Insgesamt erreichte Ihr Institut 60 von 68 möglichen Punkten in der Umfrage zu den Leibniz-Gleichstellungsstandards 2020 und liegt damit über dem Median der erreichten Punkte der 92 Leibniz-Einrichtungen, deren Angaben in die Bewertung einflossen.

Erhebung zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der Leibniz-Gemeinschaft 2020“

30 Jahre Leibniz Gemeinschaft

TOTAL E-QUALITY

Das
Leibniz-Institut für
Wirtschaftsforschung Halle e. V.

erhält zum vierten Mal für die Dauer von drei Jahren das TOTAL E-QUALITY Prädikat für seine vorbildlich an Chancengleichheit und Vielfalt orientierte Personal- und Organisationsspolitik.

25.10.2022

Dr.in Ulla Weber
Vorstandsvorsitzende

Udo Noack
Vorstandsvorsitzender

Die Gleichstellungsbeauftragte

Die weiblichen Beschäftigten des IWH wählen alle vier Jahre eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten sowie eine Vertretung.

Aufgaben und Rechte

- Beratung und Unterstützung im Einzelfall
- Beteiligung an Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren
- Freistellung für Gleichstellungsaufgaben und Schulung
- Hinzuziehung bei allen gleichstellungsrelevanten Fragen

Kontakt

Franziska Exß
Gleichstellungsbeauftragte
+49 345 7753 810
franziska.exss@iwh-halle.de

Dr. Katja Heinisch
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
+49 345 7753 836
katja.heinisch@iwh-halle.de

Kleine Märkerstraße 8 · D-06108 Halle (Saale)
www.iwh-halle.de

IWH
Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle

Chancengleichheit und Diversität am IWH

Das IWH verfolgt eine aktive Gleichstellungspolitik und setzt sich dafür ein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich zu verbessern. Das Institut schafft ein barriere- und vorurteilfreies Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden optimal entfalten können.
Dafür wurde das IWH im Jahr 2022 bereits zum vierten Mal mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY ausgezeichnet und bekam außerdem den Zusatz für ein hohes Maß an Diversitätskultur verliehen.

© Belinda Fewings – unsplash

charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt

Familienfreundliches IWH

Das IWH überprüft und verbessert kontinuierlich die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Institut.

- Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt; befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist ebenso möglich
- Eltern-Kind-Büro und Ruheraum
- Mitgliedschaft im Dual-Career-Netzwerk und im Netzwerk Erfolgsfaktor Familie
- Elternbrief, Patenschaften
- Vertrauensarbeit, Heimarbeit
- Personalentwicklungskonzept
- gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen

Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung

Das IWH macht sich für ein kollegiales und partnerschaftliches Miteinander stark und fördert ein barriere- und vorurteilfreies Arbeitsumfeld.

Zur Vermeidung von Belästigungen jedweder Art und zur Stärkung der Rechte betroffener Personen hat das IWH eine Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz verabschiedet. Sie beinhaltet neben internen Ansprechpersonen für Betroffene auch das klar geregelte Beschwerdemanagement im IWH einschließlich zu treffender Sanktionen.

Das IWH ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

Anlaufstellen

- Gleichstellungsbeauftragte
- Diversitätsbeauftragte (Andrea Strauch)
- Vertrauensperson: Mobbing, Diskriminierung, Bossing, Belästigung (Tobias Henning)
- Betriebsrat (Dr. Matthias Brachert)
- Ombudsperson (Dr. Axel Lindner)
- AG Chancengleichheit (Doreen Schettler)

Gesetze und Leitfäden

- Personalentwicklungskonzept
- Betriebsvereinbarungen, z. B. berufliche Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen und Karriereförderung,
- Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz zur Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung
- Sprachleitfaden gendergerechte Sprache
- Ziele-Maßnahmen-Katalog zum Frauenförderplan