

Die Umsetzung der Charta der Vielfalt (CdV) in der Landesverwaltung Baden-Württemberg

Berichte der Ressorts und der nachgeordneten Bereiche (Stand: September 2020)

Gliederung des Berichts über die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg

HANDLUNGSFELD (HF) 1: Organisationskultur der Vielfalt vorleben.....	1
HANDLUNGSFELD (HF) 2: Personalprozesse gestalten.....	13
HANDLUNGSFELD (HF) 3: Vielfalt der Gesellschaft respektieren.....	82
HANDLUNGSFELD (HF) 4: Umsetzung der Charta ansprechen	97
HANDLUNGSFELD (HF) 5: Öffentlich Auskunft geben.....	102
HANDLUNGSFELD (HF) 6: Beschäftigte informieren und einbeziehen	104

HANDLUNGSFELD (HF) 1: Organisationskultur der Vielfalt vorleben

Mit der Charta der Vielfalt werden wir eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzung dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.

Institution	HF	Bezeichnung der Maßnahme	Kurzbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Umfang/Anzahl
Staatsministerium (StM)	1	Aktualisierung des Leitbilds der Landesverwaltung (FF IM)	Das StM bringt sich bei der Aktualisierung des Leitbilds der LV ein und ist in Workshops vertreten. Die Themen „Interkulturalität, Offenheit, Diversity im Sinne der Charta der Vielfalt“ wurden vom StM u.a. als neue Schwerpunkte des Leitbildes gegenüber dem IM benannt.	abgeschlossen	
	1	Schulungen zum Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch und Anpassung des Leitfadens für Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche	Der Leitfaden des StM für seine Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche soll um Diversity- und Toleranzthemen erweitert werden. Der erweiterte Leitfaden wird als Grundlage der Schulungen zum Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch genutzt.	erledigt	
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (IM) -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-	1	Aktualisierung des Leitbilds der Landesverwaltung	Das als gemeinsame innerdienstliche Anordnung der Ministerien erlassene Leitbild der Landesverwaltung ist Ende 2015 aktualisiert worden. Die Landesverwaltung bekennt sich darin zu einer offenen und diskriminierungsfreien Gesellschaft. Sie begreift Vielfalt als Reichtum und nutzt die daraus entstehenden Potenziale.	erledigt	

			<p>Das Thema Vielfalt ist als Punkt 4.2 in das Leitbild aufgenommen worden; es findet sich auch auf dem Flyer zum Leitbild, der in der Landesverwaltung auf große Resonanz gestoßen ist.</p> <p>BITBW: Regelmäßige Durchführung von Workshops zur Erarbeitung leitbildkonformer Maßnahmen. Zwei Durchgänge mit insgesamt 22 Leitbild-Workshops und 87 abgeleiteten Maßnahmen im ersten Durchlauf sowie 15 Leitbild-Workshops und 60 abgeleitete Maßnahmen im zweiten Durchlauf wurden durchgeführt.</p>		
1	Einbeziehung der Ziele und Inhalte der CdV in Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche, wo dies im konkreten Fall sinnvoll erscheint	<p>Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche nach dem Vorbild des Leitfadens der Innenverwaltung sind ein wertschätzender und partnerschaftlicher Austausch der Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.</p> <p>Die Ziele und Inhalte der CdV sollen – ohne dass die CdV zwingend explizit benannt werden muss – in vielen Gesprächsfeldern berücksichtigt werden. Beispiele: individueller bzw. institutioneller Unterstützungsbedarf, erlebte Hindernisse, besondere Anliegen, Wünsche bezüglich Fortbildung und Arbeitszeitgestaltung, Verbesserungsmöglichkeiten aller Art.</p>	Daueraufgabe		
1	Gendergerechte Formulierungen	Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierungen (bspw. im E-Mail-Verkehr, in Publikationen etc.) sowie	fortlaufend		

			Stellenausschreibungen mit Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“).		
	1/2	Zertifizierung der Polizei Baden-Württembergs mit dem audit berufundfamilie	Die Polizei Baden-Württemberg wurde am 31.05.2019 erneut mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet. Die Polizei befindet sich derzeit in der Re-Auditierung „Optimierung“.	seit 2016	
Ministerium für Finanzen (FM)	1	Gendergerechte Formulierungen	Auf eine genderneutrale oder weibliche und männliche Formulierung wird im gesamten Schriftverkehr und insbesondere auch bei Stellenausschreibungen geachtet.	fortlaufend	
	1/2	Familienaudit der Hertie-Stiftung	Das Ministerium ist am 31.10.2017 erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet worden. Derzeit befindet sich das Finanzministerium im Re-Auditierungsverfahren „Dialogverfahren“. Die Rückmeldung über die Weiterführung des Zertifikats erfolgt im Dezember 2020. Das Zertifikat hat dann dauerhaften Charakter. Begleitend ist alle drei Jahre ein Qualitätsdialog durchzuführen.	seit 2011 alle drei Jahre. Erneute Re-Auditierung im Jahr 2023.	
	1	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche	Bei den MAG stehen neben den fachlichen Aufgaben auch Arbeitsbedingungen und die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus, sowie Themen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, die Nutzung flexibler Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und bedarfsgerechte Fortbildungen.		
	1	Leitbild Führung	Im Jahr 2018 wurde das Leitbild Führung konzipiert und wird seitdem regelmäßig als Handlungsgrundlage aufgerufen. Das Leitbild formuliert in wenigen, griffigen Leitsätzen, was von einer guten Führungskraft erwartet		

			wird. Das sind beispielsweise: Empathie: „Man muss Menschen mögen“, eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, eine offene Kommunikation und gutes Zuhören, Vorbild zu sein, ein respektvoller Umgang, Achtsamkeit und Wertschätzung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und zu fördern.		
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM)	1	Überarbeitung des Leitbilds der Landesverwaltung	Am Prozess zur Überarbeitung des Leitbilds haben neben Vertreterinnen und Vertretern anderer Ressorts auch Vertreterinnen und Vertreter der Kultusverwaltung teilgenommen. Das überarbeitete Leitbild wurde vom Ministerrat am 01.12.2015 beschlossen und trägt der Charta in den Ziffern 4.2 und 4.3 Rechnung.	umgesetzt	
	1	Handreichungen und Fortbildungen zur Erstellung sprachsensibler und kultursensibler Prüfungen	Die Erstellerinnen und Ersteller zentraler schriftlicher Abschlussprüfungen im Berufsschulbereich erhalten eine Handreichung mit Vorgaben zur Erstellung sprachsensibler Prüfungen. Zudem werden die Erstellerinnen und Ersteller in Workshops diesbezüglich geschult. Für die Prüfungen in den berufsvorbereitenden Bildungsgängen wurden Hinweisblätter für die Gestaltung kultursensibler Prüfungen erstellt.	umgesetzt	
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)	1	Das Merkmal Vielfalt wurde in den Leitlinien des MWK zur Personalentwicklung verankert	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.	umgesetzt	

	1	Das Merkmal Vielfalt wurde im Rahmen der Novellierung in das Landeshochschulgesetz aufgenommen	Seit der Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) am 01.04.2014 sind die Hochschulen aufgefordert, die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu berücksichtigen (§ 2 Abs. 4 LHG).	umgesetzt	
	1/4	Das Merkmal Vielfalt wurde in den Leitfaden zu den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen aufgenommen	In allen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen soll das Thema Vielfalt angesprochen bzw. Gelegenheit gegeben werden, diesbezügliche Bedarfe anzusprechen.	umgesetzt	
	1/2	Zertifizierung durch das audit berufundfamilie	Das MWK ist seit 2010 durch das audit berufundfamilie zertifiziert und verfolgt damit eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Das Zertifikat wurde zuletzt 2020 erfolgreich bestätigt und darf nun grundsätzlich dauerhaft geführt werden.	fortlaufend	
Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM)	1	Gendergerechte Formulierungen	Auf geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierungen wird geachtet (bspw. im E-Mail-Verkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen etc.). Insbesondere wird bei Stellenausschreibungen stets neben der männlichen und weiblichen Formulierung auch die dritte Option aufgeführt.	fortlaufend	
	1	Einbeziehung der Ziele und Inhalte der CdV in Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche	Im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche sind sich die Vorgesetzten der Inhalte und Ziele der CdV bewusst; diese werden in die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche miteinbezogen und können je nach Einzelfall einen	fortlaufend	

			entsprechenden Stellenwert im Gespräch einnehmen.		
	1	Verankerung der Inhalte und Ziele der CdV in der Personalentwicklung	Die Ziele der CdV sind selbstverständliche Inhalte der Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Umweltministeriums und berücksichtigen die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.	fortlaufend	
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (WM)	1	Gendergerechte Formulierungen	Auf geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung wird geachtet (bspw. in E-Mail-Schriftverkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen).	fortlaufend	
	1/2	Familienaudit der Hertie-Stiftung	Das Ministerium wurde 2017 erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet. Derzeit findet das Re-Auditierungsverfahren „Dialogverfahren“ statt.	seit 2002; angestrebt: weitere drei Jahre bis Ende 2023	
	1	Abbildung der Vielfalt im Kontaktformular der Homepage	Das Kontaktformular auf der Homepage wurde in der Kategorie „Anrede“ um eine dritte offene Option erweitert.	seit 2019	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	1-6	Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS)	Das Land Baden-Württemberg hat im November 2018 die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) im Ministerium für Soziales und Integration neu eingerichtet. Die Zielsetzungen der LADS überschneiden sich mit den Zielsetzungen der Charta der Vielfalt in weiten Teilen. Aufgaben der LADS sind die <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung von Strategien zur Bekämpfung jeglicher Form von 	November 2018	

			<p>Diskriminierung (auch Maßnahmen zur Umsetzung der Charta der Vielfalt),</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren in Baden-Württemberg, Deutschland und Europa, • Präsenz als Erst-Anlaufstelle für Betroffene: Die LADS führt selbst keine Beratungen durch, sondern informiert, welche Beratungsstellen gegen Diskriminierung Betroffene beraten. 		
	1-6	Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta der Vielfalt	<p>Das SM hat eine 36-seitige Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ mit detaillierten Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta erstellt, die von allen Interessierten in einer Printversion kostenfrei beim SM bestellt oder als pdf-Datei online abgerufen werden kann.</p> <p>Vgl. https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf</p>	Aktualisierte (2.) Auflage, August 2019	
	1-6	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung	<p>Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.</p>	jährlicher Bericht	

	1	<p>Anpassung der Leitfäden zu Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen</p> <p>Anregung zur Einbeziehung der Ziele und Inhalte der CdV bei Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen</p>	<p>Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche nach dem Vorbild des Leitfadens des SM sind ein wertschätzender und partnerschaftlicher Austausch von Vorgesetzten und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Ziele und Inhalte der CdV sollen – ohne dass die CdV explizit genannt werden muss – in vielen Gesprächsfeldern berücksichtigt werden.</p> <p>Beispiele: Unterstützungsbedarf, Einigung über die leistbare Arbeitsmenge, Verbesserungsmöglichkeiten aller Art, erlebte Hindernisse, besondere Anliegen, Wünsche bezüglich Fortbildungen und Arbeitszeitgestaltung.</p>	umgesetzt	
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)	1	Abbildung der Vielfalt in Formularen	Formulare, Fragebögen und Software werden angepasst, um die vielfältigen Lebensformen abzubilden (bei der Kategorie „Geschlecht“ dritte Option einfügen). Das Kontaktformular auf der Homepage wurde dementsprechend angepasst.	fortlaufend	
	1/2	Familienaudit der Hertie-Stiftung	Das Kuratorium der berufundfamilie Service GmbH würdigte das langfristige Engagement für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit der erneuten Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie am 31.05.2020. Im Rahmen des Dialogverfahrens wurde sichergestellt, dass der hohe Entwicklungsstand beibehalten oder bedarfsgerecht ausgebaut wurde.	seit 2011	
Ministerium der Justiz und für Europa (JuM)	1/6	Bekennnis zu „Vielfalt“ in Personal-	Dem Thema „Vielfalt“ ist im Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter sowie	umgesetzt seit Mai 2013	

		entwicklungskonzepten	<p>Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ein eigenes Kapitel gewidmet. Das Personalentwicklungskonzept wird fortlaufend überarbeitet und aktualisiert.</p> <p>Bei der anstehenden Aktualisierung des seit 2012 bestehenden Personalentwicklungskonzepts für den Unterstützungsbereich soll dem Thema „Vielfalt“ ein eigenes Kapitel gewidmet werden.</p>	Umsetzung der Aktualisierung geplant bis 2022	
	1/2	Familienaudit der Hertie-Stiftung	Das Ministerium ist am 15.06.2020 bereits zum dritten Mal in Folge mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet worden.	seit 2014	
	1	Leitfaden zum Jahresgespräch	Der Leitfaden zum Jahresgespräch wurde umfassend überarbeitet. Die Ziele der Charta der Vielfalt werden in vielen Gesprächspunkten berücksichtigt, wie beispielsweise bei den Fragen nach konkreten Problemen, nach der Arbeitsbelastung, nach dem Anlass für Veränderungen im Arbeitsbereich der Beschäftigten, nach der Arbeitsatmosphäre und der Zusammenarbeit, nach Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und Fortbildung und nach der persönlichen Situation der Beschäftigten.	seit 2018	
	1	Gendergerechte Formulierungen	Auf genderneutrale oder weibliche und männliche Formulierung wird geachtet (bspw. bei Stellenausschreibungen, Formularen, Schreiben).	fortlaufend	

Ministerium für Verkehr (VM)	1	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (MAG)	Bei den MAG stehen neben den Aufgaben und Projekten auch die Arbeitsbedingungen und die persönliche Entwicklung sowie gemeinsame Zielvereinbarungen mit den Führungskräften im Fokus. Wichtige Themen sind hierbei die beruflichen und persönlichen Ziele, insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, die Nutzung der Flexibilisierung der Arbeitszeit bis hin zu mobilem Arbeiten und persönlichkeitsbildende Fortbildungen sowie Projekte und Aufgaben.	jährlich	
	1	Leitfaden und Schulungen zu den MAG	Zu den MAG wurde ein Kurzleitfaden erstellt, der u.a. auch auf eine offene Kommunikation der derzeitigen Arbeitsbedingungen und der persönlichen Wünsche hin ausgerichtet wurde. Es werden Schulungen speziell für Führungskräfte, aber auch für alle Beschäftigten, z.B. zu den Themen „Zielvereinbarungen gemeinsam treffen“, „Konfliktlösung“ etc. angeboten.	bereits umgesetzt, wird laufend weitergeführt und überarbeitet laufend neue Angebote	
	1	Gendergerechte Formulierungen	Auf eine genderneutrale oder weibliche und männliche Formulierung wird im gesamten Schriftverkehr, in Dokumenten und Formularen und insbesondere auch bei Stellenausschreibungen geachtet.	fortlaufend, bereits umgesetzt	
Rechnungshof Baden-Württemberg (RH)	1	Neues Leitbild des Landes	Elemente der CdV wurden in das neue Leitbild aufgenommen.	RH orientiert sich hieran	

Regierungspräsidium Freiburg	1	Grundsätze der CdV im Leitbild berücksichtigen	Im Leitbild des RP Freiburg sind bereits viele Aspekte der CdV verankert: z.B. partnerschaftliche Zusammenarbeit und gute Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern, Politik und Wirtschaft sowie weiteren Behörden, Förderung des solidarischen Zusammenlebens und Zusammenwirkens unterschiedlicher Gruppierungen und Generationen, Pflege einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und einer offenen, partnerschaftlichen Kommunikation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen von Frauen und Männern sowie der Belange von Menschen mit Behinderung, persönliche und fachliche Fortbildung der Beschäftigten, Gesundheitsvorsorge, eine an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern orientierte Hauskultur, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen und Gespräche. Viele weitere Interessen und Anregungen der CdV könnten künftig noch expliziteren Eingang in das Leitbild finden; diese Überlegungen werden bei der Weiterentwicklung des Leitbildes einbezogen werden.	Daueraufgabe	
	1	Austausch mit anderen (Arbeits-) Kulturen	Zur Intensivierung der Zusammenarbeit über Grenzen hinweg wurde mit dem Conseil Départemental du Haut-Rhin eine Vereinbarung über 1- bis 5-tägige Hospitationen abgeschlossen. Ziel des Personalaustauschs ist die verbesserte Kenntnis der Organisation und Arbeitspraxis der benachbarten Verwaltung auf französischer Seite, Austausch von Know-how und Arbeitsmethoden in bestimm-	Daueraufgabe	

			ten Fachgebieten und Querschnittsbereichen und Aufbau persönlicher Kontakte aus beiden Behörden zur Entwicklung künftiger gemeinsamer Projekte.		
	1	Gendergerechte Formulierungen	Auf geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (z.B. bei Schreiben, Publikationen etc.) sowie Stellenausschreibungen mit Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“) wird geachtet.	Daueraufgabe	
Regierungspräsidium Stuttgart	1	Grundsätze der CdV im Leitbild berücksichtigen	Im Rahmen des Programms „familienbewusst und demographieorientiert“ soll das Leitbild insgesamt angepasst werden. In diesem Zusammenhang wird verstärkt auf die Umsetzung der Charta der Vielfalt geachtet.	2015	
	1	Gendergerechte Formulierungen	Auf geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung wird geachtet (z.B. im E-Mail-Verkehr, in Publikationen etc.). Stellenausschreibungen erfolgen mit Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“)	fortlaufend	
Regierungspräsidium Tübingen	1	Gendergerechte Formulierungen	Auf geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (z.B. im E-Mail-Verkehr, in Publikationen etc.) sowie Stellenausschreibungen mit Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“) wird geachtet.	fortlaufend	

HANDLUNGSFELD (HF) 2: Personalprozesse gestalten

Mit der Charta der Vielfalt werden wir unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.

