



Schleswig-Holstein
Ministerium für Wirtschaft,
Verkehr, Arbeit, Technologie
und Tourismus

Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027

Leitfaden
zur Berücksichtigung der
bereichsübergreifenden Grundsätze



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Schleswig-Holstein
Ministerium für Wirtschaft,
Verkehr, Arbeit, Technologie
und Tourismus

Inhalt

Einführung	3
1. Praxisgerechte Umsetzung	4
2. Antragsphase	4
2.1 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	5
2.2 Gleichstellung der Geschlechter	6
2.3 Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen	7
2.4 Konkrete Beispiele für Beschreibungen im Förderantrag	8
3. Umsetzungsphase	9
4. Schulungen der Bürgerbeauftragten (Antidiskriminierungsstelle) des Landes Schleswig-Holstein	11
5. Beschwerdemöglichkeiten	11
6. Information des Begleitausschusses	12
7. Ansprechpersonen und weitere Informationen	12
8. Links	15

Herausgeber:

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
des Landes Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel
esf@wimi.landsh.de

Stand: März 2024

Das Ministerium im Internet:

www.schleswig-holstein.de/wirtschaftsministerium

Das Landesprogramm Arbeit im Internet:

www.schleswig-holstein.de/esf

Einführung

Der vorliegende Leitfaden soll für Sie als Antragsteller/-innen oder als Zuwendungsempfänger/-innen des Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027 als Arbeitshilfe dienen.

In allen Phasen der Planung und Umsetzung von Projekten des aus dem ESF Plus geförderten Landesprogramm Arbeit sind die bereichsübergreifenden Grundsätze und die EU-Grundrechtecharta zu beachten (siehe Art. 9 VO (EU) 2021/1060 in Verbindung mit Artikel 6 und Artikel 8 der VO (EU) 2021/1057).

Hierzu gehören die Geschlechtergleichstellung, die Chancengleichheit und die Verhinderung jeglicher Diskriminierung. Zusätzlich ist die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in allen Phasen der Planung und Umsetzung von Projekten zu berücksichtigen. Auch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ist einzuhalten und zu beachten.

Hier erfahren Sie, wie Sie Ihre Verpflichtung zur Beachtung der bereichsübergreifenden Grundsätze und der EU-Grundrechtecharta im Rahmen der Arbeitsmarktprojekte des Landes praxisgerecht erfüllen können. Er stellt keine rechtlich verbindliche Beratung oder Auskunft dar.



1. Praxisgerechte Umsetzung

Für die Einhaltung der bereichsübergreifenden Grundsätze und der EU-Grundrechtecharta einschließlich der Rechte für Menschen mit Behinderungen sind die Verwaltungsbehörde des ESF Plus und die Zuwendungsempfänger/-innen gemeinsam verantwortlich. Zu beachten sind hierbei die unterschiedlichen Anforderungen an die Arbeitsmarktprojekte innerhalb **der Antrags- und der Umsetzungsphase**.

Wichtige Definitionen

Im Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027 wird unter „**Chancengleichheit**“ die Gleichheit der beruflichen, rechtlichen und sozialen Möglichkeiten für alle, ohne Rücksicht auf Geschlecht oder Herkunft, verstanden.

Als „**Diskriminierung**“ wird eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen verstanden. Dies kann in Form von abwertender Sprache oder über ein benachteiligendes Handeln erfolgen.

„**Gleichstellung der Geschlechter**“ bedeutet, dass Rechte, Pflichten und Chancen aller Menschen gleichermaßen berücksichtigt werden, unabhängig von der eigenen (selbstempfundene) Geschlechtsidentität. Der Begriff „Geschlechtsidentität“ bringt zum Ausdruck, dass es Menschen gibt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen oder zuordnen lassen wollen.¹

2. Antragsphase

Bereits mit dem Antrag auf Förderung eines Projektes aus dem Landesprogramm Arbeit sind Angaben zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen zu machen. Dies betrifft die nachfolgenden Themenbereiche.

