

Gleichstellungsplan | Gender Equality Plan

Selbstverpflichtung des UfU über die Gleichstellung der Geschlechter.

1 Einleitung und Selbstverpflichtung

Das Unabhängige Institut für Umweltfragen – UfU e.V. ist eine kritisch denkende gemeinnützige Organisation. Wir haben nicht nur eine besondere Verantwortung gegenüber dem Gegenstand unserer Arbeit, sondern auch für unsere eigenen Tätigkeiten und gegenüber uns selbst. Mit demselben Maßstab, mit welchem wir Gesetzesinitiativen anstoßen, zivilgesellschaftliche Partizipation fördern, Maßnahmen zum Naturschutz vorschlagen, Lernpakete für Schüler*innen und Lehrende entwickeln und die sozial ökologische Transformation mitgestalten, messen wir auch uns und unser Verhalten. Wir wollen Vorbild und Beispiel dafür sein, wie nachhaltiges Wirtschaften und Arbeiten in einer Organisation funktioniert und wie die Lösungen, an denen wir arbeiten, umgesetzt werden können.

Neben den Themen des Umwelt- und Klimaschutzes definiert auch das Streben nach einer freien und gerechten Gesellschaft unser Leitbild. Wir setzen uns für Bürgerbeteiligung und Möglichkeiten der politischen Teilhabe ein. Einige unserer Gründer*innen haben in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) unter Repressalien, wie Berufsverboten und Überwachung, leiden müssen. Unsere eigene Gründungsgeschichte motiviert uns dazu, uns für eine freie Gesellschaft und Demokratie einzusetzen.

Mit unseren Vorschlägen zur nachhaltigen sozial ökologischen Transformation der Gesellschaft üben wir konstruktive Kritik an der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft. Unsere Publikationen enthalten Forderungen, unsere Projektergebnisse Maßnahmen und unsere Bildungspakete Anregungen zum Umdenken und Neulernen. Diesen Maßstab setzen wir uns auch selbst.

Zu unserem demokratischen Verständnis gehört es, dass wir Menschen unabhängig von Geschlecht, Religion, Herkunft, sexueller Identität oder sonstigen Eigenschaften fair behandeln. Dies gilt gleichermaßen für die Zusammenarbeit mit unseren Partner*innen in Deutschland und der Welt, wie auch für unsere Kolleg*innen und neuen Bewerber*innen. Da es keine diskriminierungsfreien Räume gibt, versuchen wir im Institut für dieses Thema sensibel zu sein und einen Raum für offenen Austausch zu bieten.

Wir verpflichten uns dazu, Gleichstellung aktiv zu fördern und strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Dieser Gender Equality Plan (GEP) wurde am 15.01.2025 von der Institutsleitung verabschiedet, wird auf der Website des Instituts veröffentlicht und regelmäßig überprüft.

Pressekontakt

Jonas Rüffer
jonas.rueffer@ufu.de
T: +49 (0)30 4284 993-36

Inhaltliche Nachfragen

Franziska Sperfeld
franziska.sperfeld@ufu.de
T: +49 (0)304284 993-31

Das Unabhängige Institut für Umweltfragen ist ein wissenschaftliches Institut und eine Bürgerorganisation. Das UfU ist als eingetragener Verein in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Umweltschutz tätig.

2 Zuständigkeiten und Ressourcen

Zur Umsetzung dieses Plans stellt das Institut personelle Ressourcen durch die/ den verantwortliche Mitarbeiter*in für Personal bereit. Sie/er koordiniert die Maßnahmen die unter den GEP fallen und dient als Ansprechstelle für alle Mitarbeitenden. Es stellt darüber hinaus die Mitarbeitendenvertretung für Aufgaben frei, die in diesen Bereich fallen. Das Institut stellt Ressourcen für Training und Fortbildung sowie Austausch innerhalb des Instituts zu diesen Themen zur Verfügung.

3 Datenerhebung und Monitoring

Das Institut besteht mit Stand 31.01.2024 insgesamt aus etwa gleich vielen weiblich gelesenen wie männlich gelesenen Mitarbeitenden. Die Institutsleitung ist aktuell rein männlich besetzt, auf der Leitungsebene der Fachgebiete sind 3 Frauen eingesetzt. Auf der Ebene der Projektleitungen dominieren männlich gelesene Menschen, während mehr Wissenschaftliche Mitarbeitende weiblich sind. Dies ist eine Momentaufnahme da viele Wissenschaftliche Mitarbeitende Berufsanfänger*innen sind und somit an ihrem Karrierebeginn. Das Institut verpflichtet sich diese Daten regelmäßig neu zu erheben und in den Leitungsgremien Maßnahmen aus der Bestandsaufnahme abzuleiten.

Funktionsebene	Männlich gelesen	Weiblich gelesen
Geschäftsführung / Fachgebietsleitung	3	3
Teamleitung / stv. Fachgebietsleitung	3	/
Administration	1	2
Projektleitung	7	3
Wissenschaftliche Mitarbeit	2	9
Studierende/ Praktikant*innen	2	3
Fellows	1	1
	18	21

4 Sensibilisierung und Weiterbildung

Die Themen der Geschlechtergerechtigkeit werden in institutsinternen Fortbildungen und Klausuren thematisiert. Alle Mitarbeitenden, insbesondere Führungskräfte und Entscheidungstragende, werden regelmäßig ermuntert Schulungen zu Geschlechtergerechtigkeit, unbewussten Vorurteilen und

Pressekontakt

Jonas Rüffer
jonas.rueffer@ufu.de
T: +49 (0)30 4284 993-36

Inhaltliche Nachfragen

Franziska Sperfeld
franziska.sperfeld@ufu.de
T: +49 (0)304284 993-31

Das Unabhängige Institut für Umweltfragen ist ein wissenschaftliches Institut und eine Bürgerorganisation. Das UfU ist als eingetragener Verein in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Umweltschutz tätig.

diskriminierungsfreien Arbeitsstrukturen zu besuchen. Im Jahr 2022 hat das Institut einen durch Experten geführten Prozess zu Diversität durchgeführt und Maßnahmen identifiziert, die es in seiner Praxis umsetzt.

