

## VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Das DWI unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst durch vielfältige Angebote und individuelle Absprachen hinsichtlich einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation.

Insbesondere für Lebensphasen, in denen kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreut werden, ist es ein wichtiges Anliegen des DWI, den Beschäftigten ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen. Zum familienfreundlichen Institutsklima gehören in individuellen Vereinbarungen

- flexible Arbeitszeiten
- Teilzeitarbeit
- befristete Entbindung von Anwesenheitspflichten
- mobiles Arbeiten
- familienfreundliche Sitzungszeiten
- Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuung
- Eltern-Kind-Büro und mobiles Eltern-Kind-Büro
- Hilfe bei der Überbrückung von Betreuungsengpässen
- Erwerb von Belegplätzen sowie Bereitstellung von Notfallplätzen in lokalen Kindertageseinrichtungen sind geplant

## ANSPRECHPERSON

Über Rückmeldungen zur Bedarfsgerechtigkeit der Angebote freut sich:

### Gleichstellungsbeauftragte

**Dr. Elisabeth Heine**

Raum: A 3.14

T: +49 (0) 241 80-233 06

### Referenzen

- Gleichstellungskonzept des DWI
- Profil des DWI
- Diversity Profil des DWI
- Forschungsorientierte Gleichstellungs-Standards der DFG von 2017
- Leibniz-Gleichstellungsstandards von 2016
- Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) der GWK von 2008, geänd. 2016

DWI – Leibniz-Institut für  
Interaktive Materialien e.V.  
Forckenbeckstraße 50  
52074 Aachen  
[www.dwi.rwth-aachen.de](http://www.dwi.rwth-aachen.de)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Ministerium für  
Kultur und Wissenschaft  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## DWI

Leibniz-Institut für  
Interaktive Materialien



## CHANGENGLEICHHEIT UND DIVERSITÄT AM DWI

Leibniz-Institut für  
Interaktive Materialien

*Leibniz*  
Leibniz  
Gemeinschaft

## CHANGENGLEICHHEIT IM DWI

Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dem DWI besondere Anliegen. So unterstützt das Institut die Ziele der Leibniz-Gemeinschaft zur Chancengleichheit und hat sich zur Einhaltung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet. Mit einer aktiven Gleichstellungspolitik möchte es die Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft verbessern und den Anteil von Frauen insbesondere in Leitungspositionen erhöhen. Chancengleichheit ist am DWI eine Aufgabe der Institutsleitung, unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte.

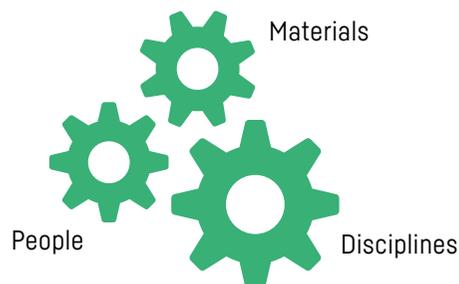


### Maßnahmen

- Fortbildungsmaßnahmen im Bereich Chancengerechtigkeit
- Einrichtung und Betrieb des Eltern-Kind-Büros
- Notfallbetreuungsmaßnahmen
- Karriereförderung und Mentoring-Programme für Wissenschaftleri\*nnen
- Ausrichtung der Girls / Boys / Days.

## VIELFALT IM DWI

Das DWI hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und setzt sich aktiv für Diversität in der Arbeitswelt ein. Alle Institutsmitglieder erfahren Wertschätzung, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, Herkunft, sexueller Orientierung und Identität, Religion oder Weltanschauung. Das DWI ermöglicht eine inklusive Arbeitsumgebung, in der Akzeptanz und gegenseitiges Vertrauen Teil der Institutskultur sind.



Als Forschungseinrichtung stellt sich das DWI der Herausforderung, disziplinäre Grenzen zu überschreiten und neue Fragen für Stoffe und Materialien zu stellen, die Technik und Natur miteinander verbinden. Es ist ein Ort, an dem Menschen mit unterschiedlichen Talenten, Erfahrungen und Kompetenzen zusammenarbeiten, um voneinander zu lernen und gemeinsam neues Wissen und neue Methoden für ein besseres Leben in unserer Welt zu schaffen.

### Maßnahmen

- **Willkommenskultur:**
- Buddy-System
- Welcome Checkliste
- **Zweisprachigkeit der Dokumente**
- **DWI-Sommerfest**
- **Event-Team**

## PERSONALENTWICKLUNG UND STRUKTURELLE VERANKERUNG

Personalentwicklung ist eine strategische und langfristig ausgerichtete Aufgabe des DWI, die alle Maßnahmen der Bildung, Förderung und Entwicklung von Beschäftigten und Teams sowie die Begleitung organisationsbezogener Veränderungsprozesse umfasst.



- **inhaltlich-wissenschaftlich getrieben:**
- Projektentwicklungskonferenz
- Instituts-Seminar
- SEAminar
- **strategisch:**
- Strategieseminar
- **die Institutskultur betreffend:**
- Sommerfest
- Music-Lab
- Wissenschaft und Kunst
- **Mentoring:**
- Promovierende
- Wissenschaftliche Nachwuchsgruppen
- **Gleichstellungsbeauftragte**
- **Arbeitsgruppe »Chancengleichheit und Diversität«**
- **Ombudsteam**
- **Betriebsrat**
- **Mitarbeiter\*innen-Gespräche**