



Bericht über die Umsetzung der Strategie Vielfalt der Landesregierung in der 17. Wahlperiode

In der 17. Legislaturperiode wurden zahlreiche Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie Vielfalt durchgeführt bzw. fortgesetzt. Diese konzentrieren sich auf die drei Handlungsfelder:

- 1) „Werben für die Akzeptanz von Vielfalt“
- 2) „Gewährleistung des Schutzes vor Diskriminierung durch Sanktionen und Teilhabe“
- 3) „Ausübung der Vorbildfunktion“

Im **Handlungsfeld 1 „Werben für die Akzeptanz von Vielfalt“** erfolgten schwerpunktmäßig Aktivitäten in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, vor allem Veröffentlichungen, Veranstaltungen, Informationskampagnen wie auch Personal- und Organisationsentwicklung, zum Beispiel Fortbildungen, Führungskräftekonferenzen und Karriereportal.

So wurden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um vielfältige Teams zu erreichen und Menschen mit verschiedensten Hintergründen anzusprechen. Beispielsweise wird bei Stellenausschreibungen ausdrücklich auf das Ziel einer vielfältigen Landesverwaltung hingewiesen und es kommen teilweise anonymisierte Bewerbungsverfahren zum Einsatz.

Des Weiteren wird beispielsweise bei allen öffentlichen Aktivitäten und Publikationen darauf geachtet, die Vielfalt in der Gesellschaft abzubilden und den positiven Wert von Vielfalt sichtbar zu machen. Mit zahlreichen Maßnahmen wirbt die Landesregierung für Vielfalt, wendet sich gegen Diskriminierung und vermittelt Wissen, um Vorurteile abzubauen, wie z.B. mit dem Kita-Koffer „Familien- und Lebensvielfalt“ und dem

Grundschul-Koffer „Vielfalt und Akzeptanz“, der Verankerung eines positiven Umgangs mit Vielfalt im Orientierungsrahmen Schulqualität, Informationen zur Interkulturellen Öffnung mit Best Practice-Beispielen, einer Informationsplattform zum Gender Mainstreaming und vielem mehr.

Im Bereich der Fortbildung und bei Trainings für verschiedene Zielgruppen wie etwa in der Jugendarbeit, im Justizvollzug, in der Landesverwaltung und im Sport wurde ein breiter Fächer an vielfaltsbezogenen Maßnahmen umgesetzt, die unbewusste Vorurteile aufgreifen und Handlungsmöglichkeiten unter Verzicht auf Stereotype oder unbeabsichtigt diskriminierend wirkendes Verhalten aufzeigen.

Die Landesantidiskriminierungsstelle war in der 17. Legislaturperiode (Stand November 2020) insgesamt über 100 Mal vor Ort und hat durch Vorträge, Workshops, Beiträge zu Fachtagungen und Veranstaltungen für Vielfalt geworben und über Antidiskriminierung aufgeklärt. Darüber hinaus hat sie mehr als 150 Gelegenheiten genutzt, Stellungnahmen zu anderen Berichten des Landes oder in Monitoringverfahren auf Bundesebene abzugeben und so für Vielfalt zu werben und für den intersektionalen Ansatz zu werben.

Im **Handlungsfeld 2 „Gewährleistung des Schutzes vor Diskriminierung durch Sanktionen und Teilhabe“** wurde die Informations- und Aufklärungsarbeit verstärkt und Angebote neu installiert, wie zum Beispiel die kostenlose rechtliche Erstberatung bei Diskriminierung. Es wurden Anlaufstellen ausgebaut und vernetzt und Beratungsgremien in der Zusammensetzung verändert. Der Bereich Recht wurde umgesetzt durch Änderungen in Aus- und Fortbildungsordnungen, Reformen von Verwaltungsvorschriften und es wurde entsprechend dem Prüfauftrag aus dem Koalitionsvertrag ein Rechtsgutachten zur Notwendigkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes eingeholt, das die Lücken in der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in den in Landesverantwortung liegenden Bereichen herausarbeitete. Durch Förderung des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz wurde hierzu eine Fachtagung ermöglicht, bei welcher mit einem breiten Publikum darüber diskutiert wurde, welche Anforderungen an einen landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz zu stellen sind.

Des Weiteren wurde das Landesgesetz zur Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderungen reformiert und befindet sich der Entwurf eines neu gestalteten Landesinklusionsgesetzes aktuell in der Gesetzesberatung. Zudem wurden verschiedene Bundesratsinitiativen zur Verbesserung der Rechtslage für Personen aus dem LSBTIQ-Kreis eingebracht.

Die Gremien der Politikberatung der Landesregierung wurden stärker auf Vielfalt ausgerichtet, zum einen durch Umsetzung der Gremienregelungen zur Geschlechterparität, zum anderen durch gegenseitige Berufung von Vertretungen aus den Beiräten, um alle Zielgruppen der Vielfaltspolitik nach dem übergreifenden Ansatz in allen Gremien im Blick zu haben.

