



HITS

Heidelberger Institut für
Theoretische Studien

HITS-Gleichstellungsplan

(Version 02, 01.2022)

Inhalt

Präambel.....	2
Grundsätzliche Überlegungen	2
Ziele	3
Diversität am HITS in Zahlen	3
Maßnahmen.....	4



Präambel

Das Heidelberger Institut für Theoretische Studien wurde 2010 von SAP-Mitbegründer Klaus Tschira (1940-2015) und der Klaus Tschira Stiftung als private, gemeinnützige Forschungseinrichtung ins Leben gerufen.

Das HITS betreibt Grundlagenforschung in den Naturwissenschaften, der Mathematik und der Informatik. Dabei werden große, komplexe Datenmengen verarbeitet, strukturiert und analysiert und computergestützte Methoden und Software entwickelt. Die Forschungsfelder reichen von der Molekularbiologie bis zur Astrophysik.

Am HITS arbeiten Angestellte, Promovierende mit Stipendium, Studierende (M.Sc., B.Sc.), studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, sowie Abgeordnete und Gastwissenschaftler*innen aus anderen Institutionen. Alle am HITS arbeitenden Personen bezeichnen wir als „HITSters“.

Grundsätzliche Überlegungen

Gleichstellung am HITS:

Gleichstellung beschreibt die Gesamtheit der Maßnahmen zur Angleichung der Lebenssituation von gleich zu behandelnden Gruppen in allen Lebensbereichen.

Als internationales Forschungsinstitut hat sich die HITS gGmbH sowohl der Forschung als auch der Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen verschrieben.

Wir sehen es dabei als Selbstverständlichkeit an, allen am HITS arbeitenden Personen die gleiche Chance auf ein wissenschaftliches Arbeitsumfeld zu geben, in dem sich alle, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Nationalität und Religion, frei entfalten können.

Integrität und Nachhaltigkeit, gesellschaftliche Verantwortung im Dialog mit der Öffentlichkeit, internationale Ausrichtung, gegenseitiger Respekt, Familienfreundlichkeit und Diversität sind Grundpfeiler unseres Instituts.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über bereits umgesetzte sowie geplante Maßnahmen, um eine Gleichstellung der Geschlechter am HITS zu gewährleisten.



Ziele

Der vorliegende Plan soll die Umsetzung des deutschen Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) mit seinen Zielen im Blick haben und gewährleisten:

- Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht binären Personen.
- Beseitigen und Verhindern bestehender Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts.
- Verbesserung der Familienfreundlichkeit sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

Zur Umsetzung des Gleichstellungsplans am HITS wurden im Dezember 2021 erstmals Daten erhoben, um eine fundierte Datenbasis zu schaffen. Künftig wird die Datenerhebung jährlich erfolgen. Der Gleichstellungsplan wird hinsichtlich der Maßnahmen und deren Wirkung mindestens alle drei Jahre überprüft und aktualisiert.

Diversität am HITS in Zahlen

(Stand 12/2021)

	Gesamt	davon Frauen
HITSters gesamt	168	71
HITSters, Wissenschaft*	144	58
HITSters, Servicegruppen	24	13

Studierende	31	15
Promovierende	45	11
Angestellte, Wissenschaft (ohne Promovierende)	31	11
Gruppenleitungen, Wissenschaft	13	5

*Angestellte, Studierende sowie Gastwissenschaftler*innen mit und ohne Arbeitsplatz und Promovierende mit Stipendium

HITS ist ein Forschungsinstitut, das sich zu Diversität bekennt. Hier arbeiten Frauen, Männer und nicht-binäre Personen. Die Tabelle weist explizit die Gruppe der Frauen aus.



Entlang des Karriereweges vom Studium zur Promotion und zu den wissenschaftlichen Angestellten verliert die Wissenschaft viele Mitarbeiterinnen¹. Am HITS war das Verhältnis der weiblichen und männlichen Studierenden 2021 nahezu gleichwertig (15 zu 16), bei den Promovierenden waren es 11 zu 33 und bei den Angestellten in der Wissenschaft (Postdocs oder Senior Scientists ohne Promotion) 11 zu 20 (siehe Tabelle). Auf Gruppenleitungsebene ist das Verhältnis 6 zu 9. Da dies bisher der einzige Datensatz ist, lässt sich noch keine Tendenz ablesen. Beim Recruiting von Promovierenden und Postdocs werden wir dieser Tatsache zukünftig besondere Aufmerksamkeit schenken.