Institution	HF	Bezeichnung der Maßnahme	Kurzbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Umfang/Anzahl
Staatsministerium (StM)	2/4	Hinweis auf die Charta der Vielfalt in Stellenausschreibungen	In Stellenausschreibungen wird durch die Abbildung des Logos und den schriftlichen Zusatz „Das Land Baden-Württemberg ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt“ darauf hingewiesen, dass sich das Land den Inhalten und Zielen der Charta verpflichtet fühlt.	seit November 2014	
	2	Patensystem für neu eingestellte oder wieder einsteigende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Neu eingestellten oder wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird auf Wunsch eine Patin bzw. ein Pate zur Seite gestellt, die bzw. der als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für allgemeine organisatorische Fragen sowie zur Vermittlung von Kontakten zur Verfügung steht.	seit Mai 2013	Seit 2018 wurden 82 Patenschaften eingegangen.
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Das StM strebt aktiv eine Ausweitung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an. Gegenüber 2009 und früher, als der Anteil von Frauen in Führungspositionen unter 30 % lag, konnte eine Steigerung erzielt werden.	fortlaufend	Anteil der Frauen in Führungspositionen lag zum 31.12.2019 bei rund 40 %.
	2	Flexible Arbeitszeiten und Arbeiten von zu Hause	Durch flexible Arbeitszeiten (Gleit- und Funktionszeit), Ermöglichung sämtlicher rechtlich zulässiger Teilzeitmodelle und das Angebot von Telearbeit unterstützt das StM die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf Antrag haben Mitarbeiterinnen und	fortlaufend	Zum 31.12.2019 befanden sich 72 Beschäftigte in Teilzeit. 71 Beschäftigte

			Mitarbeiter unabhängig von einem besonderen Grund die Möglichkeit alternierend von zu Hause zu arbeiten, soweit dies mit den dienstlichen Funktionen und Erfordernissen vereinbar ist. In dringenden Fällen oder an Brückentagen kann zudem aufgrund einer mobilen EDV-Ausstattung auch außerhalb der Dienstvereinbarung von zu Hause gearbeitet werden.		arbeiten gem. Dienstvereinbarung von zu Hause.
2	Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten von Kindern	Das StM hat im April 2014 die barrierefreie betriebsnahe Kindertagesstätte „Villa Reitzensteinle“ mit großzügigen Betreuungszeiten eröffnet.	seit April 2014	Betreuungsplätze für 50 Kinder	
2	Barrierefreiheit am Arbeitsplatz	Das Eugen-Bolz-Haus ist auf der Grundlage der seinerzeit geltenden DIN 18024 geplant und umgesetzt worden. Im Zuge der Sanierungsmaßnahmen kam und kommt der Barrierefreiheit eine große Bedeutung zu. Auch bei denkmalgeschützten Gebäuden (z.B. Villa Reitzenstein) wurde die Barrierefreiheit durch eine Hubliftanlage im Bereich Haupteingang und durch Verbreiterung des Aufzugsschachtes umgesetzt. So konnten auch im Dachgeschoss barrierefreie Arbeitsplätze eingerichtet werden.	seit Mai 2016	ca. 70 Arbeitsplätze sowie Besucherzentrum für ca. 30 Personen	
2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	Diverse Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements; z.B. jährliche Gripeschutzimpfungen und Augenuntersuchungen sowie wöchentliche Sportkurse (auch in der Mittagspause). Aktionen zur Hautkrebs-Prävention mit Hautscreenings. Mehrzweckraum sowie	umgesetzt, fortlaufend		

			Dusch- und Umkleidemöglichkeiten wurden im Zuge des Neubaus des Eugen-Bolz-Hauses erstellt.		
	2	AGG-Schulungen	Zur Vorbeugung gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz erhalten alle in das StM eintretenden Beschäftigten eine Online-Schulung zu den Inhalten und Zielen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).	fortlaufend	
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (IM) -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-	2	Stellenbesetzungsverfahren	Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt Stellenausschreibungen: <ul style="list-style-type: none"> • Interne und externe Veröffentlichung • Gendergerechte Formulierung mit Benennung auch des Dritten Geschlechts („w/m/d“) • Hinweis auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern oder ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben • Hinweis auf erwünschte Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung oder Hinweis, dass Menschen mit Schwerbehinderung bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden • Hinweis auf Teilbarkeit der Stelle (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) 	fortlaufend	

			<ul style="list-style-type: none"> Aufnahme des Gütesiegels „Charta der Vielfalt“ in die Stellenanzeigen und auf der Homepage auf der Job- und Karriereseite der BITBW <p>Stellenbesetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Menschen mit Schwerbehinderung werden bei insgesamt annähernd gleicher Eignung bevorzugt eingestellt Geschlechtsunabhängige Einstellung – basierend auf Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung 		
2	Bildung heterogener Teams und Organisationseinheiten	Bei der Besetzung von Teams und in den Organisationseinheiten des IM wird im Rahmen der rechtlichen Vorgaben (z.B. Bestenausleseprinzip, Chancengleichheit etc.) auf eine möglichst heterogene Besetzung hingewirkt.	fortlaufend		
2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Flexible Arbeitszeiten; Telearbeitsplätze; Teilzeitmodelle	fortlaufend		
2	Betriebskindertagesstätte	Ganztagesbetreuung für Kinder bis 3 Jahren (U3) im Ministeriumsgebäude des IM an der Willy-Brandt-Straße. Die tägliche Rahmenöffnungszeit beträgt 10 Stunden. Die Plätze stehen vorrangig den Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IM, UM, MLR, LT, LfV und BITBW zur Verfügung. Verbleibende Plätze können anderweitig vergeben werden.	seit April 2013 in Betrieb	20 Vollzeitplätze; ein Teil davon kann in Teilzeitplätze aufgeteilt werden.	
2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Das IM bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Telearbeit,	seit 2000		

		durch das Angebot von Telearbeit	sofern der betreffende Arbeitsplatz dafür geeignet ist. Daneben wird in einem „Pilotversuch“ das mobile Arbeiten ermöglicht.	seit 2018	
	2	Erleichterung der vollen und wirksamen Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung und gesundheitlich beeinträchtigten Personen durch Doppelausstattung für die Telearbeit	Telearbeiterinnen und Telearbeiter erhalten ein Notebook, das zwischen dem Arbeitsplatz zuhause und dem IM hin- und hertransportiert werden muss. Personen, denen dies aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen nur unter erschwerten Bedingungen möglich ist, erhalten eine Doppelausstattung.	seit 2011	
	2	Verbesserung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen	Mit der Migration des Intranets auf eine neue technische Plattform ist eine individuelle Vergrößerung der Inhalte erzielt worden. Im Rahmen einer neuerlichen Migration werden die Vorgaben des L-BGG erfüllt. Die PC-Arbeitsplätze werden entsprechend den individuellen Bedürfnissen bzw. Handicaps ausgestaltet.	seit 2012 in der Umsetzung Daueraufgabe	
	2	Gesundheitsmanagement	Beispiele für einzelne Maßnahmen in den Dienststellen: <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsförderung: Yoga, Meditation, Nordic-Walking, Rückenfit, Qigong, Functional Fitness • Medizinische Vorsorgeuntersuchungen: Augenuntersuchung (Augeninnendruckmessung), Venencheck 	Daueraufgabe	

			<ul style="list-style-type: none"> • Kurse, Seminare, Vorträge und Workshops zur Gesundheitsvorsorge, inkl. Stressresilienz • Bedarfserhebung für Fortbildungen/Evaluation von Maßnahmen mittels Intranetumfrage • Durchführung der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen sowie Aufarbeitung der Ergebnisse in den Organisationseinheiten • Ergonomische Arbeitsplatzausstattung (z.B. Büromobiliar) 		
2	Fort- und Weiterbildung	<p>Fachliche Fort- und Weiterbildung und Soft-Skill-Schulungen zum Erwerb beruflicher Qualifikationen und zur persönlichen Weiterentwicklung. Darunter z. B. beim Innenministerium auch Seminare nur für Frauen oder nur für Männer, Seminare für ältere Beschäftigte und Seminare zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p> <p>Bei der BITBW: Führungskräftebildungen zum Thema Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die BITBW bietet auch internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Fördermaßnahmen (wie z.B. ein berufsbegleitendes Studium) an.</p>	fortlaufend		
2/4/6	Workshop „Interkulturelle Kompetenz erwerben“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den	Aus Haushaltsmitteln des Ministeriums für Soziales und Integration geförderter eintägiger Workshop zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Ausländerbehörden.	abgeschlossen		

		Ausländerbehörden inkl. Verteilung von Broschüren zur Umsetzung der Charta der Vielfalt			
	2/6	Unterstützung des Förderprojekts des imap Instituts zur Stärkung der Handlungsfähigkeit von Ausländerbehörden in Baden-Württemberg gemeinsam mit dem ehemaligen Integrationsministerium	Erarbeitung organisatorischer Maßnahmen; Kernbereiche des Projekts: <ul style="list-style-type: none"> • Organisation interner Prozesse und Arbeitsabläufe (Servicepoint, Terminsystem o.ä.) • Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden • Stärkung interkultureller Kompetenzen • Verbesserung der verwaltungsinternen und -externen Vernetzungsstrukturen der Ausländerbehörden 	abgeschlossen	
	2	Rahmen-Inklusionsvereinbarung	Strukturelle Regeln zur Teilhabesicherung für Menschen mit Schwerbehinderung in der Polizei Baden-Württemberg (Rolle von Arbeitgeberbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung, Freistellung, Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Organisationsentscheidungen).	seit 01.01.2014 (unbefristet), geändert am 21.03.2017 (Anpassung im Hinblick auf das Bundesteilhabegesetz vom 26.12.2016)	ca. 1.400 Menschen mit Schwerbehinderung bei der Polizei
	2	Dienstvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	Umsetzung des BGM in der Landesverwaltung im Bereich der Polizei Baden-Württemberg (besondere Bedeutung des BGM wegen der Aufrechterhaltung der besonderen körperlichen Leistungsfähigkeit in der Polizei; Information und Teilnahmeanspruch der Beschäftigten; BGM als Führungsaufgabe; Mittelverteilung an Dienststellen und Bericht über deren	seit 01.08.2011 (unbefristet)	ca. 32.000 Beschäftigte bei der Polizei Baden-Württemberg

			Verwendung; Zweckbindung; Zusammenarbeit mit der Personalvertretung).		
2/3	Ansprechperson gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL)	AgL wurden bei allen Polizeidienststellen / Einrichtungen bestellt. Die Erfahrungen der AgL werden in regelmäßigen Treffen gesammelt.	2016	derzeit ca. 2.000 Beschäftigte	
2	Beachtung der Vielfalt im Rahmen des Einstellungsverfahrens bei der Polizei Baden-Württemberg	In der Nachwuchswerbung legt die Polizei Baden-Württemberg einen Schwerpunkt auf die Gewinnung und verstärkte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund. Die aktuelle Nachwuchswerbekampagne verfügt u.a. über Inhalte, die gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen. Neben Flyern, Broschüren und einem passenden Internetauftritt, wurde auch ein Erklärfilm für das Einstellungsverfahren in die Polizei erstellt.	unbefristet	Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund liegt aktuell bei rund 24 %	
2	Vermittlung interkultureller Kompetenz in der Aus- und Fortbildung bei der Polizei Baden-Württemberg	Die Stärkung interkultureller Kompetenz und die Themen Vorurteile und Stereotypen, sowie die damit einhergehende Problematik des Rassismus sind fester Bestandteil in der polizeilichen Aus- und Fortbildung. Neben der Stärkung von Schlüsselqualifikationen wie Urteils- und Kritikfähigkeit erfolgt gleichzeitig die Abgrenzung zu unerwünschtem, inadäquaten Verhalten. Das gilt für jede Form von diskriminierendem Verhalten sowohl nach außen als auch im Innenverhältnis.	unbefristet		
2	Angebote zum Themenbereich Menschen mit	Zum Thema Inklusion sowie spezifisch zum Umgang der Polizei mit Menschen mit Behinderung sind Lerninhalte in den	unbefristet		

		Behinderung in der Aus- und Fortbildung	Lehrplänen der Polizeiausbildung verankert. Zudem befassen sich Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte im Rahmen verschiedener Fortbildungsveranstaltungen mit der Thematik.		
	2/1	Zertifizierung der Polizei Baden-Württemberg mit dem audit berufundfamilie	Die Polizei Baden-Württemberg wurde am 31.05.2019 erneut mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet. Die Polizei befindet sich derzeit in der Re-Auditierung „Optimierung“.	seit 2016	
	2	Vermittlung des Themas Homosexuelle Orientierung/ LSBTTIQ in der Polizei Baden-Württemberg bei der Aus- und Fortbildung	An der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg wird die Thematik im Rahmen der Ausbildung aufgegriffen. Unter Einbindung von Referentinnen und Referenten des VelsPol Deutschland e.V. werden Inhalte zum angemessenen Umgang mit LSBTTIQ vermittelt. Im Rahmen von Führungsfortbildungen wird ergänzend die Funktion der AgL vorgestellt und auf den Umgang mit der Thematik als vorgesetzte Person vorbereitet. Weiterhin wurden die Opferschutzbeauftragten im Bereich „hassmotivierte Gewalt“ entsprechend sensibilisiert. Die allgemeinen Lehrinhalte für alle Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten schließen auch das Themenfeld LSBTTIQ ein, die Opfer einer Straftat geworden sind.	seit April 2012 (unbefristet)	
	2	Interkulturelle Kompetenz	Verankerung des Ausbildungsziels der Vermittlung interkultureller Kompetenz und von Inklusionskompetenz in § 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Dienst im digitalen Verwaltungsmanagement.	seit 28.02.2020 (unbefristet)	

	2	Work-Life-Balance für alle Beschäftigten der BITBW (inklusive Führungskräfte)	<p>Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> flexible Arbeitszeiten vielfältige Arbeitszeitmodelle, wie z.B. Teilzeit mobiles Arbeiten Eltern-Kind-Büro Freistellungsjahr 	stetig	
	2	Faire Praktika bei BITBW	<p>Auszeichnung der BITBW mit Gütesiegel „Fair Company“: Die BITBW ist gegen die Ausbeutung der sog. „Generation Praktikum“ und handelt dementsprechend (www.faircompany.de).</p> <p>Kooperation der BITBW mit Berufsförderungswerk Schömburg:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vergabe von Berufspraktika für Umschülerinnen und Umschüler, die bspw. aufgrund von Krankheit oder Behinderung ihren früheren Beruf nicht mehr ausüben können <p>Berufsbildungswerk Stuttgart der Nikolauspflege</p> <ul style="list-style-type: none"> Vergabe von Berufspraktika in der BITBW innerhalb verschiedener Berufsausbildungen 	seit 2012	Aktuell: 2 Praktikantinnen und Praktikanten
	2	Nachwuchssicherung bei der BITBW	<p>Maßnahmen bei der BITBW:</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisation des Girls' Day in der BITBW (unter der Zielsetzung Mädchen an technische Berufe heranzuführen und ihr Interesse zu wecken) Bildungspartnerschaft Neues Gymnasium Leibniz (NGL): Mit der 	<p>jährlich seit 2012</p> <p>fortlaufend (seit 2012)</p>	Zwischenzeitlich 8 Girls Day-Veranstaltungen

			<p>Bildungspartnerschaft unterstützt die BITBW die Schülerschaft des NGL in ihrer Berufsorientierung (z.B. beim jährlichen Berufsorientierungstag)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Betriebsbesichtigungen für Schulklassen (z.B. Technisches Gymnasium Göppingen) • Mitwirkung bei Bewerbungstrainings, z.B. bei Planspielen mit der Simulation von Vorstellungsgesprächen bei Schulklassen (z.B. Lindenrealschule Stuttgart-Untertürkheim) • Teilnahme an (Hoch-) Schulmessen, wie z.B. vocatium, Hochschulmesse Reutlingen und Stuttgart, DHBW-Studientag, Hausmesse der IT-Schule in Stuttgart-Vaihingen und am Schülertag der ADV in Böblingen 	<p>seit 2017</p> <p>seit 2019</p> <p>seit 2012</p>	
2	Anlassbezogene/s Coaching und Mediation	Bei der BITBW bei Bedarf anlassbezogene/s Coaching und Mediation.		seit 2012	2 Mediationen 3 Coachings
2	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei BITBW	<p>Die BITBW unternimmt umfassende Anstrengungen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die BITBW ist derzeit in den Vorbereitungen, um ihre familienbewusste Personalpolitik mit dem Zertifikat audit berufundfamilie, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, auszeichnen zu lassen.</p> <p>In der BITBW soll zudem eine Kindertagesstätte eingerichtet werden.</p>		<p>Es ist geplant, die BITBW bis Herbst / Winter 2020 mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ auszeichnen zu lassen.</p> <p>in Planung</p>	

			Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch die Bereitstellung von Betreuungsplätzen für die Kinder der Beschäftigten der BITBW.		
2	Patenprogramm: Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Patinnen und Paten	Patinnen und Paten aus dem jeweiligen Referat stehen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Einarbeitungsphase zur Seite. Zudem wird vierteljährlich eine hausinterne Willkommensveranstaltung für die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der BITBW durchgeführt. Im Intranet wurde die Seite „die neuen Mitarbeitenden stellen sich vor“ speziell für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet, auf der sich die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem kurzen Beitrag vorstellen.	fortlaufend		
2	Umsetzung von Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement bei BITBW	Diverse Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements; z.B. <ul style="list-style-type: none"> • jährliche Gripeschutzimpfungen und Augenuntersuchungen sowie wöchentliche Sportkurse (Yoga, Rückenfit, Inlineskating) auch in der Mittagspause. • jährlicher Gesundheitstag • Es werden höhenverstellbare Schreibtische und Ergonomieberatung am Arbeitsplatz angeboten. • Begünstigung der Mitgliedschaft bei „Urban Sports Club“ und Teilnahmen am Firmenlauf „B2run“. • Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung 	fortlaufend		

			<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungen im Hinblick auf gesundheitliche Themen 		
Ministerium für Finanzen (FM)	2	Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen	Diversitätskompetenzen können beim Befähigungsmerkmal „Aufgeschlossenheit für nicht erlernte Fachgebiete, geistige Beweglichkeit“ sowie „Fachkenntnisse und besondere Fähigkeiten“ berücksichtigt werden.	laufend	
	2	Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Mentoring- und Patenschaftsprogramme	Neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Rückkehrerinnen und Rückkehrern werden als Ansprechperson Patinnen bzw. Paten zur Seite gestellt. Darüber hinaus erfolgt im Rahmen des Konzepts „Erster Tag“ eine persönliche Begleitung durch Kolleginnen und Kollegen des Personalreferats und eine Begrüßung durch die Hausspitze.	laufend	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin	<p>Möglichkeit der geteilten Stellvertretung in hierfür geeigneten Fällen.</p> <p>Die Vergabe von Funktionsstellen erfolgt auch während/ in der Elternzeit.</p> <p>Beamtinnen und Beamte werden auch in den ersten 24 Monaten einer Elternzeit bzw. einer Beurlaubung in Beförderungsauswahlverfahren einbezogen. Die hierfür erforderliche Auswahlentscheidung wird dabei immer auf Grundlage einer aktuellen dienstlichen Beurteilung getroffen.</p>	laufend	
	2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Eine möglichst den konkreten Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung wird ermöglicht.	fortlaufend	

		durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und die Ermöglichung von Telearbeit auch für Führungskräfte	Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten im Finanzressort im Regelfall in 10 %-Schritten wählbar und ab 50 % aufwärts, bei Beschäftigten in Elternzeit ab 25 %. Es wird darauf geachtet, dass sich Teilzeit nicht negativ auf die Beurteilung auswirkt. Auch den Führungskräften stehen diese Möglichkeiten offen.		
	2	Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und zu betreuende Familienangehörige in der Nähe des Arbeitsprozesses durch Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen	Zusammenarbeit mit bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen in Kooperation mit dem Justizministerium.	laufend	
	2	Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen	Weitgehende barrierefreie Erreichbarkeit der Räumlichkeiten. Die Optimierung der baulichen Barrierefreiheit wird stetig geprüft und einzelfallbezogen umgesetzt. Darüber hinaus werden im Ressort entsprechend der körperlichen Beeinträchtigung angepasste Arbeitsmittel für beeinträchtigte Beschäftigte zur Verfügung gestellt. Beispielsweise wird bei einer bestehenden Sehbehinderung neben einer flexiblen Monitorbefestigung auch unterstützende Software („Bildschirmlupe“, Screen Reader) und Hardware (z.B. Braille-Drucker, Vorlagenlesekameras) eingesetzt. Je nach Anforderung werden auch der	fortlaufend	

			Behinderung entsprechende Büromöbel genutzt, z.B. höhenverstellbare Schreibtische oder besondere Bürodrehstühle.		
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	Gesundheitsvorsorge und -förderung mit Sportkursen, Fortbildungsangeboten, Aktionstagen und einer Gesundheitswoche; bedarfsorientierte psychologische Beratung (eine Psychologin im Finanzministerium, vier weitere bei der OFD und zwei beim LBV); die Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen (GB Psych) wird seit 2019 sukzessive im ganzen Ressort durchgeführt. Die Ergebnisse der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung dienen zukünftig als Kennzahlenbasis für das betriebliche Gesundheitsmanagement.	fortlaufend	
	2	Bildung heterogener Teams und Organisationseinheiten, in denen – wo aufgabenbezogen sinnvoll – Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft, möglicher Behinderung usw. vertreten sind	Die Teams des Finanzministeriums werden entsprechend diesen Anforderungen – soweit möglich – zusammengestellt.	fortlaufend	
	2	Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz	Im Ressort bietet der psychologische Dienst Beratungen zu diesen Themen an. In der geplanten Dienstvereinbarung zum Konfliktmanagement werden diese Themen gesondert behandelt.	laufend	

