

## 1 Zweck, Ziel und Geltungsbereich

natESM ist ein öffentlich finanziertes Projekt, das sich dem Aufbau eines Modellsystems für die Erdsystem- und Klimaforschung in Deutschland widmet. Wir sind eine vielfältige Gemeinschaft, zusammengesetzt aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlichster Einrichtungen mit ebenso unterschiedlichen Zielen und Verwaltungsstrukturen. Um den Herausforderungen begegnen zu können, die aus dieser vielfältigen Gemeinschaft entstehen, möchten wir mit diesem Code of Conduct klare Richtlinien für die Zusammenarbeit bei natESM festlegen und eine Kultur der Offenheit, Toleranz und gegenseitigen Unterstützung fördern. Wir verpflichten uns dazu, den Code of Conduct regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen, um sicherzustellen, dass dieser den sich verändernden Bedürfnissen und Herausforderungen der Gemeinschaft gerecht wird.

## 2 Unsere zentralen Werte

- Wir gehen respektvoll miteinander um.
- Wir handeln ehrlich, ethisch und integer.
- Wir kommunizieren transparent und respektvoll.

## 3 Grundsätze der Zusammenarbeit

Wir erwarten von allen Mitgliedern unserer Gemeinschaft, dass sie die zentralen Werte von natESM in ihrem Handeln berücksichtigen und sich an die folgenden Grundsätze halten:

1. natESM basiert auf gegenseitigem Respekt und der Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Behinderung, Religion, Alter, sexueller Orientierung oder Identität. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt eine Bereicherung für Wissenschaft und Forschung darstellt, indem sie neue Impulse, Ideen und Perspektiven hervorbringt.
2. Bei natESM schätzen wir die Beiträge aller Mitglieder und fördern einen offenen und konstruktiven Dialog, der es ermöglicht, neue Ideen auszutauschen und die Qualität unserer Arbeit kontinuierlich zu verbessern. Dabei legen wir Wert auf Vertrauen und gegenseitigen Respekt in unserer Zusammenarbeit, achten auf die Vielfalt der beteiligten Einrichtungen und Mitglieder unserer Gemeinschaft und schaffen eine förderliche Arbeitsumgebung, indem wir persönliche Grenzen respektieren. Jeder soll sich in unserer Arbeitsumgebung anerkannt fühlen und ohne Furcht vor Repressalien Probleme ansprechen können.
3. Wir erkennen an, dass Meinungsverschiedenheiten allein keine Belästigung darstellen und dass konstruktive Kritik respektvoll und angemessen vermittelt werden sollte.
4. Wenn Konflikte auftreten, ermutigen wir Einzelpersonen, zunächst direkt mit der Person zu kommunizieren, die das wahrgenommene Problem verursacht, und ihr Verhalten als unerwünscht zu kennzeichnen und zu stoppen.
5. Uns ist bewusst, dass es in der Zusammenarbeit Probleme geben kann, bei denen die betroffene Person entweder nicht in der Lage ist oder nicht alleine versuchen sollte, das Problem zu lösen. In diesem Fall bitten wir die betroffene Person, alle Beweise zu sammeln und sich an die natESM-Prozesskoordination oder Ansprechpartner in ihrer eigenen Institution zu wenden, die Schulungen im Konfliktmanagement absolviert haben und Informationen über externe Kontaktstellen bereitstellen können, wenn dies von der betroffenen Person gewünscht wird.
6. Mitglieder, die mit sexueller Belästigung, Mobbing oder anderen Formen der Diskriminierung<sup>1</sup> konfrontiert werden, benötigen Verständnis und Unterstützung. Wir ermutigen jedes Mitglied der natESM-Gemeinschaft, betroffene Personen zu unterstützen und proaktiv in Fälle von Fehlverhalten einzugreifen, auch wenn das Mitglied nicht direkt beteiligt ist. Es ist wichtig, solche Vorfälle frühzeitig zu melden, um Fehlverhalten umgehend anzugehen, wobei jedoch die Notwendigkeit der Vertraulichkeit in bestimmten Situationen zu berücksichtigen ist und die rechtlichen Schutzmaßnahmen für die beschuldigte Person zu beachten sind.

<sup>1</sup> Begriffsdefinitionen finden Sie im Abschnitt 4 auf Seite 2.

## 4 Definitionen

Nachfolgend finden Sie Definitionen von Verhaltensweisen, die explizit gegen den natESM Code of Conduct verstoßen.

Die Definition von Belästigung hängt stark von der Wahrnehmung der betroffenen Person des Verhaltens ab, die sich von der ursprünglichen Absicht des Beschuldigten unterscheiden kann.

