

Forschen für Nachhaltiges Wirtschaften

Gender Equality Plan des Instituts für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW)

Berlin, Oktober 2022



Das Institut für ökologische Wirtschaftsforschung

Das IÖW ist ein führendes wissenschaftliches Institut auf dem Gebiet der transdisziplinären Nachhaltigkeitsforschung. Wir erarbeiten Strategien und Handlungsansätze für ein zukunftsfähiges Wirtschaften – für eine Ökonomie, die ein gutes Leben ermöglicht und die natürlichen Grundlagen erhält.

Das IÖW forscht für eine Gesellschaft, die ihre natürlichen Lebensgrundlagen erhält, ein gutes Leben ermöglicht und sozial gerecht ist – eine Gesellschaft, die für nachfolgende Generationen und global Verantwortung übernimmt. Wesentlich für den Übergang in diese nachhaltige Gesellschaft sind Transformationen des Wirtschaftens.

Unsere besondere Aufgabe ist es, für diesen Wandel Leitbilder, Konzepte, Handlungsstrategien und Instrumente zu entwickeln und Transformationsprozesse wissenschaftlich zu begleiten. Eine Ökonomie, die die Grundlagen für ein gutes Leben und Verwirklichungschancen für alle Menschen innerhalb der planetaren Grenzen schafft, ist dafür unsere Richtschnur. Eine solche Ökonomie geht sparsam und effizient mit ihren Ressourcen um. Sie fördert suffizientes Verhalten, nachhaltige Innovationen und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln und stärkt zentrale Werte wie Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit, Fairness und Solidarität. Sie schafft Räume für notwendige Veränderungen, ohne dabei die soziale Stabilität zu gefährden.

Unser gemeinsames Ziel ist es, am IÖW eine Kultur der Zusammenarbeit zu leben, die von hoher Arbeitszufriedenheit, Kollegialität und Mitbestimmung geprägt ist.

Im Leitbild des IÖW (<https://www.ioew.de/das-ioew/leitbild>) beschreiben wir unser Selbstverständnis und unsere Arbeitsweise ausführlich.

Stets aktuelle Informationen zum IÖW veröffentlichen wir

- auf unserer Website www.ioew.de
- in dem jährlichen Institutsbericht (<https://www.ioew.de/das-ioew/institutsbericht>) und
- in dem jährlichen Online-Nachhaltigkeitsbericht (<https://www.ioew.de/das-ioew/verantwortung>).

Gender Equality und Vielfalt

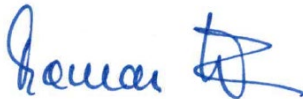
Die Gleichstellung der Geschlechter und eine Diversität von Lebenshintergründen im Institut sind uns ein besonderes Anliegen. Wir streben an, strukturelle Ungleichheiten und Diskriminierungen soweit wie möglich aufzulösen. Diese Ziele verfolgt das Institut seit seiner Gründung und hat dafür bereits seit vielen Jahren wirksame Praktiken etabliert und förderliche Strukturen geschaffen. Aus dem Wachstum des Instituts erwachsen die Notwendigkeit und die Absicht, unsere Ziele, Strukturen und Praktiken in diesem Themenbereich systematischer zu analysieren, zu formulieren und zu institutionalisieren. Den im Jahr 2020 beschlossene Organisationsentwicklungsprozess zu diesen Themen werden wir aufgrund der Corona-Pandemie erst im Jahr 2023 starten können. In der Folge werden wir den Gender Equality Plan aktualisieren.

Alle Menschen, die bei uns arbeiten, sollen die gleichen Chancen haben, unabhängig von Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität. Bei Bewerbungsverfahren und Einstellungen berücksichtigen wir unterrepräsentierte Gruppen bei gleicher Eignung in besonderer Weise.

In diesem Gender Equality Plan berichten wir – angestoßen von den innovativen Anforderungen der Europäischen Kommission im Rahmen von Horizon Europe – über den bisher erreichten Stand und Handlungspotenziale für die weitere

Entwicklung beim Thema Gender-Gleichstellung und -Gerechtigkeit. Die Ziele der Kommission für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft begrüßen wir ausdrücklich.

Stichtag für alle Daten ist der 31. Dezember 2021, soweit das nicht anders angegeben ist. Studentische Mitarbeiter*innen und Praktikant*innen sind in die Darstellungen einbezogen, in denen das besonders vermerkt ist.