Im Rahmen der Umsetzung der Corona-Bekämpfungsverordnungen des Landes wurde in Kooperation zwischen dem Landesbeauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderungen und der Landesantidiskriminierungsstelle ein Merkblatt herausgegeben, das darüber aufklärt und informiert, wie in Zeiten der Covid-19-Pandemie mit vulnerablen Personen umgegangen werden soll. Das können Menschen sein, die aus Gründen einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung und mit einem ärztlichen Attest von der Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung befreit sind oder auch Personen, die aufgrund von Erblindung oder starker Sehbeeinträchtigung Schwierigkeiten beim Einhalten des Abstands von anderen Personen haben. Dieses Merkblatt wurde im Rahmen des Beschwerdewesens beim Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen und bei der Landesantidiskriminierungsstelle eingesetzt, auf den Webseiten des MSAGD und des MFFJIV veröffentlicht.

Das **Handlungsfeld 3 „Ausübung der Vorbildfunktion“** wurde schwerpunktmäßig durch Einzelmaßnahmen der Ressorts zur Personalrekrutierung, zur Fortbildung, zu Lehr- und Fachveranstaltungen unterlegt. Auch Beurteilungskriterien, Vielfaltskompetenzen, Erweiterungen von Selbstverpflichtungen sowie hausinterne Workshops und nicht zuletzt auch die Anpassung von Webauftritten an die Anforderungen von Vielfalt waren weitere Aktivitäten in diesem Handlungsfeld.

So wurde zum Beispiel durch ein internes Fachgespräch für die Landesregierung für den merkmalsübergreifenden und intersektionalen Antidiskriminierungsansatz informiert und sensibilisiert.

Des Weiteren wurden Maßnahmen zur Fortbildung und Schulung über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Themen wie „unconscious bias“ (unbewusste Vorurteile) in der Landesregierung durchgeführt. Durch Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen wie etwa in der Rekrutierung und in der Fort- und Weiterbildung wurde der Kreis der Personen, die in der Landesverwaltung beruflich tätig sind, insgesamt vielfältiger, wobei die Erhöhung des Anteils von Frauen, dort, wo diese noch unterrepräsentiert sind, und von Menschen mit Schwerbehinderungen sowie die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationsgeschichte weiter verfolgt wurden.

Außerdem hat die Hochschule der Polizei ihre Einstellungstests kulturneutral umgestaltet, die Einstellungsverfahren für den richterlichen und den staatsanwaltlichen Dienst wurden im Hinblick auf das Thema Vielfalt erweitert und auch die Hochschule für die öffentliche Verwaltung hat den Bachelor-Studiengang um die Thematik Vielfalt und interkulturelle Kompetenz ergänzt.

Im Folgenden sind die in der 17. Legislaturperiode durchgeführten Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz tabellarisch aufgeführt, geordnet nach den Handlungsfeldern der Strategie Vielfalt.

1. Handlungsfeld: „Werben für die Akzeptanz von Vielfalt“

Bereich Öffentlichkeitsarbeit	Maßnahmen
Unterzeichnung Charta der Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • 2017: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch Ministerpräsidentin und Vielfaltsministerin für die Landesregierung insgesamt
Maßnahmen zur Umsetzung der Charta der Vielfalt Begleitende Pressearbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Türschilder „Charta der Vielfalt unterzeichnet“ • Befragung zum 7. Deutschen Diversity-Tag (2019)
Verwendung einer vielfältigen Bildsprache im Internetauftritt und in Öffentlichkeits-materialien.	<ul style="list-style-type: none"> • Landesbeirat zur Teilhabe behinderter Menschen setzt seine Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung kontinuierlich um, Beteiligung des Landesbeauftragten und PR-Referat
Bedarfsbezogene Entwicklung von Informationsmaterialien zu Themen der Vielfalt und Antidiskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsflyer • Berichte • Webauftritte • Vorträge zur Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik der LADS • Kita-Koffer „Familien- und Lebensvielfalt“ mit Materialien zur Förderung von Akzeptanz für alle Familienformen (auch Familien mit Migrationshintergrund, Regenbogenfamilien, Familienmitglieder mit Behinderungen, unterschiedliche Religionen, Generationen u.a.) • Menschenrechte-Mappe für Kita-Fachberaterinnen und Fachberater mit Materialien und Informationen zu „Menschen-Rechte von Anfang an“ sowie Hinweisen auf die Weiterbildung zur Fachkraft für Diversität und Rassismussensibilität. • Grundschulkoffer „Vielfalt und Akzeptanz“ mit altersgerechten Materialien und pädagogischen Impulsen zu Migration, Behinderungen, Familienformen, Geschlechterrollen, sexueller Vielfalt • Plakat „Familienvielfalt in Rheinland-Pfalz“ und Postkarten für die Akzeptanz aller Familienformen im Rahmen der Initiative „Familien – ein starkes Stück“ • Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“ zur diskriminierungsfreien Ansprache aller Menschen (Referat gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität im MFFJIV) • Allgemeine Erstinformation für Asylbegehrende in der Erstaufnahme • in Planung: Flyer zum Thema Gewaltschutz in Erstaufnahmeeinrichtungen