Die Verwaltungsbehörde des ESF Plus informiert bereits vor der Antragstellung in den ergänzenden Förderkriterien über die zu beachtenden bereichsübergreifenden Grundsätze und fordert die Antragstellenden auf, entsprechende Angaben und Erklärungen im Projektantrag zu tätigen. Für die „Aktion A 3 - Weiterbildungsbonus SH“ gelten die bereichsübergreifenden Grundsätze nicht, weil sich die individuelle Förderung ausschließlich auf die Erstattung von Seminarkosten berufsbezogener Weiterbildung beschränkt.

¹ Seit Ende 2018 haben inter* Menschen in Deutschland die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ auch die Option „divers“ zu wählen, die sogenannte „Dritte Option“ (Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I Seite 2635). Vgl. auch BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017- 1 BvR 2019/16 -, Rn. 1-69.



Im Rahmen der Antragstellung sind folgende Aspekte von besonderer Bedeutung:

2.1 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

- In den Projekten wird auf eine **individuelle Integration in Beschäftigung, in allgemeine und in berufliche Bildung** geachtet (z. B. stärkenorientiert auf die Teilnehmer/-innen oder Ratsuchenden eingehend). Dazu gehört, gängige Rollenklischees zu hinterfragen (z. B. Frauen kümmern sich um die Kindererziehung, Männer übernehmen die Rolle des „Familienernährers“) und auch auf die individuellen Bedürfnisse, Stärken und Neigungen der Teilnehmer/-innen oder Ratsuchenden einzugehen.
- **Die Verschiedenheit der Beschäftigten** (z. B. Menschen mit Migrationshintergrund, Generationsvielfalt) ist **bewusster Bestandteil der Personalpolitik** des Projektträgers / der Projektträgerin (z. B. Diversity Management, Charta der Vielfalt). Es wird ein Diversitätsmanagement aktiv angewendet und/oder die Charta der Vielfalt wurde unterzeichnet.
- Der Projektträger / die Projektträgerin **intervenierte gegen offensichtliche oder subtile Formen von Diskriminierung** (z. B. Sensibilisierungstrainings, Schulungen für Mitarbeiter/-innen, Aufklärung von Teilnehmer/-innen). Jegliche Benachteiligungen und / oder Belästigungen sind zu vermeiden. Eventuell gemeldete Verstöße werden aktiv vom Träger / der Trägerin oder einer externen Stelle (z. B. Antidiskriminierungsstelle) aufgeklärt und bearbeitet. Sowohl die Projektmitarbeiter/-innen als auch die Teilnehmer/-innen oder Ratsuchenden werden im Umgang mit einer geschlechtersensiblen und diskriminierungsfreien Sprache aufgeklärt und bei Bedarf geschult.



2.2 Gleichstellung der Geschlechter

- Bei der Ausgestaltung und Umsetzung von Projekten, Beratungssituationen oder beim Thema „Personal(politik)“ eines ratsuchenden Unternehmens wird die **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in besonderem Maße berücksichtigt und die unterschiedliche Lebenssituation der Geschlechter einbezogen**. Dies kann insbesondere in Bezug auf Kinderbetreuung, Pflege oder Arbeitszeitgestaltung (z.B. Teilzeit, Homeoffice, Arbeitszeitflexibilität) eine wichtige Rolle spielen.
- Verschiedenste Aspekte der Gleichstellung der Geschlechter werden im Projekt aktiv vermittelt und in unterschiedlichen Kontexten thematisiert. Dies geschieht beispielsweise durch eine klischeefreie Unterstützung bei der Berufs- und Studienwahl, die Unterstützung von Karrierewegen von Frauen in digitale Arbeitsbereiche (etwa Informations- und Kommunikationstechnik) oder von Männern in Care-Berufe, durch die Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie durch die Thematisierung von stereotypen Geschlechterrollen bei der Arbeitszeitgestaltung u.v.a.m.
- Auch in der Personalpolitik des Projektträgers / der Projektträgerin ist die Gleichstellung der Geschlechter verankert. Der Projektträger / die Projektträgerin verfügt über Unternehmensleitlinien oder Aktionspläne zur Gleichstellung der Geschlechter (z. B. Charta der Vielfalt). Die jeweilige Personalpolitik ist lebensphasen- und familienorientiert und ermöglicht es, je nach der individuellen Situation eines Mitarbeitenden sorgfältig abgestimmte Lösungen zu finden. Dies können beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, Jobsharing, Freistellung oder die horizontale Berufslaufbahn sein.

