

**SÜDWÜRTTEMBERGISCHE  
ZENTREN FÜR PSYCHIATRIE**

**CHANCEN-  
GLEICHHEITS-  
PLAN**

**JULI 2016**

---

**zfp**

Südwestfalen  
Südwestfalen

# Förderplan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern

## Gliederung

I. Gesetzliche Grundlagen - Ziele .....	2
II. Geltungsbereich.....	2
III. Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern .....	3
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur .....	3
a) Allgemeines .....	3
b) Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht, Voll- u. Teilzeitbeschäftigung.....	4
c) Beschäftigungsstruktur nach Berufsgruppen .....	4
d) Beschäftigungsstruktur nach Funktionsstellen .....	6
e) Beschäftigungsstruktur nach Vergütungsgruppen .....	7
f) Beurlaubungen .....	9
g) Fort- und Weiterbildung .....	9
h) Gremien .....	9
2. Ziele .....	10
3. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind:.....	10
a) Stabstelle Beauftragte für Chancengleichheit bei der Geschäftsführung.....	10
b) Stellenausschreibung .....	10
c) Stellenbesetzung .....	11
d) Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeit .....	11
e) Fort- und Weiterbildung, Personalentwicklung.....	11
f) Arbeitszeit .....	12
g) Teilzeitarbeit .....	12
h) Beurlaubungen / Elternzeit / Wiedereinstieg .....	13
i) Sexuelle Belästigung.....	13
j) Diversity .....	13
k) Telearbeit.....	14
IV. Umsetzung und Berichtspflicht .....	14
V. Inkrafttreten.....	14

## I. Gesetzliche Grundlagen - Ziele

Das ZfP Südwürttemberg hat im Jahre 2011 den letzten Chancengleichheitsplan erstellt. Im novellierten Chancengleichheitsgesetz (Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männer im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg) vom 23. Februar 2016 wird lt. § 5 jede personalverwaltende Dienststelle deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst verpflichtet, einen Chancengleichheitsplan für die Dauer von 6 Jahren zu erstellen. Mit diesem Gesetz wird die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in Erfüllung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Absatz 2 GG und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert.

Ziel des Gesetzes ist die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. Es soll die partnerschaftlichen Aufgabenverteilungen in den Familien gefördert werden um damit neue Rollenmodelle für die Familien zu ermöglichen. Dazu soll u.a. die Anerkennung und Wertschätzung für die berufliche Tätigkeit in Teilzeitmodellen für Frauen und Männer erhöht werden, um z.B. einen gleichberechtigten Zugang in leitende Positionen zu ermöglichen. Ein weiteres Ziel ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien.

## II. Geltungsbereich

Dieser Förderplan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern gilt für alle Beschäftigten des Zentrums für Psychiatrie Südwürttemberg.

## III. Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern

### 1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach § 6 Chancengleichheitsgesetz, Stand vom 30. Juni 2016:

#### a) Allgemeines

Das ZfP Südwürttemberg gliedert sich in

- vier fachliche Geschäftsbereiche:

- Kliniken für Psychiatrie und Psychotherapie (KPP)
- Abteilung Psychiatrie I der Universität Ulm (Uni)
- Kliniken für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie (MRV)
- Arbeit und Wohnen (AuW)

- und drei Zentralbereiche:

- Unternehmensentwicklung / Personalabteilung / Int. Kommunikation
- Zentrale Funktionen (ZF)
- Forschung und Lehre (FL)

Da im ZfP Südwürttemberg nur 10 Beschäftigte im Beamtenverhältnis tätig sind - dies entspricht einem Anteil von 0,3 Prozent, wird diese Berufsgruppe im Förderplan vernachlässigt.

In Ausbildung befinden sich 204 Personen, dies sind 5,9% aller Beschäftigten, davon sind 26,5% Männer und 73,5% Frauen. In einem Praktikum befanden sich 35 Beschäftigte, ein freiwilliges soziales Jahr absolvierten 77.

Alle anderen Beschäftigten sind im TV-L oder im Ärztetarifvertrag geregelt.