	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung des Online-Museums „Lebenswege“, Ausstellung „Zuflucht RLP“, Dauerausstellung „Russland-Deutsches-Haus“ • Informationsplattform zu Gender Mainstreaming www.gender-mainstreaming.rlp.de • Ressortgespräche zur Umsetzung von Gender Mainstreaming • Fachvorträge • Reden/Grußworte • Rahmenhausordnungen der Justizvollzugseinrichtungen in mittlerweile 17 Übersetzungen • Lehrerhandreichung "Neu zugewanderte Jugendliche in der berufsbildenden Schule"; Elternbrief „Bildungsmöglichkeiten in Rheinland-Pfalz“ in Deutsch und 15 weiteren Sprachen (Kita/Schule) • Homepage Migration http://migration.bildung-rp.de • Verankerung im Orientierungsrahmen Schulqualität: positiver Umgang mit Vielfalt auf allen Merkmalsebenen der Schulqualität • Broschüre und Internetauftritt „Läuft bei uns: WIR MACHEN INTERKULTURELLE ÖFFNUNG“ – Best-Practice-Beispiele aus Rheinland-Pfalz (https://mffjiv.rlp.de/de/themen/integration/integrationspolitik-in-rheinland-pfalz/interkulturelle-oeffnung/)
<p>Werben für das Verständnis der Unterschiedlichkeit und für daraus resultierende unterschiedliche Interessen der Betroffenen- gruppen bei geeigneten Anlässen mit dem Ziel der gemeinsamen Gestaltung des friedlichen Zusammenlebens</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seniorenmagazin „Spätlese“ Beiträge regelmäßig zum Verständnis über Unterschiedlichkeit, Werbung für Vielfalt • Pilotverfahren zur Bereitstellung von Arbeitsgelegenheiten für Flüchtlinge an verschiedenen Forstämtern sowie entsprechende Berichterstattung (z.B. im Forst-Info) darüber • Praktikum für Flüchtlinge zur Berufsorientierung • Rezepte – Kochen mit Flüchtlingen „Kochen ist die erfolgreichste Methode des Kulturaustausches“
<p>Bedarfs- und themenbezogene Aufklärungs- und Informationsarbeit über die Entstehung von Vorurteilen und das Recht, sich für eigene Werthaltungen zu entscheiden (Entscheidungs- und Wahlfreiheit), solange sie sich im Rahmen der geltenden Rechtsordnung bewegen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagentexte im Webauftritt • Jugendbroschüre „Diskriminierung“ • Aufklärung, Information und Werbung für Vielfalt im Rahmen von öffentlichen Anlässen, Besuchen vor Ort und in Gesprächsrunden, inklusive Umsetzungshinweisen sowie Hinweisen auf landeseigene Anlaufstellen bei Diskriminierung • Erarbeitung eines Curriculums für Trainerinnen und Trainer im Sport für die Bereiche Integration, Inklusion, Bekämpfung von Homophobie • Förderung von interkulturellen Gendertrainings und Informationsveranstaltungen für geflüchtete Frauen • Fortbildungsveranstaltung Justiz zum Thema Vielfalt bzw. Vorurteile • Veranstaltung mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte zu „Menschenrechte –keine Frage des Alters?“

	<ul style="list-style-type: none"> • Programmpunkt „Sexismus“ im FÖJ-Seminar 4, unter anderem auch mit der Vorstellung verschiedener sexueller Identitäten, „queere“ Lebensgemeinschaften und einem Kommunikationstraining gegen Sexismus im Alltag
Aufklärung über die Herausforderungen und Chancen durch Vielfalt und die Möglichkeiten, sich positiv für Vielfalt zu entscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Appelle zur Gleichstellung und Akzeptanz von LSBTI in den meisten Fällen gemeinsam mit den anderen AGG-Gruppen • Werben für den Themenbereich Vielfalt vor dem Hintergrund der Aufnahme von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (z.B. bei Gastfamilien) • Veranstaltungen im Rahmen der Landeskoordinierungsstelle zur Bündelung der Präventionsmaßnahmen gegen eine islamistische Radikalisierung junger Menschen. • Aufklärung anlassbezogen bei Veranstaltungen, Workshops, etc. • Sensibilisierung der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten für Vielfaltsthemen wie „Integration weiblicher Flüchtlinge“ und „Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen“ • Erörterung von Vielfalt beim Fachkräftetreffen gemeinsam mit QueerNet • Modellprojekt „Inklusion in der Weiterbildung - Volkshochschule Mainz“ (2014-2016 Erstellung eines Praxisleitfadens über die Möglichkeiten inklusiven Lernens in der Erwachsenenbildung), fortgeführt als landesweite Servicestelle „Inklusion in der Weiterbildung“ beim WBZ Ingelheim • Landessportbund: landesgeförderte Vernetzungsstelle Inklusion und Sport • Programme zur interkulturellen Bildung in den FÖJ-Seminaren (z.B. FÖJ-Teilnehmende mit Fluchterfahrung stellen ihre Kultur vor); • Werbekampagne: „Vielfalt im FÖJ – Wir grenzen keinen aus“ mit dem Erfolg, dass sich gezielt auch schwule und lesbische Jugendliche für das FÖJ bewerben