Weitere Hinweise finden sich in der [Hilfestellung für die Praxis zum „Gender Mainstreaming“](#) des Sozialministeriums Schleswig-Holstein.

2.3 Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen

- Für die **uneingeschränkte Teilhabe an Projekten spielen barrierefreie Zutrittsmöglichkeiten und Räumlichkeiten eine entscheidende Rolle**. Nach dem Landesbehindertengleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein (LBGG SH) bedeutet „barrierefrei“, dass Gebäude, Gebrauchsgegenstände und Informationen „für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Zur Verwirklichung von Barrierefreiheit gehört es auch, die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zuzulassen“ (vgl. § 5 LBGG SH).



- Soweit möglich, existieren **barrierefreie Infrastrukturen und Orientierungshilfen** (z. B. barrierefreie Ausstattung der Räume, Toiletten für Menschen mit Behinderungen, taktile Leitsysteme oder Wegweiser). Alle Zugänge sollten durch ebene Flächen, Fahrstühle, Rampen oder einfach zu öffnende Türen zu betreten sein. Bedienelemente wie Lichtschalter und Türöffner sind in einer für alle erreichbaren Höhe angebracht.
- Die **Verwendung barrierefreier Informations- und Kommunikationstechnik** betrifft in erster Linie Menschen, die in der Kommunikation visuell, akustisch oder kognitiv eingeschränkt sind. Für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen kann die Kommunikation über das Gehör erfolgen. Für Menschen mit Einschränkungen beim Hören kann das Lesen eine Lösung sein. Für eine kognitive Einschränkung kann eine leicht verständliche Sprache oder auch die Bebilderung eine Hilfe sein.

Für eine erfolgreiche Inklusion sollten alle verfügbaren Kommunikationswege genutzt werden. Hierzu gehören z. B. die Gebärdensprache, die Blindenschrift und eine einfache/verständliche Sprache.



Sollen Informationen über das digitale Lernen vermittelt werden, setzt dies voraus, von Beginn an barrierefrei zu planen, um die Bedarfe aller Teilnehmer/-innen zu berücksichtigen. Hilfreich ist eine Checkliste mit Themen wie beispielsweise technische Ausstattung, Sprache, Inhalt, Zeitplanung oder Dokumentation.

- Die Gewährleistung der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen zum Projekt hat verschiedene Facetten. Dies beinhaltet nicht nur die Beseitigung räumlicher Barrieren, sondern kann auf vielfältige Art erfolgen.

Beispiele hierfür können sein:

- Der Projektträger / die Projektträgerin ist als Integrationsunternehmen anerkannt oder verfügt über eine ähnliche Zertifizierung.
- Es gibt eine Schwerbehindertenvertretung.
- Der Projektträger / die Projektträgerin kooperiert mit Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.
- Das Personal ist geschult im Umgang mit den verschiedenen Ausprägungen von Behinderungen.

