

## Chancengleichheitsplan des Universitätsklinikums Heidelberg A.d.ö.R.

**01.07.2021-30.06.2027**

### **1. Einführung**

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 GG) ist im Grundgesetz verankert. Das 2005 in Kraft getretene Gesetz zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Chancengleichheitsgesetz = ChancenG) hat zum Ziel, der Benachteiligung auf Grund des Geschlechts entgegenzutreten. Ein Instrument hierzu ist der vorliegende Chancengleichheitsplan des Universitätsklinikums Heidelberg. Alle Beschäftigten, insbesondere die Vorgesetzten im Rahmen ihrer Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle. Dafür setzt sich der Vorstand des Universitätsklinikums Heidelberg aktiv ein und hält die Vorgesetzten dazu an.

Das Universitätsklinikum Heidelberg ist daran interessiert, den Anteil von Frauen in Bereichen der Unterrepräsentanz zu erhöhen sowie die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen entsprechend zu verbessern.

Weiteres Ziel ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken. Erste Erfolge lassen sich beispielsweise in der Verwaltung des Universitätsklinikums Heidelberg verzeichnen: Die neu gegründete Stabsstelle Berufungsverhandlungen sowie die Stabsstelle für Grundsatzfragen und Qualitätsmanagement im Geschäftsbereich 1 - Personal haben wir mit weiblichen Führungskräften besetzt. Die Stabsstellenleitung der Stabsstelle für Grundsatzfragen und Qualitätsmanagement ist zusätzlich Stellvertretende Leiterin der Personalabteilung. Wie haben die Leitung der Planungsgruppe Medizin ebenfalls einer weiblichen Führungskraft übertragen. Zuletzt führten organisatorische Veränderungen im Bereich Controlling des Geschäftsbereiches 2 – Finanzen zur Einführung von Teamstrukturen, bei der Leitungsfunktionen zum ausgewogenen Teil mit Frauen besetzt werden konnten.

Die neu geschaffene Stabsstelle für Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie die Stabsstelle Konflikt- und Krisenmanagement haben wir mit einer weiblichen Fachkraft besetzt.

Dennoch ist es weiterhin notwendig mit dem Chancengleichheitsplan die Gleichstellung in allen Bereichen voranzutreiben, in denen noch nicht die Gleichstellung von Männern und Frauen erreicht ist. Ziel des Chancengleichheitsplans ist es, nach Analyse der Personalstruktur durch vielfältige Maßnahmen darauf hinzuwirken, diese positive Tendenz weiter voran zu treiben. Neben strukturellen Entscheidungen in der Personalentwicklung sind hier Maßnahmen notwendig, die praktisch umgesetzt werden müssen.

Das Universitätsklinikum Heidelberg hat den Anspruch, zu den Spitzenkliniken zu gehören, hat eine gesellschaftliche Vorreiterrolle und trägt hierbei eine ganz besondere Verantwortung.

Das novellierte Chancengleichheitsgesetz ist am 27.02.2016 in Kraft getreten. Eine Änderung ergibt sich damit u.a. für die Laufzeit des Chancengleichheitsplans von nunmehr sechs Jahren. Ziel des Gesetzes ist es zudem, auch die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege für Frauen und Männer zu stärken.

### **2. Geltungsbereich und Zielsetzung**

2.1 Dieser Chancengleichheitsplan gilt für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten des Universitätsklinikums Heidelberg.

2.2 In vielen Funktionen sind die weiblichen Beschäftigten bereits gut, z. T. auch überwiegend vertreten. Das Universitätsklinikum Heidelberg ist daran interessiert, den Anteil von Frauen auch in

Bereichen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen. Dabei legt das Universitätsklinikum auch im Interesse der Frauen ausdrücklich Wert darauf, dass der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) Beachtung findet.