Bereich Personal- und Organisationsentwicklung	Maßnahmen
Entwicklung eines fachspezifischen Leitbilds / Grundverständnisses Vielfalt in den Ressorts	<ul style="list-style-type: none"> • 2016 Veröffentlichung des aktualisierten Grundverständnisses Vielfalt des MFFJIV • Veröffentlichung der Strategie Vielfalt der Landesregierung im MUEEF-Intranet
Prüfung der Umsetzung des Leitbilds der Strategie Vielfalt in Dienstvereinbarungen in den Ressorts	<ul style="list-style-type: none"> • Zentralabteilungsleiterkonferenz: Thematisierung von „Vielfalt“ und Maßnahmen wie anonymisiertes Bewerbungsverfahren • Mitarbeitenden-Befragung • Aktualisierung von Vielfaltsansprache in Stellenausschreibungen

<p>Herstellen von sichtbarer Vielfalt in Behördenteams (Ressorts, nachgeordnete Bereiche, Schulkollegien, Polizeidienststellen, Dienstleistungsbereiche der Behörden)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Achtung auf Vielfalt in Teams und bei Stellenbesetzungen soweit der Grundsatz der Bestenauslese eine „Auswahl“ erlaubt • Werbung um vielfältige Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildung bei der Polizei, Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger mit Migrationshintergrund bei der Polizei hat sich tendenziell erhöht. • Gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen • AGG-konforme Ausgestaltung der Stellenausschreibungen • Veröffentlichung und Kommunikation der Führungsgrundsätze • Umsetzung des Ziels, 6 Prozent Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Landesdienst zu erreichen • Erarbeitung einer Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz zusammen mit der AG der Schwerbehindertenvertretungen im Landesdienst • Thementag „Trans* im Kontext von Diversity“ am 6. Februar 2020 • Mitarbeiterforum im MFFJIV am 9. September 2019 zum Thema „Dritte Option beim Geschlechtseintrag im Geburtenregister“
<p>Bedarfsfeststellung für Beratungs- und Qualifizierungsangebote für das Personal unter Maßgabe der Eignung und Zielführung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • positiver Bescheid von Fortbildungsanträgen im Bereich „Vielfalt“ bei Bedarfsfeststellung durch die unmittelbaren Vorgesetzten • jährliche Bedarfsabfrage bei allen Mitarbeitenden der Justiz im Hinblick auf entsprechende Fortbildungswünsche • Seminare für Führungskräfte: Psychische Erkrankungen; Alternsgerechtes Führen; Umgang mit psychisch behinderten Menschen

2. Handlungsfeld: „Gewährleistung des Schutzes vor Diskriminierung durch Sanktionen und Teilhabe“

Bereich Organisationsentwicklung	Maßnahmen
<p>Ausbau und Sicherung von Beteiligungsformen (Mitsprache in eigener Sache, Engagement für das Gemeinwesen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hinweise auf Kooperationen mit anderen AGG-Gruppen in Gesprächen mit der LSBTI-Community bei geeigneten Sachverhalten, um gemeinsame Anliegen übergreifend zu vertreten • Stärkung von Mitsprache und Beteiligungsrechten in der Heimerziehung und in Pflegefamilien, Ombudschaften • Regelung zur paritätische Besetzung von Gremien, auf deren Besetzung die Landesregierung Einfluss nehmen kann; Gremienregelung in das LGG übernommen. • Partizipation von Kindern und Jugendlichen, u.a. Entwicklung neuer Maßnahmen und Konzepte mit dem Ziel der Etablierung verbindlicher, dauerhafter (kommunaler) Beteiligungsstrukturen landesweit • Förderung der Qualifizierung und des Austauschs kommunaler Jugendvertretungen • Projektförderschwerpunkt Beteiligung junger Menschen in Vielfalt • Regelmäßige Beteiligung der Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Schwerbehindertenvertretungen an dem Veränderungsprozess zur Einführung der elektronischen Akte bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften über den hierzu im Oktober 2016 gegründeten eJustice-Gremienbeirat • Möglichkeit der freiwilligen Teilnahme Bediensteter aller Einstiegsämter der Justiz an sogenannten e-Akte-Erfahrungstagen, bei denen die Betroffenen des Veränderungsprozesses vorab eingebunden und so zu Beteiligten werden • Ermöglichung der Teilnahme von Geflüchteten im FÖJ durch ein Sonderprogramm des MUEEF und damit Inklusion von jungen Geflüchteten in die FÖJ-Gemeinschaft • Bewusste Auswahl und Anerkennung von FÖJ-Einsatzstellen, die nicht die klassisch-traditionellen Geschlechterrollen leben; Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende im Rahmen der finanziellen Förderung schwerbehinderter Auszubildender
<p>Prüfung der Zusammensetzung von Landesbeiräten, ob Merkmalsbereiche nach AGG zu berücksichtigen sind</p>	<ul style="list-style-type: none"> • paritätische Besetzung des Landesbeirats für Migration und Integration mit Frauen und Männern in GO festgehalten • Berufung einer Vertretung des Landesbeirats zur Teilhabe behinderter Menschen in den Landesbeirat für Migration und Integration (Neukonstituierung und Verabschiedung GO Dezember 2016) • Aufnahme von Regelungen zur paritätischen Gremienbesetzung in Rechtsvorschriften, die Gremien vorsehen