2.4 Konkrete Beispiele für Beschreibungen im Förderantrag

- **Beispiel 1:** „Im Rahmen unserer Projektkonzeption haben wir eine externe Expertise mit Gleichstellungskompetenz genutzt. Wir achten bei allen Materialien und Unterrichtseinheiten auf eine geschlechtersensible und diskriminierungsfreie Sprache und thematisieren gängige Rollenstereotypen. Unsere Mitarbeitenden sind hinsichtlich „Nichtdiskriminierung“ geschult. Die Räumlichkeiten für unsere Projektteilnehmer/-innen liegen im 1 OG, sind aber über einen hinreichend breiten Aufzug erreichbar, der von Rollstuhlfahrenden genutzt werden kann. Alle Räume sind schwellenfrei, die Türen ausreichend breit. Unsere Toiletten sind geschlechtsneutral ausgeschildert und behindertengerecht. Unsere Unterrichtseinheiten und Materialien können wir sowohl in digitaler, als auch in haptischer Form durchführen bzw. bereitstellen, um allen Bedürfnissen gerecht werden zu können.“

- **Beispiel 2:** „Unterschiedliche Kulturen und Weltanschauungen werden in Gruppenveranstaltungen thematisiert, um Vorurteile abzubauen und gegenseitiges Verständnis für ein gemeinsames Miteinander zu schaffen. Unsere Projektmitarbeiter/-innen sind für die gleichstellungsrelevanten Belange der Teilnehmer/-innen sensibilisiert und geschult. Berufsorientierungen erfolgen unter anderem unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Religion.“
- **Beispiel 3:** „Unser Personal verfügt über eine Inklusionskompetenz und ist sensibilisiert im Umgang für verschiedenste Arten von Behinderungen wie z. B. Depression, Autoimmun- und Stoffwechselerkrankungen, Autismus usw. Darüber hinaus sind barrierefreie bauliche und technische Zugänge vorhanden. Es existiert eine Kooperation mit Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, so dass wir aufgrund der gewonnenen Erfahrungen selbst in unseren Projekten bedarfsgerecht unterstützen können.“

Die Beschreibungen zeigen, dass unterschiedliche Lebenswirklichkeiten der Geschlechter mitgedacht und Maßnahmen, Sprache und Öffentlichkeitsarbeit geschlechtssensibel und diskriminierungsfrei gestaltet werden können. Die Projektmitarbeitenden sind geschult und die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen wurde berücksichtigt.

3. Umsetzungsphase

Bei der Durchführung der geförderten Projekte sind die bereichsübergreifenden Grundsätze zu beachten. Insbesondere sind die im Antrag beschriebenen Rahmenbedingungen einzuhalten und die geplanten Maßnahmen umzusetzen.

Im Rahmen von Vor-Ort-Prüfungen der zwischengeschalteten Stelle, der Investitionsbank Schleswig-Holstein, werden die Projektträger/-innen in Gesprächen dafür sensibilisiert, dass die bereichsübergreifenden Grundsätze – Gleichstellung, Nichtdiskriminierung, Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen – zu berücksichtigen sind. Im Falle von gemeldeten Verstößen durch Teilnehmer/-innen oder Dritte behält sich die IB.SH eine anlassbezogene Vor-Ort-Prüfung und Gespräche mit dem Träger / der Trägerin vor.

Im Rahmen des Monitorings für die Teilnehmer/-innen sind Informationsblätter zur Datenverarbeitung und Information nach Art. 12 ff. DSGVO an die Projektteilnehmer/-innen und die Projektmitarbeiter/-innen auszuhändigen. Diese informieren über die bereichsübergreifenden Grundsätze, die EU-Grundrechtecharta einschließlich der Rechte für Menschen mit Behinderungen und nennen die ESF Plus Verwaltungsbehörde als Ansprechpartner/-in zu den Betroffenenrechten.

Während der Laufzeit des Projektes sind jährlich zum 01. Februar und zum 01. August Auszahlungs- bzw. Erstattungsanträge mit einem Sachbericht einzureichen. Der hierfür zu verwendende Vordruck enthält Textfelder, die möglichst konkrete Angaben zur Umsetzung der bereichsübergreifenden Grundsätze im Projekt enthalten sollen. Die Aktionsverantwortlichen der zwischengeschalteten Stelle der Investitionsbank Schleswig-Holstein und des für die Aktion zuständigen Ministeriums achten auf projektbezogene Angaben.