## b) Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht, Voll- u. Teilzeitbeschäftigung

	Beschäftigte	davon weiblich	in %	davon männlich	in %
Vollzeitbeschäftigte	1742	986	57	756	43
Teilzeitbeschäftigte	1711	1427	83	284	17
Gesamtbeschäftigte	3453	2413	70	1040	30

Ca. 30% aller Beschäftigten sind männlich, ca. 70% aller Beschäftigten sind weiblich.

Aus diesen Gesamtzahlen kann keine Benachteiligung von Frauen abgeleitet werden.

In einem Teilzeitarbeitsverhältnis befinden sich 49,55% der Beschäftigten. Diese Zahl bezieht sich auf die Gesamtbeschäftigtenzahl (3453). Die Aufteilung der Geschlechter ist wie folgt: 8,23% teilzeitbeschäftigte Männer und 41,32% teilzeitbeschäftigte Frauen. Das Verhältnis bei den Teilzeitbeschäftigten ist 83% Frauen und 17% Männer.

Die unterschiedliche Inanspruchnahme der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung gibt Aufschluss über die immer noch verschiedenen Lebenssituationen von Männern und Frauen in unserer Gesellschaft.

## c) Beschäftigungsstruktur nach Berufsgruppen

	Beschäftigte	davon weiblich	Vollzeit	Teilzeit	in %	davon männlich	Vollzeit	Teilzeit	in %
Ärztinnen und Ärzte	252	149	50	99	59	103	73	30	41
Pflegedienst	1770	1265	625	640	71	505	364	141	29
MTD-Schreibdienst (z.B. Arzthelfer/innen und Schreibkräfte)	121	121	19	102	100	0	0	0	0
Funktionsdienst (z.B. Therapeut/innen)	229	129	39	90	56	100	66	34	44
Klinisches Hauspersonal (z.B. Reinigungspersonal)	151	145	24	121	96	6	6		4
Wirtschaftsabteilung (z.B. ZEK, Küche, Fahrdienst)	243	144	57	87	59	99	77	22	41

MTD-Psycholog/innen	115	81	21	60	70	34	20	14	30
	<b>Beschäftigte</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>in %</b>	<b>davon männlich</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>in %</b>
Verwaltungsdienst	191	136	56	80	71	55	45	10	29
davon Informationstechnik	37	11	7	4	30	26	24	2	70
MTD-Sozialarbeiter/innen	151	111	42	69	74	40	26	14	26
Ausbildungsstätten	21	15	6	9	71	6	6	0	29
Technischer Dienst	72	13	9	4	18	59	50	9	82
MTD-Diagnostik	32	31	11	20	97	1	1		3
MTD-Bewegungstherapie	42	30	6	24	71	12	8	4	29
MTD-Sonstige	17	13	5	8	76	4	2	2	24
Sonstige (Sonderdienst)	13	9	5	4	64	4	3	1	36
Praktikanten	33	21	11	10	64	12	9	3	36
Gesamtbeschäftigte	3453	2413	986	1427	70	1040	756	284	30

Die stärkste Berufsgruppe stellt die Pflege dar, sie ist mit 71% weiblich und hat einen Teilzeitanteil von 44%. Weiter sind 252 Ärztinnen und Ärzte beschäftigt, davon sind 149 Frauen, 51% arbeiten in Teilzeit. Die Berufsgruppe der Psychologinnen und Psychologen ist mit 115 Personen vertreten, hiervon sind 70% weiblich und 64% hiervon sind in Teilzeit beschäftigt.

Bei der Sozialen Arbeit ergibt sich folgendes Bild: 151 Beschäftigte gehören dieser Berufsgruppe an. 74% hiervon sind weiblich, 55% arbeiten in Teilzeit.

Beim technischen Dienst überwiegt der Männeranteil mit 82%, der Teilzeitanteil ist mit 18% sehr gering. Im Bereich der Informationstechnik sind 70% Männer tätig und nur 16% arbeiten in Teilzeit.

