

Zusammenfassung der Maßnahmen zur Erlangung des Total E-Quality Prädikats (Aktionsplan)

Das vorliegende Papier gibt einen Überblick über alle im Rahmen der Erlangung des Total-E-Quality-Prädikats erarbeiteten Maßnahmen und institutsinternen Regelungen. Diese dienen dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, die Chancengleichheit und Diversität im IWH zu unterstützen und der Prävention von Belästigung, Mobbing, Bossing, Diskriminierung und/oder Benachteiligung am Arbeitsplatz. Das IWH möchte seine Beschäftigten für die Gleichstellung der Geschlechter, Diversität und mehr Familienfreundlichkeit sensibilisieren und dahingehend seine Außendarstellung positiv beeinflussen, indem es selbstverpflichtende Maßnahmen in seiner Organisationskultur verankert.

Maßnahmen und Regelungen	Status
Personal, Karriere und Frauenförderung:	
<i>Personalbeschaffung</i>	
Beteiligung am zentralen Leibniz-Stellenportal	erfolgt
Nutzung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken zur verstärkten Rekrutierung von Frauen Ziel ist, die Erhöhung des Frauenanteils im Sinne des Kaskadenmodells (2017)	erfolgt
Nutzung der Portale EURAXESS und HRS4R	erfolgt
Internationalisierung/Recruitmentstrategie des IWH: Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit des Instituts und Förderung der Diversität: Stellenausschreibungen für wissenschaftliches Personal grundsätzlich auch in englischer Sprache; Recruitment und Job Interviews auf internationalen Konferenzen	erfolgt
Verwendung des TEQ- / HRS4R-Logos im Personalmarketing	erfolgt/2016
Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als Imagefaktor im Personalmarketing	erfolgt
Stellenbesetzungsrichtlinie des IWH	erfolgt
<i>Post-Docs</i>	
Teilnahme am Leibniz-Mentoring Programm	erfolgt
ein Forschungsaufenthalt/Jahr für jeden Post-Doc	erfolgt
Seminare und Kurse zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen	erfolgt
Nutzung von Sonderprogrammen, z.B. Deutscher Hochschulverband, Frauen in die Forschung: Themen Networ-	erfolgt

Maßnahmen und Regelungen	Status
king, Karriereplanung, Drittmittelinwerbung und Dual Career	
Berücksichtigung in leistungsbezogener Mittelvergabe, z. B. neue IWH-EXplore-Wissenschaftlerinnen-Förderlinie	2016
Ausweitung der Anzahl von (gemeinsam mit Partneruniversitäten berufenen) Juniorprofessuren als Instrument der Qualifizierung zur wissenschaftlichen Laufbahn als Hochschullehrer → Frauen werden besonders angesprochen	2016
Führungskräfteseminar Genderkompetenz	2016
Stipendiaten/innen können grds. nach 1 Jahr in Arbeitsverhältnis wechseln	erfolgt
<i>Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen</i>	
Aktive Teilnahme des IWH am Zukunftstag/ am Girls' Day	2016
Erhöhung des Frauenanteils durch Institutionalisieren eines (Info-)Termins 1x p.a.: Weibliche studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte Hiwis mit weiblichen FGL	2016/2017
<i>Wissenschaftsstützendes Personal</i>	
Internationalisierungsstrategie: Hospitationsprogramm in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt, Auslandsaufenthalt für Auszubildende	Nicht in Anspruch genommen
<i>Alle Beschäftigten</i>	
Personalentwicklungskonzept (Regelungen zu Stellenbesetzung, Berufliche Aus- und Weiterbildung, Personalgesprächen, Arbeitsbedingungen und Karriereförderung, Arbeitszeitregelung)	2014
Eine Weiterbildung pro Jahr für alle Mitarbeiter/innen, um deren fachliche und persönliche Qualifikation zu erhalten/zu fördern, wird empfohlen	erfolgt
<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie:</i>	
Wahl zwischen den Arbeitszeitmodellen Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeit für alle Beschäftigte	erfolgt
Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt: Über den gesetzlichen Anspruch aus § 8 TzBfG und den tarifvertraglichen Anspruch aus § 11 Absatz 1 TV-L hinaus ge-	erfolgt

Maßnahmen und Regelungen	Status
währt das IWH grundsätzlich einen Anspruch auch auf zeitlich <i>befristete</i> Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit <i>ohne Vorliegen der Voraussetzungen von § 11 Absatz 1 TV-L</i> , soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen	
Anspruch auf Heimarbeit bzw. Verlagerung des Arbeitsortes ohne besonderen Grund gemäß Betriebsvereinbarung Arbeitszeit ist gewährleistet. Vom externen Arbeitsort aus kann via PC oder Laptop (der bei Bedarf auch vom IWH zur Verfügung gestellt wird) auf alle digitalen Ressourcen, wie vom institutsinternen PC-Arbeitsplatz aus, zugegriffen werden	erfolgt
Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten für Kinder im Vorschulalter	erfolgt
Aufwertung des Eltern-Kind-Büros und Ruheraum mit Wickeltisch und Reisebett sowie Ruhe-/Massageliege	erfolgt
Kindernotfallbetreuung: Randzeitenbetreuung durch die "Weinbergkids" (bis 20.30 Uhr) -> Einrichtung des Studentenwerkes Halle und der MLU Halle-Wittenberg	Nicht in Anspruch genommen
Kinderbetreuung bei Veranstaltungen im Haus über die Franckeschen Stiftungen buchbar ("Franckes Kinderclub"): Betreuung erfolgt im IWH	Nicht in Anspruch genommen
Tageweise Kinderbetreuung für Gäste in Kindergärten der Umgebung (Gastkindervertrag)	erfolgt
Mütter-/Väterbrief mit Informationen des IWH zur Elternzeit und Musterantrag Elternzeit	erfolgt
Planungsgespräch vor der Elternzeit	erfolgt
Teilzeitbeschäftigung, Urlaubs- und/oder Krankheitsvertretung während der Elternzeit	erfolgt
Rechtsanspruch auf Pflegezeit gemäß Pflegezeitgesetz ist gewährleistet; ggf. Teilzeitregelung gemäß Familienpflegezeitgesetz	erfolgt
Regelmäßige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung: mobile Massage, Gesundheitskurse	erfolgt
Mitgliedschaft im Netzwerk "Erfolgsfaktor Familie" des BMFSFJ: Ziel ist, die Familienfreundlichkeit des IWH zu stärken insbesondere nach außen	erfolgt
Aktive Mitgliedschaft im Dual Career Netzwerk Mitteldeutschland: das 2010 initiiert wurde und welches mit der	Seit 2011