- 2.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen weiter ausgebaut werden.
- 2.4 Bei der Erstellung des Chancengleichheitsplanes ist die Beauftragte für Chancengleichheit gem. § 5 Abs.4 ChancenG mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig beteiligt worden.
- 2.5 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler  
Aufgrund der besonderen Situation in Heidelberg haben auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Möglichkeit, sich an die Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums Heidelberg in nicht strukturellen Fragen zu wenden.
- 2.6 Bestandsaufnahme  
Die Datensätze / Tabellen am Ende dieses Chancengleichheitsplanes (siehe Anlage) verdeutlichen, dass am Universitätsklinikum Heidelberg Frauen insgesamt überrepräsentiert sind. So beträgt der Anteil von Frauen über alle Berufsgruppen hinweg 81 % (2014 waren es noch 80%). Auf höherer Leitungsebene beträgt der Frauenanteil durchschnittlich 54 %, auf gehobener Ebene sind es 73 % und im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil 84 %.

Bei der Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitpositionen sowie bei Beurlaubungen ist festzustellen, dass 91 % aller Teilzeitbeschäftigten und gar 95 % aller Beurlaubten Frauen (2014 waren es noch 98%) sind. Eine veränderte Zusammensetzung hängt an dieser Stelle allerdings auch mit der notwendigen gesellschaftlichen Akzeptanz von männlichen Teilzeitbeschäftigten und weiblichen Vollzeitbeschäftigten zusammen.

Eine klare Unterrepräsentanz besteht nach wie vor noch in den EDV- und Handwerksberufen.

Besonders in den Gremien der GBL-Runde und bei den Kaufmännischen Leitungen konnten Zuwächse im Frauenanteil verzeichnet werden. In der GBL-Runde liegt der Anteil der Frauen aktuell bei 45 % (2019 noch bei 25%) und bei den Kaufmännischen Leitungen sind 67 % der Mitglieder Frauen (2019 62,50 %).

In der Informationstechnologie liegt der Frauenanteil aktuell bei 32 % (2019 waren es 33 %) und in der Medizintechnik liegt der Anteil der Frauen bei 31 % (2019 waren es 32%). In beiden Bereichen liegt eine deutliche Unterrepräsentation der Frauen vor.

Im Gremium der GBL-Runde (Besprechung der Geschäftsbereichsleitungen) konnte der Frauenanteil von 25 % auf 45 % erhöht werden. Auch im Gremium der Kaufmännischen Leitung hat sich in den letzten Jahren eine Erhöhung von 62 % auf 66 % ergeben.

### **3. Maßnahmen**

In den Bereichen, in denen eine klare Unterrepräsentanz von Frauen besteht, ist es das Ziel des Universitätsklinikums Heidelberg den Frauenanteil deutlich zu erhöhen.

- 3.1 Stellenausschreibungen  
Freie Stellen werden im Universitätsklinikum Heidelberg grundsätzlich ausgeschrieben. Dies stellt sicher, dass alle Beschäftigten des Universitätsklinikums über freiwerdende Stellen informiert werden. Der Ausschreibungstext ist so zu formulieren, dass Menschen jeglichen Geschlechts sich in gleicher Weise angesprochen werden und eine Stelle grundsätzlich teilbar ist. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Um dies sicherzustellen, hat das Universitätsklinikum im April 2021 eine neue Dienstvereinbarung zum Bewerbermanagement (Stellenausschreibung – Bewerbermanagement) mit der Personalvertretung abgeschlossen.

#### E-Recruiting

Beim E-Recruiting sind die gleichen Verfahrensweisen zu beachten wie bei anderen Stellenausschreibungen. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird gemäß dem ChancenG frühzeitig an den Bewerbungsverfahren beteiligt. Ihr obliegt die Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen.

#### 3.2 Personalauswahl

In Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen muss die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig beteiligt werden. D.h. sie wird von den einzelnen Personalverantwortlichen bzw. der Personalabteilung so früh kontaktiert, dass sie an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Hierzu gehört auch die Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen.

Es werden ihr die Bewerbungsunterlagen aller Personen vorgelegt, welche die Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen, auch die der männlichen Mitbewerber. Es sollen soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

Fragen nach der Familienplanung und nach der Kinderbetreuung sind unzulässig.