	2/1	Familienaudit der Hertie-Stiftung	Das Ministerium ist am 31.10.2017 erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet worden. Derzeit befindet sich das Finanzministerium im Re-Auditierungsverfahren „Dialogverfahren“. Die Rückmeldung über die Weiterführung des Zertifikats erfolgt im Dezember 2020. Das Zertifikat hat dann dauerhaften Charakter. Begleitend ist alle drei Jahre ein Qualitätsdialog durchzuführen.	seit 2011 alle drei Jahre. Erneute Re-Auditierung im Jahr 2023.	
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM)	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Auf der Homepage des KM wird weiterhin eine Rubrik „Frauen in Führungspositionen“ angeboten (http://km-bw.de/Lde/Startseite/Ministerium/Frauen+in+Fuehrungspositionen) . In einigen Bereichen der Führungsebene sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Umfragen haben gezeigt, dass oftmals ein Informationsbedarf zu den Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung besteht. Die Informationen zu Führungspositionen im Kultusressort werden ergänzt durch Porträts von Frauen in Führungspositionen – sowohl im schulischen, als auch im außerschulischen Bereich. Sie berichten neben Werdegang und Beschreibung der Stelle auch hinsichtlich der Motivation und Faktoren, die zur Bewerbung auf die eingennommene Stelle geführt haben. Die Seiten wurden komplett neu überarbeitet und aufgesetzt.	umgesetzt	
	2	Anpassung des Bewerbungsformulars und der Bewerbungsübersicht	Sowohl im üblicherweise bei Bewerbungen auf Schulleitungsstellen verwendeten Bewerbungsformular als auch beim Formular zur Erstellung der Übersicht über die	umgesetzt	

		bei der Besetzung von Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter	Bewerberinnen und Bewerber wurden die seit jeher abgefragten Kriterien „Familienstand“ und „Kinderzahl“ gestrichen.		
	2	Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge	Im Kultusressort gelten der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die freiwilligen Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Form von Kursangeboten, Gesundheitsaktionen, Workshops oder Vorträgen zu unterschiedlichen Themen für alle Beschäftigten, d. h. unabhängig von sexueller oder religiöser Orientierung, Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Behinderung. Die präventive und aktive Gesundheitsförderung, die Erfüllung gesetzlich geregelter Pflichten zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Eingliederung nach längerer Erkrankung und die Hilfe für Beschäftigte mit Suchtgefährdung oder -erkrankung werden als ganzheitlicher Prozess und als Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt aller Beschäftigten verstanden.	fortlaufend	
	2	Förderung von Frauen in schulischen Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin	Mit der Seminarreihe „Frauen fit für Führung“ wird weiterhin ein Fortbildungsprogramm nur für Lehrerinnen angeboten, um deren berufliche Fort- und Weiterbildung, insbesondere die Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten, spezifisch zu fördern.	fortlaufend	
	2	Begleitung neu eingestellter und wieder	Für neue und wieder einsteigende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in ihrer	fortlaufend	

		<p>einsteigender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Mentoring- und Patenschaftsprogramme</p>	<p>Organisationseinheit eine Mentorin bzw. ein Mentor bestimmt. Es findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch statt. Außerdem gibt es spezielle hausinterne Fortbildungsangebote für diesen Personenkreis.</p>		
	2	<p>Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und die Ermöglichung von Telearbeit</p>	<p>Dienstbeginn und Dienstende können bei Gewährleistung des Dienstbetriebs im Zeitraum von 6.00 bis 21.00 Uhr selbst bestimmt werden.</p> <p>Der Abrechnungszeitraum für Minder- oder Mehrarbeitszeit beträgt 1 Jahr und endet jeweils am 30.04., um allen Beschäftigten in der Weihnachts- und Osterferienzeit die Inanspruchnahme von Arbeitszeitausgleich zu ermöglichen.</p> <p>Bisher sind Anträge auf Teilzeitbeschäftigung durchgängig genehmigt worden. Dabei wird den Wünschen der Beschäftigten nach passgenauen Teilzeitangeboten hinsichtlich Umfang und Verteilung auf Wochentage und Tageszeit (vormittags bzw. nachmittags) möglichst Rechnung getragen.</p> <p>Die Reduzierung der Arbeitszeit muss nicht auf Dauer, sondern kann auch zeitlich befristet erfolgen. Teilzeitbeschäftigung wird auch zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger bewilligt.</p>	umgesetzt	

			<p>Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird regelmäßig entsprochen. Auch nach der Elternzeit wird Teilzeitbeschäftigung mit unterschiedlichem Beschäftigungsumfang und unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen ermöglicht.</p> <p>Alternierende Telearbeit wird auch bei Teilzeitbeschäftigung ermöglicht.</p> <p>Die Landesakademie ermöglicht an ihren drei Standorten bei zentralen Lehrerfortbildungsveranstaltungen auf Nachfrage auch die Teilnahme mit Kind. Auch regionale Gesichtspunkte (Wohnortnähe) werden berücksichtigt, sodass ggf. die allabendliche Heimreise möglich ist.</p>	Teilnahme mit Kind ist möglich, regionale Gesichtspunkte werden berücksichtigt	
	2	<p>Amtliche Fortbildungen für Lehrkräfte aller Schularten und weitere Informations- und Unterstützungsangebote</p>	<p>Fortbildungsangebote – u.a. zum Erwerb und zum Ausbau interkultureller Kompetenzen, zum Umgang mit Vielfalt (auch unter dem Aspekt der Inklusion), zum Abbau geschlechtsbezogener Nachteile, zum Sprachenlernen (Deutsch und Fremdsprachen), zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, gegen Mobbing oder sexuelle Belästigung.</p> <p>Seit 2019 existiert am ZSL ein eigener Arbeitsbereich für die Umsetzung der Leitperspektive BTV in der Lehrkräftefortbildung. Thematisch wird dabei auch die Prävention von Diskriminierung fokussiert.</p>	wird umgesetzt und fortgeführt	

			Der Leitfaden Demokratiebildung (2019) thematisiert den konstruktiven Umgang mit Vielfalt als wichtiger Baustein von Demokratie- und Menschenrechtsbildung.		
2	Amtliche Fortbildungen für Lehrkräfte aller Schularten an Akademien (regional, schulnah und schulintern)	Im April 2016 hat das KM ein Fortbildungsformat in Form eines MOOC (Massiv Open Online Course) zu sechs Leitperspektiven aufgesetzt. Der MOOC wurde im März 2017 bereits zum zweiten Mal freigeschaltet (www.leitperspektiven-bw.de). Für die Leitperspektiven BTV (Bildung für Toleranz und Vielfalt) und PG (Prävention und Gesundheitsförderung) enthält der MOOC Materialien, Umsetzungsideen und modellhafte Anschauungsbeispiele. Darüber hinaus wird z.B. das Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ vorgestellt. Auf der Online-Plattform stehen darüber hinaus zu allen Leitperspektiven ergänzende Materialien und Links, die den Lehrerinnen und Lehrern eine Hilfe bei der Umsetzung bieten.	umgesetzt		
2	Wertschätzung der Heterogenität und Vielfalt angehender Lehrkräfte in der Ausbildung	In der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung werden die vielfältigen Fähigkeiten angehender Lehrkräfte in den Beratungsgesprächen im Rahmen der Vorbereitungsdienste im Hinblick auf das Berufsziel Lehrerin/Lehrer wertschätzend hervorgehoben und gezielt gefördert.	wird umgesetzt und fortgeführt		
2	Regionale Netzwerke für interkulturelles Lernen und Arbeiten an Schulen (vormals	Das Kultusministerium hat die Initiative 2012 zu „Regionale Netzwerke zur interkulturellen Öffnung von Unterricht und Schule in Baden-Württemberg“ ausgeweitet.	NikLAS hat sich etabliert und wird vom ZSL in den		

		„Migranten machen Schule“)	Aus den vorhandenen Netzwerken wurde 2014 das „Netzwerk für interkulturelles Lernen und Arbeiten an Schulen (NikLAS)“, das den Schwerpunkt besonders auf die interkulturelle Entwicklung in allen Einrichtungen der Bildung legt.	Regionalstellen fortgesetzt	
	2	Fortbildungs- und Supervisionsangebote für Lehrkräfte zum Umgang mit – sowie zur Integration von – neu zugewanderten Schülerinnen und Schülern	<p>Zur Unterstützung von Lehrkräften im Bereich VKL / VABO, finden Fortbildungsmaßnahmen für Fachberaterinnen und Fachberater (mit dem Titel „Quo Vadis?“) statt. Inhalte dieser Fortbildungen für Fortbildnerinnen Fortbildnern sind u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sprachförderung und Alphabetisierung • Rechtliche Aspekte bzw. juristische Fragen im Schulalltag mit zugewanderten Kindern und Jugendlichen • Umgang mit kultureller, sozialer, religiöser Heterogenität von Schülerinnen und Schülern • Zusammenarbeit mit Eltern und Verwandten von zugewanderten Kindern und Jugendlichen sowie Kommunikation mit Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern in Vorbereitungs- und VABO-Klassen • Begleitung des Übergangs in Regelklassen • Demokratiebildung • Antidiskriminierung • Orientierungsrahmen VKL <p>Die schulpsychologischen Beratungsstellen unterstützen auch weiterhin Lehrkräfte,</p>	wird umgesetzt und fortgeführt	

			insbesondere aus Vorbereitungsklassen und VABO-Klassen bei der Integration neu zugewanderter Schülerinnen und Schüler in das deutsche Schulsystem, v.a. über Angebote der Einzelfallberatung sowie themenspezifischer Supervisionsgruppen. Bei Bedarf kann auch eine regionale Fortbildung zur Thematik „Flüchtlinge in der Schule – Umgang mit belasteten Kindern und Jugendlichen“ angeboten werden.	wird umgesetzt und fortgeführt	
	2	Förderung von Diversity-Kompetenzen und internationalen Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	<p>Länderworkshops zur Vorbereitung von Auslandsaufenthalten; Workshops für Schülerinnen und Schüler im Rahmen von Austauschmaßnahmen; Workshops zur interkulturellen Sensibilisierung in den jeweiligen Klassen.</p> <p>Mehrteilige Workshops im Bereich „Diversity Management“ mit dem Schwerpunkt Interkulturelle Kompetenz.</p> <p>Handelsmanagement und im Rahmen der Zusatzqualifikation bei der Ausbildung zum Kaufmann oder zur Kauffrau für Büromanagement.</p>	<p>wird nicht mehr umgesetzt</p> <p>wird nicht mehr umgesetzt</p> <p>umgesetzt</p>	
	2	Worldlab – Das Labor für eine gelebte Demokratie	Das worldlab schafft einen Erfahrungsraum, in dem sich Menschen mit unterschiedlichen Wurzeln und Lebenshintergründen begegnen können. Ziel von worldlab ist die Stärkung interkultureller und demokratischer Handlungskompetenzen der Schülerinnen und Schüler.	wird umgesetzt und fortgeführt	

			Das worldlab ist eine Kooperation der Stiftung Weltethos und des Kultusministeriums. Es wird gefördert von der Robert Bosch Stiftung und ist Teil des Impulsprogramms Gesellschaftlicher Zusammenhalt des Landes.		
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)	2	Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Patinnen und Paten	Zuordnung einer Patin bzw. eines Paten aus dem jeweiligen Referat, deren bzw. dessen Aufgabe es ist, der neuen Mitarbeiterin bzw. dem neuen Mitarbeiter in der Einarbeitungsphase zur Seite zu stehen. Zudem wird i. d. R. halbjährlich eine hausinterne Willkommensveranstaltung durchgeführt. Im Intranet wurde die Seite „Neu hier?“ speziell für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet.	fortlaufend	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin	Chancengleichheitsplan des MWK 2018 bis 2024. (Auch) Stellenausschreibungen für Führungspositionen beinhalten den Passus, dass diese teilbar und Tandem-Bewerbungen erwünscht sind. Es wird darauf hingewirkt, dass Führungspositionen ggf. auch in Teilzeit ausgeübt werden können.	fortlaufend	
	2	Optimierung und Aktualisierung der Arbeitszeitregelungen und des Zeiterfassungssystems	Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung und die automatische Zeiterfassung werden überarbeitet.	in Umsetzung	

	2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet das MWK seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Telearbeit an, sofern der betreffende Arbeitsplatz dafür geeignet ist.	umgesetzt	
			Im Hinblick auf das mobile Arbeiten – auch von zu Hause aus – wurden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönliche Notebooks zur Verfügung gestellt. Eine Dienstvereinbarung hierzu wurde erlassen und evaluiert.	umgesetzt	
			Führungskräfte unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Maßnahmen hierzu sind beispielsweise regelmäßige Führungskräftefortbildungen, das Einhalten einer familienbewussten Besprechungskultur und eine Handreichung mit Informationen zu Vereinbarkeitsthemen.	umgesetzt	
			Beschäftigte, vor allem Väter, werden zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermuntert. Durch ins Intranet eingestellte Interviews mit Vätern, die aus der Elternzeit zurückkommen, sollen weitere Väter hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit sensibilisiert werden.	umgesetzt	
	2	Angebot von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	Zur arbeitsplatznahen Betreuung von Kindern aus der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterschaft wurden Vereinbarungen	umgesetzt/ fortlaufend	

			über Belegplätze in zwei Kindertageseinrichtungen geschlossen. Dies gilt bei freien Plätzen auch für Beschäftigte aus dem Geschäftsbereich des MWK. Bei dienstlichen Veranstaltungen wird, soweit erforderlich, eine Kinderbetreuung angeboten. Im Intranet finden sich weitere Informationen, z.B. zu Wickel- und Stillmöglichkeiten im Gebäude.		
	2/1	Zertifizierung durch das audit berufundfamilie	Das MWK ist seit 2010 durch das audit berufundfamilie zertifiziert und verfolgt damit eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Das Zertifikat wurde zuletzt 2020 erfolgreich bestätigt und darf nun grundsätzlich dauerhaft geführt werden.	fortlaufend	
	2	Pflegende Angehörige unterstützen	<p>Im Intranet wird die Seite mit Informationen zum Thema Pflege (Hinweise auf Anlaufstellen für eine Beratung, Rechtsgrundlagen, Betreuungsmöglichkeiten, weiterführende Links u.a.) optimiert.</p> <p>Im Rahmen von Inhouse-Fortbildungen werden Vorträge zum Thema Pflege angeboten. Für das Jahr 2021 sind zwei Informationsveranstaltungen zu „Pflegende Angehörige“ und zum „Pflegerstärkungsgesetz II und III“ geplant.</p>	<p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p>	
	2	Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen	Diversitätskompetenzen können, soweit relevant, bei dienstlichen Beurteilungen beim Befähigungsmerkmal „Fachkenntnisse und besondere Fähigkeiten“ oder „sonstige Fähigkeiten“ berücksichtigt werden.	fortlaufend	

	2	Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung	Das MWK nimmt gegenüber Menschen mit Behinderung eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht wahr – insbesondere durch bauliche Maßnahmen gemäß den Bestimmungen des Neunten Sozialgesetzbuchs und durch erleichterten Zugang zu elektronischen Medien (IT-Ausstattung, Internet und Intranet) gemäß den Bestimmungen des Landesbehindertengleichstellungsgesetzes.	umgesetzt	
	2	Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	Gesundheitswoche sowie gesundheitsfördernde Angebote und Seminare werden durchgeführt. Außerdem werden Führungskräfte zu Fragen der psychischen Gesundheitsgefährdung sensibilisiert. Die Stelle des Betriebsarztes/ der Betriebsärztin steht für alle Fragen zur psychischen und physischen Gesundheit zur Verfügung. Alle Arbeitsplätze verfügen über eine ergonomische Ausstattung. Herkömmliche Schreibtische werden sukzessive durch höhenverstellbare Schreibtische ersetzt.	umgesetzt	
	2	Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher Kompetenzen	Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bedarfsbezogen Sprachkurse angeboten.	umgesetzt	
	2	Regelmäßige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen werden regelmäßig durchgeführt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich aktiv an ihrem Berufsleben zu beteiligen. So soll eine stetige Verbesserung sowie auch eine wachsende	fortlaufend	

			Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit erreicht werden.		
	2	Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen	Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger im höheren Dienst im MWK nehmen im Rahmen der „Einführungsqualifizierung für den höheren Dienst in der Landesverwaltung“ am E-Learning-Kurs „Interkulturelle Kompetenzen erwerben“ teil.	fortlaufend	
	2	Unterbindung von sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz	Ermöglichung der Teilnahme am E-Learning Programm zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) auf dem Fortbildungsportal BW21 für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im MWK.	fortlaufend	
Inhouse-Seminar zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MWK im Jahr 2021 geplant.			beabsichtigt		
Für die Universitäten des Landes fand im Juli 2019 ein Seminar „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ statt. Zielgruppe waren die von den Universitäten benannten Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sowie betroffene Führungskräfte.			umgesetzt		
			Gemäß Landeshochschulgesetz bestellen die Hochschulen für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	umgesetzt	

			<p>sowie eine Ansprechperson für Antidiskriminierung.</p> <p>Das Wissenschaftsministerium hat im Mai 2020 gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aller Hochschularten eine Resolution gegen sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt unterzeichnet. Als weitere Maßnahme zum Schutz Betroffener finanziert und bestellt das Wissenschaftsministerium eine Vertrauensanwältin bzw. einen Vertrauensanwalt für Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt für die Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums.</p>	umgesetzt	
Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM)	2	Beachtung der CdV bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren	Berücksichtigung bei allen Ausschreibungen von Stellen im Geschäftsbereich des Umweltministeriums.	fortlaufend	
	2	Mentoring-Programme	Neu entwickelte Einarbeitungskonzeption im Vollzugsbereich der Umweltverwaltung sowie Begleitung aller im Geschäftsbereich UM neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Patinnen und Paten.	fortlaufend	
	2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Das Umweltministerium bietet auf der Basis von Dienstvereinbarungen – auch für Führungskräfte – sehr flexible, vielfältige und großzügige Lösungen zu Teilzeitmodellen, Telearbeit und HomeOffice, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch unter	fortlaufend	

			erschweren Bedingungen (z.B. Corona) ermöglichen.		
	2	Betreuungsmöglichkeiten	Im Dienstgebäude Willy-Brandt-Straße steht die von einer externen Fachfirma betriebene Kindertagesstätte „Die Willys“ für 20 Kinder bis zum Alter von drei Jahren zur Verfügung. Neben einem Betreuungsangebot nach modernen Grundsätzen bietet die KITA insbesondere auch altersgerechte Verpflegung, die vor Ort frisch zubereitet wird.	fortlaufend	
	2	Barrierefreiheit / Hilfestellung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung	In enger Zusammenarbeit mit der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung im UM sowie der Hauptvertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung im Geschäftsbereich UM werden die Arbeitsplätze entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen bzw. Handicaps ausgestaltet und ggf. zusätzliche individuelle Hilfestellungen und Hilfsmittel erarbeitet. Barrierefreiheit wird bei den räumlichen Verhältnissen beachtet. Nach Anforderungen des Landes-Behindertengleichstellungsgesetzes (L-BGG) sind die medialen Angebote der Verwaltung schrittweise barrierefrei, nach einheitlichen europäischen Kriterien bereitzustellen. Hierdurch soll eine stärkere Inklusion erreicht und die Abschaffung von digitalen Barrieren im Internet erreicht werden. Das Umweltministerium setzt die Anforderungen des L-BGG um und stellt seine Internet- und Intranetangebote schrittweise auch barrierefrei zur Verfügung.	fortlaufend	