	<ul style="list-style-type: none"> • Beachtung der Gremienregelungen des LGG in der Geschäftsordnung des Beirats für Arbeitsschutz festgehalten • Beachtung der Gremienregelungen des LGG in der Geschäftsordnung des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz, z. B: Gewährleistung der angemessenen Frauenbeteiligung in Kreisjagdbeiräten • Vertretung des Landesfrauenbeirats, und des Landesbeirats für Migration und Integration im Landesbeirat zur Teilhabe behinderter Menschen • Mitglied einer Vertretung aus dem Bereich LSBTI im Landesbeirat Familienpolitik • Mitglied einer Vertretung aus dem Bereich LSBTI in der Landesmedienkonferenz
Unterstützung der NGOs als Anlaufstellen in Fällen von Diskriminierung durch gegenseitige Information und Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Einbeziehung des und Kooperation mit dem Netzwerk diskriminierungsfreies RLP bei Angeboten zur Stärkung der Netzwerkmitgliederverbände • Mitwirkung als Kooperationspartner im Netzwerk • finanzielle Förderung von Projekten des Netzwerks
Bedarfsbezogene Expertisen, Analysen und Evaluationen	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation des Schutzkonzepts für die Erstaufnahmeeinrichtungen im Laufe der Legislaturperiode • Interdisziplinäre und internationale Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz

Bereich Recht	Maßnahmen
Unterstützung von Anpassungen im Rechtssystem an die Anforderungen von Vielfalt und die gesetzlichen Anforderungen (Gleichstellungsreformen, Quoten wie etwa Frauenquote, Ausgleichsabgabe bei Unterschreitung der vorgeschriebenen Quote von Menschen mit Behinderungen, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei Rechtsänderungen im Bereich Aus- und Fortbildung (z.B. HöV Mayen) • Novellierung des rheinland-pfälzischen Bildungsfreistellungsgesetzes; Durchführungsverordnung; paritätische Besetzung des Gremiums, das das Ministerium in Fragen der Anerkennung von Weiterbildungen berät (BFGDVO § 8 Abs.1) • Verwaltungsvorschrift „Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund“ (2015); Schulbesuchsrecht in Erstaufnahmeeinrichtungen: Ziele: <ol style="list-style-type: none"> 1. eine möglichst gute Integration in das Schulwesen und das Erreichen schulischer Abschlüsse zu fördern (§ 1 Abs. 2 Satz 3 SchulG) 2. einen Beitrag zur Persönlichkeitsbildung von Kindern und Jugendlichen in der Schule unter bikulturellen Bedingungen zu leisten. Zugleich sollen alle Schülerinnen und Schüler ihre Fähigkeiten stärken, mit Menschen verschiedener Sprachen und Kulturen zu leben und zu lernen. • Beschluss des Landesbeirats zur Teilhabe behinderter Menschen: Empfehlungen „Informieren, Unterstützen, Ausgleichen - Inklusion im Landesdienst schaffen“ (November 2018) und „Die Zukunft der Werkstätten für behinderte Menschen in einem inklusiven Arbeitsmarkt“ (November 2019)
Prüfung und Durchführung von Initiativen zur Ergänzung der	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch und Abstimmung im Rahmen der jährlichen Ländertreffen der für Antidiskriminierung und