## d) Beschäftigungsstruktur nach Funktionsstellen

Frauenquote per 30.6.2016									
			Pos	mit Frauen besetzt	Quote 1 in %	Führungskräfte	davon Frauen	Quote 2 in %	
Organe	Ø	AR/GF	E0/E1	6	2	33	6	2	33
		GBL	E2	13	4	31	12	4	33
		RGBL	E3	22	6	27	13	5	38
		AL	E4	77	34	44	48	23	48
Ltd. Angestellte	Ø	Σ E2-E4		112	44	39	73	32	44
Führungskräfte	Ø	E5	E5	222	103	46	173	87	50
alle Führungskräfte	Ø	Gesamt	E0 -E5	340	149	44	252	121	48

E0	Aufsichtsrat	AR
E1	Geschäftsführer	GF
E2	Geschäftsbereichsleitung	GBL
E3	Regionale Geschäftsbereichsleitung	RGBL
E4	Abteilungsleitung	AL
E5	Stations- Fachbereichsleitung	SL/BL

Im Führungsbereich wird sich in den nächsten fünf Jahren ein Generationswechsel vollziehen. Es werden einige Stellen aus der Ebene E2 bis E4 neu zu besetzen sein. Hier sind jetzt schon geeignete Maßnahmen zu ergreifen, dass dann auch Frauen für diese Positionen zur Verfügung stehen.

Die gezielten Fördermaßnahmen der letzten Jahre haben dazu geführt, dass im unteren Führungsbereich (E5) das Ziel von 50% weiblicher Führungskräfte knapp erreicht werden konnte. Der Wert wird jährlich zum 30.6. geprüft. Bei Unterschreitung muss der Bereich E5 wieder gesondert gefördert werden.

Die oberen Führungsbereiche E1-E4 müssen weiterhin besonders gefördert werden.

## e) Beschäftigungsstruktur nach Entgeltgruppen

TV-L	VK/TK	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
15	VK	2	1	50,0	1	50,0
15	Gesamt	2	1	50,0	1	50,0
14	VK	43	17	39,5	26	60,5
14	TK	47	38	80,9	9	19,1
14	Gesamt	90	55	61,2	35	38,9
13	VK	9	8	88,9	1	11,1
13	TK	32	26	81,2	6	18,8
13	Gesamt	41	34	82,9	7	17,1
12	VK	4	2	50,0	2	50,0
12	TK	4	2	50,0	2	50,0
12	Gesamt	8	4	50,0	4	50,0
Höhere Entgeltgruppen	Gesamt	139	93	66,9	46	33,1
11; 11a	VK	16	2	12,5	14	87,5
11; 11a	Gesamt	16	2	12,5	14	87,5
10; 10a	VK	28	8	28,6	20	71,4
10; 10a	TK	18	15	83,3	3	16,7
10; 10a	Gesamt	46	23	50,0	23	50,0
9; 9a-d	VK	360	172	47,8	188	52,2
9; 9a-d	TK	306	229	74,8	77	25,2
9; 9a-d	Gesamt	666	401	60,2	265	39,8
Mittlere Entgeltgruppen		728	426	58,5	302	41,5
8; 8a	VK	37	30	81,1	7	18,9
8; 8a	TK	40	37	92,5	3	8,1
8; 8a	Gesamt	77	67	87,0	10	13,0
7; 7a	VK	472	282	59,7	190	40,3
7; 7a	TK	573	479	83,6	94	16,4
7; 7a	Gesamt	1045	761	72,8	284	27,2
6	VK	53	26	49,1	27	50,9
6	TK	41	36	87,8	5	12,2
6	Gesamt	94	62	66,0	32	34,0
5	VK	51	28	54,9	23	45,1
5	TK	127	121	95,3	6	4,7
5	Gesamt	178	149	83,7	29	16,3