	2	Betriebliches Gesundheitsmanagement	<p>Schon vor Start des landesweiten Betrieblichen Gesundheitsmanagements hat das UM zusammen mit der Führungsakademie BW ein Seminar zur Früherkennung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz entwickelt und 2010 bis 2013 für Referatsleitungen durchgeführt.</p> <p>Systematisch wurde ein Steuerkreis BGM für den Bereich des UM gegründet, der im Organisationsreferat angesiedelt ist und aus Vertretung der Verwaltung, der Betriebsärztin, ÖPR, BfC, Schwerbehindertenvertretung und aus der Vertretung der Fachabteilungen besteht. Dieser wurde zwischenzeitlich mit dem Arbeitssicherheitsausschuss fusioniert. Es werden laufend subventionierte Fitnesskurse und beitragsfreie Vorträge zu körperlicher und seelischer Gesundheit angeboten.</p> <p>Jährlich findet ein hausinterner Gesundheitstag zu einem Schwerpunktthema statt. Allen UM-Angehörigen steht auf Kosten des Hauses rund um die Uhr eine telefonische und bei Bedarf auch persönliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung durch professionelle Psychologinnen und Psychologen einer externen Beraterfirma zur Verfügung. In der Bibliothek und im Intranet des UM wird ein umfangreiches Angebot zu BGM-Themen und Angeboten bereitgehalten.</p>	fortlaufend	
	2	Fortbildung zu Fremdsprachen	Das Umweltministerium bietet Sprachkurse an, die aus beruflichen Gründen erforderlich	ab 2020	

			sind, Kenntnisse vermitteln und gleichzeitig interkulturelle Kompetenzen erweitern.		
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (WM)	2	Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen	Unter dem Punkt „sonstige Fähigkeiten“ werden -- soweit relevant – Diversitätskompetenzen aufgeführt.	erstmalig im Jahr 2016	
	2	Webseite im Internet für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung	Informationen über behinderungsbedingte Unterstützungsangebote im beruflichen Alltag, Einstellungsverfahren, Ausbildung und erforderliche Qualifikation: Das WM hat auf seiner Homepage eine Webseite unter dem Motto „Bewerben mit Behinderung“ eingerichtet. Diese wirbt darum, dass Menschen mit Behinderung sich auf ausgeschriebene Stellen bewerben, gibt einige grundlegende Informationen zum Einstellungsverfahren und zu Nachteilsausgleichen bei der Beschäftigung und sie benennt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die für weitere Informationen direkt angesprochen werden können.	seit 2019	
	2	Gezielte Information über Stellenausschreibungen für Menschen mit Schwerbehinderung	Stellenausschreibungen werden gezielt an Ansprechpartnerinnen und -partner für Menschen mit Schwerbehinderung (z.B. an Universitäten) übersandt.	fortlaufend	
	2	Informationen im Intranet für die eigenen Beschäftigten zum Thema Schwerbehinderung	Information über Nachteilsausgleiche/Rechte von Menschen mit Schwerbehinderung, das Feststellungsverfahren sowie behinderungsbedingte Unterstützungsangebote; Beantra-	seit 2019	

			gung der Schwerbehinderteneigenschaft von potentiell betroffenen Beschäftigten.		
2	Webseite zur Chancengleichheit von Frauen und Männern		Auf der Webseite des WM, in der die Stellenausschreibungen eingestellt werden und in der sich das WM als Arbeitgeber vorstellt, gibt es eine Unterrubrik zum Thema der Chancengleichheit von Frauen und Männern, in der auch der Chancengleichheitsplan veröffentlicht wird.	seit 2019	
2	Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Patenschaftsprogramme		Neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Rückkehrerinnen und Rückkehrern werden als Ansprechperson Patinnen bzw. Paten zur Seite gestellt.	Patenschaftskonzept wurde 2017 aktualisiert	
2	Mentoring-Programm		Förderung des Austausches zwischen erfahrenen Beschäftigten (Mentorinnen und Mentoren) und Mentees innerhalb des WM; Wunsch aus dem Gremium der weiblichen Beschäftigten als Instrument der Frauenförderung wurde umgesetzt.	seit 2018	
2	Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin		Das WM strebt aktiv eine Ausweitung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an. Ein Instrument ist die Einführung der geteilten Stellvertretung in geeigneten Referaten und dabei die Übertragung mindestens eines Anteils auf eine Frau.	seit Herbst 2014	
2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten,		Eine möglichst den konkreten Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung wird durch flexible Gleitzeit in einem Rahmen von 6 bis 22 Uhr und die Genehmigung von 2, 3- und 4-Tage-Wochen ermöglicht.	fortlaufend	

		Teilzeitmodelle und die Ermöglichung von Telearbeit auch für Führungskräfte	Teilzeit außerhalb der Elternzeit wird nicht nur bei einem Stellenanteil von 50 % und 75 % angeboten, sondern auch in 10-er Schritten und – soweit möglich – auch unterhältig. Auch den Führungskräften stehen diese Möglichkeiten offen. Telearbeit wird auch ohne Betreuungsverpflichtungen eingeräumt.		
	2	Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und zu betreuende Familienangehörige in der Nähe des Arbeitsprozesses durch Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen	Zusammenarbeit mit bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen in Kooperation mit dem Justizministerium.	bereits umgesetzt	
	2	Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen	Aufzüge und Türen sind barrierefrei. Kantine und Sitzungssäle sind auch mit Rollstuhl erreichbar. Ein barrierefreier Eingang ist vorhanden.	fortlaufend	
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Gesundheitsvorsorge und -förderung mit Sportkursen und weiteren Fortbildungsangeboten	fortlaufend	

		Dienstvereinbarungen zur Suchtprävention Bedarfsorientierte psychosoziale und psychotherapeutische Beratung Coaching	seit 2018 seit 2019	
2	Bildung heterogener Teams und Organisationseinheiten, in denen – wo aufgabenbezogen sinnvoll – Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft, möglicher Behinderung usw. vertreten sind	Die Teams des Wirtschaftsministeriums werden entsprechend diesen Anforderungen – soweit möglich – zusammengestellt.	fortlaufend	
2	Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher (Deutsch und Fremdsprachen) und sonstiger beruflicher Kompetenzen	Im Wirtschaftsministerium findet ganzjährig ein wöchentlicher Englisch-Konversationskurs statt.	fortlaufend	
2	Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz	Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang in der Dienststelle. Einrichtung einer Konfliktschlichtungsstelle. Fortbildung von Personalreferaten, Personalrat und Konfliktschlichtungsstelle zu Mobbing am Arbeitsplatz.	seit 2019	

	2	AGG-Schulungen	Im Intranet des WM steht die Online-Schulung zum AGG für alle Beschäftigten zur Verfügung.	fortlaufend	
	2	Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen	Förderung der Teilnahme an Präsenzs Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz und am E-Learning-Kurs der Landeszentrale für politische Bildung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz erwerben“.	fortlaufend	
	2/1	Familienaudit der Hertie-Stiftung	Das Ministerium wurde 2017 erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet. Derzeit findet das Re-Auditierungsverfahren „Dialogverfahren“ statt.	seit 2002; angestrebt: weitere drei Jahre bis Ende 2023	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	1-6	Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS)	<p>Das Land Baden-Württemberg hat im November 2018 die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) im Ministerium für Soziales und Integration neu eingerichtet. Die Zielsetzungen der LADS überschneiden sich mit den Zielsetzungen der Charta der Vielfalt in weiten Teilen.</p> <p>Aufgaben der LADS sind die</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung von Strategien zur Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung (auch Maßnahmen zur Umsetzung der Charta der Vielfalt), • Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren in Baden-Württemberg, Deutschland und Europa, 	November 2018	

			<ul style="list-style-type: none"> Präsenz als Erst-Anlaufstelle für Betroffene: Die LADS führt selbst keine Beratungen durch, sondern informiert, welche Beratungsstellen gegen Diskriminierung Betroffene beraten. 		
	1-6	Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta der Vielfalt	Das SM hat eine 36-seitige Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ mit detaillierten Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta erstellt, die von allen Interessierten in einer Printversion kostenfrei beim SM bestellt oder als pdf-Datei online abgerufen werden kann. Vgl. https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf	Aktualisierte (2.) Auflage, August 2019	
	1-6	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung	Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.	jährlich	jährlicher Bericht
	2	Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt in Stellenbesetzungsverfahren	Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt werden bei sämtlichen Personalmaßnahmen unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes des Zugangs zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beachtet.	fortlaufend	

			Diversitätskompetenz wird bei Anlass- und Regelbeurteilungen der Führungskräfte bewertet; ansonsten, wenn sie für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben notwendig ist. Sach- und Sozialkompetenz werden bei dienstlichen Beurteilungen berücksichtigt.		
	2	Tutoring für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach längerer Abwesenheit	Auf Wunsch wird neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Rückkehrerinnen und Rückkehrern nach längerer Abwesenheit ein Tutor bzw. eine Tutorin derselben oder einer vergleichbaren Laufbahngruppe mit mehrjähriger Berufserfahrung zur Seite gestellt. Das Tutoring wird von den Beteiligten flexibel ausgestaltet und ist für die Dauer von ca. einem Jahr angelegt.	fortlaufend	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin	Das Chancengleichheitsgesetz wird beachtet; ferner werden sämtliche Personalmaßnahmen der Beauftragten für Chancengleichheit vorgelegt. Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen sieht der derzeitige Entwurf des Personalentwicklungskonzepts (PEK) für das SM ein Führungsmentoring für Frauen vor. Auf Wunsch einzelner Kolleginnen ab der Besoldungsgruppe A 15 bzw. vergleichbarer Tarifbeschäftigter und im Einvernehmen mit der Amtsspitze können entsprechende Mentoringprogramme eingerichtet werden.	fortlaufend umgesetzt	

			<p>Die für Beamtinnen und Beamte nach der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) geltende Funktionszeit ist im SM aus Gründen der Gleichbehandlung auch für die Tarifbeschäftigten eingeführt worden. Diese ermöglicht – im Gegensatz zu einer Gleitzeit mit Kernarbeitszeit – individuell flexible Arbeitszeiten. Außerdem können auch die Tarifbeschäftigten bis zu fünf Tage Zeitausgleich im Monat in Anspruch nehmen (insgesamt 24 Tage im Jahr). Teilzeit und Telearbeit sind im SM ebenfalls möglich, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen.</p>		
	2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Telearbeit und Beurlaubungsmöglichkeiten	<p>Es existieren Gleitzeiten ohne Kernzeit, Teilzeitmodelle nach individuellem Wunsch (auch für Führungskräfte), alternierende Telearbeitszeiten und vielfältige Beurlaubungsmöglichkeiten. Im SM gilt gleitende Arbeitszeit; unterjährige Mehr- oder Minderarbeitszeiten können bis zur Höhe der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in das Folgejahr übertragen werden.</p>	fortlaufend	
	2	Vermittlung von Kinderkrippenplätzen	<p>Das SM bietet seinen Beschäftigten Unterstützung bei der Suche eines Betreuungsplatzes für Kinder im Alter von ein bis drei Jahren an. Hierfür hat das SM Belegplätze in einer Einrichtung in unmittelbarer Nähe zur Dienststelle finanziert. Bei Bedarf werden auch Kindergartenplätze vermittelt.</p>	umgesetzt	Abhängig von Geburtenzahl und Unterstützungsbedarf

	2	Planung und Bezug des Neubaus im Dorotheenquartier nach der neuen DIN-Norm für Barrierefreiheit	Beim Neubau im Dorotheenquartier wurde grundsätzlich entlang der neuen Norm (DIN 18040-1) geplant.	Bezug im September 2017	
	2	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Das SM bietet regelmäßige (Dauer-) Angebote innerhalb der landesweit definierten Handlungsfelder des Gesundheitsmanagements an. Über die konkreten Maßnahmen entscheidet eine Arbeitsgruppe unter Leitung und auf Vorschlag des zuständigen Referats.	fortlaufend	ca. 12 Angebote im Jahr
	2	Bildung heterogener Teams und Organisationseinheiten	Im SM eignen sich grundsätzlich alle Organisationseinheiten zur Bildung heterogener Teams. Entsprechend des PEK soll künftig verstärkt auf die Bildung altersgemischter Teams geachtet werden (Wertschätzung des Erfahrungswissens; wechselseitiges Profitieren).	fortlaufend umgesetzt	
	2/4/6	Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen	Das Ministerium für Soziales und Integration finanziert eintägige interkulturelle Qualifizierungsveranstaltungen für Beschäftigte der Landesverwaltung (in den Ministerien, Regierungspräsidien und in weiteren nachgeordneten Bereichen – auch für Lehrkräfte staatlicher Schulen). Die Kurse werden seit 2019 auch mit einem „diskriminierungskritischen“ Schwerpunkt angeboten, der die Ziele der Charta der Vielfalt noch stärker in den Fokus nimmt.	seit 2013	seit 2013 weit über 200 interkulturelle/diskriminierungskritische Schulungstage für Beschäftigte der Landesverwaltung

			<p>Durchführung mehrerer Inhouse-Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz.</p> <p>Ermöglichung der Teilnahme am E-Learning-Kurs der Landeszentrale für politische Bildung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz erwerben“.</p>	<p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p>	
	2	Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher und sonstiger beruflicher Kompetenzen	Das SM fördert die berufliche Fortbildung seiner Beschäftigten. Soweit Fremdsprachenkenntnisse für die Aufgabenerfüllung notwendig sind, werden die Kosten von Sprachkursen übernommen.	fortlaufend	
	2	Unterbindung von Mobbing und sexueller Belästigung sowie von Diskriminierung im Sinn des AGG	<p>Es gilt die „Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Mobbing am Arbeitsplatz“.</p> <p>Darüber hinaus wurde im PEK darauf hingewiesen, dass sexuelle Belästigung im SM nicht toleriert und je nach Art und Schwere verfolgt wird.</p> <p>Alle Beschäftigten wurden bzw. werden durch ein Merkblatt auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hingewiesen und darum gebeten, zu einem benachteiligungsfreien Arbeitsumfeld beizutragen. Das Merkblatt informiert Betroffene über ihre Rechte im Diskriminierungsfall und über die Beschwerdestelle nach § 13 AGG.</p>	seit 1998	
	2	Stärkung der interkulturellen Kompetenz	Das PEK greift den Gedanken auf. Dieses Ziel soll durch entsprechenden Einsatz von		

		von Beschäftigten und Unterstützung interkultureller Vielfalt	Personalentwicklungsinstrumenten und durch die Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber erreicht werden.		
	2	Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge	Im SM wurde ein betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert, in dessen Rahmen den Beschäftigten neben Schulungen auch praktische Angebote gemacht werden. Bei längeren Erkrankungen wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten. Im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzmanagements wird allen Beschäftigten planmäßig Beratungen zur Arbeitsplatzergonomie sowie Vorsorgeuntersuchungen angeboten, z.B. Augenuntersuchungen und sogenannte G 25-Untersuchungen für Kraftfahrer.	fortlaufend	
	2	Heterogene Organisationseinheiten	Im SM wird darauf geachtet, dass in möglichst allen Organisationseinheiten Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft und möglicher Behinderung vertreten sind.	fortlaufend	
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)	2/1	Familienaudit der Hertie-Stiftung	Das Kuratorium der berufunsfamilie Service GmbH würdigte das langfristige Engagement für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit der erneuten Bestätigung des Zertifikats zum audit berufunsfamilie am 31.05.2020. Im Rahmen des Dialogverfahrens wurde sichergestellt, dass der hohe Entwicklungsstand beibehalten oder bedarfsgerecht ausgebaut wurde.	seit 2011	
	2	Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	Ganztagsbetreuung für Kinder bis zum Alter von drei Jahren in den Räumlichkeiten des IM.	seit 2013/2014	

	2	Notfall-Kinderbetreuung und Kinderferienprogramm	Notfall-Kinderbetreuung, entweder in den Räumlichkeiten des MLR (mit u.a. einem dafür zur Verfügung gestellten Spielekoffer) oder bei der Stadt Stuttgart (im Eltern-Kind-Zentrum) bzw. bei Stuttgart West e. V. (EKIZ). Der Vertrag mit dem EKIZ wurde verlängert (bis August 2021). Kinderferienbetreuung in Kooperation mit dem Haus des Waldes.	fortlaufend jährlich im Sommer	
	2	Gezieltes Ansprechen weiblicher Bewerberinnen in Stellenausschreibungen	Hinweis in den Stellenausschreibungen, dass sich Frauen bewerben sollen und man diese besonders fördern möchte, verbunden mit dem Hinweis auf die mögliche Teilbarkeit der Stelle.	fortlaufend	
	2	Gezieltes Ansprechen von Menschen mit Schwerbehinderung in Stellenausschreibungen	Hinweis, dass Menschen mit Schwerbehinderung sich bewerben sollen und bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.	fortlaufend	
	2/4	Aufnahme Charta der Vielfalt in Ausschreibungen	Der Hinweis, dass das Land Baden-Württemberg Unterzeichner der Charta der Vielfalt ist, wird in alle Ausschreibungen aufgenommen.	Juni 2017	
	2	Die Beschäftigten nehmen Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung (familienfreundlich, dem jeweiligen Gesundheitszustand oder der individuellen	Gleitzeit, unterschiedliche Teilzeitmodelle, weitreichende Telearbeitszeitmöglichkeiten	umgesetzt	

		Lebenssituation angepasst)			
	2	Patenschaftsprogramm für beurlaubte bzw. in Elternzeit befindliche Beschäftigte	Beurlaubte Beschäftigte können eine Patin bzw. einen Paten zugeteilt bekommen, die bzw. der sie über aktuelle Themen auf dem Laufenden hält, damit der spätere Wiedereinstieg besser gelingt. Das Portal BW 21 kann während der Elternzeit als Kommunikationsplattform für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden.	umgesetzt	
	2	Barrierefreiheit bei technischen Geräten	Bei der Einführung des neuen elektronischen Zugangssystems ist bei den Geräten im Eingangsbereich auf deren Barrierefreiheit hinsichtlich einer Benutzung durch Sehbehinderte geachtet worden.	umgesetzt	
	2	Etablierung Gesundheitsmanagement	Im MLR ist ein Gesundheitsmanagement etabliert worden, mit Maßnahmen zur Stärkung körperlicher Fitness (u.a. Angebot von Fitness-Kursen im MLR, mobile Massage), aber auch Fortbildungen im Hinblick auf gesundheitliche Themen. Angebote wie z.B. der Tischkicker (mit einem jährlichem Turnier im MLR) in den Räumlichkeiten des MLR sowie das ministeriumsübergreifende Fußballturnier stärken den Zusammenhalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	umgesetzt	
	2	Schulung zur Stärkung interkultureller Kompetenzen	Aufbauend auf vorhandenen Aktivitäten, u.a. im ländlichen Raum (Landjugend) und im Naturschutz. Interkultureller Workshop vor dem Hintergrund des Verbraucherschutzes. Auch Seminare und 1 Fachtag für	fortlaufend	

			<p>Ernährungsfachkräfte zur Thematik „Interkulturelle Kompetenz stärken“.</p> <p>Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des MLR an „interkultureller Fortbildungsmaßnahme“ des Ministeriums für Soziales und Integration. Aufgrund der positiven Erfahrungen aus den vorangegangenen Schulungen sind weitere Veranstaltungen geplant.</p> <p>Während der Vorbereitungsdienste im Bereich der Landwirtschaftsverwaltung erwerben die Anwärtinnen und Anwärter u. a. Kenntnisse hinsichtlich des Themas interkulturelle Kompetenz.</p>	<p>2019</p> <p>fortlaufend</p>	
	2	Fortbildungsmaßnahmen der Führungsakademie zu Themen, die bei der Umsetzung der Charta der Vielfalt berührt sind	Als E-Learning Kurse wurden und werden Seminare zum AGG und zum Schwerbehindertenrecht angeboten. Im Präsenzkatalog werden unterschiedliche Fortbildungen angeboten, welche die Themen der Charta der Vielfalt aufgreifen. Es wird ein Onlinekurs zum Thema „Diversity“ angeboten.	seit 2014	
	2	Gelebte Vielfalt als Bestandteil der Einführungspflichtfortbildungen	Ein Seminar der Einführungspflichtfortbildungen beinhaltet einen vierwöchigen E-Learning Kurs „Interkulturelle Kompetenzen erwerben“. Dieser Kurs umfasst 4 Online-Module.	umgesetzt	
	2	Förderung dienstlich sinnvoller Kurse zum Erwerb sprachlicher Kompetenzen	Angebot wöchentlicher Englischkurse.	fortlaufend	

	2	Ernennung einer/eines Diversity-Beauftragten	Eine Diversity-Beauftragte wurde benannt.	seit Januar 2015	
Ministerium der Justiz und für Europa (JuM)	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Das Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte formuliert als Zielvorgabe ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Beförderungsämtern einschließlich der Besetzung von Ämtern mit Führungs- bzw. Leitungsfunktion und benennt konkrete Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen.	Zielvorgabe etabliert, fortlaufend	
	2/1	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Das Ministerium der Justiz und für Europa unternimmt umfassende Anstrengungen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Am 15.06.2020 ist die familienbewusste Personalpolitik des Ministeriums erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, ausgezeichnet worden. Hervorzuheben sind die folgenden Punkte: <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch die Bereitstellung von Ganztagesbetreuungsplätzen für die Kinder von Justizangehörigen; mittlerweile existieren über 200 Betreuungsplätze • Berücksichtigung individueller, insbesondere familiär begründeter Interessen bei der Verwendungsplanung (wohntnahe Beschäftigung) 	fortlaufend Zertifikat audit berufundfamilie seit Juni 2014, im Juni 2020 bestätigt.	

