliche Belange Ansprechpersonen benannt bzw. diese wurden von der Belegschaft aktiv gewählt. Dazu gehören u.a. die Vertrauenspersonen (z.B. Konfliktfälle zwischen Mitarbeitenden, die Arbeit betreffende persönliche Probleme), Vermittlungspersonen (zwischen Geschäftsführung und Belegschaft bei wirtschaftlicher Risiken), Ombudsperson für die Wissenschaft (wissenschaftliches Fehlverhalten) sowie im ersten Jahr eine*n Mentor*in für alle neuen Festangestellten.

Um diese Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für Themen sichtbar zu machen und einen schnellen Zugangsweg zu diesen Informationen zu schaffen, hat das ISOE einen Aushang an verschiedenen prominenten Stellen im Institut hinterlegt, der hilft, die richtigen Ansprechpersonen zu finden – auch für brisante Hinweise, die auf diese Weise vertraulich behandelt werden.

Um ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld jederzeit sicherzustellen, ist die Anlauf- und Beschwerdestelle bei Gewalt-, Mobbing- und Diskriminierungserfahrungen in das Aufgabenportfolio der Vertrauenspersonen integriert. Diese Personen sind in der Lage, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die Betroffenen zu unterstützen. Sie werden entsprechend geschult und von der Institutsleitung eingesetzt. Die Anlaufstelle wird allen Mitarbeiter*innen bekannt gemacht, damit sie im Fall von Problemen wissen, an wen sie sich wenden können. Außerdem wird das gesetzlich verpflichtende Hinweisgebersystem umgesetzt, dass Hilfesuchenden oder Beobachtenden die Möglichkeit bietet, Missstände anonym zu melden.

Eine weitere Maßnahme ist die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für das Thema geschlechtsspezifische Gewalt, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung. Durch Workshops, Schulungen und Informationsveranstaltungen soll das Bewusstsein für diese Themen gestärkt werden, um Diskriminierung und Gewalt zu vermeiden und einen respektvollen Umgang miteinander zu fördern.

Um die Möglichkeit von Machtmissbrauch zu minimieren, wird am ISOE das Mehr-Augen-Prinzip bei Personalentscheidungen weiterhin angewendet. Dadurch wird sichergestellt, dass keine Person allein die Entscheidungen trifft, die die berufliche Entwicklung anderer beeinflussen könnten.

Maßnahmen:

- Integration einer Anlauf- und Beschwerdestelle für Gewalt-, Mobbing- und Diskriminierungserfahrungen in das Aufgabenportfolio der Vertrauenspersonen
- Sensibilisierung für das Thema geschlechtsspezifische Gewalt, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung
- Mehraugenprinzip bei Personalentscheidungen zur Vermeidung von Machtmissbrauch
- Umsetzung des Hinweisgebersystems für Unternehmen im ISOE (Hinweisgeberschutzgesetz)