Eine klare Unterrepräsentanz besteht in den EDV- und Handwerksberufen, welche derzeit auch schwer durch gezielte Maßnahmen zu bereinigen ist. In den handwerklich-technischen Berufen bewerben sich häufig nur Männer auf die ausgeschriebenen Stellen, da oft gar keine Frauen mit entsprechender Ausbildung zur Verfügung stehen. Darin spiegeln sich auch die gesellschaftlichen Rollenbilder wider, die über viele Jahrzehnte tradiert wurden. Auf ausgeschriebene Stellen im IT-Bereich bewerben sich im Verhältnis wenige Frauen, z.T. mit nicht entsprechender Qualifikation. Im Bereich der Informationstechnologie ist das Ziel bis 2027 den Frauenanteil auf 34 % zu erhöhen und im Bereich der Medizintechnik auf 33 %

#### 3.3 Stellenbesetzung

Frauen sind entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung so zu berücksichtigen, dass die Unterrepräsentanz in Führungspositionen abgebaut wird. Dies gilt vor allem für die Besetzung von höherwertigen Stellen. Das Ziel bleibt die Beseitigung der Unterrepräsentanz.

Ferner bietet das Universitätsklinikum Heidelberg im Rahmen der Möglichkeiten ebenso Stellen für Ehe-/Lebenspartnerinnen und -partner an.

#### 3.4 Beanstandungsrecht

Hält die Beauftragte für Chancengleichheit eine Maßnahme, an der sie frühzeitig beteiligt wurde, für nicht vereinbar mit den Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes, kann sie diese binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung beanstanden. Einzelheiten dazu finden sich in § 21 des Chancengleichheitsgesetzes.

#### 3.5 Maßnahmen zur Aufstiegsqualifizierung in Führungspositionen

Das Universitätsklinikum Heidelberg fördert die berufliche Fortbildung und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter – wie in § 12 ChancenG vorgesehen. Das Klinikum bietet dazu insbesondere Fortbildungsmaßnahmen an, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder die auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten. In den letzten Jahren lag der Frauenanteil beim Führungskräfte-Training bei 80 % (incl. der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird regelmäßig an der Planung und Gestaltung dieser Veranstaltungen beteiligt.

Im Jahr 2011 haben wir ein Familienportal geschaffen, durch welches (beurlaubte) Beschäftigte und Externe Informationen zu Stellenangeboten, Work-Life-Balance und familienrelevanten Themen wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen abrufen können. Beurlaubte



Beschäftigte können mit einer Berechtigung dort auch Zugang zu internen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Beschäftigte in Elternzeit können in Absprache mit der Arbeitgeberin innerhalb von sechs Monaten vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an einer erforderlichen innerbetrieblichen Fortbildung teilnehmen. Die Fortbildungszeit gilt als Arbeitszeit, die grundsätzlich nach Rückkehr in das aktive Beschäftigungsverhältnis durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen wird.

Auf die Bedürfnisse von (Teilzeit-)Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen soll Rücksicht genommen werden. Der Klinikumsvorstand unterstützt aktiv die Besetzung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit.

In den letzten Jahren lag der Frauenanteil beim Führungskräfte-Training bei 80 % (incl. der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

### 3.6 Rückkehr aus der Elternzeit oder anderweitiger Beurlaubung/Sonderurlaub Pflegezeit

Wenn Beschäftigte im Bereich Pflege durch familiäre Verpflichtungen nicht in der Lage sind Schichtdienst zu leisten, haben sie über den sogenannten, Springer-Pool die Möglichkeit, planbare und verlässliche Arbeitszeiten wahrzunehmen. Aktuell haben wir 156 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Springerpool eingesetzt (inklusive Aushilfen und Anpassungslehrgang, ohne Elternzeit). Davon haben 44 Beschäftigte Arbeitszeiten außerhalb des regulären Schichtdienstes (30 im Allgmeinpflegebereich; 14 im Intensiv/Anästhesiebereich).