			<ul style="list-style-type: none"> • flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle (auch in Beförderungsämtern) • Ermöglichung alternierender Telearbeit und mobilen Arbeitens • modernes Wiedereinstiegsmanagement • familienfreundliche Fort- und Weiterbildungen • Umfassendes Informationsangebot im Intranet zum Thema „Pflege von Angehörigen“ • Benennung von zwei Ansprechpersonen im Ministerium zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Pflege von Angehörigen“ • Veröffentlichung des aktuellen Leitfadens zum Jahresgespräch in der Justiz • Erarbeitung und Veröffentlichung des Personalentwicklungskonzepts für die Laufbahnen des gehobenen Justizdienstes, des Amtsanwaltsdienstes, des Bezirksnotardienstes sowie des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug 		
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge	Durch ein modernes Gesundheitsmanagement unternimmt das Ministerium der Justiz und für Europa Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Den Kolleginnen und Kollegen im ganzen Land steht an ihren Dienststellen eine Vielzahl von Angeboten der Gesundheitsvorsorge zur Verfügung. Neben speziellen Gesundheitskursen wird aufgrund	fortlaufend	

			<p>der bereits heute weit fortgeschrittenen Digitalisierung des Arbeitsalltags ein besonderes Augenmerk auf ergonomische Angebote gerichtet. Hervorzuheben sind die folgenden Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umfangreiches zentrales Fortbildungsangebot für örtliche Ansprechpartnerinnen und -partner für das Gesundheitsmanagement, Führungskräfte und Behördenleitungen (etwa zum Thema Burn Out, zur Suchtprävention und zum Umgang mit Beschäftigten mit psychischer Belastung und Erkrankung) • Förderung der Netzworkebildung und des Erfahrungsaustauschs durch Schulungen für Ansprechpersonen für das Gesundheitsmanagement in Regionalgruppen • Fortentwicklung der „Ideenbörse“ für Maßnahmen und Projekte zum Gesundheitsmanagement • Fortschreibung einer Handreichung zum Gesundheitsmanagement mit Hinweisen zu praktischen und rechtlichen Fragestellungen • Abschluss einer überarbeiteten und modernisierten Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement in der Justiz im Jahr 2019 • Unterstützung der Gerichte und Behörden bei der Umsetzung des 		
--	--	--	--	--	--

			<p>Gesundheitsmanagements durch einen beim Ministerium der Justiz und für Europa eingerichteten „Lenkungskreis Gesundheitsmanagement“. Dieser tagt mindestens einmal im Jahr.</p>		
2/4	Umsetzung im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung an der ressortübergreifenden „Evaluierung des Beurteilungswesens in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit“ (Federführung IM) • Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen von Führungskräftefortbildungen zum Beurteilungsrecht • Sensibilisierung für diversitätsbezogene Beurteilungsfehler und Information über die CdV im Rahmen von Führungskräftefortbildungen im Beurteilungsrecht 	<p>seit 2018 (noch nicht abgeschlossen)</p> <p>fortlaufend</p> <p>geplant für Oktober 2020</p>		
2	Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz	<p>Als Standard in der Führungskräfteausbildung und praktischen Amtsführung umgesetzt.</p> <p>Das Konzept der Führungskräftefortbildung verfolgt diesbezüglich einen präventiven Ansatz. Im Zuge der entwickelten Modulreihe werden Konfliktsituationen im Arbeitsumfeld und der Umgang damit beleuchtet. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Schulung von Umgangs- und Kommunikationsformen und der Stärkung des gegenseitigen Respekts und der Förderung der Akzeptanz des Gegenübers.</p>	fortlaufend		

	2	Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit für Beschäftigte und Gäste mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen (LV-Brüssel)	<ul style="list-style-type: none"> • Fahrstuhl für barrierefreien Zugang zum Europasaal im Gebäude Rue Belliard 60-62 ist eingebaut. • Zwei Fahrstühle im Erweiterungsbau Rue Belliard 58 sind geplant und werden auch geringe Stufenzahlen überbrücken, um künftig den Veranstaltungsbereich komplett barrierefrei erreichbar zu machen. • Modernisierung der Behindertentoilette im Gebäude Rue Belliard 60-62 	erledigt geplant für April 2021 Fertigstellung geplant bis Herbst 2020	
	2	Förderung von (dienstlich sinnvollen) Kursen zum Erwerb sprachlicher Kompetenzen (LV-Brüssel) (Dynamischer Europapool)	<p>Es werden zwei Sprachkurse pro Halbjahr angeboten; Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben einen Eigenanteil abhängig von der Anzahl der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer zu leisten. Die restlichen Mittel werden von der LV oder, bei Mitgliedern des Europapools, vom Europapool bereitgestellt.</p> <p>Bereits angeboten wurden Fortgeschrittenenkurse für Englisch und Französisch sowie Einsteigerkurse für Niederländisch (als eine der belgischen Landessprachen), Italienisch und Spanisch. Der Besuch weiterer Sprachkurse in Eigenverantwortung im Rahmen der beruflichen Fortbildung ist möglich.</p> <p>Abt. V schreibt für Mitglieder des Dynamischen Europapool zwei Mal pro Halbjahr einen Englisch- und Französisch-Sprachkurs aus, der auf den Erwerb eines</p>	fortlaufend	ca. 4 Kurse pro Jahr

			auf die Europapolitik bezogenen Vokabulars abzielt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beteiligen sich mit einem Eigenbeitrag von 100 EUR. Die Kurse finden in Stuttgart und/oder Karlsruhe statt.		
	2	Fortbildungsangebote (LV-Brüssel)	Die Förderung von Fortbildungen für LV-Beschäftigte wird in Abstimmung mit dem Ministerium der Justiz und für Europa umgesetzt. Seminarempfehlungen – z.B. der „Führungsakademie Baden-Württemberg“ – werden weitergeleitet. Es besteht für Beschäftigte die Möglichkeit, individuell geeignete Fortbildungsangebote auszuwählen.	fortlaufend	
	2	Förderung durch Praktikum, Hospitanz, Referendariat oder Volontariat (LV-Brüssel)	Diversitätsaspekte werden bei der Auswahl der Praktikantinnen und Praktikanten berücksichtigt. Auch nicht-deutschsprachige Interessierte können einen Praktikumsplatz erhalten. Für Neuankommende im Rahmen ihres individuellen Ausbildungsabschnitts werden u.a. angeboten: Einführungsgespräch, Hausführung, Vorstellung im Kollegium, individueller Leitfaden, Information zum Umgang mit sexueller Belästigung, Feedbackgespräche, Praktikumssprechstunde, Teilnahme an Veranstaltungen, Alumni-Netzwerk.	fortlaufend	
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge (LV-Brüssel)	Gymnastikkurse (z.B. Yogilates, Rückenschule) für LV-Beschäftigte werden in regelmäßigen Abständen mit Bezuschussung des	fortlaufend	ca. 2 Kurse pro Jahr

			Ministeriums der Justiz und für Europa und geringer Eigenbeteiligung angeboten.		
	2	Neue Anforderungsprofile für die Einstellung in den mittleren Vollzugs- und Werkdienst im Justizvollzug	In den neuen Anforderungsprofilen für die Laufbahnen des mittleren Werk- und Vollzugsdienstes stellt interkulturelle Kompetenz ein wichtiges Kriterium dar. Bei der Personalauswahl sollen vermehrt Personen mit einem Migrationshintergrund für eine Tätigkeit im Justizvollzug gewonnen werden.	fortlaufend	
	2	Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Werk- und Vollzugsdienst im Justizvollzug	Ergänzung um das Ausbildungsthema „Interkulturelle Kompetenz“.	fortlaufend	
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge (Justizvollzug)	Entwicklung spezieller, auf die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten im Justizvollzug abgestimmter Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge <ul style="list-style-type: none"> • Angebot und Unterstützung von Sport- und Dienstsportmaßnahmen zum Erhalt der körperlichen Fitness sowie zur Förderung des kollegialen Miteinanders • Angebote zur Konfliktbewältigung und zum Umgang mit belastenden Situationen im Justizvollzug (z.B. Krisenintervention und psychosoziale Notfallversorgung nach besonders belastenden Ereignissen, Einrichtung eines professionellen Deeskalationsmanagements) 	fortlaufend	

			Fortbildungs- und Supervisionsangebote für Beschäftigte und Führungskräfte (z.B. zu Burnout oder Resilienz, zur Balance von Nähe und Distanz im Justizvollzug, zu gesundheitlichen und sozialen Belastungen bei der Arbeit im Schicht- und Wechseldienst)		
	2	Stärkung der Sprachkompetenz (Justizvollzug)	Landesweites Fortbildungsangebot zum Erwerb von Sprachkenntnissen und zur Vertiefung bestehender Sprachkenntnisse (etwa Arabisch, Russisch etc.).	fortlaufend	
	2	Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz (Justizvollzug)	Standardbausteine der Führungskräftefortbildung wurden entwickelt.	fortlaufend	
	2	Fortbildungen im Rahmen der Reihe FAMOS für Angehörige des OLG Stuttgart	Regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen mit Referentinnen und Referenten zu interkulturellen Themen (z.B. zu „internationalen Glaubenskonflikten“ oder zu islamistisch motiviertem Terror).	seit vielen Jahren	
	2	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Angebot von Jahresgesprächen bezüglich der individuellen Arbeitssituation und Einsatz diverser Teilzeitmodelle und Gleitzeit (Generalstaatsanwaltschaft Karlsruhe sowie zugehörige Staatsanwaltschaften).	fortlaufend	
Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeit, Teilzeitmodelle, Telearbeit)			fortlaufend		
			Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in der Nähe des Arbeitsplatzes	Bei Staatsanwaltschaften in Württemberg sehr	

		(Generalstaatsanwaltschaft Stuttgart und zugehörige Staatsanwaltschaften)	weitgehend realisiert bzw. bedarfsorientiert realisierbar (vgl. die Betreuungseinrichtungen Kinderlände, Neckarlöwen etc.)	
2	Unterstützung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Mentoring und Patenschaftsprogramme.	Assessorinnen- und Assessoren-Einarbeitungsprogramme werden bei Staatsanwaltschaften in Württemberg flächendeckend praktiziert	
2	Angebot alternierender Telearbeit (Staatsanwaltschaft Baden-Baden)		seit 2015 bzw. Mai 2017	
2	Flexible Arbeitszeiten (Staatsanwaltschaft Freiburg)	Durch flexible Arbeitszeiten Ermöglichung sämtlicher rechtlich zulässiger Teilzeitmodelle. Mit dem Angebot von Telearbeit wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.	fortlaufend	Derzeit befinden sich 57 Beschäftigte (von insgesamt 120) in Teilzeit. Eine beschäftigte Person arbeitet in Telearbeit.
2	Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten von Kindern (Staatsanwaltschaft Freiburg)	Die Beschäftigten wurden über die Betreuungsmöglichkeit für Kinder von Beschäftigten der Justiz in der Justiz-Kita der Katholischen Gesamtkirchengemeinde	seit September 2016	

			Freiburg informiert. Ein Flyer liegt außerdem zur Information aus.		
2	Barrierefreiheit am Arbeitsplatz (Staatsanwaltschaft Freiburg)	<ul style="list-style-type: none"> • Das derzeitige Dienstgebäude in der Berliner Allee 1 in Freiburg verfügt über einen behindertengerechten Eingang im Erdgeschoss und behindertengerechte Toiletten. • Der bereits am alten Standort angeschaffte EVAC-Chair wurde beim Umzug an den neuen Standort mitgenommen und dient der Evakuierung von gehbehinderten Personen im Notfall. 	seit 2015		
2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge (Staatsanwaltschaft Freiburg)	Anschaffung eines betrieblichen Wasserspenders im Frühjahr 2018 im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Außenstelle Kaiser-Joseph-Straße 274 wurde im Frühjahr 2020 ebenfalls ein Wasserspender angeschafft.	fortlaufend		
2	Flexible Arbeitszeiten (Staatsanwaltschaft Waldshut-Tiengen)	Flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle; Entwicklung von Konzeptionen auf Wunsch der Beschäftigten unter Berücksichtigung der Belange der Behörde.	fortlaufend		
2	Freisitz (Staatsanwaltschaft Waldshut-Tiengen)	Durch die Anlegung eines Freisitzes ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich, die Mittagspause im Freien zu verbringen.	fortlaufend		
2	Wasserspender (Staatsanwaltschaft Waldshut-Tiengen)	Durch die Anschaffung eines Wasserspenders im Sozialraum der Staatsanwaltschaft Waldshut-Tiengen finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im	fortlaufend (seit 2015)		

			Rahmen des Gesundheitsmanagements im Sozialraum gefiltertes Wasser vorrätig.		
2	Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements (Staatsanwaltschaft Freiburg – Zweigstelle Lörrach)		Fortbildungsangebote zum Thema „Stressabbau“ sowie Anschaffung eines Wasserspenders.	fortlaufend	
2	Förderung von Frauen in Führungspositionen (Oberlandesgericht Karlsruhe)		Im Zeitraum von Juli 2017 bis Juni 2020 war an 22 Gerichten und Staatsanwaltschaften die Position der Verwaltungsleiterin bzw. des Verwaltungsleiters neu zu besetzen. In zwölf Fällen wurde eine Frau mit der Wahrnehmung der Aufgabe betraut. Bei insgesamt sieben Gerichten und Staatsanwaltschaften wird der Verwaltungsleiterdienstposten durch Frauen in Teilzeit ausgeübt.		
2	Kinderkrippenplätze (Oberlandesgericht Karlsruhe)		Die Justiz hat sich zum Ziel gesetzt, die Anzahl der Betreuungsplätze für Justizangehörige in Kindertageseinrichtungen zu erhöhen. In Freiburg, Karlsruhe und Mannheim haben Gerichte mit kirchlichen Trägern entsprechende Kooperationen getroffen. In Freiburg stehen für die Dauer von 20 Jahren für Kinder von Justizmitarbeiterinnen und -mitarbeitern insgesamt 20 Belegplätze zur Verfügung, die in vollem Umfang genutzt werden. In Karlsruhe werden derzeit 14 Plätze mit Kindern von Justizmitarbeiterinnen und -mitarbeitern belegt. Es gibt konkrete Pläne,		

			<p>dieses Angebot bzw. die Anzahl an Betreuungsplätzen zu erhöhen.</p> <p>In einem Nebengebäude des Amtsgerichts Mannheim ist eine Tagesstätte mit Betreuungsplätzen für Kinder von Justizmitarbeiterinnen und -mitarbeitern eingerichtet. Hier stehen insgesamt bis zu 40 Betreuungsplätze zur Verfügung.</p>		
	2	<p>Digitale Sachbearbeitung verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Oberlandesgericht Karlsruhe)</p>	<p>Das Grundbuchwesen in Baden-Württemberg ist vollständig digitalisiert. Da sowohl das Grundbuch selbst als auch die Grundakten in elektronischer Form geführt werden, darüber hinaus die Anträge elektronisch einzureichen sind, erfolgt die Grundbuchsachbearbeitung ausschließlich auf elektronischem Weg. Mit der Einführung der amtsübergreifenden Zusammenarbeit und dem Zentralen Sachbearbeiterpool Mannheim (ZSP) können Bearbeitungs- bzw. Belastungsspitzen in einem Grundbuchamt durch Hinzuziehen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Grundbuchämter oder des ZSP ausgeglichen werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten dabei weiterhin an ihrem gewohnten heimatnahen Arbeitsplatz und müssen nicht kosten- und zeitaufwändig zum anderen Grundbuchamt fahren.</p> <p>Darüber hinaus wurden in den Grundbuchämtern im OLG-Bezirk Karlsruhe mittlerweile insgesamt 51 Telearbeitsplätze geschaffen.</p>	seit 2016	
	2	<p>Flexible Arbeitszeiten, Ausbau von Telearbeitsplätzen</p>	<p>Im Rahmen von rechtlich zulässigen Teilzeitmodellen können Teilzeitbeschäftigte ihre tatsächlichen Arbeitszeiten an die</p>		

		(Oberlandesgericht Karlsruhe)	eigenen Bedürfnisse anpassen. Viele Teilzeitbeschäftigte müssen daher nur an 3 bzw. 4 Tagen in der Woche arbeiten. Darüber hinaus wurde in den vergangenen Jahren die Einrichtung von Telearbeitsplätzen weiter unterstützt. Es wurden im OLG-Bezirk Karlsruhe mittlerweile über 150 Telearbeitsplätze eingerichtet.		
	2/6	Stärkung interkultureller Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz durch Drittanbieter und im Rahmen der Deutschen Richterakademie • Teilnahmemöglichkeit von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten als Dozentinnen und Dozenten des Rechtsstaatsunterrichts für Geflüchtete in Baden-Württemberg nach vorangegangener Qualifizierung (Vermittlung interkultureller Kompetenz als Teilaspekt des Schulungsprogramms) • Teilnahmemöglichkeit für die Beschäftigten an europäischen und internationalen Hospitations-programmen und Fortbildungs-veranstaltungen. 	fortlaufend seit Mai 2017	
	2	Nachwuchssicherung	Bildungspartnerschaften zwischen Amtsgerichten und Schulen: Mit den Bildungspartnerschaften unterstützen die Amtsgerichte die Schülerschaft der beteiligten Schulen in ihrer Berufsorientierung	fortlaufend (seit 2018)	
Ministerium für Verkehr (VM)	2	Stellenausschreibungen	Hinweis auf erwünschte Bewerbungen von Frauen und Menschen mit Schwerbehinderung sowie auf die Teilbarkeit von Stellen.	fortlaufend	

	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Das VM strebt entsprechend der Zielsetzung im Chancengleichheitsplan eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an.	fortlaufend	
	2	Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit	Überarbeitung der Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeit und Telearbeit gemeinsam mit dem Personalrat. Ziele sind u.a. die Ausweitung der Rahmenarbeitszeit, erleichterte Voraussetzungen für alternierende Telearbeit und Regelungen zum mobilen Arbeiten.	umgesetzt, Novellierung der DV Telearbeit ist bis spätestens 2021 geplant	
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements besteht ein umfassendes Angebot.	fortlaufend	
	2	Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz	Barrierefreiheit ist ein wichtiges Anliegen, das auch beim neuen Dienstgebäude im Dorotheenquartier berücksichtigt worden ist (Umzug im Oktober 2017). Es wird – soweit möglich – auf die Bedürfnisse der betroffenen Personen eingegangen.	fortlaufend	
	2	Personalgewinnung Straßenbau	Vielfalt ist ein wichtiges Thema in der sog. „Entwicklungswerkstatt Straßenbau“. Bei der Erstellung von Flyern und Informationsmaterialien wird auf die angemessene Darstellung bzw. Abbildung von Frauen in technischen Berufen geachtet.	bereits umgesetzt, wird fortlaufend weiterentwickelt	
	2	Begrüßung neu eingestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Begrüßungspaket mit Informationsmaterial sowie Einführungstag für neue Kolleginnen und Kollegen (ca. 4x pro Jahr).	bereits umgesetzt, wird fortlaufend weiterentwickelt	
	2	Begleitung wieder einsteigender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Auf Wunsch erhalten die beurlaubten Kolleginnen und Kollegen alle Stellenausschreibungen per Mail.	umgesetzt	