Verfassung, zur Reform des AGG und des zugrunde liegenden Unionsrechts	Vielfalt zuständigen ministeriellen Stellen zur Vorbereitung von Bundesratsinitiativen
Prüfauftrag zur Entwicklung eines Landesgesetzes für Chancengleichheit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtsgutachten zur Frage der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien auf Landesebene veröffentlicht
Anpassung von Verwaltungsvorschriften an die Erfordernisse von Vielfalt wo nötig und möglich	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Förderkriterien: Schwerpunktförderung von Projekten und Maßnahmen zur Integration weiblicher Flüchtlinge im Rahmen der finanziellen Förderung von Frauen- und Mädchenorganisationen • Berücksichtigen der Anforderungen von Vielfalt bei der Erstellung von Verwaltungsvorschriften • Aufnahme eines Ausnahmetatbestands in die Corona-Bekämpfungsverordnung für die Befreiung von der Pflicht zur Mund-Nasen-Bedeckung für Menschen mit ärztlichem Attest • Veröffentlichung eines Merkblatts über diese Ausnahmetatbestände und die besonders vulnerable Situation von Menschen mit Behinderungen und bei Erblindung oder starker Sehbeeinträchtigung in der Covid-19-Pandemie
Abschluss und Weiterentwicklung von Verträgen und Rahmenvereinbarungen mit religiösen und nationalen Minderheiten	<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen der Landesregierung und den Verbänden DITIB, AMJ, VIKZ, Schura RLP e.V. 2020
Entwicklung gezielter Maßnahmen und Überprüfung vorhandener Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz, dem Schutz und der Durchsetzung der Menschenrechte durch <ul style="list-style-type: none"> • die Bekämpfung von Ausgrenzung und Diskriminierung, • die Herstellung von Rechtssicherheit und • die Sicherung des Opferschutzes 	<ul style="list-style-type: none"> • Kampagne: Naturschutz gegen Rechts • Einrichtung einer kostenlosen rechtlichen Erstberatung bei Diskriminierung bei der Landesantidiskriminierungsstelle
Vernetzung der staatlichen Anlaufstellen mit Blick auf das Themenfeld Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> • Runder Tisch Antidiskriminierung und Vielfalt RLP Abstimmung gemeinsamer Informationsflyer „Gutes Recht und guter Rat“, Abstimmung eines einheitlichen Erfassungssystems für Beschwerden aufgrund von Diskriminierung • Übersetzung des Flyers „Gutes Recht und guter Rat“ in Einfache Sprache • Mitgliedschaft im bundesweiten Diversity-Netzwerk der Kommunen und Länder • bundesweites Netzwerk der für Antidiskriminierung und Vielfalt zuständigen Länderstellen initiiert und konsolidiert
Förderung der Vernetzung / von Netzwerken der Nichtregierungsorganisationen (NGOs)	<ul style="list-style-type: none"> • finanzielle Unterstützung für gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit des Netzwerks diskriminierungsfreies RLP (Flyer, Broschüre und Netzwerk-Homepage) • Projektförderung für Fachtagung in 2019

Kooperation mit Strafverfolgungsbehörden in der Aus- und Fortbildung zur Aufklärung über die Anliegen der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik unter Einbeziehung der NGOs

- Kooperation mit Hochschule der Polizei zur Reform des Curriculums für das Polizeistudium, Ergänzung um Thematik Diskriminierung und "professioneller Umgang mit Vielfalt"

3. Handlungsfeld: „Ausübung der Vorbildfunktion“

Bereich Personal- und Organisationsentwicklung	Maßnahmen
Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts der Landesregierung im Hinblick auf Vielfalt des Personals, ggfs. durch eine Anlage Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Vielfalt durch Verankerung in Führungsgrundsätzen und Sensibilisierung der FK
Implementierung von Fortbildungsangeboten zu sozialer, interkultureller und zur Vielfalts-Kompetenz für Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie für die Bediensteten und Beschäftigten in der Landesregierung	<ul style="list-style-type: none"> • AGG-Schulungen in 2019 und 2020 • Trainingsworkshop „unconscious bias“ für Personalverantwortliche • Vermittlung von sozialer, interkultureller und Vielfalts-Kompetenz bereits in der Beamtenausbildung • Ausbildung an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz (HöV) umfasst Themen „Interkulturelle Kompetenz / Öffnung, Diversity, Antidiskriminierung“ • Konzeption der Bachelorstudiengänge Verwaltung und Verwaltungsbetriebswirtschaft legt fest: Erwerb der Fähigkeit, Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen zu begegnen, Förderung der Bereitschaft, sich kulturspezifisches Wissen anzueignen (Modulbereich 6 „Personal- und Organisationsmanagement“). Studiengebiet „Interaktion und Kommunikation“: Fragen der Antidiskriminierung, Diversity, Interkulturelle Kompetenz / Öffnung“ Bestandteile; Lehrveranstaltung „Soziale Kompetenz am Arbeitsplatz“: gezielte Vermittlung Interkultureller Kompetenz • Thema Vielfalt breit aufgegriffen, Themen dazu u. a. regelmäßig im Fortbildungsprogramm der HöV und der Kommunalakademie Rheinland-Pfalz angeboten, als Sonderprogramm und auf Nachfrage • 2017 eigene Schwerpunktangebote in Kooperation mit dem Fachreferat. Hinweise in den Führungstrainings auf die Bedeutung des Themenkomplexes • Polizeifortbildung: eigene Seminare zum Umgang mit anderen Kulturen • Fortbildungen „Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturen“ • Durchführung und Dokumentation eines verwaltungsinternen Fachgesprächs „Zwischen den Stühlen wäre noch Platz – Wenn Diskriminierung sich nicht an Arbeitsteilung hält“ im Mai 2017
Ausbau des Karriereportals der Landesregierung im Hinblick auf Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung Formulierung von Stellenangeboten an Erfordernis des 3. Geschlechts, Umformulierung von Tätigkeitsbeschreibungen • Ausbau umgesetzt: Ausführungen zu Vielfalt sind enthalten
Gewährleistung vielfaltsbezogener Personalrekrutierung, durch die Nutzung unterschiedlicher Instrumente, wie zum Beispiel die	<ul style="list-style-type: none"> • Anonymisiertes Bewerbungsverfahren als Standardverfahren 2016 im MFFJIV eingeführt • Pilotprojektdokumentation veröffentlicht