### 3.7. Teilzeitarbeit/Mobiles Arbeiten

40 % der Beschäftigten sind Teilzeitkräfte. In den Schichtplänen sind Schichten enthalten, die speziell die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen. Dies ist auch außerhalb der Schichtarbeit anzustreben.

Das Universitätsklinikum Heidelberg ermöglicht eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder eines/r nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist.

Die Personalabteilung erstellt gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit einen Leitfaden für Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen (Inhalt soll z.B. die Beratung über verschiedene Möglichkeiten einer Beschäftigung während und vor allem nach der Elternzeit sein (Wiedereingliederung).

Aktuell wird bereits mit Hochdruck eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten vorbereitet, die den derzeitigen modernen Belangen des Arbeitslebens Rechnung trägt und die bestehende Dienstvereinbarung ablöst. Die Reduzierung der Arbeitszeit und Telearbeit/Mobiles Arbeiten dürfen sich grundsätzlich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit nichts entgegen. Zwingende dienstliche Belange sind dabei aber ausreichend zu berücksichtigen. Wird beabsichtigt dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Telearbeit/Mobiles Arbeiten einer oder eines oder einer Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Näheres regeln § 14 ChancenG bzw. das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Beschäftigte, die aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduziert haben, wird vorrangig vor der Stellenausschreibung eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit angeboten.

### 3.8 Kinderbetreuung

Da sich nach wie vor vorwiegend Frauen wegen fehlender oder nicht passgenauer Kinderbetreuungsmöglichkeiten aus dem Arbeitsleben zurückziehen, ist das Universitätsklinikum Heidelberg seit Jahren dabei, die Kinderbetreuungsmöglichkeiten auszubauen. Dies bezieht sich sowohl auf die Gruppe der Krippen- als auch auf diejenige der Kindergartenkinder.

a. Betreuung von Kindergartenkindern (drei bis sechs Jahre) sowie gemischte Formen.

Das Universitätsklinikum Heidelberg betreibt seit vielen Jahren eine Kooperation mit dem Studierendenwerk in Heidelberg. So werden hier 40 Kindergartenplätze für die Betreuung von Kindern von Beschäftigten im Alter von bis zu sechs Jahren angeboten. Auf Grund der besonders im Pflegedienst erforderlichen Schichtdienste hat die Kindertagesstätte erweiterte Öffnungszeiten. Bei den Einrichtungen Kunterbunt (Kikuland, Quantenzwerge, Rohrspatzen sowie Lummerland) sind Plätze für Krippe und Kindergarten vorhanden. Diese beliefen sich insgesamt im Jahr 2020 auf 22 Plätze. Seit 1.3.2011 besteht eine Kooperation mit den Glückskinderwelt (Krippe und Kindergarten). Hier lag die Belegung bei 47,7 im Jahr 2020. Mit Champini (Krippe + Kindergarten) besteht seit 1.9.2012 eine Kooperation; hier lag die Belegung im Jahr 2020 bei 10,8. Bei der Evang. Kirche (Krippe + Kindergarten) seit 1.9.2015 bei 7. Bei der Einrichtung Rasselband (Krippe + Kindergarten) seit 1.9.2017 bei 6 und bei den Sternchen (Krippe + Kindergarten) seit 1.9.2019 bei 4. Bei AcadeMedia (ebenfalls Krippe und Kindergarten) seit 1.8.2019 bei 9,8. Beim Waldkindergarten (nur Kindergarten) seit 1.4.2020 betrug die Belegung 2020 5,5.

b. Betreuung von Krippenkindern (null bis drei Jahre)

Seit September 2008 besteht eine Kooperation mit dem Verein Kinderzentren Kunterbunt e.V. Hier wurden bei der Krippe Mary Poppins 19,2 Belegplätze zur Verfügung gestellt für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Seit 1.9.2010 werden zusätzlich bei der Einrichtung Dreikäsehoch Heidelberg und ab 1.12.2013 bei Dreikäsehoch Dossenheim insgesamt 29 Krippenplätze (Stand 2020) angeboten. Beim Studierendenwerk (Humboldtstraße) besteht seit 1.9.2012 eine Kooperation mit der Krippe für 20 Plätze.