4; 4a	VK	36	11	30,6	25	69,4
4; 4a	TK	71	62	87,3	9	12,7
4; 4a	Gesamt	107	73	68,2	34	31,8
3, 3a	VK	81	66	81,5	15	18,5
3, 3a	TK	136	121	89,0	15	11,0
3, 3a	Gesamt	217	187	86,2	30	13,8
2	VK	20	18	90,0	2	10,0
2	TK	124	119	96,0	5	4,0
2	Gesamt	144	137	95,1	7	4,9
1	VK	3	1	33,3	2	66,7
1	Gesamt	3	1	33,3	2	66,7
Untere Entgeltgruppen	Gesamt	1865	1437	77,1	428	22,9
<b>TV - Ärzte</b>						
	<b>VK/TK</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>In %</b>	<b>Männer</b>	<b>in %</b>
Ä 1	VK	55	28	50,9	27	49,1
Ä 1	TK	51	45	88,2	6	11,8
Ä 1	Gesamt	106	73	68,9	33	31,1
Ä 2	VK	28	11	39,3	17	60,7
Ä 2	TK	64	51	79,7	13	20,3
Ä 2	Gesamt	92	62	67,4	30	32,6
Ä 3	VK	32	8	25,0	24	75,0
Ä 3	TK	9	3	33,3	6	66,7
Ä 3	Gesamt	41	11	26,8	30	73,2
Ä 4	VK	8	3	37,5	5	62,5
Ä 4	TK	1	0	0	1	100
Ä 4	Gesamt	9	3	33,3	6	66,7

Durch die Fördermaßnahmen der vergangenen Jahre konnte im Bereich der TVL-Beschäftigten in allen Gehaltsbereichen - insbesondere auch in den oberen Entgeltgruppen eine Anteil von 50 % weiblicher Beschäftigten erreicht werden. Die Entgeltgruppe 11 weicht hier ab, umfasst allerdings lediglich 16 Beschäftigte.

Im Bereich der Ärzte sind Frauen dagegen die oberen Entgeltgruppen Ä3 und Ä4 (Ober- und Chefärztinnen) noch deutlich unterrepräsentiert.

**Dieser Bereich muss besonders gefördert werden.**

## f) Beurlaubungen

Die Beurlaubungsgründe sind Sonderurlaub, Elternzeit, Mutterschutz und Altersteilzeit. Zum Stichtag waren 154 Personen beurlaubt, dies sind 4,5% von den Gesamtbeschäftigten (3453), hiervon sind 141 Frauen und 13 Männer. Dies bedeutet, dass der Frauenanteil bei den Beurlaubten bei 92% liegt.

Beurlaubungsart	gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Sonderurlaub	54	47	87	7	13
Elternzeit	77	73	95	4	5
Mutterschutz	21	21	100	0	0
Altersteilzeit	2	0	0	2	100

Die Männer sind bei der Elternzeit stark unterrepräsentiert. Hier gibt es ein klares Handlungsfeld.

## g) Fort- und Weiterbildung

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 8249 Fortbildungstage in Anspruch genommen. Hiervon entfallen auf Mitarbeiter 2625 (32%) und auf die Mitarbeiterinnen 5624 (68%) Tage. Wenn wir hier die Beschäftigtenverhältnisse berücksichtigen, dann müssen wir noch 2% Steigerung bei den Fortbildungstagen von Frauen erreichen, dies ist im Hinblick auf die Übernahme von Leitungsstellen wichtig.

## h) Gremien

Gremium	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Aufsichtsrat	5	2	40	3	60

Gemäß § 13 ChancenG müssen in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein. Im Bereich des ZfP betrifft diese Regelung den Aufsichtsrat. Die Mitglieder des Aufsichtsrates des ZfP werden vom Sozialministerium bestellt. Die Vorgabe des Chancengleichheitsgesetzes wurde umgesetzt.

Analog wären die Aufsichtsgremien und Gesellschafterversammlungen der Tochtergesellschaften des ZfP zu besetzen. Hier greift die Ausnahmeregelung des ChancenG §13 Abs. 1 Satz 4, die eine Umsetzung der 40 % Quote in Gremien mit nur 1 oder 2 Sitzen ausnimmt.

Das ZfP Südwürttemberg wird unabhängig davon darauf hinwirken, dass Frauen wo immer möglich in die Gremien berufen werden.

Auch in Gremien, die nicht unmittelbar vom Gesetz angesprochen werden - wie z.B. die Ethikkommission des ZfP - wird das ZfP darauf hinwirken die 40% Quote zu erreichen. Auch bei internen Gremien, die durch die Geschäftsleitung besetzt werden, wird das 40% Ziel angestrebt. Im Zwischenbericht 2020 wird zum Thema Besetzung interner Gremien Stellung genommen und ggf. weiterer Handlungsbedarf formuliert.

## **2. Ziele**

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt.