	2	Begleitung von Beschäftigten in Konflikten und schwierigen persönlichen Situationen	Einrichtung einer psychosozialen sowie sozialen Beratungsstelle (u.a. auch Fragen der Pflege), die bei Bedarf in Anspruch genommen werden kann.	umgesetzt	
	2	Personalauswahl	In Personalauswahlverfahren und Personalangelegenheiten (Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen u.a.) werden der Personalrat, die/der Beauftragte für Chancengleichheit und ggf. die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.	fortlaufend	
Rechnungshof Baden-Württemberg (RH)	2	Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der CdV bei Stellenbesetzungsverfahren	Auswahl erfolgt nach Bestenauslese ungeachtet der Nationalität/Herkunft	Entsprechende Einstellung (auch von Beschäftigten mit Migrationshintergrund)	
	2	Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen	Berücksichtigung bei Beurteilungen, sofern im Einzelfall erforderlich bzw. beobachtbar.	wurde umgesetzt	
	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere mit Blick auf Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, durch neue und flexible Arbeitsmodelle und Beurlaubungsmöglichkeiten.	wurde umgesetzt	
Regierungspräsidium Freiburg	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Sehr flexible Arbeitszeiten sind möglich. Telearbeit wird bei dienstlicher Vereinbarkeit mit niedrigen Hürden angeboten. Qualifizierung von teilzeitbeschäftigten Frauen im Rahmen der Personalentwicklung, mit individueller Abstimmung der Konzepte	fortlaufend	248 Telearbeitende im Februar 2020

			<p>auf die jeweiligen Rahmenbedingungen. Ausgestaltung der Qualifizierungsprogramme derart, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich ist.</p> <p>Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (einschließlich Pflegezeiten) wird i.d.R. entsprochen.</p>		
2	Menschen mit Behinderung	<p>Es ist eine gewählte Schwerbehindertenvertretung mit Stellvertretungen bestellt. Jährlich wird eine Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung durchgeführt. Die Barrierefreiheit für Beschäftigte bzw. für Besucherinnen und Besucher wird im baulichen Bereich Zug um Zug verbessert. Die Gesundheitsförderung bietet auch spezielle Kurse für Menschen mit Behinderung an. In der 2019 evaluierten und überarbeiteten DV Gesundheit wurde ein eigenes Kapitel Behinderung/ Schwerbehinderung aufgenommen. Die Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung ist Mitglied in der Lenkungsgruppe Gesundheit. Die gesetzlich vorgesehene Beschäftigungsquote des SGB IX wird beim RP Freiburg deutlich übertroffen.</p>	fortlaufend		
2	Chancengleichheitsgesetz	<p>Es ist eine Beauftragte für Chancengleichheit, eine Stellvertreterin sowie eine fachliche Beraterin für den Bereich Schule bestellt. Jährlich findet eine von der Beauftragten für Chancengleichheit veranstaltete Frauenversammlung statt.</p>	fortlaufend		

			Für die Beschäftigten werden spezielle Veranstaltungen zur Gleichstellungsthematik angeboten. Im Führungskreis F1 wurde eine Projektarbeit zum Thema „Führen in Teilzeit“ erstellt. Veröffentlichung des Chancengleichheitsplans im Intranet.		
2	Betriebliche Gesundheitsförderung / Gesundheitsmanagement	Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist eine Dienstvereinbarung geschlossen worden. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden ein breites Spektrum an gesundheitsfördernden Maßnahmen und besondere Aktionen sowie Leuchtturmprojekte – wie beispielsweise die Einführung/Etablierung von Pflegelotsen – angeboten. Das Angebot wird möglichst bedarfsgerecht auf die unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten abgestimmt, sodass möglichst viele Beschäftigte daran teilhaben können. Hierbei wird auch ein Augenmerk auf genderspezifische Angebote gelegt. Es bestehen auch Kooperationen mit überregionalen und regionalen Anbieterinnen und Anbietern sowie ein stetiger Austausch mit eventuellen Netzwerkpartnerinnen und -partnern.	fortlaufend		
2	Betriebliches Eingliederungsmanagement	Das RP Freiburg betreibt ein Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne des § 167 SGB IX. Beim behördeninternen Verfahren ist eine besondere Dienstvereinbarung in Anwendung. Es sind spezielle Ansprechpersonen bestellt.	Daueraufgabe		
2	Kinderbetreuung	Das RP Freiburg betreibt eine eigene Kindertagesstätte sowie seit 2018 auch einen	Daueraufgabe		

			eigenen Kindergarten für über 3-Jährige in Kooperation bzw. unter der Trägerschaft des Jugendhilfswerks Freiburg e.V. Des Weiteren wird über den Verein „Ferienkinderbetreuung RPF e. V.“ in den Sommerferien eine bis zu vierwöchige Kinderbetreuung angeboten.		
	2	Förderung interkultureller Kompetenzen	Zur Förderung interkultureller Kompetenzen wurde im RP Freiburg ein Europateam gebildet, welches zahlreiche Aktionen, Veranstaltungen und Fortbildungsprogramme für die Beschäftigten organisiert. Es werden zum Beispiel Sprachkurse angeboten. Des Weiteren stellt das RP Freiburg regelmäßig Personal für den „Dynamischen Europapool des Landes BW“. Es werden regelmäßig Veranstaltungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz angeboten. Zudem werden Schulungen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes hierzu im Rahmen der Einführungsqualifizierung ermöglicht.	Daueraufgabe	
	2	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung	2017 wurde eine Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die bereits evaluiert ist. Hier wurde auch die Situation von Teilzeitkräften und Telearbeitenden in den Blick genommen und Maßnahmen für potentielle Verbesserungen ermittelt.	umgesetzt bzw. Daueraufgabe	
	2	Betriebliches Miteinander / Konflikte am Arbeitsplatz	Das RP Freiburg beschäftigt für die behördeninterne psychosoziale Beratung eine Diplom-Psychologin. Es besteht eine Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und es sind Mediatorinnen bzw. Mediatoren und	Daueraufgabe	

		Konfliktberaterinnen bzw. Konfliktberater aus dem Kreis der Beschäftigten bestellt. Informationen und Ansprechpersonen zu einschlägigen Themen (Arbeitsplatzkonflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung u.a.) werden z.B. auch auf der Intranetseite, als Aushang oder in Papierform zur Verfügung gestellt.		
2	Fortbildung	Die Fortbildungsveranstaltungen decken nicht nur die fachlichen Bereiche ab, sondern auch soziale Kompetenzen. Zu vielen Dimensionen der Charta der Vielfalt werden über- und innerbehördliche Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt, z.B. auch speziell für unterschiedliche Generationen, Frauen und Führungskräfte.	Daueraufgabe	
2	Girls' Day	Das RP Freiburg engagiert sich jährlich am bundesweiten „Girls' Day“ mit einem behördeneigenen Angebot.	jährlich	
2	Diskriminierungsfreiheit im Beamten- und Tarifrecht	Mit der Tarifrechtsreform von 2006 und der Dienstrechtsreform von 2010 und auch in der Folgezeit wurden Inhalte mit Diskriminierungspotenzial aus den Vorschriften gestrichen. Bei der Umsetzung und Anwendung der Vorschriften ist das RP Freiburg darauf bedacht, Diskriminierungen zu vermeiden.	Daueraufgabe	
2	Zugriff auf Inhalte des RP-Intranets für längerfristig abwesende Beschäftigte	Beschäftigten, die längerfristig nicht im Dienst sind, z.B. wegen familiärer Beurlaubung, haben externen Zugriff auf spezielle Inhalte des Intranets des RP Freiburg.	umgesetzt	
2	Frauennetzwerk	Als wichtiger Schritt zur Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit und der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen	fortlaufend	

			hat sich beim RP Freiburg im Jahr 2015 ein Frauennetzwerk gegründet.		
	2	Frauen in Führungspositionen	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.	Daueraufgabe	
	2	Austausch mit Firmen und anderen Behörden	Das RP Freiburg ist Mitglied im regionalen Netzwerk „Familienbewusste Unternehmen“. In diesem tauschen sich Vertreterinnen und Vertreter vieler Firmen und Behörden über aktuelle Entwicklungen, Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten zum Thema Beruf und Familie aus; hieraus ergeben sich mitunter Kooperationsmöglichkeiten.	fortlaufend	
	2	Stellenausschreibungen	Hinweis auf erwünschte Bewerbungen von Frauen und Menschen mit Schwerbehinderung sowie auf die Teilbarkeit von Stellen. Ausdrückliche Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“).	fortlaufend	
	2	Personalauswahl	In Personalauswahlverfahren und Personalangelegenheiten (Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen u.a.) werden der Personalrat, der/die Beauftragte für Chancengleichheit und ggf. die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.	fortlaufend	
Regierungspräsidium Karlsruhe	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Teilnahme am Programm „Familienbewusst und demographieorientiert“.	umgesetzt (Zertifizierung erfolgt)	
	2	Gesundheitsmanagement	Kurse und Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden angeboten.	fortlaufend	
	2	Barrierefreiheit	Zugänglichkeit über Gestaltung baulicher Umwelt sowie Information und Kommunikation.	fortlaufend	

Regierungspräsidium Stuttgart	2	Mentoring für Nachwuchskräfte im höheren Dienst	Nachhaltige Personalentwicklung von Nachwuchskräften im höheren Dienst durch Begleitung und Unterstützung von erfahrenen Führungskräften.	nach einer ersten Runde im Frühjahr 2017 ist ein weiteres Mentoring vorgesehen	
	2	Mobiles Arbeiten	Es bestehen Planungen, die bestehende Telearbeit auf „Mobiles Arbeiten“ hin zu öffnen.	Mitte 2018	
	2	Stellenbesetzungsverfahren	Ausschreibungstexte mit <ul style="list-style-type: none"> • Aufforderung an Frauen zur Abgabe einer Bewerbung • Aufforderung an Menschen mit Schwerbehinderung, sich zu bewerben • Hinweis auf Teilbarkeit der Stelle • Hinweis auf bevorzugte Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung bei gleicher Eignung • Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“) 	fortlaufend	
	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Tele- und Teilzeitangebote in zahlreichen Varianten, wobei der Rechtsrahmen vollständig ausgeschöpft wird.	fortlaufend	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.	fortlaufend	
	2	Kindertagesstätte (KiTa)	Hausinterne KiTa für unter 3-jährige ist eingerichtet.	fortlaufend	
	2	Barrierefreiheit	Herstellung von Barrierefreiheit (intensive Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung).	fortlaufend	
	2	Gesundheitsmanagement	Weitreichende Angebote an Führungskräfte und weitere Beschäftigte existieren (Vorträge, Kurse, Workshops etc.).	fortlaufend	

	2	Betriebliches Miteinander / Konflikte am Arbeitsplatz	Das RPS betreibt eine Psychosoziale Beratungsstelle mit Diplompsychologinnen und -psychologen. Die Beratungsstelle steht allen Beschäftigten offen und bietet niederschwellig und vertraulich Hilfeleistung und Rat bei Fragestellungen zu Konfliktsituationen an. Das jeweilige Gespräch wird als Arbeitszeit angerechnet.	fortlaufend	
	2	Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement	Gem. § 167 SGB IX wird beim RPS ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt. Dem Verfahren liegt eine Dienstvereinbarung zugrunde; ein Präventionsteam ist benannt.	fortlaufend	
	2	Fortbildung für Führungskräfte	Vermittlung interkultureller Kompetenz durch Vortrag bei der Führungskräfte dienstbesprechung	zweijähriger Rhythmus	
	2	Interkulturelle Kompetenz	Schulung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes im Rahmen der Einführungsqualifizierung durch das IM.	fortlaufend	
Regierungspräsidium Tübingen	2	Stellenbesetzungsverfahren	Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt.	fortlaufend	
	2	Nachwuchssicherung	Beteiligung am jährlichen Girls' Day und Boys' Day.	fortlaufend	
	2	Dienstliche Beurteilungen	Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenzen.	fortlaufend	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wird angestrebt.	fortlaufend	
	2	Chancengleichheit	Im Intranet veröffentlichter Chancengleichheitsplan 2015-2021; eine Beauftragte für Chancengleichheit (BfC), die intensiv an Personalprozessen beteiligt ist, ist bestellt.	fortlaufende Berücksichtigung des im August 2016 veröffentlichten Plans und Zusammenarbeit mit der BfC	

	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Flexible Arbeitszeiten; Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten; Teilzeitmodelle; geteilte Führungsaufgaben.	fortlaufend	
	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf (speziell für Väter)	Teilnahme an der landesweiten Aktion „Mein Papa liest vor“.	seit 2016	
	2	Berücksichtigung des familiären Umfelds der Beschäftigten	Informationen und Vorträge am Gesundheitstag 2017 (z.B. zu den Themenfeldern Pflege von Angehörigen, Betreuung von Angehörigen, Demenzerkrankungen).	2017	
	2	Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	Kleinkindgruppe TAPSI e. V. zur Betreuung von Kindern (Betriebskindergarten); Sommerferienprogramm für Kinder von Beschäftigten.	fortlaufend	
	2	Menschen mit Behinderung	Es ist eine gewählte Schwerbehindertenvertretung mit Stellvertretungen bestellt. Jährlich wird eine Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung durchgeführt. Die gesetzlich vorgesehene Quote für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung gemäß § 154 SGB IX wird beim RPT deutlich übertroffen	fortlaufend	
	2	Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung	Barrierefreie Aufzüge und Arbeitsplatzausstattung existieren.	fortlaufend	
	2	Betriebliches Eingliederungsmanagement	Gem. § 167 SGB IX wird beim RPT ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt. Dem Verfahren liegt eine Dienstvereinbarung zugrunde.	fortlaufend	

	2	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	<p>Das BGM bietet ein umfangreiches Angebot an Kursen, Seminaren, Vorträgen und Workshops zu vielfältigen gesundheitsbezogenen Themen – auch für die Außenstellen – an. Seit 2020 hat das BGM ein Gesundheitsjahr mit quartalsweisen Schwerpunktthemen etabliert. In diesem Rahmen gibt es verschiedenartige Formate, z.B. Workshops und Vorträge -auch online-.</p> <p>Auf dem im Eingangsbereich des Präsidiums installierten Monitor erscheinen regelmäßig Gesundheitstipps.</p> <p>Bereitstellung eines Trinkwasserspenders im Hauptgebäude.</p> <p>Die Teilnahme an verschiedenen Gesundheitsaktionen (z.B. Läufe und Sportabzeichen) wird u.a. finanziell unterstützt.</p> <p>Es ist eine DV Gesundheit vorhanden..</p>	fortlaufend	
	2	Beratungsangebot für Beschäftigte und Führungskräfte	<p>Gesprächsangebot der psychologischen Beratung (auch Coaching), die u.a. Fortbildungen zu verschiedenen Themen wie Stressabbau, Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz oder zum Umgang mit psychischen Problemen durchführt.</p>	fortlaufend (seit Anfang 2017)	
	2	Fortbildungen	<p>Externes und internes Angebot, auch speziell für Führungskräfte, ältere Beschäftigte, Frauen oder Männer.</p>	fortlaufend	
	2	Zugang zur Hausspitze für alle Beschäftigten	<p>Sprechstunde für Beschäftigte beim Regierungspräsidenten ist eingerichtet.</p>	fortlaufend (seit Anfang 2017)	
	2	Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und	<p>Schulungen und Unterweisungen; Hinweise im Intranet.</p>	fortlaufend	

		Diskriminierung am Arbeitsplatz			
	2	Förderung interkultureller Kompetenzen	Europateam im RP, Fortbildungen, Informationen, Abordnungen nach Brüssel, Sprachkurse und Aktionen zum Thema „Europa“.	fortlaufend	
	2	Stellenbesetzungsverfahren	Bei Stellenausschreibungen erfolgen Hinweise auf berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen, auf erwünschte Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung, Hinweise auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anlehnung an das Programm „familienbewusst und demographieorientiert“, Aufforderung an Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“).		
	2	Begrüßung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Informationsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Teilnahme des Regierungspräsidenten und des -vizepräsidenten.	fortlaufend (mehrmals im Jahr)	

HANDLUNGSFELD (HF) 3: Vielfalt der Gesellschaft respektieren

Mit der Charta der Vielfalt werden wir die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.

Institution	HF	Bezeichnung der Maßnahme	Kurzbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Umfang/Anzahl
Staatsministerium (StM)	3	Arbeitszeitausgleich oder Urlaub an religiösen Feiertagen	An religiösen Feiertagen sowie während Fest- oder Fastenzeiten wird auf Antrag nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt.	fortlaufend	
	3	Vergabe besonderer Auszeichnungen	Zur Würdigung von Mitbürgerinnen und Mitbürgern, die sich um Toleranz, Gleichstellung oder auf andere Weise um die Umsetzung der Charta der Vielfalt besonders verdient gemacht haben, werden Auszeichnungen wie der Verdienstorden der BRD sowie der Verdienstorden, die Ehrennadel und die Staufermedaille des Landes vergeben.	fortlaufend	
	3	Staatsvertrag zwischen dem Land Baden-Württemberg und dem Verband Deutscher Sinti und Roma, Landesverband Baden-Württemberg e. V. (VDSR-BW)	Mit dem Staatsvertrag setzen sich das Land und der Landesverband gemeinsam gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Sinti und Roma ein. Eine verbindliche finanzielle Förderung des VDSR-BW in Höhe von 700.000 Euro im Jahr 2019 und 721.000 Euro im Jahr 2020 sowie eine dann folgende Dynamisierung der Summe bis 2033 ist festgelegt. Der VDSR-BW hat vielfältige Aufgaben im Bereich der Minderheitenarbeit (u.a. die Aufarbeitung und Dokumentation der Geschichte von Sinti und Roma, die Gedenkstättenarbeit, die Öffentlichkeitsarbeit	01.01.2019-31.12.2033	

			gegen Diskriminierung und Benachteiligung sowie die Kulturarbeit). Außerdem ist der Verband bei der Beratung und Fortbildung im Bereich Soziales und Arbeit sowie im Bereich der Bildung für Sinti und Roma tätig.		
	3	Rat für die Angelegenheiten der deutschen Sinti und Roma in Baden-Württemberg	Der Rat hat die Aufgabe, alle die deutschen Sinti und Roma im Land betreffenden Angelegenheiten zu erörtern, Projekt- und Fördermaßnahmen zu beraten und entsprechende Empfehlungen an Landesregierung sowie Landtag zu richten sowie den Landtag regelmäßig über Arbeit und Beschlüsse des Rates zu informieren. Er leistet somit Arbeit im Bereich der Antidiskriminierung und Aufklärung.	seit 2014	
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (IM) -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-	3/2	Ansprechperson gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL)	AgL wurden bei allen Polizeidienststellen / Einrichtungen bestellt. Die Erfahrungen der AgL werden in regelmäßigen Treffen gesammelt.	2016	derzeit ca. 2.000 Beschäftigte
	3	Respektierung von religiösen Feiertagen, Festzeiten und Fastenzeiten	An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten besteht die Möglichkeit auf Arbeitszeitausgleich oder Urlaub.	bei Bedarf	
	3	Essen in Kantine und bei Betriebsfeiern	Kantine der BITBW: Täglich ein vegetarisches Gericht und mehrere Fleischgerichte. Betriebsfeiern / Sommerfest in der BITBW: Wahlmöglichkeit zwischen vegetarischen und Fleischgerichten.	täglich jährlich	täglich: 1 vegetarisches Gericht, 3 Fleischgerichte 1-2 x jährlich
Ministerium für Finanzen (FM)	3	Berücksichtigung von religiösen Feiertagen, Festzeiten und	An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten wird nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt.	fortlaufend	