Thomas Korbun
Wissenschaftlicher Geschäftsführer



Marion Wiegand
Kaufmännische Geschäftsführerin

Berlin, Oktober 2022

Dieser Bericht steht online zum Download bereit:

<https://www.ioew.de/das-ioew/verantwortung/mitarbeiterinnen/vielfalt-und-chancengleichheit>

Inhaltsverzeichnis

1	Work Life Balance und Organisationskultur.....	5
2	Geschlechtergerechtigkeit in Führungs- und Entscheidungspositionen.....	6
3	Geschlechtergleichstellung bei Personalauswahl und Karrieregestaltung.....	7
4	Integration der Genderdimension in Forschung und Außenkommunikation.....	9
5	Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt.....	10
6	Ausblick: Monitoring und Organisationsentwicklungsprozess 2023.....	11

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ziele und Maßnahmen im Bereich Work Life Balance und Organisationskultur.....	5
Tabelle 2: Ziele und Maßnahmen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit in Führungs- und Entscheidungspositionen.....	6
Tabelle 3: Ziele und Maßnahmen im Bereich Geschlechtergleichstellung bei der Personalauswahl und der Karrieregestaltung.....	8
Tabelle 4: Ziele und Maßnahmen im Bereich Integration der Genderdimension in Forschungsaktivitäten und Außenkommunikation.....	9
Tabelle 5: Ziele und Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt.....	10

1 Work Life Balance und Organisationskultur

Die Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitskultur und damit verbundener Arbeitsstrukturen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind wichtige Voraussetzungen für Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung. Um dies zu erreichen, verfolgen wir verschiedene Ansätze, die auch in internen Richtlinien zum Arbeiten am Institut verankert sind: Die Arbeitszeiten sind bis auf wenige begründete Ausnahmen sehr flexibel und individuell gestaltbar, um den persönlichen Bedürfnissen und Lebensrealitäten von Mitarbeiter*innen gerecht zu werden. Stellenumfänge können nach individueller Absprache zeitweise oder dauerhaft reduziert oder erhöht werden, um beispielsweise Sorge- oder Pflegeverantwortlichkeiten besser wahrnehmen zu können oder um kurzfristig auf veränderte Lebensumstände reagieren zu können.

Seit Beginn der COVID-19-Pandemie im März 2020 hat das mobile bzw. ortsunabhängige Arbeiten an Bedeutung gewonnen und ist mittlerweile als fester Bestandteil unserer Arbeitsstrukturen etabliert. Hierfür haben wir seit 2020 die dafür notwendige IT-Infrastruktur aufgebaut. In den Phasen des Lockdowns und sehr reduzierter Anwesenheit im Büro haben wir gleichzeitig erkannt, wie wichtig persönliche Begegnungen für das soziale Miteinander am Institut und für das transdisziplinäre Forschen sind. Um beide Aspekte bestmöglich zu vereinen, haben wir mit breiter Beteiligung aller Mitarbeiter*innen neue Leitlinien für das mobile Arbeiten entwickelt, die nach Ende der Pandemie in Kraft treten werden. Diese Leitlinien sollen den Mitarbeiter*innen eine flexible Arbeitsgestaltung ermöglichen und gleichzeitig die positiven Aspekte des gemeinsamen Arbeitens im Büro erhalten. Die Wirkung und die Praxistauglichkeit dieser Leitlinien wollen wir erstmals sechs Monate und erneut zwölf Monate nach ihrem Inkrafttreten evaluieren. Ein Bestandteil dieser Evaluation wird sein, inwieweit die Leitlinien zu einer familienfreundlichen Arbeitskultur und zu Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung beitragen.

Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des IÖW im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit gehört für uns die fortlaufende kritische Reflexion unserer Organisationsstrukturen und -praxen sowie die explizite Förderung der Sensibilität für vielfältige Diskriminierungsdimensionen. Hierfür hat sich im Jahr 2019 eine Mitarbeiter*innen-AG „Gender & Diversity“ gegründet, welche als Reflexionsraum und Impulsgeberin für diesen Bereich fungiert. Die AG führte 2021 eine Umfrage unter allen Mitarbeiter*innen durch, welche die Sensibilität am Institut für die drei Diskriminierungsdimensionen „Gender“, „Class“ und „Race“ erfasste, um mögliche Auswirkungen am IÖW zu erkennen und zukünftig adressieren zu können. Die aus der Umfrage gewonnenen Erkenntnisse fließen seitdem in verschiedene Institutsprozesse ein. Folgend sind die Ziele und Maßnahmen tabellarisch dargestellt.