Konkrete Beispiele für projektbezogene Angaben im Sachbericht:

Auf Ebene des Projektträgers / der Projektträgerin:

- „Der Einsatz der Projektteams erfolgte heterogen hinsichtlich ethnischer Herkunft und im paritätischem Gleichgewicht.“
- „Die Mitarbeitenden wurden in externen Veranstaltungen bezüglich Diversität, Diskriminierungsbewusstsein, Gender- und Inklusionskompetenz geschult.“

Auf Ebene der Projektteilnehmer/-innen:

- „In Workshops wurden Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Teilnehmer/-innen verschiedener Herkunft und Ethnie, Religion, Weltanschauung, sexueller Ausrichtung, verschiedenen Alters und Behinderungen thematisiert.“
- „Mit Teilnehmern / Teilnehmerinnen wurden in mehreren Gruppenveranstaltungen die Themen der bereichsübergreifenden Grundsätze angesprochen und diskutiert. Dabei wurden Probleme sichtbar gemacht und Lösungen aufgezeigt. Hierzu dienten folgende verschiedene Leitfragen:
 - Welche Benachteiligungen gibt es für Frauen am Arbeitsmarkt? Wie lassen sich diese kompensieren?
 - Was verbirgt sich hinter dem Begriff Chancengleichheit? Wie kann diese aktiv gefördert werden?
 - Welche Auswirkungen haben stereotype Rollenbilder auf die Motivation, bestimmte Berufe zu ergreifen und auszuüben?
 - Wie gelingt der Spagat zwischen Familie und Beruf?
 - Was bedeutet „Diskriminierung“? Wie erkenne ich diese und wie vermeide ich Diskriminierung im alltäglichen Umgang?
 - Wie fördere ich Toleranz und den Umgang mit Diversität?
 - Was bedeutet „Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung“ und wie könnte eine Integration im Projekt gelingen?“

4. Schulungen der Bürgerbeauftragten (Antidiskriminierungsstelle) des Landes Schleswig-Holstein

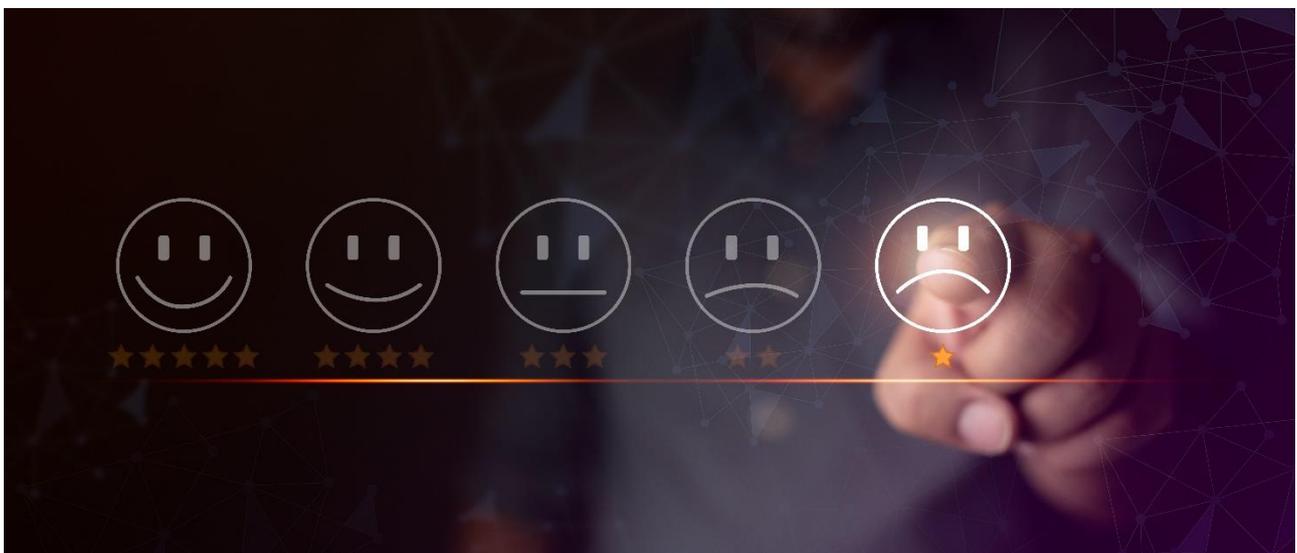
Die Bürgerbeauftragte des Landes Schleswig-Holstein (Antidiskriminierungsstelle) bietet Schulungen für Projektträger/-innen und Interessierte u. a. zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) an. Diese Schulungstermine werden auf der Webseite der Investitionsbank Schleswig-Holstein und über den [Newsletter zum Landesprogramm Arbeit](#) veröffentlicht.

