

Wir bieten gerechte und ausgewogene Lebens- und Zugangschancen für alle. Das INP setzt sich aktiv für die Gleichstellung sowohl von Frauen und Männern als auch von Personen mit Behinderung ein und schafft familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Die Themen Chancengleichheit, Diskriminierungsfreiheit, Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind fester Bestandteil der Institutskultur auf allen Organisationsebenen und im Leitbild des INP festgeschrieben. Wir verstehen es als unser aller Verantwortung, diese zu leben und zu sichern. Dafür bieten wir vielfältige, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnittene Maßnahmen und Instrumente.

Ziele des INP sind:

- A) *Förderung der Familienfreundlichkeit am Institut in allen Arbeitsbereichen zugunsten einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten für alle Mitarbeitenden und einer erhöhten Attraktivität als Arbeitgeber.*
- B) *Förderung der Besetzung von Stellen mit Frauen, um den Frauenanteil am Institut weiter zu erhöhen. Besonderes Augenmerk liegt hier in den Bereichen, in denen der Frauenanteil deutlich unter dem Institutsdurchschnitt liegt.*
- C) *Ausräumung und Entgegenwirken bei jeder Form der Benachteiligung von Frauen in Stellenbesetzungen, bei Berufungsverfahren und beim beruflichen Aufstieg.*

Das INP betreibt eine aktive Gleichstellungspolitik, die umfassend ausgerichtet ist und flächendeckend Elemente der Chancengleichheit, Wertschätzung von Diversität und der Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgepflichten enthält. Das INP wird darin durch eine Gleichstellungsbeauftragte und eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte unterstützt, die alle vier Jahre durch die weibliche Belegschaft gewählt werden.

Das INP hat sich zur Anwendung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV Gle), des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) und des Gleichstellungsgesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern (GIG M-V) verpflichtet. Die Leibniz-Gemeinschaft hat für ihre Einrichtungen die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) als juristischen Rahmen in den gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen definiert.

Gemäß den Vorgaben der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) hat das INP Zielquoten für den Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal nach Entgeltgruppen als auch nach Führungsebenen festgelegt. Die Bestimmung der Zielquoten orientiert sich dabei am Kaskadenmodell der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Danach wird der Frauenanteil einer bestimmten Personalstufe zum Ausgangspunkt für die Festlegung der Zielquote für die nächsthöhere Stufe genommen.

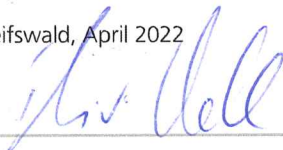
Seit 2014 ist das INP durch das Total E-Quality Zertifikat für seine Bemühungen, Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in der Forschung herzustellen, ausgezeichnet. Für die damit verbundenen Maßnahmen und Evaluierungen, aber auch für Fortbildungen, Mentoringkosten und das Eltern-Kind-Büro werden der Gleichstellungsbeauftragten jährlich ein Budget zur Verfügung gestellt. Das INP wirbt unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen und den Nachwuchskräften im wissenschaftsstützenden Bereich aktiv für die Teilnahme an regionalen oder überregionalen Mentorings, wie das Leibniz-Mentoring, Karrierewege-Mentoring der Universitäten Rostock und Greifswald für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie das Mentoring „Aufstieg in Unternehmen“ für Nachwuchskräften speziell im wissenschaftsstützenden Bereich.

Es bestehen am INP umfassende Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereichs. Eine Reihe von Leitfäden und Handreichungen unterstützen Führungskräfte und Mitarbeitende auch in Fragen von Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aspekte von Gleichstellung wie Diversität, strukturelle Benachteiligungen und unbewusste Vorurteile sind Bestandteil von Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen zum Beispiel zur Kommunikation und Zusammenarbeit oder bei der Qualifikation für Führungsaufgaben. In unregelmäßigen Abständen gibt es Veranstaltungen und Weiterbildungen im INP, die Grenzverletzungen, Diskriminierung und sexualisierte Belästigung thematisieren.

Die Aktivitäten zu Geschlechtergerechtigkeit des INP basieren u.a. auf einem Gleichstellungsplan für alle Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich und im wissenschaftsstützenden Bereich des INP. Der Gleichstellungsplan wird durch den Vorstand in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten verfasst und alle vier Jahre aktualisiert. Der statistische Part wird alle zwei Jahre aktualisiert. Der Gleichstellungsplan und das Statistikupdate sind im Intranet allen Mitarbeitenden zugänglich und gelten in der aktuellen Fassung bis 2023. Die Analyse der Beschäftigungsstruktur wird jährlich fortgeschrieben. Die Erreichung der Zielquoten für den Anteil von Frauen auf der Basis des Leibniz-Kaskadenmodells wird jährlich dem Kuratorium und dem Wissenschaftlichen Beirat des INP vorgelegt. Damit wird dokumentiert, ob und inwieweit die Ziele erfüllt werden. Das Kuratorium wird regelmäßig über die Gleichstellungsarbeit informiert.

Greifswald, April 2022



Vorstandsmitglied



Vorstandsmitglied