		Fastenzeiten möglichst aller Beschäftigten			
	3	Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten beim Kantinenessen und bei Betriebsfeiern sowie bei offiziellen Anlässen, ggf. gestützt auf Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen	Täglich werden in der Kantine Gerichte in Bio-Qualität, darunter auch ein vegetarisches Gericht angeboten; bei Fleischgerichten eindeutige Benennung oder Kennzeichnung der darin enthaltenen Arten von Fleisch.	fortlaufend	
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM)	3	Diversity-Kompetenzen von Führungskräften stärken	An der Außenstelle des ZSL auf der Comburg sind für Schulleitungen berufsbegleitende Fortbildungen für die gewinnbringende Nutzung von Vielfalt und für den Umgang mit dem Generationenwechsel im Kollegium geplant. Im Anforderungsprofil für Schulleitungen wird die Diversitätskompetenz angeführt. Das Thema Diversity wird im Bereich berufsbegleitende Führungskräftefortbildung angeboten.	umgesetzt, wird fortgeführt	
	3	Bildungsplanreform 2016 – Verankerung von Leitperspektiven	Zukunftsorientierte Bildung beinhaltet die Begleitung und Förderung der nachwachsenden Generationen mit allem, was diese für ein Leben in Selbstbestimmung, Teilhabe und Gerechtigkeit in der Welt von heute und morgen benötigen.	umgesetzt, wird fortgeführt	

	3	Förderlinie „Integration“ im bestehenden Kooperationsprogramm „Schule – Verein“	Innerhalb des bestehenden Kooperationsprogramms „Schule – Verein“ wurde eine neue Förderlinie „Integration“ eingerichtet. Bezuschusst werden regelmäßige außerunterrichtliche Spiel-, Übungs- und Trainingsgruppen in den verschiedensten Sportarten, an denen Schülerinnen und Schüler mit und ohne Fluchterfahrung gemeinsam teilnehmen.	fortlaufend	
	3	„Bildungsjahr für erwachsene Geflüchtete ohne oder mit geringen Sprach- und Schreibkenntnissen“	Das KM setzt das Projekt "Bildungsjahr für erwachsene Flüchtlinge ohne oder mit geringen Sprach- und Schreibkenntnissen" (BEF Alpha) konzeptionell und organisatorisch um – mit dem Ziel, bei den Teilnehmenden Grundlagen für eine positive Integration aufzubauen. Zielgruppe sind geflüchtete Erwachsene im Alter von in der Regel 25 bis 35 Jahren und in erster Linie Frauen mit Kinder bis vier Jahren.	fortlaufend	
	3	Handreichung zum Umgang mit Antisemitismus an Schulen	Die Handreichung versteht sich als Unterstützungsangebot im Rahmen umfassender Maßnahmen des Kultusministeriums zur Stärkung der Demokratie- und Menschenrechtsbildung an Schulen. Lehrkräfte und Schulleitungen werden darin unterstützt, Antisemitismus als Problem ernst zu nehmen und hiergegen im schulischen Kontext professionell vorzugehen.	umgesetzt	
	3	Leitfaden Demokratiebildung (LFDB)	Mit dem LFDB hat das KM zum Schuljahr 2019/2020 eine schulartübergreifende Konzeption zur Stärkung der Demokratiebildung an den Schulen des Landes implementiert.	ab Schuljahr 2019/20	

	3	2P Potential und Perspektive	Das ursprünglich seitens des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport entwickelte und vom IBBW weitergeführte Projekt 2P „Potenzial & Perspektiven“ bietet für neu zugewanderte Jugendliche im Alter von 10-20 Jahren und deren Lehrkräfte ein online-basiertes Instrumentarium zur Ermittlung kognitiver, fachlicher und methodischer Kompetenzen.	wird umgesetzt und fortgeführt	
	3	Landesprogramm Bildungsregionen (LPBR)	Im Auftrag des KM unterstützt die am IBBW verortete Beratungsstelle des LPBR die Bildungsregionen dabei, die regionalen Bildungsangebote auf die Vielfalt der Gesellschaft abzustimmen. Unter Einbezug aller wesentlicher Partnerinnen und Partner wird hierbei die gesamte Bildungsbiographie berücksichtigt.	fortlaufend	
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)	3	Vegetarisches Angebot	Die Cafeteria des Hauses verfügt auch über ein vegetarisches Angebot.	umgesetzt	
	3	Respektieren religiöser Feiertage, Festzeiten oder Fastenzeiten	An religiösen Feiertagen, Festzeiten oder Fastenzeiten wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag und soweit dies unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange möglich ist, Urlaub oder Arbeitszeitausgleich gewährt.	umgesetzt	
Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM)	3	Erfragen und Einsatz von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten	Koordination erfolgt federführend im Referat „Europa, interkommunale Zusammenarbeit“. Im UM ist hierfür eine Betriebskultur dergestalt geschaffen worden, dass Beschäftigte aus „fachfremden“ Referaten, die aufgrund ihrer Fremdsprachenkenntnisse die Projekte anderer Organisationseinheiten	fortlaufend	

			mit betreuen, in ihren Stammeinheiten entsprechend entlastet werden.		
	3	Berücksichtigen der individuellen Ausgestaltung der Religions- und Glaubensfreiheit	Zur Ausübung der Religions- und Glaubensfreiheit wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich ermöglicht, Urlaub und/oder Arbeitszeitausgleich zu nehmen.		
	3	Berücksichtigung individueller Ernährungsgewohnheiten	Bei Veranstaltungen des Umweltministeriums wird eine vegetarische Alternative angeboten. Auch partizipiert das Umweltministerium an der Kantine in der Willi-Brandt-Straße, welche stets eine adäquate Alternative anbietet.		
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (WM)	3	Berücksichtigung von religiösen Feiertagen, Festzeiten und Fastenzeiten möglichst aller Beschäftigten	An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten wird nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt.	fortlaufend	
	3	Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten beim Kantinenessen und bei Betriebsfeiern sowie bei offiziellen Anlässen, ggf. gestützt auf Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen	Täglich wird auch ein vegetarisches Gericht in der Kantine angeboten. Bei Fleischgerichten erfolgt eine eindeutige Benennung oder Kennzeichnung der darin enthaltenen Arten von Fleisch.	fortlaufend	
	3	Erfragen von Fremdsprachen-	Wird im Rahmen der Beurteilung festgehalten.		

		kenntnissen der Beschäftigten für die Arbeit in der Dienststelle			
	3	„Schnupperpraktika“ für Geflüchtete	Das Wirtschaftsministerium hat über die Agentur für Arbeit gezielt für geflüchtete Menschen Praktika (4-6 Wochen) angeboten und im Haus durchgeführt und so deren Beschäftigungschancen (im Falle einer Anerkennung) erhöht.	2017	
	3	Kampagne „Selbständigkeit hat viele Gesichter – Frag Dimitri“	Mit dieser Kampagne sollte die in der Gründerstatistik bislang unterrepräsentierte Zielgruppe der Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund für Unternehmensgründungen anhand von Best-Practice-Beispielen verstärkt sensibilisiert werden. Erfolgsgeschichten sollten Mut zum Gründen machen. Gleichzeitig sollte durch die Kampagne bei der breiten Bevölkerung in Baden-Württemberg ein Bewusstsein für das Potenzial der Mitbürgerinnen und Mitbürger mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg geschaffen werden.	September 2015 bis Januar 2017	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	1-6	Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS)	Das Land Baden-Württemberg hat im November 2018 die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) im Ministerium für Soziales und Integration neu eingerichtet. Die Zielsetzungen der LADS überschneiden sich mit den Zielsetzungen der Charta der Vielfalt in weiten Teilen.	November 2018	

			<p>Aufgaben der LADS sind die</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung von Strategien zur Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung (darunter Maßnahmen zur Umsetzung der Charta der Vielfalt), • Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren in Baden-Württemberg, Deutschland und Europa, • Präsenz als Erst-Anlaufstelle für Betroffene: Die LADS führt selbst keine Beratungen durch, sondern informiert, welche Beratungsstellen gegen Diskriminierung Betroffene beraten. 		
	1-6	Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta der Vielfalt	<p>Das SM hat eine 36-seitige Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ mit detaillierten Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta erstellt, die von allen Interessierten in einer Printversion kostenfrei beim SM bestellt oder als pdf-Datei online abgerufen werden kann. Vgl. https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf</p>	Aktualisierte (2.) Auflage, August 2019	
	1-6	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung von	<p>Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten</p>	jährlicher Bericht	

		Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung	Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.		
	3	Respektierung religiöser Feiertage, Festzeiten und Fastenzeiten	Es entspricht dem Selbstverständnis des SM, vergleichbare Anlässe zu respektieren und – soweit dies unter Berücksichtigung dienstlicher Belange möglich ist – entsprechende Anträge (Urlaub, Gleitzeit) wohlwollend zu behandeln.	fortlaufend	
	3	Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten	Durchführung von Europa-Wochen in der Cafeteria des SM (Angebot typischer Gerichte eines Themenlandes). Die Beschäftigten lernen dadurch die kulinarische Vielfalt des Themenlandes kennen und erhalten weitere Informationen über das Land. Bei Betriebsfeiern und offiziellen Anlässen werden die unterschiedlichen kulturellen und religiösen Ess- und Trinkgewohnheiten berücksichtigt.		
	3	Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“	Mit dem Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“ sollen Maßnahmen zum Abbau der bestehenden Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, transgendern, intersexuellen und queeren Menschen erstellt werden. Der Aktionsplan umfasst rund 50 Einzelmaßnahmen. Zahlreiche Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen wurden bereits während der Erstellung des Aktionsplans erarbeitet und umgesetzt. Alle Landesministerien sind bei der Erstellung mit eingebunden, sodass Maßnahmen aus allen		Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen ist aus den jeweiligen Haushaltstiteln der zuständigen Ressorts zu finanzieren.

			Lebensphasen und verschiedenen (Arbeits-) Bereichen (Kindheit, Schule, Arbeitswelt, Polizei und Justiz, Gesundheit, Alter und Pflege) berücksichtigt sind.		
	3	Abfrage von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten und Einsatz im Dienstgeschäft	Das SM hat auf freiwilliger Basis die Fremdsprachenkenntnisse aller Beschäftigten erhoben, um sie ggf. für die Aufgabenerfüllung zu nutzen.	fortlaufend	
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)	3	Arbeitszeitausgleich oder Urlaub an religiösen Feiertagen	Auf Antrag und nach Möglichkeit wird Urlaub bzw. Arbeitszeitausgleich an religiösen Feiertagen gewährt.	fortlaufend	
Ministerium der Justiz und für Europa (JuM)	3	Abfrage von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten und Einsatz im Dienstgeschäft	Bei Vorstellungsgesprächen werden Fremdsprachenkenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber erfragt. In der Staatsanwaltschaft Freiburg werden Fremdsprachenkenntnisse der Beschäftigten regelmäßig abgefragt und die Ergebnisse der Abfrage in einer Tabelle für alle Beschäftigten zur Verfügung gestellt. In der Staatsanwaltschaft Freiburg – Zweigstelle Lörrach – werden bei Bedarf Beschäftigte z.B. zur Kommunikation mit ausschließlich nichtdeutsche Sprachen sprechenden Personen eingesetzt.	fortlaufend	
	3	Berücksichtigung individueller Ernährungsgewohnheiten bei Veranstaltungen (LV-Brüssel)	Es werden alkoholfreie Getränke und vegetarische Speisen bei Veranstaltungen angeboten. Bei größeren Events erfolgt eine Kennzeichnung der angebotenen Speisen.	fortlaufend	
	3	Berücksichtigung religiöser Ernährungs-	Grundsätzlich wird bei Veranstaltungen darauf geachtet Alternativen anzubieten, die die Einhaltung religiöser Ernährungsvor-	fortlaufend	

		vorschriften bei Veranstaltungen (LV-Brüssel)	schriften ermöglichen. Die Anpassung des Angebots erfolgt zielgruppenorientiert. Beispielsweise werden bei Veranstaltungen, bei denen Menschen muslimischen Glaubens erwartet werden, islamkonforme Speisen (halal) und ein Substitut für Schweinefleisch angeboten.		
	3	Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten bei der Gefangenenverpflegung (Justizvollzug)		fortlaufend	
	3	Erhebung der Fremdsprachefähigkeit bei der Einstellung und deren gezielte Förderung (Justizvollzug)	Entsprechende Abfrage erfolgt bei Vorstellungsgesprächen.	fortlaufend	
	3	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (Justizvollzug)	Im Rahmen einer landesweiten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung wurden insbesondere Erfahrungen mit Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz abgefragt. Als Ergebnis dieser Befragung wurden in einzelnen Justizvollzugseinrichtungen Maßnahmen wie beispielsweise der Abschluss einer Dienstvereinbarung mit ‚Leitlinien für ein partnerschaftliches Verhalten‘ ergriffen, um Mobbing- und Diskriminierungserfahrungen und vergleichbaren Belastungen im Justizvollzug aktiv vorzubeugen.	fortlaufend	

	3	Islamische Seelsorge in den Justizvollzugsanstalten	Das Angebot an islamischer Seelsorge in den Justizvollzugsanstalten wird landesweit ausgeweitet.	fortlaufend	
	3	Einsatz von Video-Dolmetschdiensten in den Justizvollzugsanstalten	Um den Kommunikationsschwierigkeiten mit ausländischen Gefangenen begegnen und eine effektive Resozialisierung der Gefangenen erreichen zu können, ist der Einsatz eines Video-Dolmetschdienstes in den Justizvollzugsanstalten etabliert.	fortlaufend	
	3	„Richtig. Ankommen. Rechtsstaatsunterricht für Flüchtlinge.“ (Gerichtspraxis)	Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte engagieren sich auf freiwilliger Basis als Dozentinnen und Dozenten im Rechtsstaatsunterricht für Geflüchtete. Die Organisation des Rechtsstaatsunterrichts vor Ort ist auf Seiten der Justiz den Präsidentinnen und Präsidenten der Landgerichte übertragen.	seit Mitte Mai 2017	
	3	Austausch von Richterinnen und Richtern mit ostafrikanischen Staaten (Oberlandesgericht Stuttgart)	Juristinnen und Juristen aus verschiedenen Staaten Ostafrikas besuchen OLG, LG und AG Stuttgart sowie die StA Stuttgart und lernen im direkten persönlichen Austausch die Arbeit hiesiger Juristinnen und Juristen kennen. Es erfolgt zudem über eine Woche hinweg eine intensive persönliche Betreuung im Rahmen eines „Tandempartnermodells“. Gegenbesuche in Ostafrika finden ebenfalls statt.	seit 2014	
	3	Austausch mit der Justiz der Republik Serbien	Das Ministerium der Justiz und für Europa hat einen Austausch mit der serbischen Justiz initiiert, Durchführung und Koordination sollen durch das Oberlandesgericht Stuttgart erfolgen.	geplant, erste Gespräche sind geführt	

	3	Beteiligung am Projekt CEPEJ	Die „European Commission for the efficiency of justice (CEPEJ)“ entwickelt gemeinsame Werkzeuge und Maßstäbe zur Verbesserung der Unparteilichkeit, der Effizienz und der Qualität der Justizsysteme in den 47 Staaten des Europarats auf der Grundlage gemeinsamer Standards.	fortlaufend	
	3	Empfang von Delegationen ausländischer Juristinnen und Juristen	Es gibt immer wieder Besuchsanfragen aus anderen Staaten, denen – soweit möglich – nachgekommen wird.	fortlaufend	
	3	Nutzung von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten (Oberlandesgericht Karlsruhe)	Im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten bzw. im Bedarfsfall arbeiten an den Infotheken der Gerichte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen Fremdsprachenkenntnissen und unterstützen so Rechtsuchende, die die deutsche Sprache nicht in ausreichendem Maße beherrschen.		
	3	Einstellung von Auszubildenden oder Beschäftigten aus anderen Kulturkreisen (Oberlandesgericht Karlsruhe)	Justizfachangestellte und Auszubildende arbeiten in einem tarifrechtlichen Arbeitsverhältnis. Da sie nicht verbeamtet werden, müssen die besonderen Einstellungs Voraussetzungen für Richterinnen und Richter und Beamtinnen und Beamte hier nicht erfüllt werden. Sowohl bereits während der Ausbildung als auch später im Berufsleben werden Menschen mit Migrationshintergrund Ausbildungs- und Arbeitsverträge angeboten.		
	3	Einstellung von Mitarbeiterinnen und	Mehrere Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in einem tarifrechtlichen Arbeitsverhältnis	fortlaufend	

		Mitarbeitern mit Migrationshintergrund (LSG Baden-Württemberg)			
	3	Nutzung von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten (LSG Baden-Württemberg)	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen geben Hilfestellungen, um Sprachbarrieren bei telefonischer oder persönlicher Kontaktaufnahme mit dem Gericht abzubauen.	fortlaufend	
Ministerium für Verkehr (VM)	3	Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen	Die Fremdsprachenkenntnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden als hilfreich wahrgenommen und bei Bedarf in Anspruch genommen.	fortlaufend	
Regierungspräsidium Freiburg	3	Rücksichtnahme auf Feiertage verschiedener Kulturkreise	Wird Urlaub für Feiertage von Beschäftigten aus solchen Kulturkreisen beantragt, die in Deutschland bislang keinen Schutz genießen, wird diesem Anliegen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen.	fortlaufend	
	3	Speiseangebot in der Behördenkantine	Die Behördenkantine hat auch vegetarische Gerichte im Angebot. Die Hauptzutaten der Gerichte ergeben sich i.d.R. eindeutig aus dem Menüplan und können im Zweifel auch direkt beim Kantinenpersonal erfragt werden.	fortlaufend	
	3	Interkulturelles Kompetenzteam bei der Unterbringung von Geflüchteten	Bei der Unterbringung von Geflüchteten wurde 2015 ein vierköpfiges interkulturelles Team eingerichtet, das sich bei Problemlagen, in Sondersituationen und zur Verbesserung des Verständnisses und der Zusammenarbeit als sehr hilfreich erwiesen hat. Auch aktuell wird diese Aufgabe noch	seit 2015	

			von einer beschäftigten Person wahrgenommen.		
Regierungspräsidium Karlsruhe	3	Sensibilisierung bzw. Stärkung interkultureller Kompetenzen beim Regierungspräsidium Karlsruhe	Teilnahme an der Qualifizierung zur interkulturellen Öffnung und zur Sensibilisierung bzw. Stärkung interkultureller Kompetenzen in den Regierungspräsidien (Federführung: Ministerium für Soziales und Integration)	Mitte 2018	
Regierungspräsidium Stuttgart	3	Kantine	Die Kantine bietet jeden Tag ein vegetarisches Gericht an.	fortlaufend	
	3	Respektierung religiöser Feiertage, Festzeiten und Fastenzeiten	Möglichkeit, Arbeitszeitausgleich oder Urlaub zu beantragen.	fortlaufend	
Regierungspräsidium Tübingen	3	Erhebung von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten	Die Abfrage erfolgt mittels Fragebogen, die Angaben erfolgen auf freiwilliger Basis. Nutzung für Übersetzungen auf Anfrage.	umgesetzt	
	3	Berücksichtigung kultureller und religiöser Essgewohnheiten beim Kantinenessen	Das Speisenangebot umfasst Fleischgerichte und vegetarische Gerichte.	fortlaufend	
	3	Verständnis für andere Bekenntnisse schaffen	Gebetsfrühstück	fortlaufend	
	3	Verständnis für Geflüchtete verbessern	Ausstellung mit Werken geflüchteter Künstlerinnen und Künstler.		

HANDLUNGSFELD (HF) 4: Umsetzung der Charta ansprechen

Mit der Charta der Vielfalt werden wir die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.