5. Beschwerdemöglichkeiten

Sofern sich Projektteilnehmer/-innen oder Projektmitarbeiter/-innen im Zusammenhang mit der Umsetzung eines aus dem Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027 / ESF Plus geförderten Vorhabens in ihren Grundrechten verletzt sehen, sollen sie sich prioritär bei der ESF Plus Verwaltungsbehörde beschweren. Beschwerden können aber auch an die Beauftragten des Landes Schleswig-Holstein (Kontaktdaten siehe Punkt 5.), den Projektträger / die Projektträgerin selbst oder die Investitionsbank Schleswig-Holstein als Bewilligungsbehörde gerichtet werden.

Alle eingehenden Hinweise werden vertraulich behandelt. Der Fall sollte so konkret wie möglich und umfassend beschrieben werden. Zu benennen ist der Name des ESF Plus Förderprogramms / der ESF Plus Maßnahme, an der teilgenommen wurde. Mutmaßungen sind zu vermeiden und stattdessen Daten und Fakten zu schildern.

Die ESF Plus Verwaltungsbehörde prüft die Beschwerde. Dazu kann je nach Art des genannten mutmaßlichen Grundrechtsverstoßes eine Überprüfung des Sachverhaltes durch eine Vor-Ort-Prüfung oder durch Überprüfung sonstiger relevanter Unterlagen in Betracht kommen. Nach Rücksprache mit dem Beschwerdeführer / der Beschwerdeführerin wird die Verwaltungsbehörde ggf. die Beauftragten des Landes Schleswig-Holstein oder weitere zuständige Stellen einbinden.



Sofern eine Beschwerde an die ESF Plus Verwaltungsbehörde gerichtet werden soll, ist diese an folgende Adresse zu richten:

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
ESF Plus Verwaltungsbehörde / Referat 50
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel

oder per Email an esf@wimi.landsh.de

Der Schutz der individuellen Rechte in Deutschland obliegt grundsätzlich den Gerichten. Im deutschen Rechtssystem muss und kann grundsätzlich jeder/jede die Verletzung seiner/ihrer Rechte selbst gerichtlich geltend machen. Der Art. 19 Abs. 4 des Grundgesetzes garantiert dafür den Rechtsweg.

Das Beschwerdeverfahren im Zusammenhang mit einem möglichen Verstoß gegen die Charta der Grundrechte bei der ESF Plus Verwaltungsbehörde besteht unabhängig von einer möglichen Einreichung einer Klage durch die beschwerdeführende Person. Ein Klageverfahren kann i.d.R. nur die in ihren subjektiven Rechten verletzte Beschwerde führende Person veranlassen.

6. Information des Begleitausschusses

Die ESF Plus Verwaltungsbehörde ist verpflichtet, den ESF Plus Begleitausschuss mindestens zwei Mal jährlich über Verstöße gegen die Grundrechtecharta und die UN-Behindertenrechtskonvention zu unterrichten. Dies geschieht unter expliziter Einhaltung des Datenschutzes, indem lediglich über die Art des Verstoßes und die Abhilfemaßnahmen berichtet wird. Hierbei können nur die Beschwerden berücksichtigt werden, über die die ESF Plus Verwaltungsbehörde Kenntnis hat.