Maßnahmen

Arbeitsplatz und -zeiten

Arbeitsort

Wir ermöglichen mobiles Arbeiten. Darüber hinaus erarbeiten wir eine offizielle Regelung für das Arbeiten im Homeoffice. Während der Covid-19-Pandemie haben wir es den HITSters ermöglicht, im Homeoffice zu arbeiten, wo immer dies möglich war.

Flexible Arbeitszeiten und Kernzeiten

Die Arbeitszeiten am HITS sind flexibel. Eine Kernzeit für HITS-weite Meetings wird derzeit diskutiert. Diese soll es allen HITSters ermöglichen, an wichtigen internen Terminen teilzunehmen und gleichzeitig eine Vereinbarkeit der Betreuungszeiten von Kindern und Angehörigen gewährleisten.

¹ Statistisches Bundesamt: Frauenanteile nach akademischer Laufbahn ([destatis.de](https://www.destatis.de)), abgerufen am 18.01.2022. Resmini, Marina: The 'Leaky Pipeline'. Chemistry Europe, 2016,



Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit

Analog zum deutschen Recht bietet HITS die Möglichkeit, im Rahmen von Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Flexible Arbeitszeiten sowie Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit können individuell mit den Gruppenleiter*innen vereinbart werden.

Einstellungskriterien und Gehalt

Equal Pay

Personalauswahl und Bezahlung erfolgen unabhängig vom Geschlecht. Für die Gehälter nutzen wir eine geschlechtsunabhängige Vergütungstabelle.

Recruiting

Bei der Auswahl der Bewerber*innen wird die Qualifikation und Eignung, unabhängig vom Geschlecht berücksichtigt.

Unsere Stellenanzeigen sind grundsätzlich (gender-) neutral formuliert. HITS sieht sich als Institut, an dem Chancengleichheit gelebt wird. Dieser Grundsatz ist in unseren Stellenanzeigen formuliert. Die Auswertung der Diversität bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen ist geplant. Für 2020 und 2021 stehen keine Daten zur Verfügung.

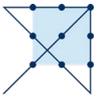
Nachwuchsförderung

Girls' Day

Der „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Die Mädchen lernen bei diesem Angebot Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik kennen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind. Seit 2015 nimmt das HITS am „Girls' Day“ teil und bietet jedes Jahr verschiedene Workshops im MINT-Bereich an (MINT bedeutet Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).

Girls' Digital Camp

Die „Girls' Digital Camps“ sind eine Initiative des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau des Landes Baden-Württemberg und der Pädagogischen Hochschule Heidelberg, in deren Rahmen es Angebote für Schülerinnen zu unterschiedlichen Themen rund um IT und



Informatik in Verbindung mit sozialen Innovationen gibt. HITS ist einer der Kooperationspartner dieser Initiative und bietet in diesem Rahmen verschiedene Projektstage für Schülerinnen an.

Kommunikation

Geschlechtersensible Sprache

Wir legen Wert auf eine wertschätzende und geschlechtersensible Sprache bei Vorträgen, Veröffentlichungen, im Internet und in den sozialen Medien. Hierfür haben wir eigene Richtlinien entwickelt, die für die offizielle Kommunikation verbindlich sind. Darüber hinaus sensibilisieren wir alle HITSters für dieses Thema und stellen Informationsmaterial zur Verfügung.

Kommunikation zu verschiedenen Themen

In unserem Intranet sind alle Maßnahmen sowie Updates zu Themen wie Familienfreundlichkeit und Diversität zu finden. Auf den eigens dafür angelegten Intranetseiten gibt es Präsentationen, Richtlinien, weiterführende Links sowie Informationen zu Ansprechpersonen.

Sensibilisierungstrainings

Ab 2022 wird es am HITS verschiedene Sensibilisierungstrainings geben, die die einzelnen Mitarbeiter*innen (Management, Administration, Kommunikation, Gruppenleiter*innen) mit Personalverantwortung für das Thema Diversität und Gleichstellung sensibilisieren sollen. Darüber hinaus wird es ein Informationsangebot für alle HITSters geben, die am Institut arbeiten. Das „Diversity Committee“ wird zudem nach Bedarf Präsentationen im Lab Meeting geben und so auf aktuelle Themen aufmerksam machen.