<p>vom MdI entwickelten und zur Verfügung gestellten Musterstellenausschreibungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung und Verwendung der Musterstellenausschreibung • Internetauftritt der Polizei für Werbung und Einstellung entsprechend gestaltet • Auswahltest kulturneutral gestaltet (HdP) • Überarbeitung der Ausschreibungstexte im Hinblick auf die Bedeutung von Vielfalt. Im Einstellungsverfahren für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst werden Vielfaltsaspekte in den Blick genommen und berücksichtigt. • Hinweis lediglich auf die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union als Voraussetzung für eine Einstellung in den Vorbereitungsdienst in den Werbeflyern für die Ausbildung zur Finanzwirtin/ zum Finanzwirt sowie für das Studium zur Diplom-Finanzwirtin (FH)/ zum Diplom Finanzwirt (FH) • Karriereportal aktualisiert https://karriere.rlp.de/de/startseite/
<p>Diversity-Mainstreaming für die Verwaltung: Prüfung der Einführung von Beurteilungskriterien und Instrumenten zur Vielfaltskompetenz des Personals, Entwicklung von Beurteilungskriterien und Instrumenten zur Festigung und Weiterentwicklung der Vielfaltskompetenz des Personals.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme des persönlichen Kriteriums „Vielfaltskompetenz“ in jede Ausschreibung und in die Beurteilungskriterien als zwingendes zu bewertendes Kriterium • Erstellung des Konzepts zum Führen von Gesprächen mit Mitarbeitenden unter Einbeziehung des „Leitbilds Vielfalt“ als Orientierungshilfe und Basis der Erarbeitung, da es unsere Einstellung und Haltung (auch im Rahmen der Gesprächsführung) prägt • Vielfaltskompetenz als Kompetenz, zu der die Führungskraft im freiwilligen Führungskräftefeedback eine Rückmeldung von dem oder der Mitarbeitenden als Teil dieses Gesprächs erhält • Neue Beurteilungs-VV für Beamtinnen und Beamte: als Beurteilungskriterien auch die Förderung und Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter. • Abdeckung des persönlichen Kriteriums „Vielfaltskompetenz“ derzeit durch die Beurteilungskriterien soziales Verhalten, Führungsverhalten/Mitarbeiterführung und Teamfähigkeit, Prüfung der Aufnahme als eigenes zu bewertendes Kriterium bei der nächsten Überarbeitung • Beachtung der Führungsgrundsätze und damit auch die Beurteilung der Vielfaltskompetenz als Führungsleistung als Bestandteil der dienstlichen Beurteilung.
<p>Fortsetzung laufender Programme und Maßnahmen zur Gestaltung der personellen Vielfalt des Personals inklusive einzelner Fördermaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und</p>	<ul style="list-style-type: none"> • seit Anfang 2016 Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens als grundsätzliches Bewerbungsverfahren • Fortsetzung des Mentoring-Programms in der Landesverwaltung „Mehr Frauen an die Spitze!“ (11. Programmrunde)