Tabelle 1: Ziele und Maßnahmen im Bereich Work Life Balance und Organisationskultur

Ziel	Maßnahme	Status
Schaffung unterstützender und familienfreundlicher Arbeitskultur und entsprechender Strukturen	Verankerung in Arbeitsleitlinien und der gelebten Praxis	Etabliert
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	Flexible Arbeitszeiten	Etabliert
	Vielfältige Arbeitszeitmodelle	Etabliert
	Ermöglichung von ortsunabhängigem Arbeiten	IT-Infrastruktur etabliert und Anschlussregelung sowie deren Evaluation vereinbart
Sensibilisierung / kritische Reflexion	Gründung einer AG Gender & Diversity	Etabliert
	Umfrage zu verschiedenen Diskriminierungsdimensionen	Durchgeführt

2 Geschlechtergerechtigkeit in Führungs- und Entscheidungspositionen

Das IÖW hat eine flache Hierarchiestruktur und gewährleistet eine hohe Ansprechbarkeit der Führungspersonen. Derzeit besteht die oberste Leitungsebene aus der Geschäftsführung, gefolgt von den Leitungen der IÖW-Forschungsfelder als mittlerer Leitungsebene. Darüber werden die Forschungsprojekte von Projektleitungen verantwortet, die innerhalb der Projekte in Zusammenarbeit mit den Teams über weite fachliche Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume verfügen und die bei der Rekrutierung von Mitarbeiter*innen für ihre Projekte mitentscheiden.

Die Geschäftsführung als oberste Leitungsebene ist paritätisch besetzt. Im Bereich der Forschungsfeldleitungen arbeiten am IÖW drei männliche und eine weibliche Forschungsfeldleitung. Bei Einbeziehung der stellvertretenden Forschungsfeldleitungen sind zwei von sechs Positionen mit Frauen besetzt. Zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Führungskräften bilden wir besonders erfahrene Projektleitungen und Führungskräfte nachwuchs am IÖW mit eigenen Qualifizierungsmaßnahmen fort. Unser Ziel ist es, in allen Führungspositionen ein paritätisches Geschlechterverhältnis herzustellen. Über die paritätische Besetzung von Führungspositionen hinaus planen wir, durch gezielte Weiterbildungen die Gender- und Diversitätskompetenz im Institut und auch der Führungskräfte weiter auszubauen.

Der Vorstand, der die Arbeit des Instituts strategisch begleitet, nimmt eine wichtige Rolle in der Instituts-governance ein. Die Gesellschafter*innenversammlung des Instituts hat im Juni 2022 beschlossen, die vier nicht-ständigen Mitgliedern geschlechterparitätisch besetzen zu wollen. Auch in den anderen Instituts-gremien wie beispielsweise in der Mitarbeiter*innenvertretung streben wir ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an.

Im Leitbild des IÖW vielfältige Informations- und Beteiligungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter*innen und ein konsensorientierter Entscheidungsstil verankert. Aktuell untersucht eine Arbeitsgruppe im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses die formellen und informellen Entscheidungs- und Mitbestimmungsstrukturen und erarbeitet Vorschläge zu ihrer Weiterentwicklung im Sinne verbesserter Partizipationsmöglichkeiten.

Tabelle 2: Ziele und Maßnahmen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit in Führungs- und Entscheidungspositionen

