

## DIVERSITÄT UND INKLUSION AM MERICS

Wir schätzen die Diversität unserer europäischen Gesellschaft als Ganzes und streben danach, diese in unserer Arbeitskultur und unserem Team widerzuspiegeln. MERICS versteht sich als Teil einer intellektuellen Gemeinschaft, die durch Diversität auf verschiedenen Ebenen bereichert wird. Dazu gehören ethnische und nationale Herkunft, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung, sozialer und Bildungshintergrund sowie ethische Grundüberzeugungen, Religion und Weltanschauung.

Wir schätzen den Erfahrungsschatz unserer Mitarbeiter:innen und glauben, dass die unterschiedlichen Perspektiven eines diversen Teams zu einer qualitativ hochwertigen und überzeugenden Forschung beitragen. Die Leitung des Instituts ist sich der Herausforderungen und des Verbesserungspotenzials bei Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz bewusst. Deshalb überwacht, bewertet und berichtet sie regelmäßig über Fortschritte in Richtung größerer Diversität und Inklusion bei MERICS.

### Stellenbesetzungen

Wir lehnen strukturelle Diskriminierung ab und setzen uns für ein inklusives Vorgehen bei der Besetzung von Positionen ein. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen achten wir darauf, dass in jeder Phase des Bewerbungsprozesses die Grundsätze der Chancengleichheit eingehalten werden. Wir stellen auf der Grundlage von Leistung ein und achten besonders darauf, unbewusste Vorurteile zu vermeiden.

Wir ermutigen Kandidat:innen unterschiedlicher Herkunft und Hintergründe, sich bei uns zu bewerben. Um dies zu erreichen, veröffentlichen wir Stellenanzeigen auch in spezialisierten Netzwerken.

Falls im Einstellungsprozess die besten Bewerber:innen alle dem gleichen Geschlecht angehören, verpflichten wir uns, auch eine qualifizierte Bewerber:in des unterrepräsentierten Geschlechts zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

### Arbeitskultur

Alle unsere Mitarbeiter:innen sollen sich für die Umsetzung der MERICS-Diversitätsstrategie einsetzen. Insbesondere die an Stellenbesetzungen Beteiligten sollen den Wandel anführen. Wir bieten unseren Mitarbeitern:innen Beratungen und Schulungen zum Thema Diversität und Inklusion an. So wollen wir dazu beitragen, dass potenzielle Vorurteile sich nicht auf die Entscheidungsfindung im Einstellungsprozess auswirken.

MERICS ist ein Ort des Forschens und Lernens. Wir behandeln einander mit Respekt, Wertschätzung und Umsicht. Wir nehmen die Sicherheit des Arbeitsumfelds sehr ernst und dulden keinerlei Belästigung oder Diskriminierung unter Kolleg:innen. Wir haben unparteiische Konfliktlösungs- und Feedback-Prozesse eingerichtet, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter:innen ihre Bedenken in einem geschützten Raum äußern und Fragen bezüglich Diversität und Inklusion vertraulich und vorurteilsfrei diskutiert werden können.

Um einen fairen, gleichberechtigten und inklusiven Umgang mit der Belegschaft sicherzustellen, analysieren wir regelmäßig Gehaltsstrukturen und Beförderungsmuster in Hinblick auf alle oben genannten Merkmale von Diversität und Inklusion.

### **Interaktion mit Stakeholdern, Geldgebern, Forschungsgemeinschaft und Öffentlichkeit**

MERICS berücksichtigt Diversität und Inklusion in seinen Interaktionen mit externen Stakeholdern, zum Beispiel bei der Verpflichtung von Redner:innen für Veranstaltungen, bei der Besetzung von Ausschüssen für Projekte und Kooperationen oder bei der Auswahl von Personen, die öffentlich in Erscheinung treten. Wir berücksichtigen die Förderung von Diversität und Inklusion bei Partnerschaften und Projekten.

Wir verpflichten uns den folgenden Grundsätzen:

- **In Gremien:** Wird ein männlicher Mitarbeiter eingeladen, MERICS in einem Beirat, einer Jury oder einem ähnlichen Gremium zu vertreten, das bisher ausschließlich oder überwiegend mit Männern besetzt war, berät die Geschäftsführung, ob sie stattdessen eine weibliche Kollegin vorschlägt. Das Gleiche gilt für Einladungen zu Vorträgen und Podiumsdiskussionen im Allgemeinen.
- **In Ausschüssen:** MERICS setzt sich auch für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ein und bemüht sich um die Einbeziehung von ethnischen Minderheiten und People of Color in Ausschüssen, an denen das Institut beteiligt ist, sowie in anderen externen Repräsentationsformaten.
- **Bei Veranstaltungen:** Unser Ziel ist es, ein Verhältnis von 50:50 zwischen männlichen und weiblichen Rednern bei allen von MERICS organisierten Veranstaltungen zu erreichen. Bei drei oder mehr Referent:innen muss mindestens eine weiblich sein. Wir verpflichten uns zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen den Geschlechtern bei der Moderation und der Leitung von Sitzungen.
- **Beteiligung:** Wir streben an, die Beteiligung von Referent:innen, die farbigen und ethnischen Minderheiten angehören, zu erhöhen.

### **Sprache**

Wir nutzen Sprache bewusst und sind uns im Klaren, welchen Einfluss der Sprachgebrauch auf Diversität und Inklusion haben kann. Wir wenden die folgenden Grundsätze auf alle relevanten institutionellen Texte und Dokumente an. Unsere Worte, Texte und Bilder stellen Menschen mit nicht-binären Geschlechtsidentitäten vollständig als Individuen mit gleichen Rechten und gleichem Wert dar. Um dies hervorzuheben, verwenden wir im Deutschen geeignete Kennzeichnungen. Wir achten darauf, dass die von uns verwendete Sprache und Bildsprache die Heterogenität unserer ethnisch und kulturell vielfältigen europäischen Gesellschaft widerspiegelt.

Mikko Huotari  
Direktor, MERICS

Ursula Noack  
Kaufmännische Geschäftsführerin, MERICS