zur Erhöhung des Migrantenanteils und des Anteils von Menschen mit Beeinträchtigungen	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung einer Anlaufstelle in der Landesregierung gegen Sexismus im öffentlichen Dienst und Kampagne „laut&stark“ • gezielte Ansprache von Menschen mit Behinderungen durch Zusatz in Stellenausschreibungen und Einladung zum Vorstellungsgespräch sofern Qualifikation nicht offensichtlich ungeeignet • Konzept der AG Potenziale in der Polizei – Führungskompetenzen erkennen und fördern- insbesondere von weiblichem Führungspersonal und gendergerechte Stellenbesetzungen • Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch familienbewusste Regelungen und Maßnahmen auf Grundlage abgeschlossener Selbstverpflichtungen im FM und im nachgeordneten Bereich • Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm vor, während und nach dem berufsbedingten Ausstieg; Mentoring Programm • Girls‘ Day • Boys‘ Day • Umsetzung der Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik • Telearbeit
Ergänzung von Ausbildungs- und Lehrplänen	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit dem federführenden Ressort zum Grundschulkoffer, der die Akzeptanz von allen Familienformen stärken will (siehe dazu Kita-Koffer „Familien- und Lebensvielfalt“) • Fünf Informationsveranstaltungen zur EU-Aufnahmerichtlinie für schutzbedürftige Gruppen in den EAEs durchgeführt; weitere Fortbildungen in Planung (Gewalt gegen Frauen, Schutz von Kindern und Jugendlichen, Sensibilisierung für LSBTTI, Multiplikatorenschulung zum Thema Behinderte, Umgang mit traumatisierten Personen; Zielgruppe: alle Mitarbeitenden der Aufnahmeeinrichtungen • Erweiterung des Curriculums für das Polizeistudium um die Themen Antidiskriminierung und Vielfalt • In FÖJ-Seminaren Durchführung von Planspielen zur Darstellung von Ausgrenzungsprozessen in Gruppen und Trainingsprogramme zur Entwicklung von Gegenstrategien; • Durchführung von Seminaren für interkulturelle Kommunikation, z.B. Waldpädagogik für Menschen mit Migrationshintergrund
Vielfaltfolgenabschätzung im Beratungsprozess von Beiräten	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Ressorts mit geeigneten Beiräten und bei geeigneten Themen
Bedarfsbezogene Durchführung von Fachveranstaltungen zu Vielfalt und Antidiskriminierungsthemen in Kooperation mit den Betroffenenengruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops mit Zielgruppen zum AGG, Argumente gegen Stammtischparolen, Kooperation mit Netzwerk diskriminierungsfreies RLP zur Beratungskompetenz bei Diskriminierung • Pressekonferenzen Antidiskriminierung und Vielfalt 2017 und 2019

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Geschlecht</u>: Ganztagschulen in Angebotsform bieten ein vielfältiges AG-Angebot zur Ergänzung des regulären Unterrichts. Hierbei werden die besonderen Interessen der Geschlechter berücksichtigt, bzw. Raum für die individuelle Entwicklung gegeben z.B. Fußball-AG für Mädchen, Werken für Mädchen, Jungs können kochen, Selbstverteidigungen für Mädchen. • <u>Behinderung</u>: Angebote der Ganztagschulen, die zu einem sensiblen Umgang mit der Thematik anleiten z.B. Rollstuhl-AG. • <u>Ethnische Herkunft</u>: Fortbildung der Ganztagschulen der außerschulischen Partner zur interkulturellen Kompetenz u. Lehrkräfte • <u>Merkmalübergreifend</u>: AG-Angebot an Ganztagschulen
Herstellen von Vielfalt bei Empfängen, Veranstaltungen und – soweit möglich – bei Ehrungen	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung des Aspekts der Vielfalt bei der Auswahl der zu Ehrenden • Verleihung des rheinland-pfälzischen Weiterbildungspreises an Projekte (die u.a. unterschiedliche Zielgruppen angesprochen haben, u.a. Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten, Frauen, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen)
Aufgreifen des Themas Vielfalt in Reden wo möglich und zielführend	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung in Reden sowie in Pressemeldungen in allen Bereichen • Eröffnungsreden zu Aktionen im Rahmen des Deutschen Diversity-Tages zur Umsetzung der Charta der Vielfalt, z.B. in Kooperation mit Unternehmen im Land
barrierefreie Gestaltung der Webauftritte und Ergänzung mit Übersetzungen in einfache Sprache, Leichte Sprache, Gebärdenvideos, Fremdsprachen, Readspeakers etc.	<ul style="list-style-type: none"> • 2017 Übersetzung des Flyers der LADS in sechs Fremdsprachen, leichte Sprache (verfügbar auf der Internetseite) • Novellierung des Landesbehindertengleichstellungsgesetzes und die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung Rheinland-Pfalz 2019 • Umsetzung der Vorgaben der EU (EU Richtlinie 2016/2102) zur Barrierefreiheit digitaler Angebote öffentlicher Stellen sowohl des Landes als auch der Kommunen • Einrichtung einer Überwachungsstelle beim Landesamt für Steuern (ZDFin) • Durchsetzungsstelle beim Landesbeauftragten für die Belange behinderter Menschen • Weitere Regelungen zur Umsetzung umfassender Barrierefreiheit und der UN-Behindertenrechtskonvention für das Jahr 2020 mit der „großen“ Novellierung des Landesbehindertengleichstellungsgesetzes vorgesehen. • Gestalterisches und technisches Update der Internetseite nach dem Vorbild von http://www.rlp.de; dadurch Erleichterung der Weiterverarbeitung der Inhalte durch mobile Endgeräte sowie assistive Software, Bilder erhalten prozentual einen größte-

	<p>ren Anteil am Inhalt (Magazincharakter) unter Beibehaltung der bereits in der Vergangenheit berücksichtigten Techniken zur Erschließung von Bildinhalten für Menschen mit Einschränkungen (Title-, Alt-Tag sowie Bildunterschriften);</p> <ul style="list-style-type: none">• Barrierefreie Homepage; Homepage mit Vorlesefunktion
--	---

Stand: Dezember 2020

© mffjiv