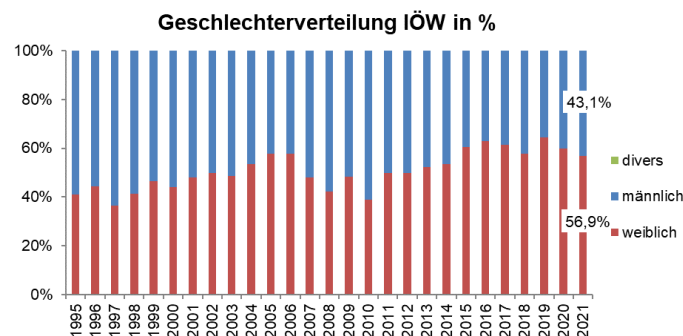
Ziel	Maßnahme	Status
Paritätische Besetzung in Leitungspositionen und Instituts-gremien	Gezielte Weiterbildung erfahrener weiblicher Projektleitungen	Etabliert
	Bevorzugte Berufung von Frauen in Leitungspositionen und Instituts-gremien bei vergleichbarer Eignung	Etabliert
Stärkung der Diversitätskompetenz von Führungskräften	Gezielte Weiterbildungen für alle Führungskräfte	In Planung
Beteiligung der Mitarbeiter*innen an Entscheidungen	Schaffung von vielfältigen Informations- und Beteiligungsmöglichkeiten	Etabliert
	Pflege eines konsensorientierten Entscheidungsstils	Etabliert
	Überprüfung der Entscheidungs- und Mitbestimmungsstrukturen	Laufend

3 Geschlechtergleichstellung bei Personalauswahl und Karrieregestaltung

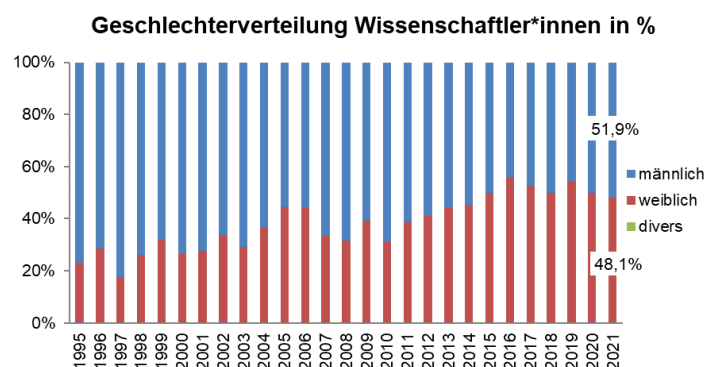
Die Einstellung neuer Mitarbeiter*innen und die vor- und nachgelagerten Prozesse sind Schlüsselprozesse, mit denen wir die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Diversität im Institut verbessern können. In den Stellen-Ausschreibungen des IÖW laden wir deshalb potenzielle Bewerber*innen ausdrücklich ein, sich unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Behinderung, sexueller Orientierung und Religion oder Weltanschauung zu bewerben und bitten darum, Bewerbungen ohne Foto einzureichen.

Im Jahr 2023 planen wir erstmals eine Weiterbildung zum Thema „Unconscious Bias“ für Personalverantwortliche und Mitarbeiter*innen. Ziel ist es, das Bewusstsein für Fragen von Vielfalt und unbewussten Vorurteilen zu schärfen, das Verständnis für dieses Thema zu erweitern und Impulse für eine bewusstere, diversitäts- und diskriminierungssensiblere Praxis zu geben – auf individueller Ebene und im aktuellen Arbeitsbereich, der eigenen Funktion und Rolle.

Ende 2021 waren unter den IÖW-Mitarbeiter*innen 56,9 % Frauen, 43,1 % Männer und 0,0 % Personen, die sich als divers bezeichnen. Weibliche Personen machen seit 2013 durchgehend die Mehrheit der Mitarbeiter*innen aus. Zwischen 1995 und 2021 erreichte der Frauenanteil im Jahr 1997 mit 36,4 % seinen niedrigsten Wert.



Von den Wissenschaftler*innen waren Ende 2021 48,1 % Frauen, 51,9 % Männer und 0,0 % Personen, die sich als divers bezeichnen. Zwischen 1995 und 2022 erreichte der Frauenanteil an den Wissenschaftler*innen ebenfalls im Jahr 1997 mit 17,6 % seinen niedrigsten Wert. Einen Frauenanteil von 50 % an den Wissenschaftler*innen erreichten wir erstmals im Jahr 2015 als Folge einer konsequenten Einstellungspolitik über mehr als 15 Jahre. Wir streben in unserer Personal- und Rekrutierungspolitik an, das ausgewogene Geschlechterverhältnis in dieser Mitarbeiter*innengruppe zu erhalten.



