



	<i>Charta der Vielfalt „Wir werden...“</i>  (Nr. 1) ... eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.“	<i>Charta der Vielfalt „Wir werden...“</i>  (Nr.2) ... unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.	<i>Charta der Vielfalt „Wir werden...“</i>  (Nr. 3) ... die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.	<i>Charta der Vielfalt „Wir werden...“</i>  (Nr.4) ... die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
<p><b>Handlungsfelder Strategie Vielfalt (SV)</b></p> <p><b>1. Werben für die Akzeptanz von Vielfalt</b></p>	<p>Aufnahme der Vielfaltskompetenz in die Anforderungskriterien bei Stellenausschreibungen</p>	<p>Unterstützung von Anpassungen im Rechtssystem an die Anforderungen von Vielfalt, Wahrung der gesetzlich festgelegten Anforderungen (Gleichstellungsreformen, Quoten wie etwa Frauenquote, Ausgleichsabgabe bei Unterschreitung der vorgeschriebenen Quote von Menschen mit Behinderungen nach den §§ 154, 160 SGB IX, etc.)</p>	<p>Thematisierung von Vielfalt in vorhandenen Beiräten</p> <p>Anlassbezogene Vielfaltfolgenabschätzungen im Beratungsprozess von Beiräten</p>	<p>Interne Maßnahmen zur Sensibilisierung für Vielfalt, zum Beispiel durch Foren, hausinterne Kommunikation, Informationsmaterialien</p> <p>Entwicklung zentraler Botschaften der Vielfalts- und Antidiskriminierungs-politik im Kontext der Charta der Vielfalt</p> <p>Aktionen im Rahmen des Deutschen Diversity Tages mit Pressearbeit</p> <p>Verwendung einer vielfältigen Bildsprache im Internetauftritt und in Öffentlichkeitsmaterialien. Analyse der für die Internetauftritte verwendeten Bildsprache vor dem Hintergrund des Leitbildes. Die Ergebnisse werden in der IMA Vielfalt vorgestellt und ggf. notwendige Veränderungen abgestimmt</p> <p>Bedarfsbezogene Entwicklung von Informationsmaterialien zu Themen der Vielfalt und Antidiskriminierung</p> <p>Werben für das Verständnis der Unterschiedlichkeit und für daraus resultierende unterschiedliche Interessen der Betroffenengruppen bei geeigneten Anlässen mit dem Ziel der gemeinsamen Gestaltung des friedlichen Zusammenlebens</p>

<sup>1</sup> Zur Erläuterung:

1. In dieser Übersicht stehen die Handlungsfelder der Charta der Vielfalt 1 bis 4 (Kopfzeile) im Verhältnis zu den Handlungsfeldern der Strategie Vielfalt 1 bis 3 (Vorspalte).
2. Die Handlungsfelder 5 und 6 der Charta der Vielfalt sind in die anderen Handlungsfelder integriert worden, da sie „Ein-Punkt-Handlungsfelder“ sind und daher keine eigene Struktur der Umsetzung erforderlich ist.
3. In den Zellen der Übersicht sind alle Umsetzungsschritte aus dem Umsetzungsplan der Strategie Vielfalt aufgenommen worden, die als Daueraufgaben erhalten bleiben.
4. Alle Umsetzungsschritte, die in den vier Jahren seit Verabschiedung der Strategie Vielfalt durch den Ministerrat 2015 nicht aufgegriffen wurden, sind entfallen.
5. Ebenso entfallen sind diejenigen Umsetzungsschritte, die bereits erledigt wurden.