5 Maßnahmenbereiche und Ziele

In folgenden Bereichen soll besonders auf die Gleichstellung der Geschlechter im UfU geachtet werden.

5.1 5.1. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Organisationskultur

Wir pflegen eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Verpflichtung zu.

Am Institut sind flexible Arbeitszeitmodelle und anteiliges Homeoffice zur Unterstützung einer besseren Work-Life-Balance die Regel. Hierfür werden allen Mitarbeitenden mobile Endgeräte (Laptops) bereitgestellt und die Telefonanlage ist auf andere Endgeräte umzuleiten.

Auf besondere Bedürfnisse von Eltern mit kleinen Kindern wird Rücksicht genommen. Der Beschäftigungsumfang kann nach individueller Absprache vorübergehend oder dauerhaft reduziert oder erhöht werden, um z.B. Betreuungs- oder Pflegeaufgaben besser wahrnehmen zu können oder um auf veränderte Lebensumstände reagieren zu können.

Die Mitarbeitenden werden sensibilisiert, innerhalb des Instituts, in Publikationen und auf Veranstaltungen und Lehrtätigkeiten und allen weiteren Tätigkeiten für das Institut eine geschlechtersensible Sprache zu verwenden. Neue Konventionen und Diskurse um geschlechtergerechte Sprache werden in Teammeetings thematisiert und ggf. in die Arbeitsroutinen übernommen.

Im Jahr 2023 hat das Institut einen durch Experten moderierten Prozess zu Diskriminierungssensibilisierung durchgeführt und über geschlechterbezogene Aspekte hinaus Maßnahmen identifiziert, die auch anderen benachteiligten.

5.2 Geschlechterparität in Führung und Entscheidungsfindung

Das Institut strebt eine geschlechtersensible Führung an. Wichtige Entscheidungen die sich auf die Arbeit der Fachgebiete auswirken, werden in der Leitungsrunde beschlossen, in der das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen ist.

Besetzungsprozesse von Führungspersonen finden im Institut aufgrund der Größe nur selten statt. Wird eine Führungsposition (Fachgebietsleitung / Geschäftsführung) neu besetzt, werden Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit im Auswahlgremium für die Entscheidungsfindung herangezogen.

Pressekontakt

Jonas Rüffer
jonas.rueffer@ufu.de
T: +49 (0)30 4284 993-36

Inhaltliche Nachfragen

Franziska Sperfeld
franziska.sperfeld@ufu.de
T: +49 (0)304284 993-31

Das Unabhängige Institut für Umweltfragen ist ein wissenschaftliches Institut und eine Bürgerorganisation. Das UfU ist als eingetragener Verein in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Umweltschutz tätig.

5.3 Gleichstellung in Rekrutierung, Bezahlung und Karriereentwicklung

In Ausschreibungen wird hervorgehoben, dass wir Vielfalt schätzen und alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung begrüßen. In Bewerbungsprozessen werden Anforderungsprofile für die gesuchten Mitarbeitenden erstellt und alle Bewerbungen nach einem einheitlichen Raster bewertet. Das Auswahlgremium wird in der Regel mit Führungspersonen von beiden Geschlechtern besetzt.

Zu unserem demokratischen Verständnis gehört auch die faire und angemessene Vergütung unabhängig von Geschlecht oder sonstigen Merkmalen. Gehälter sollen sich an objektiven Kriterien orientieren und nicht am persönlichen Verhandlungsgeschick oder dem Geschlecht. Gerade die Gender-Pay-Gap betrachten wir als fortwährendes Problem in unserer Gesellschaft. Wir diskutieren intern stetig über die Verteilung von Gehältern und unterziehen diese der Prüfung.

Ein Mentoring-Programm für gezielte Karriereförderung wird am Institut unabhängig vom Geschlecht angeboten. Es geht in diesem Mentoring explizit auch um die Überwindung von geschlechterspezifischen Hürden bei der Erreichung von nächsten Funktionsstufen oder Zusatzqualifikationen. Das Institut hat ein bewährtes Fortbildungssystem, das Neueinsteigende an die Anforderungen der Projektbearbeitung heranführt und sie sukzessive auf neue Funktionsstufen wie Projektleitung, Teamleitung oder Fachgebietsleitung vorbereitet. Karriereentwicklung wird standardmäßig in Personalgesprächen thematisiert, dabei werden auch vergleichbare Kriterien für die Einstufung in neue Funktionsstufen herangezogen. Zusätzlich wird ein Coaching durch einen Senior Fellow angeboten, das die wissenschaftliche Qualifizierung und Karriereentwicklung der Mitarbeitenden zum Ziel hat.

5.4 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt und sexualisierter Diskriminierung. Unsere Mitarbeitendenvertretung und die verantwortliche Person für Personal fühlen sich diesem Thema verpflichtet und können bei Erfahrung von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz jederzeit angesprochen werden.

Pressekontakt

Jonas Rüffer

jonas.rueffer@ufu.de

T: +49 (0)30 4284 993-36

Inhaltliche Nachfragen

Franziska Sperfeld

franziska.sperfeld@ufu.de

T: +49 (0)304284 993-31

Das Unabhängige Institut für Umweltfragen ist ein wissenschaftliches Institut und eine Bürgerorganisation. Das UfU ist als eingetragener Verein in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Umweltschutz tätig.