Daneben bieten wir Qualifizierungsmaßnahmen oder auch Einzelcoachings an, um weibliche Personen gezielt bei ihrer Karrieregestaltung und ausgerichtet an ihren Bedürfnissen zu unterstützen.

Tabelle 3: Ziele und Maßnahmen im Bereich Geschlechtergleichstellung bei der Personalauswahl und der Karrieregestaltung

Ziel	Maßnahme	Status
Diskriminierungssensible Personalauswahl	Einladung zur Bewerbung unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Behinderung, sexueller Orientierung und Religion oder Weltanschauung	Etabliert
	Bewerbungen ohne Foto erbeten	Etabliert
	Bevorzugte Einstellung unterrepräsentierter Geschlechter bei vergleichbarer Eignung	Etabliert
	Weiterbildung „Unconscious Bias“	In Planung
Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Mitarbeiter*innen	Monitoring und gezielte Rekrutierung	Etabliert
Unterstützung von weiblichen Personen bei Karrieregestaltung	Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und Einzelcoachings	Etabliert

4 Integration der Genderdimension in Forschung und Außenkommunikation

Die Ausgestaltung von Gender-Rollen sowie damit verbundene Macht- und Verteilungsstrukturen spielen insbesondere in unserer Organisations-, Konsum- und Verbraucher*innenforschung, aber auch im Kontext der Befassung mit Klima- und Umweltgerechtigkeitsthemen regelmäßig eine wichtige Rolle. Dabei greifen wir auf interne sozialwissenschaftliche Expertise zurück und binden das spezifische Know-How von Forschungspartner*innen ein. Unserer Arbeitsgruppe Gender & Diversity fungiert diesbezüglich als interne Wissens- und Expertisebrokerin, um Forschende insbesondere in der Antragsphase hinsichtlich des Forschungsdesigns sowie möglichen Kooperationspartner*innen zu beraten.

Um Gender- und auch Diversitätsaspekte sowie damit verbundene Fragestellungen noch systematischer in unserer Forschung zu verankern, haben wir 2021 erstmals Daten zu unserer bestehenden Expertise, sowie der aktuellen und von unseren Mitarbeiter*innen gewünschten Thematisierung unterschiedlicher Diskriminierungsdimensionen im Rahmen unserer Forschungstätigkeit erhoben. Dabei zeigte sich ein im Vergleich zu anderen Diskriminierungsdimensionen vergleichsweise hoher Wissensstand in Bezug auf Genderfragen, sowie ein hohes Interesse an einer stärkeren Integration beispielsweise von genderbezogenen Themen in unserer Forschung. Um das zu unterstützen, integrieren wir seit Anfang 2022 gender- und diversitätsbezogene Ausschreibungen und Förderbekanntmachungen prioritär in unser institutsinternes Akquise-Screening.

Mit Blick auf unsere Außenkommunikation achten bereits wir seit 1999 in unseren Publikationen auf gendergerechte Sprache. Ein 2022 neu entwickelter, interner Leitfaden legt hierfür klare Regeln fest und wird aktuell schrittweise eingeführt. Ebenfalls 2022 eingeführt haben wir ein Monitoring für unsere Außenkommunikation, das Zitatgeber*innen, und Referierende nach Geschlecht differenziert, um mögliche Ungleichgewichte rasch zu erkennen, für das Thema zu sensibilisieren und zeitnah Anpassungen vornehmen zu können.

Tabelle 4: Ziele und Maßnahmen im Bereich Integration der Genderdimension in Forschungsaktivitäten und Außenkommunikation

Ziel	Maßnahme	Status
Integration der Genderdimension sowie anderer sozialer Fragestellungen in Forschungsprojekte	Berücksichtigung geschlechtsbezogener Fragestellungen in Forschungsprojekten	Laufend
	Aktives Aufgreifen von Akquisemöglichkeiten mit entsprechenden Themenbezügen	Laufend
Förderung der Sichtbarkeit von Frauen in wissenschaftlichen Diskursen	Entwicklung eines nach Geschlecht differenzierenden Monitorings der Außenkommunikation	Laufend
Verwendung gendergerechter Sprache	Interner Leitfaden für gendergerechte Sprache	in Umsetzung
	Gendergerechte Sprache bei Publikationen, Umfragen, Interviews etc.	Etabliert