Dies betrifft alle Leitungs- und Funktionsstellen der Ebene E1 bis E4, die Stellen im ärztlichen Bereich ab Ä3, die Stellen der Vergütungsgruppen TV-L 11 und 11a sowie den gesamten Technischen Bereich und die Informationstechnik (IT).

Um diese Ziele zu erreichen werden folgende Maßnahmen getroffen:

## **3. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind:**

### **a) Stabstelle Beauftragte für Chancengleichheit bei der Geschäftsführung**

Durch das im Februar 2016 in Kraft getretene ChancenG wurde es möglich, die Stabstelle für Chancengleichheit personell besser auszustatten. Heute stehen ihr 1,8 VK plus 0,2 VK Sekretariat zur Verfügung.

### **b) Stellenausschreibung**

In Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird im Ausschreibungstext grundsätzlich folgender Zusatz verwendet:

„Bei dieser Stelle handelt es sich um eine Frauenförderstelle, wir freuen uns besonders über Bewerbungen von Frauen.“

Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt an allen Bewerbungsgesprächen teil, es sei denn, sie verzichtet ausdrücklich.

Im Förderbereich werden Stellen grundsätzlich extern und intern ausgeschrieben. Ausnahmen sind nach Rücksprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit möglich, diese müssen allerdings sachlich begründet sein.

Alle Stellen werden grundsätzlich als Voll- und Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben, auch hier sind Ausnahmen nach Rücksprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit möglich.

### **c) Stellenbesetzung**

Die Vorgesetzten unterstützen und motivieren Frauen, damit sie sich um höherwertige bzw. mit größerer Verantwortung verbundene Stellen bewerben.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation werden mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen in Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind - unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit - bevorzugt mit Frauen besetzt.

Die Schlüsselqualifikationen wie zum Beispiel: Planung, Koordinierung, Kontrolle, komplexes Problemlösungsverhalten, Entscheidungsverhalten, Kommunikations- und Kontaktfähigkeit, Delegation und Führung, Belastbarkeit, die auch bzw. besonders bei der Familienarbeit und im Ehrenamt erworben werden können, werden bei der Besetzungen von Stellen stärker berücksichtigt.

### **d) Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeit**

Frauen sind bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation in allen Funktionen, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen so zu berücksichtigen, dass eine Überrepräsentanz von Männern abgebaut wird.

Teilzeitbeschäftigte erhalten grundsätzlich die gleichen beruflichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

### **e) Fort- und Weiterbildung, Personalentwicklung**

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat die Möglichkeit, an der akademie südwest Maßnahmen anzubieten.

Die akademie südwest hält ein Weiterbildungsprogramm für zukünftige weibliche Führungskräfte vor. Die Teilnahme an dieser Weiterbildung wird vom Haus finanziell und ideell gefördert.

Alle Beschäftigten werden fortlaufend und rechtzeitig über alle internen und externen Fortbildungsangebote informiert. Dies gilt auch für beurlaubte Mitarbeitende.

Die Fortbildungsprogramme sollten organisatorisch so angeboten werden, dass familiär gebundene Mitarbeitende zur Teilnahme ermutigt werden.

Im Förderbereich wird im Jahresgespräch über anstehende zukünftige Projekte und mögliche Aufstiegschancen gesprochen. Daraus werden Karriereziele entwickelt. Hier werden die Ziele des Chancengleichheitsplanes konkret verfolgt, um mittelfristig mehr Frauen in diesem Bereich in Führungspositionen (z.B. Chefärztin) zu bekommen. Die Beschäftigten haben in diesem Gespräch die Möglichkeit, ihre beruflichen Ziele mit den Vorgesetzten zu erörtern.

Auch in Zukunft wird das Mentoringprogramm weiter geführt und zur Frauenförderung genutzt. Hier ist eine Aufteilung der Geschlechter von 70% Frauen und höchstens 30% Männer, im Sinne der Geschlechterverteilung unserer Beschäftigten, vorzusehen.

Führungskräfte werden im Rahmen der allgemeinen Führungskräftebildung über die Maßnahmen aus dem Chancengleichheitsplan geschult und für das Thema Chancengleichheit der Geschlechter sensibilisiert.

#### **f) Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit ist, unter Beachtung der dienstlichen Belange, so zu gestalten, dass Familie, Pflege und Beruf miteinander vereinbar sind.