7. Ansprechpersonen und weitere Informationen

ESF Plus Verwaltungsbehörde:
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit,
Technologie und Tourismus
ESF Plus Verwaltungsbehörde / Referat 50
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel
0431 988 4730
esf@wimi.landsh.de

Bewilligungsbehörde:

Investitionsbank Schleswig-Holstein
Zur Helling 5 - 6
24143 Kiel
0431 9905-2222
foerderprogramme@ib-sh.de

Beauftragte des Landes Schleswig-Holstein:

Beauftragter des Landes Schleswig-Holstein
für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen

Stefan Schmidt

Karolinenweg 1

24105 Kiel

0431 988 1291

fb@landtag.ltsh.de

Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten
des Landes Schleswig-Holstein,
zugleich Antidiskriminierungsstelle

Samiah El Samadoni

Karolinenweg 1

24105 Kiel

0431 988 1240

buengerbeauftragte@landtag.ltsh.de

Beauftragte des Landes Schleswig-Holstein
für Menschen mit Behinderungen

Michela Pries

Karolinenweg 1

24105 Kiel

0431 988 1620

lb@landtag.ltsh.de

Beauftragte des Landes Schleswig-Holstein
für den Datenschutz und die
Informationsfreiheit

Marit Hansen

Holstenstraße 98

24103 Kiel

0431 988 1200

mail@datenschutzzentrum.de

Antidiskriminierungsstellen:

Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten
des Landes Schleswig-Holstein, zugleich Antidiskriminierungsstelle

Samiah El Samadoni

Karolinenweg 1

24105 Kiel

0431 988 1240

buengerbeauftragte@landtag.ltsh.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

0800 546 5465

beratung@ads.bund.de

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V.
Herzog-Friedrich-Str. 49
24103 Kiel
0431 640 878 27
info@advsh.de

Gleichstellung:

Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V.
Walkerdamm 1
24103 Kiel
0431 678 830
kontakt@frauennetzwerk-sh.de

LandesFrauenVerband Schleswig-Holstein e. V.
Grüner Kamp 15 - 17
24768 Rendsburg
04331 335 920 0
buero@landfrauen-sh.de

Landesfrauenrat Schleswig-Holstein e. V.
Auguste-Viktoria-Str. 16
24103 Kiel
0431 552 065
info@landesfrauenrat-s-h.de

Landesarbeitsgemeinschaften (LAG)
der haupt- und ehrenamtlichen kommunalen
Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
in Schleswig-Holstein
Walkerdamm 1
24103 Kiel
Tel.: 0431 30034721
geschaeftsstelle@gleichstellung-sh.de

8. Links

EU-Grundrechtecharta:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

UN-Behindertenrechtskonvention:

https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG):

<http://www.gesetze-im-internet.de/bgg/>

Landesbehindertengleichstellungsgesetz (LBGG) Schleswig-Holstein:

<https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=BGG+SH&psml=bsshoprod.psml&max=true>

[Gender Mainstreaming – Hilfestellung für die Praxis: https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/VIII/Service/Broschueren/Broschueren_VIII/Frauen_Gleichstellung/gender_mainstreaming_hilfestellung.html](https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/VIII/Service/Broschueren/Broschueren_VIII/Frauen_Gleichstellung/gender_mainstreaming_hilfestellung.html)

Bildnachweise

Seite 3: © PX Media - stock.adobe.com

Seite 5: © Zerbor - stock.adobe.com

Seite 6: © WavebreakMediaMicro - stock.adobe.com

Seite 7: © Robert Kneschke - stock.adobe.com

Seite 8: © Михаил Решетников - stock.adobe.com

Seite 11: © Dontree - stock.adobe.com