Stand 2020 hatte das Universitätsklinikum insgesamt **ca. 215 Plätze bei Kooperationspartnern**. Eltern haben die Möglichkeit je nach Kapazität der Einrichtungen ihr Kind anzumelden und nach der Anmeldung einen Zuschuss bei der Familienservicestelle zu beantragen, der nach Eingruppierung und Arbeitszeit gestaffelt ist.

Zusätzlich hält das Universitätsklinikum Heidelberg extra eine sog. „Kinder-Back-up-Betreuung“ vor für Situationen, in denen die reguläre Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt. Das Universitätsklinikum Heidelberg bietet auf dem Campusgelände des Neuenheimer Feldes für die Kinder seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von 2,5 bis 12 Jahren tages- und stundenweise eine sog. Backup-Betreuung an. Diese Betreuung versteht sich als Unterstützung in Notsituationen und **ersetzt keine regelhafte Betreuung**. Sie ist für die Beschäftigten kostenlos. Kinder können hier max. 15h/Woche betreut werden.

Insgesamt fließen rund 550.000,- € pro Jahr in die Kinderbetreuung (incl. Fakultät).

Neben den genannten Kinderbetreuungsangeboten ist das Klinikum Mitglied des Heidelberger „Bündnis für Familie“. Dort erarbeiten verschiedene Arbeitgeber und Institutionen Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

3.9 Ferienbetreuung von Schulkindern

Ferienbetreuung von Schulkindern wird vom Universitätsklinikum Heidelberg finanziell gefördert. Hierzu können Eltern ein Ferienticket in Anspruch nehmen, das mit einem Zuschuss in Höhe von 85 € brutto pro Kind unterstützt wird. Alleinerziehende dürfen zwei Tickets in Anspruch nehmen.

3.10 Teilnahme am Girls' Day und Boys' Day

Der sog. „Girls' Day“ ist ein einmal im Jahr stattfindender Aktionstag, der speziell Mädchen und Frauen motivieren soll, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. Er soll dazu beitragen, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in den sogenannten „Männerberufen“ zu erhöhen und damit den sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu verringern. Seit 2002 beteiligt sich das Universitätsklinikum Heidelberg regelmäßig mit ständig steigenden Teilnehmerinnenzahlen mit Veranstaltungen. Seit 2008 gibt es auch Veranstaltungen für Jungen in Bereichen von sogenannten „Frauenberufen“.

- 3.11 BOGY- und BORS-Plätze sowie Sozialpraktika  
Das Universitätsklinikum Heidelberg bietet BOGY (= Berufsorientierung an Gymnasien) - und BORS- (Berufsorientierung an Realschulen) Plätze sowie Praktikumsstellen für erforderliche Sozialpraktika an.
- 3.12 Sog. „Kontakthaltetag“  
Einmal im Jahr werden Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub zu einem Frühstück eingeladen. Hier werden ihnen Möglichkeiten zur Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit vorgestellt. Im ersten Jahr nach ihrer Rückkehr können sie die Verteilung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit selbst bestimmen.
- 3.13 Wohnraum  
Insbesondere Beschäftigte in der Pflege haben die Möglichkeit, beim Klinikum einen Antrag auf Vergabe einer Wohnung bei der Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz mbH (GGH) zu stellen. Administration und Personalrat entscheiden gemeinsam über die Priorisierung des Antrags. Besondere Kriterien sind:
- Alleinerziehend
  - soziale Notlage
- 3.14 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen  
Bei Fragen zur Pflege von Angehörigen bietet das Universitätsklinikum seinen Beschäftigten eine Anlaufstelle bei der Betrieblichen Pflegelotsin.