Arbeitsgruppen

Staff Representation

Am HITS gibt es eine sogenannte Staff Representation, in der sich HITSters aus verschiedenen Gruppen regelmäßig treffen und Vorschläge zur Verbesserung der Arbeit am Institut besprechen. Die Ergebnisse werden im Anschluss mit dem Management diskutiert und umgesetzt. Eine Dokumentation der Arbeit der Staff Representation ist im HITS Intranet zu finden.



Committees

Neben der Staff Representation gibt es noch weitere „Committees“ zu den Themen Familienfreundlichkeit, Diversität und Nachhaltigkeit. Diese Committees werden von interessierten HITSters aus allen Gruppen organisiert und konzentrieren sich auf diese speziellen Themen-Cluster. Die Arbeitsergebnisse sind im HITS Intranet sowie in Auszügen in diesem Dokument zu finden.

Familienfreundlichkeit

Das Committee zum Thema „Familienfreundlichkeit“ hat folgende Dinge bereits umgesetzt:

- Stillzimmer: Ein Raum im HITS-Hauptgebäude kann für das Stillen von Säuglingen in Anspruch genommen werden.
- Kernzeiten für Meetings.
- Erstellung einer Übersicht über Maßnahmen und Benefits (im Intranet zu finden).
- „Familienfreundlichkeit“ als eines der Ziele im HITS Leitbild verankert (Mission Statement).
- Aufklärung über Angebote während des Onboarding Prozesses.

In Zukunft sollen weitere Maßnahmen folgen.

Angebote für berufliche Weiterentwicklungen

Jahresgespräche

Im Rahmen von Jahresgesprächen besprechen Angestellte des HITS mit ihren Vorgesetzten das vergangene Arbeitsjahr ebenso wie zukünftige Aufgaben. Arbeitsergebnisse werden evaluiert, Ziele vereinbart und der Weiterbildungs- und Schulungsbedarf definiert.

Mentoring Programm

Die Phase als Juniorgruppenleiter*in ist in der akademischen Laufbahn besonders wichtig. Wir unterstützen Juniorgruppenleiter*innen am HITS, indem wir ihnen andere Gruppenleiter*innen als Mentor*innen zur Seite stellen, die sie bei inhaltlichen Fragen, Fragen zur Gruppenleitung oder der eigenen Karriereplanung beraten.

Networking

In der Wissenschaft ist der Austausch mit anderen Arbeitsgruppen wichtig und karrierefördernd. HITS unterstützt diesen Austausch innerhalb des Instituts sowie mit externen



Wissenschaftler*innen. Wir ermöglichen unter anderem die Teilnahme an Konferenzen, Workshops und anderen Veranstaltungen, die den wissenschaftlichen sowie interpersonellen Austausch fördern. Darüber hinaus vergibt das HITS den „Isabel Rojas Travel Award“, der einen Aufenthalt von bis zu 2 Monaten in einer selbst gewählten, wissenschaftlichen Institution ermöglicht.

Weitere Benefits

Gesundheitsförderung

Am HITS gibt es ein breites Angebot an Sozialleistungen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung:

- Im Rahmen einer privaten Krankenzusatzversicherung kann jede*r Mitarbeiter*in Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch nehmen, die im Katalog der Individuellen Gesundheitsleistungen (IGel) enthalten sind.
- Für eine große Fitnessstudio-Kette der Region gibt es einen Zuschuss zum Mitgliedsbeitrag, außerdem Yoga- und weitere Fitnessangebote vor Ort.
- Am Institut gibt es ein subventioniertes Angebot in der Kantine für gesunde Mittagessen, dies beinhaltet auch vegetarische Angebote.
- Auf dem Campus gibt es einen weitläufigen Garten, der z.B. für Spaziergänge oder Meetings genutzt werden kann, sowie zwei Tischtennisplatten.

Vertrauensperson

Im Fall von Konflikten innerhalb der Teams oder mit den Vorgesetzten besteht die Möglichkeit, externe Berater*innen als Mediator*innen hinzuziehen. Es stehen sowohl ein Berater als auch eine Beraterin als Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Daneben haben wir Ersthelfer*innen für psychische Gesundheit, die beraten können.

Heidelberg, Januar 2022

Gesa Schönberger, Geschäftsführerin und Frauke Gräter, Institutssprecherin