Genauer regelt die Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit zwischen der Dienststelle und dem Personalrat und die gesetzlichen Regelungen.

#### **g) Teilzeitarbeit**

Teilzeitarbeit wird, unter Beachtung der dienstlichen und wirtschaftlichen Belange, in allen Bereichen und Funktionen ermöglicht.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Arbeitsbedingungen und die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Teilzeitbeschäftigte, die wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, werden bei der Neubesetzung von Stellen bevorzugt berücksichtigt.

Leitungsaufgaben können auch von Teilzeitbeschäftigten übernommen werden, dies wird sogar speziell gefördert.

#### **h) Beurlaubungen / Elternzeit / Wiedereinstieg**

Hier müssen wir noch mehr Anreize für Väter schaffen, um ein ausgewogenes Bild zu erhalten und die Aspekte des Gender Mainstream zu beachten.. Die Lebenswirklichkeiten der Geschlechter sind immer noch sehr unterschiedlich. Es wird ein Programm aufgelegt, in dem gerade die Väter aufgefordert werden, in Elternzeit zu gehen und sich um ihre Familie zu kümmern. Väter sollten sich aber nicht nur in der Elternzeit engagieren, sondern eine feste Aufgabe in der Familienarbeit haben. Hier müssen wir die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für Väter attraktiver gestalten.

Wir unterstützen - unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen- und aufgrund individueller Absprache mit den betroffenen Beschäftigten den Wiedereinstieg nach der Elternzeit bzw. nach einer Beurlaubung.

Durch diese Maßnahmen sollen insbesondere auch männliche Beschäftigte zur Inanspruchnahme von Elternzeit/Beurlaubung aus familiären Gründen motiviert werden.

Beurlaubten werden verstärkt Teilzeitarbeitsplätze auch mit geringem Stundenkontingent angeboten, um ihnen den Wiedereinstieg zu erleichtern.

In Bereichen, in denen es möglich ist, werden Beurlaubten mobile Arbeitsplätze angeboten z.B. Telearbeit.

#### **i) Sexuelle Belästigung**

Hierzu gibt es eine gesonderte Dienstvereinbarung, „partnerschaftliches Verhalten im Betrieb“. In dieser Vereinbarung sind die Abläufe sowie das Verfahren geregelt.

#### **j) Diversity**

Chancengleichheit der Geschlechter stellt eine Dimension in unserem Diversity Management dar. In dieser Dimension haben wir in den letzten 20 Jahren viel Erfahrung gesammelt und viel

bewegen können. Diese Erfahrung nützt uns heute bei der Etablierung unseres Diversity Managements mit den sechs Dimensionen: Alter und Generation, Gender und Geschlechterrollen, Religion und Lebensentwürfe, kultureller Hintergrund und Weltanschauung, körperliche und geistige Fähigkeiten und sexuelle Orientierung.

#### **k) Telearbeit**

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bietet das ZfP Südwürttemberg auf Antrag die Möglichkeit zur Telearbeit.

## **IV. Umsetzung und Berichtspflicht**

Für die Umsetzung dieses Chancengleichheitsplanes sind die Abteilungsleitungen im Rahmen Ihrer Zuständigkeit verantwortlich.

Die Abteilungsleitungen erstellen jährlich unaufgefordert einen Bericht über die in ihrer Abteilung /ihrem Bereich erzielten Fortschritte und Erfolge sowie über Umsetzungsprobleme. Eine Nichteinhaltung von Vorgaben ist zu begründen.

Es besteht eine jährliche Berichtspflicht der Abteilungsleitungen über die Förderung und über die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen (Erfolgskontrolle).

Die Beauftragte für Chancengleichheit fasst mit Unterstützung der Personalabteilung fasst diese Ergebnisse zusammen und stellt sie einmal jährlich der Geschäftsleitung und dem Gesamtpersonalrat zur Verfügung, um eine Kontrolle über den Erfolg und eine Weiterentwicklung des Chancengleichheitsplanes zu gewährleisten.

## **V. Inkrafttreten**

Der Chancengleichheitsplan des ZfP Südwürttemberg tritt am 01. Juni 2017 in Kraft.