#### **4 Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Im August 2018 hat das Universitätsklinikum Heidelberg die neue Stabstelle „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ eingerichtet.

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, welches ein Handlungsfeld des BGM darstellt, werden bereits einige Präventionskurse und individuelle gesundheitsförderliche Maßnahmen angeboten. In diesem Kontext gab es bereits in der Vergangenheit einzelne Maßnahmen, die speziell für Frauen angeboten worden sind, z.B. Laufkurse. Des Weiteren wird immer wieder auf Teilzeitkräfte eingegangen, die meist durch weibliches Personal besetzt sind, wenn es um die Organisation der Kurse hinsichtlich der zeitlichen Rahmenbedingungen geht. Über 80% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Präventionskursen sind weiblich Beschäftigte. Das BGM plant und konzipiert auch weiterhin für die Zukunft zielgruppenspezifische und lebensphasenorientierte Maßnahmen. In diesem Kontext spielt auch die umfassende Beratung und Weiterentwicklung hinsichtlich der Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle.

#### **5 Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung ist ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht. Die Zusammenarbeit am Universitätsklinikum Heidelberg sollte von Respekt, Rücksichtnahme und Toleranz geprägt sein. Sexuelle Belästigung steht dem entgegen und wird am Universitätsklinikum Heidelberg nicht geduldet.

Alle Beschäftigten sind aufgerufen, sexuelle Belästigung zu verhindern und ihr entgegen zu wirken. Das Universitätsklinikum verpflichtet sich, jeden Einzelfall schnellstmöglich zu überprüfen, Betroffene zu schützen und geeignete Maßnahmen gemäß dem AGG einzuleiten.

Im Einzelnen gilt die Dienstvereinbarung zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Universitätsklinikum Heidelberg von 2018.

#### **6 Sprachliche Gleichbehandlung**

Die Verwendung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauches, die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Menschen, die sich keinem Geschlecht zugeordnet lassen möchten, ist eine wichtige Grundlage zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Bereichen. Bei Frauen wird die Berufsbezeichnung in der weiblichen Sprachform verwendet.

Formulare enthalten die Anrede "Frau", "Herr" und „Divers“ und werden geschlechtsneutral gestaltet. Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise, etc. werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt werden oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Heidelberg werden aufgefordert, ihre eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Lehrmaterialien kritisch zu reflektieren.

Grundlage ist das Merkblatt des Bundesverwaltungsamtes „~~Spatte~~ Gleichbehandlung von Frauen und Männern“.

## 7 Pandemieplan

Im Pandemiefall tritt eine Task Force in Betrieb, die sich auch der Leiterin des Geschäftsbereiches 1 - Personal, der Familienservicestelle, der Beauftragten für Chancengleichheit und einer Vertreterin des Personalrates zusammensetzt.

Für Beschäftigte mit Familienpflichten wird eine Hotline für Fragen von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen eingerichtet. Dies hat in der aktuellen Corona-Pandemie hervorragend funktioniert und fand großen Anklang unter den Beschäftigten.

## 8 Betriebliche Sozialarbeit

Seit dem 01.07.2016 hat das Universitätsklinikum Heidelberg die Stelle einer Betrieblichen Sozialberatung geschaffen. Diese bietet einen geschützten Rahmen, in welchem Beschäftigte ihre Anliegen und Fragen vertraulich besprechen können.

Das Angebot umfasst Einzelberatung, Unterstützung sowie Vermittlung von internen/externen Hilfen zu Fachexpert\*innen und Institutionen.

## 9 Inkrafttreten

Dieser Chancengleichheitsplan tritt am 01.07.2021 in Kraft und ist für die Dauer von 6 Jahren erstellt.

Auf § 7 Abs. 1 ChancenG wird hingewiesen.

Die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit war gewährleistet. Der Personalrat hat dem Chancengleichheitsplan zugestimmt.

Heidelberg, den 25.07.2022



Kathrin Erk  
Kaufmännische Direktorin



Martina Wehrauch-Löffler  
Chancengleichheitsbeauftragte