

## Anlage Nr. 3

### Maßnahmen des Organisationsbereich POR-2/2 Talententwicklung; POR-2/24 Kompetenzcenter (KC) Vielfalt und Gleichstellung

Maßnahmen/ Vorhaben	Kurzbeschreibung	Vielfalts- dimension nach dem AGG
Aktion zum Deutschen Diversity Tag der Charta der Vielfalt 2019	Die Landeshauptstadt München gewann 2019 den Diversity Preis der Charta der Vielfalt. Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Die LHM ist seit 2007 Mitglied der Charta der Vielfalt. Ihr Ziel ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Organisationen sind aufgerufen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.	Alle
Aktion zum Deutschen Diversity Tag 2020	Thema 2020 „Unconscious Bias! Achtung - Schubladendenken!“	Alle
Mitwirkung an Studie der Antidiskrimi- nierungsstelle	Teilnahme des POR an der Studie: „Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben - Umsetzungsstand und Praxis in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors“, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2021.	Alle
Internet: Diversity-Seite auf muenchen.de	Internetauftritt der Arbeitgeberin LHM zu diskriminierungsfreiem Arbeiten und Diversität (Diversity) der Mitarbeiter*innen Die Landeshauptstadt München setzt sich nicht nur für die Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds ein, sie begreift die Diversität ihrer Mitarbeiter*innen auch als Bereicherung und Chance. Eine unserer großen Aufgaben als Stadtverwaltung besteht darin, für alle Bürger*innen in gleicher Weise da zu sein, denn wir sind nicht alle gleich, haben aber das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit.	Alle
Flyer zur interkulturellen Öffnung	Flyer mit allen Zielen und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in der Personalarbeit.	Ethnische Herkunft, rassistische Motive und Hautfarbe
„Pride Champion Silber“	Die Landeshauptstadt München hat im Rahmen des PRIDE Index 2021, einer deutschlandweiten Befragung aller großen Arbeitgeber*innen zu "Diversität und LGBTIQ+ am Arbeitsplatz", teilgenommen und eine Auszeichnung erhalten, das 'PRIDE Champion Arbeitgebersiegel' in Silber.	Geschlecht Sexuelle Identität
Prädikat „Total E-Quality“	Auszeichnung mit Total E-Quality Prädikat zum achten Mal zzgl. der Auszeichnung Add-On Diversity zum zweiten Mal, zuletzt 2020	Geschlecht Alle
Max-Spohr-Preis 2020	Der Max-Spohr-Preis ist eine Auszeichnung des Völklinger Kreis e.V. mit der seit 2001 alle zwei Jahre Unternehmen und öffentliche Einrichtungen in Deutschland geehrt werden, die auf vorbildliche Weise Vielfalt in ihren Organisationen durch Diversity Management unterstützen, insbesondere durch Instrumente zur Förderung der Kerndimension „sexuelle und geschlechtliche Identität“ und Programme für lesbische, schwule, bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche (LGBTIQ+) Mitarbeiter*innen.	Geschlecht Sexuelle Identität
Veranstaltung mit der Servicestelle	Seit 2018 führt das Personal- und Organisationsreferat zwei Mal jährlich in Kooperation mit der Servicestelle zur Erschließung ausländischer	Ethnische Herkunft,

zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse	Qualifikationen des Sozialreferates Informationsveranstaltungen zum Thema „Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Landeshauptstadt München“ durch. An den Veranstaltungen nehmen ca. 100 Personen teil, bisher hauptsächlich mit einem im Ausland absolvierten juristischen oder technischen Studium. Leider konnten coronabedingt 2021 keine Veranstaltungen durchgeführt werden. Für 2022 ist geplant, ein hybrides Konzept umzusetzen.	rassistische Motive und Hautfarbe Alle
Wanderausstellung geplant	„We are part of culture (WAPOC)“ geplant für 2022, sobald Präsenzveranstaltungen wieder möglich sind. Förderung durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Ausstellung zeigt queere Persönlichkeiten von der Antike bis heute, welche die europäische Gesellschaft, unsere Kultur, nachhaltig geprägt haben.	Geschlecht Sexuelle Identität
Aktion „Meet a Jew“ geplant	Das Projekt „Meet a Jew“ bringt Interessierten in einem 90-minütigen Austausch mit Ehrenamtlichen das aktuelle jüdische Leben als einen lebendigen und selbstverständlichen Teil unserer Gesellschaft näher. Seit Januar diesen Jahres ist das Projekt unter dem Dach des Zentralrats der Juden angesiedelt. Geplant für 2022, sobald Präsenzveranstaltungen wieder möglich sind.	Religion oder Weltanschauung
NAPI (Nationaler Aktionsplan Integration)	Mitarbeit (2021) bei der Erstellung des „Nationalen Aktionsplan Integration (NAPI)“ der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration im Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	Ethnische Herkunft rassistische Motive und Hautfarbe
Geschichtenbuch	Lebensgeschichten der Mitarbeiter*innen. Alle haben Wurzeln in unterschiedlichen Kulturen, ob in Spanien, Chile, Japan oder im Münsterland. Was hat sie nach München geführt? Welche privaten und beruflichen Ereignisse beeinflussten ihren Lebensweg? Welche Hürden mussten überwunden werden?	Ethnische Herkunft rassistische Motive und Hautfarbe  Wird auf alle Dimensionen weiter entwickelt.
Postkartenaktion geplant	Unter dem Slogan „München arbeitet bunt“ – bewerben Sie sich bei uns - übersetzt in 20 Sprachen. Die Postkarten wurden bisher an den Migrationsbeirat der Landeshauptstadt München verteilt. Geplant ist für das Jahr 2022 die weitere Verteilung innerhalb der Stadtverwaltung in Kombination mit der Kampagne im Fahrgastfenster der Münchner U-Bahn.	Ethnische Herkunft rassistische Motive und Hautfarbe
„München arbeitet bunt – bewerben Sie sich bei uns“ geplant	Umfassende Kampagne im Fahrgastfernsehen in der Münchner U-Bahn war für 2021 geplant und ist aufgrund von Haushaltskonsolidierung nicht umgesetzt worden.	Ethnische Herkunft rassistische Motive und Hautfarbe
Entwicklungsmaßnahmen des Münchner Kompetenzmanagements	Zur Entwicklung ihrer Vielfalt- und Gleichstellungskompetenz werden den Beschäftigten der LHM Maßnahmen im Rahmen des Münchner Kompetenzmanagements (MKM) angeboten. Gleichstellungs- und Vielfaltkompetenz sind gleichermaßen Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen und Sozialkompetenzen. Schwerpunktmäßig fördert die LHM Gleichstellungs- und Vielfaltkompetenz in folgenden Bereichen: • Gleichstellung von Frauen und Männern	Alle

	<p>(Genderkompetenz und -mainstreaming)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellung von Menschen unterschiedlicher kultureller, ethnischer, sprachlicher oder religiös-weltanschaulicher Identität(en) (Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung)</li> <li>• Gleichstellung und Antidiskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter*, nicht-binären und queeren Menschen (LGBTIQ*-Kompetenz)</li> <li>• Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (Inklusionskompetenz)</li> </ul>	
Schulungsreihe für Nachwuchskräfte	Neukonzeption von #VielfaltGewinnt (Nachfolgekonzept zu „Vielfalt schlägt Einfalt“)	Alle