Maßnahmen und Regelungen	Status
<p>räumlichen Vereinbarung beider Karrieren in einer Partnerschaft einem wichtigen Grund für das frühzeitige Ausscheiden von Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken sucht. Wissenschaftseinrichtungen sowie Wirtschaftsunternehmen aus dem mitteldeutschen Raum kooperieren und tauschen sich über freie Positionen und eventuell passende Kandidatinnen und Kandidaten aus und erlangen somit eine Steigerung der attraktiven Arbeitsbedingungen der hier ansässigen Forschungsinstitute</p>	
<p>Gleichstellung:</p>	
<p>AG Chancengleichheit: Künftig wird sich die Arbeitsgruppe mit der Umsetzung der Chancengleichheit im IWH beschäftigen. Darin inbegriffen sind die Frauenförderung, die Konzeption weiterer Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Empfehlungen zur Überarbeitung der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit und zur weiteren Ausgestaltung der Nachwuchsförderung sowie präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligungen, Mobbing und sexualisierter Diskriminierung.</p>	regelmäßige Treffen erfolgen
<p>Gleichstellungsflyer: die wichtigsten Ziele, Maßnahmen und Rechte zum Thema Chancengleichheit und Diversität werden in einer Infobroschüre versammelt und übersichtartig präsentiert. Sie weist kompakt und übersichtlich auf die bereits bestehenden Dokumente, Regelwerke und Gesetze sowie den Ziele-Maßnahmen-Katalog hin</p>	erfolgt (Aktualisierung 2016)
<p>Info-Veranstaltung der AG Chancengleichheit: Maßnahmen und Ergebnisse des Gleichstellungsprozesses werden präsentiert, Fragen beantwortet und allen Beschäftigten die Möglichkeit zur Diskussion eröffnet</p>	erfolgt
<p>Informationen zum Thema Chancengleichheit werden im Intranet und auf der Website allen Beschäftigten/ Interessierten zur Verfügung gestellt</p>	erfolgt
<p>Sprachleitfaden Gendergerechte Sprache: mit Empfehlungen zur Anwendung für Vorträge, Veröffentlichungen, in der Öffentlichkeitsarbeit</p>	erfolgt
<p>Genderkompetenztraining für leitendes Personal</p>	2016
<p>Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt:</p>	
<p>Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz zur Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung</p>	erfolgt
<p>Anlaufstellen für Betroffene</p>	erfolgt

Maßnahmen und Regelungen	Status
Ernennung einer Vertrauensperson (Eintritt in den Ruhestand in 2016)	erfolgt
Wahl einer/s Mitarbeiters/in zum/r Vertrauensperson und Unterstützung/Förderung der Qualifizierung dieser/s Mitarbeiters/in zur/m Mediator/in	2016/2017
Wahl eines/r Wissenschaftler/in zur Ombudsperson	erfolgt
AGG-Informationsveranstaltung	erfolgt (2017 geplant)
Externe Klausurtagung für alle Beschäftigte des IWH/Teambildende Maßnahmen	2016 (Retreat)
Organisation der Teilnahme an Events wie dem Willkommensfrühstück und dem Spendenlauf „Startschuss für Toleranz“: Spendenlauf, der halleschen Kinder- und Jugendprojekten für Demokratie und Toleranz zugute kommt und dort das Engagement für eine weltoffene Stadt Halle (Saale) und gegen Rassismus unterstützt	erfolgt
Inhouse-Kurse: Gewaltpräventive Weiterbildung für Frauen und Männer, wie Deeskalation und Selbstschutz im beruflichen Alltag	nicht erfolgt – nach Alternativen wird gesucht
Verankerung und Umsetzung von Diversität:	
Unterzeichnung der Charta der Vielfalt	2016/2017
Bekennnis zu Diversität: Flyer, Internet und Intranet	2016
Erarbeitung eines Mission Statements zu Chancengleichheit, Diversität, Antidiskriminierung	2016
Ergänzung/Aktualisierung der BV Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und BV Personalgespräche um das Thema Diversität	2017
BV zum Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement	2017
Einwerbung des Zertifikats HRS4R	2016
Genderkompetenz- und Diversitätstraining für (Nachwuchs-) Führungskräfte	2016
Organisation von Veranstaltungen: Bedarfsabfrage und Berücksichtigung von Speisegewohnheiten, Mobilitätseinschränkungen, besonderen Bedürfnissen	2016
Einrichtung eines Ethikraumes	2017/2018