

Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit am RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung

Der Vorstand des RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e.V. versichert hiermit, dass am Institut die Kriterien eines [Gender Equality Plans \(GEP\)](#) nach EU-Vorgaben erfüllt sind. Im Folgenden werden die zugehörigen Dokumente und Prozesse näher erläutert.

Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dem RWI besondere Anliegen. Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft folgt das Institut den [Leibniz-Gleichstellungsstandards](#) und wendet die [Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung \(AV-Glei\)](#) als juristischen Rahmen an. Auch die [Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards](#) der DFG finden Anwendung. Mit einer aktiven [Gleichstellungspolitik](#) möchte das RWI die Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft verbessern und den Anteil von Frauen insbesondere in Leitungspositionen erhöhen. Dazu wird auf Basis einer Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur des Institutes ein Gleichstellungsplan mit flexiblen Zielquoten (sog. [Kaskadenmodell](#), unter Beachtung der o.g. Standards) erstellt, der im 4-Jahresrhythmus evaluiert und vom Vorstand unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten fortgeschrieben wird. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur wird zudem jährlich fortgeschrieben und im Monitoring des „Pakt für Forschung und Innovation (PFI)“ des Bundes und der Länder sowie im RWI-Jahresbericht niedergeschrieben und in den Aufsichtsgremien vorgestellt.

Der [Gleichstellungsplan](#) des RWI benennt die zentralen Grundsätze sowie die strategischen Ziele und konkreten Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung aller Beschäftigten im Institut. Mitarbeitende aller Geschlechter sollen beispielsweise am RWI die gleichen beruflichen Chancen erhalten, und ihre unterschiedlichen Lebenssituationen und daraus resultierenden Bedürfnisse sollen regelmäßig in gleichem Maße berücksichtigt werden. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich und in Führungspositionen sowie in Gremien, Kommissionen und Ausschüssen soll nachhaltig erhöht bzw. auf einem hohen Niveau gehalten werden. Hierzu sind insbesondere die Aufstiegsbedingungen für Frauen in Bereichen zu verbessern, in denen sie noch unterrepräsentiert sind.

Der Gleichstellungsplan formuliert konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele. Dies umfasst insbesondere Maßnahmen zur geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur und somit Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren. Der Gleichstellungsplan richtet sich an Angehörige aller Geschlechter gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine von allen Institutsangehörigen gemeinsam als Teil der Institutskultur zu verstehende Aufgabe. Das Dokument ist allen Beschäftigten im Intranet zugänglich.

Die Leitung des RWI wird in ihren Bemühungen von einer **Gleichstellungsbeauftragten** sowie zwei Stellvertreterinnen unterstützt. Die Grundlagen hierfür sind in der „Betriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ festgelegt (Dokument im Intranet verfügbar). Die Gleichstellungsbeauftragten werden von den weiblichen Beschäftigten gewählt und begleiten personelle, soziale und organisatorische Maßnahmen mit Blick auf die Achtung der Chancengleichheit. Sie arbeiten weisungsfrei und werden für die Durchführung ihrer Aufgaben in ihren anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten entlastet. Zudem verfügen sie über ein eigenes jährliches Budget, aus dem sie geeignete Maßnahmen finanzieren können, wie z.B. **Fortbildungen** für alle Beschäftigten zu Themen der Gleichstellung und Diversität oder zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Vorurteile.

Mit seiner **familienbewussten Institutskultur** leistet das RWI einen Beitrag dazu, Mitarbeitende in unterschiedlichsten Lebens- und Familienphasen zu unterstützen und ihren Belangen auf vielfältige Weise Rechnung zu tragen. Das Institut hat sich dazu schon 2010 einer externen Zertifizierung und anschließend mehrfach der erneuten Rezertifizierung durch das „**audit beruf und familie**“ unterzogen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Institut auf hohem Niveau zu verankern und unabhängig nachprüfbar zu dokumentieren.

Essen, 03. März 2022

Der Vorstand