Personen in verwundbaren, exponierten, abhängigen oder untergeordneten Positionen fühlen sich möglicherweise nicht in der Lage, frei und vollständig ihr Nicht-Einverständnis auszudrücken. Daher ist es wichtig, die Situation der betroffenen Person zu berücksichtigen.

### Diskriminierung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert Diskriminierung als ein Verhalten - bewusst oder unbewusst -, das Einzelpersonen oder Gruppen auf der Grundlage gruppenbezogener Merkmale ungleich behandelt. Dazu gehören Kultur oder ethnische Herkunft, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Familienstand, Alter und geistige oder körperliche Behinderungen.

Erfahrungen mit Diskriminierung beeinträchtigen das Selbstwertgefühl der betroffenen Personen und können sich direkt oder indirekt auf ihre Arbeitsfähigkeit auswirken. Neben den persönlichen Belastungen für die betroffenen Personen gefährdet diskriminierendes Verhalten sowohl gute Arbeitsumgebungen als auch erfolgreichen wissenschaftlichen Fortschritt, der durch die Vielfalt des Personals verbessert wird.

Indirekte Diskriminierung gemäß dem AGG tritt auf, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine nachteilige Wirkung auf eine bestimmte Gruppe von Menschen haben. Indirekte Diskriminierung wird vom AGG als scheinbar neutrale Handlungen definiert, die nicht beabsichtigen, bestimmte Gruppen oder Einzelpersonen zu diskriminieren, dies jedoch aufgrund indirekter Folgen tun.

### Belästigung / Mobbing

Belästigung wird als unerwünschtes Verhalten definiert, das die Würde der betroffenen Person verletzt und eine einschüchternde, feindliche, erniedrigende, demütigende oder beleidigende Umgebung schafft. Belästigung kann viele Formen annehmen, einschließlich unerwünschten Kontakts oder Kommunikation, Beleidigungen, Bedrohungen oder beleidigender Sprache. Die Gründe für die Belästigung basieren auf der Mitgliedschaft dieser Person in

einer bestimmten Gruppe, z. B. aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Gruppe oder des LGBTQIA+-Status<sup>2</sup>.

Mobbing ist eine besondere Form von Belästigung, die ohne erkennbare Motive auftreten kann. In diesem Fall verursacht eine Einzelperson oder eine Gruppe von Menschen wiederholt Schaden oder Verletzungen einer anderen Person oder Gruppe von Menschen, sei es durch Einschüchterung, Beleidigungen oder Demütigungen. Mobbing beeinträchtigt die Fähigkeit einer Person, normal zu funktionieren, und beeinträchtigt sowohl ihr Selbstvertrauen als auch ihr Selbstwertgefühl. Als wiederholtes Verhalten untergräbt es die Würde, Arbeitsmotivation und geistige Gesundheit der betroffenen Person.

Mobbing kann viele Formen annehmen, z. B. direktes Mobbing (physisch und verbal), verdecktes Mobbing (indirekt, z. B. durch Lästern) und Cybermobbing (beleidigendes Verhalten oder Bedrohungen via Email, in Gruppenchats o. ä.).

### Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist nicht einvernehmliches Verhalten sexueller Natur. Sie umfasst unerwünschte sexuelle Handlungen, unnötige und unerwünschte physische Kontakte, Kommentare sexueller Natur und die unerwünschte Vorführung pornografischer Bilder. Sie umfasst auch Aufforderungen, sexuelle Handlungen durchzuführen, oder impliziert, dass sexuelle Handlungen zu einer unabhängigen Belohnung führen (z. B. Beförderungen oder das Bestehen einer Prüfung). Alle Geschlechter können sexuelle Belästigung erleben.

Die Motivation für sexualisierte Verhaltensweisen ist nicht immer sexueller Natur, sondern kann auch durch Wut, S sadismus, Hass, Aberglauben, Wettbewerb, eine Demonstration von Macht oder Kontrolle motiviert sein. Die ursprüngliche Motivation rechtfertigt in keiner Weise das Verhalten.

### Tokenismus

Tokenismus ist die Praxis, lediglich symbolische Anstrengungen zu unternehmen, um Mitglieder von Minderheitsgruppen einzubeziehen, z. B., indem eine Person aus einer unterrepräsentierten Gruppe für Ausschüsse, Gremien oder Projektgruppen rekrutiert wird, um den Anschein von Vielfalt zu erwecken, jedoch ohne die Absicht, der Person den gleichen Status zu geben. Der Grund für die Aufnahme eines tokenhaften Mitarbeiters in solche Arbeitsgruppen besteht normalerweise darin, Anschuldigungen der Diskriminierung abzuwehren.

<sup>2</sup> LGBTQIA+: Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersexed, Asexual, and other forms of attraction, gender, and sex