5 Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt

Die strategische Verantwortung für Gleichstellungsthemen liegt bei der Geschäftsführung des IÖW, die operative Verantwortung liegt bei der Personalreferentin. Alle Führungskräfte des Instituts sind Ansprechpartner*innen für Berichte und Beschwerden über übergreifendes oder diskriminierendes Verhalten. Außerdem ist die gewählte Mitarbeiter*innenvertretung (MAV) des Instituts in solchen Fällen ansprechbar und kann betroffene Mitarbeiter*innen bei weiteren Schritten beraten und begleiten. Das IÖW stellt seinen Mitarbeitenden darüber hinaus eine jederzeit erreichbare, kostenfreie Telefon-Hotline zur Verfügung, die Mitarbeiter*innen in schwierigen Situationen beraten und professionelle Unterstützungsangebote aufzeigen kann.

Liegen konkrete Hinweise auf mögliches Fehlverhalten oder Beschwerden vor, wird die Geschäftsführung im Rahmen der betrieblichen Fürsorge- und Schutzpflichten tätig und übernimmt die Federführung. Im Vordergrund steht zunächst der Schutz und die Fürsorge für betroffene Personen und ihre Unterstützung – auch durch professionelle Externe oder rechtlichen Beistand, soweit das gewünscht ist. In zweiter Linie geht es um die Aufklärung des Sachverhalts und die Entscheidung über notwendige Schritte zum Erhalt einer sicheren und diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung am Institut.

In Zukunft planen wir ein Schulungsangebot, um Mitarbeiter*innen in Leitungspositionen und die Mitarbeiter*innen-Vertretung in ihrer Rolle als Ansprechpersonen besser zu unterstützen, und die Erarbeitung von Informationen, die für alle Mitarbeiter*innen bereitgestellt werden.

Tabelle 5: Ziele und Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt

Ziel	Maßnahme	Status
Schaffung einer Ansprechstelle für Gleichstellungsthemen	Personalreferentin als Ansprechperson	Etabliert
Unterstützungsstrukturen für Betroffene	Mitarbeiter*innenvertretung Telefon-Hotline	Etabliert
Gewährleistung eines adäquaten Umgangs im Fall von Diskriminierung	Weiterbildungen für Führungskräfte und der MAV-Mitglieder	In Planung
	Bereitstellung notwendiger Informationen für alle Mitarbeiter*innen	In Planung

6 Ausblick: Monitoring und Organisationsentwicklungsprozess 2023

Im Rahmen der Personal- und Nachhaltigkeitsberichterstattung erhebt und bewertet das Institut regelmäßig Kennzahlen, die Aussagen über den Stand der Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt am Institut ermöglichen. Die Geschäftsführung und die Personalreferentin, die Mitarbeiter*innen-Vertretung, weitere Gremien des Instituts und die AG Gender & Diversity diskutieren die Ergebnisse regelmäßig und entwickeln auf dieser Basis Vorschläge oder Maßnahmen zur Verbesserung von Gleichstellung und Vielfalt am IÖW.

Auf dieser Basis hat sich das Institut weitere Schritte vorgenommen, um eine noch gender- und diversitätssensiblere Organisation zu werden. Anfang 2023 werden wir einen entsprechenden Organisationsentwicklungsprozess starten und uns dabei von Expert*innen begleiten und anleiten lassen. Nach einer Bestandsaufnahme in einem partizipativ angelegten Prozess, werden wir Elemente einer strategischen Positionierung des Themas im Institut entwickeln, zentrale Spannungs- und Handlungsfelder herausarbeiten und neue Ideen für die Umsetzung skizzieren. Teil hiervon wird auch die Weiterentwicklung von Monitoring- und Evaluationinstrumenten sein, um die Wirksamkeit bestehender sowie neuer Maßnahmen bewerten zu können. Im Anschluss daran werden wir Ende 2023 oder Anfang 2024 eine strategische Positionierung mit konkreten Handlungsfeldern vornehmen, an die sich eine Umsetzungsphase anschließen wird.

Institut für ökologische
Wirtschaftsforschung (IÖW)

ADRESSE UND KONTAKT

Potsdamer Straße 105

10785 Berlin

Telefon: + 49 – 30 – 884 594-0

Fax: + 49 – 30 – 882 54 39

mailbox@ioew.de

www.ioew.de