<p><b>Handlungsfelder Strategie Vielfalt (SV)</b></p> <p><b>2. Schutz vor Diskriminierung durch Sanktionen und Teilhabe</b></p>	<p>Bedarfsbezogene Expertisen, Analysen und Evaluationen</p> <p>Entwicklung gezielter Maßnahmen und Überprüfung vorhandener Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz, dem Schutz und der Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes durch die Bekämpfung von Ausgrenzung und Diskriminierung, die Herstellung von Rechtssicherheit und die Sicherung des Opferschutzes</p> <p>Prüfung der Umsetzung des Leitbilds der Strategie Vielfalt in Dienstvereinbarungen in den Ressorts.</p>	<p>Bedarfsfeststellung für Beratungs- und Qualifizierungsangebote für das Personal unter Maßgabe der Eignung und Zielführung</p> <p>Ausbau und Sicherung von Beteiligungsformen (Mitsprache in eigener Sache, Engagement für das Gemeinwesen)</p> <p>Ausbildungs- und Lehrpläne überprüfen und ggf. anpassen</p>	<p>Prüfung der Zusammensetzung von Landesbeiräten, ob Merkmalsbereiche nach AGG zu berücksichtigen sind.</p> <p>Abschluss und Weiterentwicklung von Verträgen und Rahmenverträgen mit religiösen Minderheiten</p> <p>Vernetzung der staatlichen Anlaufstellen mit Blick auf das Themenfeld Diskriminierung</p> <p>Förderung der Vernetzung und von Netzwerken der Nichtregierungsorganisationen im Rahmen vorhandener Möglichkeiten</p> <p>Kooperation mit Strafverfolgungsbehörden in der Aus- und Fortbildung zur Aufklärung über die Anliegen der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik unter Einbeziehung der Nichtregierungsorganisationen</p>	<p>Aufklärung über die Herausforderungen und Chancen durch Vielfalt und die Möglichkeiten, sich positiv für Vielfalt zu entscheiden</p> <p>Kooperation und offener Austausch mit den Personalvertretungen zum Themenfeld Vielfalt im Rahmen der gesetzlich definierten Aufgaben.</p> <p>Unterstützung der Nichtregierungsorganisationen und deren Netzwerke als Anlaufstellen in Fällen von Diskriminierung durch gegenseitige Information und Austausch.</p>
<p><b>Handlungsfelder Strategie Vielfalt (SV)</b></p> <p><b>3. Vorbildfunktion umsetzen</b></p>	<p>Durchführung von Vielfalts-Selbst-Checks der Ressorts, beginnend auf Führungsebene mit dem Ziel, für die Vielfaltsthematik und ihre Relevanz für Führungsaufgaben zu sensibilisieren</p> <p>Die Strategie Vielfalt gegenüber den Mitarbeitenden bekannt machen und ermöglichen, dass diese Anliegen hierzu einbringen.</p> <p>Berücksichtigung von Vielfaltsaspekten bei der Planung und Durchführung von Personalversammlungen und bei außerdienstlichen Angeboten</p>	<p>Herstellen von selbstverständlicher, tatsächlicher und sichtbarer Vielfalt in Behördenteams (Ressorts, nachgeordnete Bereiche, Schulkollegien, Polizeidienststellen, Dienstleistungsbereiche der Behörden)</p> <p>Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts der Landesregierung im Hinblick auf Vielfalt des Personals</p> <p>Ausbau des Karriereportals der Landesregierung im Hinblick auf Vielfalt</p> <p>Diversity-Mainstreaming für die Verwaltung: Prüfung der Einführung von Beurteilungskriterien und Instrumenten zur Vielfaltskompetenz des Personals, Entwicklung von Beurteilungskriterien und Instrumenten zur Festigung und Weiterentwicklung der Vielfaltskompetenz des Personals.</p>	<p>Fortsetzung laufender Programme und Maßnahmen zur Gestaltung der personellen Vielfalt des Personals inklusive einzelner Fördermaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung, zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationsgeschichte und des Anteils von Menschen mit Beeinträchtigungen sowie Maßnahmen der Anerkennung und Wertschätzung von weiteren Zielgruppen der Vielfaltsarbeit, wie etwa LSBTI-Personen, verschiedene Religionen etc.</p> <p>Implementierung von Fortbildungsangeboten zu sozialer, interkultureller und zur Vielfalts-Kompetenz für Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie für die Bediensteten und Beschäftigten in der Landesregierung</p>	<p>Bedarfs- und themenbezogene Aufklärungs- und Informationsarbeit über die Entstehung von Vorurteilen und das Recht, sich für eigene Werthaltungen zu entscheiden (Entscheidungs- und Wahlfreiheit), solange sie sich im Rahmen der geltenden Rechtsordnungen bewegen.</p> <p>Bedarfsbezogene Durchführung von Fachveranstaltungen zu Vielfalts- und Antidiskriminierungsthemen in Kooperation mit den Betroffenengruppen, deren Interessenvertretungen sowie Netzwerken</p> <p>Herstellen von Vielfalt bei Empfängen, Veranstaltungen und – soweit möglich – bei Ehrungen</p> <p>Aufgreifen des Themas Vielfalt in Reden wo möglich und zielführend</p> <p>barrierefreie Gestaltung der Webauftritte und Ergänzung mit Übersetzungen in einfache Sprache, Leichte Sprache, Gebärdenvideos, Fremdsprachen, Readspeaker etc. (Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen)</p>