Institution	HF	Bezeichnung der Maßnahme	Kurzbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Umfang/Anzahl
Staatsministerium (StM)	4	Hinweise auf den Beitritt des Landes zur Charta und deren Umsetzung	Die Umsetzung der Charta der Vielfalt ist allen Politikbereichen immanent. Das StM begleitet und unterstützt die entsprechenden Maßnahmen (z.B. Implementierung in den Bildungsplänen, Beitritt zur Koalition gegen Diskriminierung) im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit.	fortlaufend	
	4/2	Hinweis auf die Charta der Vielfalt in Stellenausschreibungen	In Stellenausschreibungen wird durch die Abbildung des Logos und den schriftlichen Zusatz „Das Land Baden-Württemberg ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt“ darauf hingewiesen, dass sich das Land den Inhalten und Zielen der Charta verpflichtet fühlt.	seit November 2014	
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (IM) -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-	4/2/6	Workshop „Interkulturelle Kompetenz erwerben“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ausländerbehörden inkl. Verteilung der Broschüre zur Umsetzung der Charta der Vielfalt	Aus Haushaltsmitteln des ehemaligen Integrationsministeriums geförderte eintägige Workshops zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Ausländerbehörden.	2014/2015 abgeschlossen	
	4/2	Hinweis auf die Charta der Vielfalt in	Aufnahme des Gütesiegels „Charta der Vielfalt“ in den Stellenanzeigen und auf der		

		Stellenausschreibungen	Homepage bzw. Job- und Karriereseite der BITBW		
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)	4/1	Thematisierung der Charta der Vielfalt im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen	In allen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen soll das Thema Vielfalt angesprochen bzw. Gelegenheit gegeben werden, diesbezügliche Bedarfe anzusprechen.	fortlaufend	
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (WM)	4/6	Information der Beschäftigten über die CdV	Beschäftigte werden durch die Auslage von Informationsmaterial über die CdV informiert.	fortlaufend	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	1-6	Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS)	<p>Das Land Baden-Württemberg hat im November 2018 die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) im Ministerium für Soziales und Integration neu eingerichtet. Die Zielsetzungen der LADS überschneiden sich mit den Zielsetzungen der Charta der Vielfalt in weiten Teilen.</p> <p>Aufgaben der LADS sind die</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung von Strategien zur Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung (darunter Maßnahmen zur Umsetzung der Charta der Vielfalt), • Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren in Baden-Württemberg, Deutschland und Europa, <p>Präsenz als Erst-Anlaufstelle für Betroffene: Die LADS führt selbst keine Beratungen durch, sondern informiert, welche Beratungsstellen gegen Diskriminierung Betroffene beraten.</p>	November 2018	

	1-6	Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta der Vielfalt	Das SM hat eine 36-seitige Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ mit detaillierten Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta erstellt, die von allen Interessierten in einer Printversion kostenfrei beim SM bestellt oder als pdf online abgerufen werden kann. Vgl. https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf	Aktualisierte (2.) Auflage, August 2019	
	1-6	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung	Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.	jährlicher Bericht	
	4/2/6	Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen	Das Ministerium für Soziales und Integration finanziert eintägige interkulturelle Qualifizierungsveranstaltungen für Beschäftigte der Landesverwaltung (in den Ministerien, Regierungspräsidien und in weiteren nachgeordneten Bereichen – auch für Lehrkräfte staatlicher Schulen). Die Kurse werden seit 2019 auch mit einem „diskriminierungskritischen“ Schwerpunkt angeboten, der die Ziele der Charta der Vielfalt noch stärker in den Fokus nimmt.	seit 2013	seit 2013 weit über 200 interkulturelle/diskriminierungskritische Schulungstage für Beschäftigte der Landesverwaltung
	4	Anlassbezogenes Ansprechen und Werben für die Charta	Das SM weist anlassbezogen in Gesprächen mit Dritten sowie in Reden und Grußworten	fortlaufend	

		der Vielfalt in Gesprächen mit Dritten	auf die Charta der Vielfalt hin und wirbt für deren Leitlinien.		
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)	4	Schreiben der Amtschefin zu Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen	Im Erinnerungsschreiben der Hausspitze zu bevorstehenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen wird auf das Thema „Charta der Vielfalt“ hingewiesen.	fortlaufend	
	4	Charta der Vielfalt als Bestandteil des Fragenkatalogs für Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche	Das Thema wurde in den Fragenkatalog für Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche aufgenommen. Dabei geht es nicht nur um die persönliche Betroffenheit, sondern auch um die Frage, wie das Thema wahrgenommen wird, wo sich das Ressort bei der Umsetzung der Charta auf einem guten Weg befindet und ob es diesbezügliche Verbesserungsideen gibt.	seit 2015	
	4	Charta der Vielfalt in der Ernährungsstrategie Baden-Württemberg	Die Charta der Vielfalt war eine der Grundlagen für den 9. Leitsatz der Ernährungsstrategie für Baden-Württemberg, in dem auf die Vielfalt von Ernährungstraditionen und -gewohnheiten als Stärke und Chance voneinander zu lernen, hingewiesen wird.	seit November 2017	
	4/2	Aufnahme Charta der Vielfalt in Ausschreibungen	Der Hinweis, dass das Land Baden-Württemberg Unterzeichner der Charta der Vielfalt ist, wird in alle Ausschreibungen aufgenommen.	Juni 2017	
Ministerium der Justiz und für Europa (JuM)	4/2	Umsetzung im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung an der ressortübergreifenden „Evaluierung des Beurteilungswesens in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit“ (Federführung IM) 	seit 2018 (noch nicht abgeschlossen)	
			<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen 	fortlaufend	

			von Führungskräftefortbildungen zum Beurteilungsrecht <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für diversitätsbezogene Beurteilungsfehler und Information über die CdV im Rahmen von Führungskräftefortbildungen im Beurteilungsrecht 	geplant für Oktober 2020	
Ministerium für Verkehr (VM)	4/6	Information der Beschäftigten über die CdV	Beschäftigte werden durch die Auslage von Informationsmaterial über die CdV informiert.	fortlaufend	
Rechnungshof Baden-Württemberg (RH)	4	Thematisierung der CdV im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen	Im Rahmen der jährlich durchzuführenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche werden die Führungskräfte angehalten, die Ziele/Inhalte der CdV einfließen zu lassen.	fortlaufend	
	4	Fortbildungsmaßnahmen zum Themenkomplex der CdV	Aufnahme der Inhalte/Ziele der CdV in das Fortbildungsangebot der Dienststelle auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.	in Planung	

HANDLUNGSFELD (HF) 5: Öffentlich Auskunft geben

Mit der Charta der Vielfalt werden wir über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung öffentlich Auskunft geben.

Institution	HF	Bezeichnung der Maßnahme	Kurzbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Umfang/Anzahl
Alle Resorts (einschl. der nachgeordneten Bereiche)	5	Erstellung des Berichts zur Umsetzung der Charta der Vielfalt	Der Bericht wird in regelmäßigem Abstand (idealerweise alle zwei Jahre) als Ergebnis einer ressortübergreifenden Abfrage zum zwischenzeitlich erreichten Stand bei der Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg unter Federführung des Ministeriums für Soziales und Integration erstellt. Nach seiner Behandlung im Ministerrat wird der Bericht auf der Homepage des Ministeriums für Soziales und Integration veröffentlicht.	regelmäßig (2015, 2017, 2020, ...)	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	1-6	Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS)	Das Land Baden-Württemberg hat im November 2018 die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) im Ministerium für Soziales und Integration neu eingerichtet. Die Zielsetzungen der LADS überschneiden sich mit den Zielsetzungen der Charta der Vielfalt in weiten Teilen. Aufgaben der LADS sind die <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung von Strategien zur Bekämpfung jeglicher Form von 	November 2018	

			<p>Diskriminierung (darunter Maßnahmen zur Umsetzung der Charta der Vielfalt),</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren in Baden-Württemberg, Deutschland und Europa, • Präsenz als Erst-Anlaufstelle für Betroffene: Die LADS führt selbst keine Beratungen durch, sondern informiert, welche Beratungsstellen gegen Diskriminierung Betroffene beraten. 		
	1-6	Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta der Vielfalt	<p>Das SM hat eine 36-seitige Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ mit detaillierten Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta erstellt, die von allen Interessierten in einer Printversion kostenfrei beim SM bestellt oder als pdf-Datei online abgerufen werden kann. Vgl. https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf</p>	Aktualisierte (2.) Auflage, August 2019	
	1-6	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung	<p>Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.</p>	jährlicher Bericht	

HANDLUNGSFELD (HF) 6: Beschäftigte informieren und einbeziehen

Mit der Charta der Vielfalt werden wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Institution	HF	Bezeichnung der Maßnahme	Kurzbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Umfang/Anzahl
Staatsministerium (StM)	6	Unterrichtung der Beschäftigten über die Inhalte und Ziele der Charta	<p>Die Informationsbroschüre des SM zur Umsetzung der Charta der Vielfalt wurde den Beschäftigten über die Führungsebene zur Verfügung gestellt. Weitere Exemplare liegen an den Informationsständen in den verschiedenen Dienstgebäuden des StM zur Selbstbedienung aus.</p> <p>Im Intranet des StM werden Informationen zur Charta der Vielfalt und Links zu einschlägigen Portalen aufgenommen.</p> <p>Zum Deutschen Diversity-Tag (jährlich im Mai oder Juni) erfolgt ein Hinweis auf diesen, auf die Bedeutung des Themas für die Beschäftigten und die Gesellschaft als Ganzes, auf alle im Intranet bereitgestellten Informationen dazu sowie auf das E-Learning-Tool der LpB und der FüAk zum Thema.</p>	<p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p> <p>jährlich wiederkehrend</p>	
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (IM)	6	Bundesseminar des Verbands lesbischer und schwuler Polizeibediensteter in Deutschland (VelsPol)	Bekanntmachung der Einladung mit der Möglichkeit der Gewährung von Sonderurlaub im Fall einer Teilnahme.	jährlich wiederkehrende Veranstaltung	

-Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-	6	Veröffentlichung der Charta der Vielfalt im Bildungs- und Wissensportal „Polizei-Online“	Das damalige Bereitschaftspolizeipräsidium ist im August 2008 der Charta der Vielfalt beigetreten.	umgesetzt	
	6/2/4	Workshop „Interkulturelle Kompetenz erwerben“ für Beschäftigte der Ausländerbehörden inkl. Verteilung der Broschüre zur Umsetzung der Charta der Vielfalt	Aus Mitteln des Ministeriums für Soziales und Integration geförderter eintägiger Workshop zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Ausländerbehörden. Bei weiterhin hohem Interesse / Bedarf werden zusätzliche Workshops bedarfsbezogen gebucht.	abgeschlossen	
	6	Workshop „Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung bzw. Stärkung interkultureller Kompetenzen“ für Beschäftigte der Einbürgerungsbehörden	Aus Mitteln des ehemaligen Integrationsministeriums geförderter eintägiger Workshop zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Einbürgerungsbehörden.	abgeschlossen	
	6/2	Unterstützung des Förderprojekts des imap-Instituts zur Stärkung der Handlungsfähigkeit von Ausländerbehörden in Baden-Württemberg gemeinsam mit dem ehemaligen	Erarbeitung von organisatorischen Maßnahmen; Kernbereiche des Projekts: <ul style="list-style-type: none"> • Organisation interner Prozesse und Arbeitsabläufe (Servicepoint, Terminsystem o.ä.) • Steigerung der Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kundinnen und Kunden • Stärkung interkultureller Kompetenzen 	abgeschlossen	

		Integrationsministerium	<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der verwaltungsinternen und -externen Vernetzungsstrukturen der Ausländerbehörden 		
	6	Veröffentlichung der Charta der Vielfalt im Intranet von BITBW	Unterrichtung der Beschäftigten über die Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt im Intranet – mit Links zu einschlägigen Portalen.	umgesetzt	
Ministerium für Finanzen (FM)	6	Freistellung von Beschäftigten zur Teilnahme an Schulungen im Kontext der interkulturellen Öffnung sowie im Bereich des Diversity-Managements	Fortbildungen werden bedarfsorientiert angeboten.	fortlaufend	
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)	6	Unterrichtung der Beschäftigten über das Thema	Über organisatorische Weiterentwicklungen im Hinblick auf die Umsetzung der Charta der Vielfalt informiert das Intranet im MWK.	fortlaufend	
Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM)	6	Fortbildungsangebote	Eröffnung der Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Diversity und AGG. Im Übrigen steht es allen Beschäftigten frei, eigene Themenwünsche und individuelle Fortbildungen, insb. auch im Bereich Vielfalt, vorzuschlagen und daran grundsätzlich teilzunehmen.		
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (WM)	6	Freistellung von Beschäftigten zur Teilnahme an Schulungen im Kontext der interkulturellen Öffnung sowie im	Das Schulungs- und Fortbildungsangebot wird um diese Kurse erweitert.	jährlich	

		Bereich des Diversity-Managements			
	6	Unterrichtung der Beschäftigten über die Charta der Vielfalt	Verlinkung im Intranet auf die Charta der Vielfalt	fortlaufend	
	6/4	Information der Beschäftigten über die CdV	Beschäftigte werden durch die Auslage von Informationsmaterial über die CdV informiert.	fortlaufend	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	1-6	Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS)	<p>Das Land Baden-Württemberg hat im November 2018 die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) im Ministerium für Soziales und Integration neu eingerichtet. Die Zielsetzungen der LADS überschneiden sich mit den Zielsetzungen der Charta der Vielfalt in weiten Teilen.</p> <p>Aufgaben der LADS sind die</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung von Strategien zur Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung (darunter Maßnahmen zur Umsetzung der Charta der Vielfalt), • Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren in Baden-Württemberg, Deutschland und Europa, • Präsenz als Erst-Anlaufstelle für Betroffene: Die LADS führt selbst keine Beratungen durch, sondern informiert, welche Beratungsstellen 	November 2018	

			gegen Diskriminierung Betroffene beraten.		
	1-6	Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta der Vielfalt	Das SM hat eine 36-seitige Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ mit detaillierten Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta erstellt, die von allen Interessierten in einer Printversion kostenfrei beim SM bestellt oder als pdf-Datei online abgerufen werden kann. Vgl. https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf	Aktualisierte (2.) Auflage, August 2019	
	1-6	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung	Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.	jährlicher Bericht	
	6	Information der Beschäftigten über die Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt	Im Rahmen der wöchentlich stattfindenden Besprechungen der Abteilungsleitungen wird regelmäßig auf die Zielsetzungen der Charta der Vielfalt hingewiesen. Die Referatsleitungen informieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend. Die Themen „Bunte Gesellschaft“ und „Diversität“ wurden auch im Rahmen einer Klausurtagung der höheren Führungsebene des SM angesprochen.	fortlaufend	mehrfach

			<p>Darüber hinaus wird im Reiter ‚Integration‘ auf der Startseite der Homepage des SM auf die Charta der Vielfalt verwiesen.</p> <p>Der zwischenzeitlich in die Jahre gekommene Online-Kurs zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Führungsakademie BW (mit LpB) wurde unter intensiver Mitarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS) im Sommer 2020 auf einen neuen Stand gebracht.</p>	<p>umgesetzt</p> <p>aktualisiert (Sommer 2020)</p>	
	6	Berichterstattung über den Umsetzungsstand bei der jährlichen Personalversammlung	Berichterstattung zur Umsetzung der Charta der Vielfalt erfolgt regelmäßig bei den Personalversammlungen.	jährlich	mindestens einmal pro Jahr
	6	Schulungsmaßnahmen für die Beschäftigten im Kontext der interkulturellen Öffnung sowie im Bereich des Diversity-Managements	Im SM können alle Beschäftigten ihre interkulturelle Kompetenz durch die Teilnahme an entsprechenden Seminaren stärken bzw. sich entsprechende Kenntnisse aneignen. Auch Schulungen im Bereich des Diversity-Managements können während der Arbeitszeit besucht werden.	fortlaufend	
	6/2/4	Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen	Das Ministerium für Soziales und Integration finanziert eintägige interkulturelle Qualifizierungsveranstaltungen für Beschäftigte der Landesverwaltung (in den Ministerien, Regierungspräsidien und in weiteren nachgeordneten Bereichen – auch für Lehrkräfte staatlicher Schulen). Die Kurse werden seit 2019 auch mit einem	seit 2013	seit 2013 weit über 200 interkulturelle/diskriminierungskritische Schulungstage für Beschäftig-

			„diskriminierungskritischen“ Schwerpunkt angeboten, der die Ziele der Charta der Vielfalt noch stärker in den Fokus nimmt.		te der Landesverwaltung
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)	6	Hausinterne Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte	Im Rahmen der Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte wird das Thema „gelebte Vielfalt“ und „Charta der Vielfalt“ vorgestellt.	in der Umsetzung	
	6	Starterkit für neue Beschäftigte	Das Leitbild – insbesondere zum Thema gelebte Vielfalt – wird zusammen mit anderen wichtigen Informationen gleich bei Dienst-antritt an neue Beschäftigte ausgegeben.	seit 2015	
	6	Information zur Charta der Vielfalt	Informationen für die Beschäftigten zur Charta der Vielfalt wurden im Intranet zusammen mit der Broschüre „Die Charta der Vielfalt“ eingestellt. Darüber hinaus wird auf der Homepage des MLR auf die Charta der Vielfalt hingewiesen (einschließlich der Verlinkung der Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt“). Information der Versammlung der „Schwerbehindertenverwaltung“ im nachgeordneten Bereich über die Charta der Vielfalt; Austausch insbesondere im Hinblick auf das Thema „Barrierefreiheit am Arbeitsplatz“.	umgesetzt seit Juni 2017 fortlaufend	
Ministerium der Justiz und für Europa (JuM)	6	Bekanntgabe der Charta der Vielfalt an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Behörde		2017	

	6/2	Stärkung interkultureller Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz durch Drittanbieter und im Rahmen der Deutschen Richterakademie • Teilnahmemöglichkeit von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten als Dozentinnen und Dozenten des Rechtsstaatsunterrichts für Geflüchtete in Baden-Württemberg nach vorangegangener Qualifizierung (Vermittlung interkultureller Kompetenz als Teilaspekt des Schulungsprogramms) • Teilnahmemöglichkeit für die Beschäftigten an europäischen und internationalen Hospitationsprogrammen und Fortbildungsveranstaltungen. 	fortlaufend seit Mai 2017 fortlaufend	
	6/1	Bekenntnis zu „Vielfalt“ in Personalentwicklungskonzepten	<p>Dem Thema „Vielfalt“ ist im Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten ein eigenes Kapitel gewidmet. Das Personalentwicklungskonzept wird fortlaufend überarbeitet und aktualisiert.</p> <p>Bei der anstehenden Aktualisierung des seit 2012 bestehenden Personalentwicklungskonzepts für den Unterstützungsbereich soll dem Thema „Vielfalt“ ein eigenes Kapitel gewidmet werden.</p>	umgesetzt seit Mai 2013 Umsetzung der Aktualisierung geplant bis 2022	
Ministerium für Verkehr (VM)	6	Schulungsmaßnahmen bzw. Fortbildungsangebote	Fortbildungsangebote zur interkulturellen Öffnung werden im Haus angeboten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unterstützt, wenn sie eine Fortbildung zu diesem Themenbereich beantragen. Zudem erhalten alle neuen Mitarbeiterinnen und	fortlaufend	

			Mitarbeiter einen Hinweis auf das verpflichtende E-Learning-Angebot zum AGG (von LpB und Führungsakademie BW).		
	6/4	Information der Beschäftigten über die CdV	Beschäftigte werden durch die Auslage von Informationsmaterial über die CdV informiert.	fortlaufend	
Rechnungshof Baden-Württemberg (RH)	6	Unterrichtung der Beschäftigten	Ständiges Angebot, sich über das Thema zu informieren, durch entsprechende Links im Intranet.	entsprechende Überarbeitung des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportals	
Regierungspräsidium Freiburg	6	Hinweis auf die Charta der Vielfalt im Intranet	Im Intranet wird – insb. auf den Seiten der Personalverwaltung und der Interessenvertretungen – auf Informationen und Homepages verwiesen, die sich mit den Anliegen der Charta der Vielfalt befassen. Ein Direktlink zur Homepage der Charta der Vielfalt ist im Behördenintranet vorhanden.	umgesetzt	
Regierungspräsidium Tübingen	6	Hinweis auf die Charta der Vielfalt im Intranet	Im Intranet wird beim Thema „Personalwesen“ auf die Charta der Vielfalt verlinkt.	Juli 2017	
	6	Anliegen des Gender Mainstreaming bekanntmachen	Beschäftigte werden auf den E-Learning-Kurs der Landeszentrale für politische Bildung „Mit Gender Mainstreaming zur Chancengleichheit“ hingewiesen.	2017	