



Gender Equality in Sport – Proposal for Strategic Actions 2014-2020

Approved by the group of experts at its meeting in Brussels on 18th February 2014

Handlungsfeld 1: Ausgewogene Sportgremienbesetzung

EU Zielvorgabe: ein Minimum von 40% Frauen in den nationalen Sportgremien, dem nationalen Verbandsmanagement sowie Sport-Dachverbänden. Ein Minimum von 30% Frauen in internationalen Sportorganisationen, welche in Europa angesiedelt sind. Alle Sport-Dachverbände sollten eine Strategie zur Gleichberechtigung der Geschlechter haben, die auch einen Aktionsplan beinhaltet.

Zeitraumen: 2014 bis 2018

Ausgewogene Besetzung der Vorstandspositionen in den Verbänden

1. Verstärkte Anstrengungen bei der Rekrutierung von Frauen für Führungspositionen
2. Quotenregelungen bei der Personalauswahl (unterstützt durch Regierungsmaßnahmen) und bei Wahlen innerhalb der Organisationen (Vorbildfunktion internationaler Sportorganisationen)
3. Kooptierung weiblicher Mitglieder in den Vorstand
4. Deutlichmachen der Vorteile einer ausgeglichenen Verteilung von Frauen und Männern in den Vorständen.
5. Ausbildungs- und Mentoring-Programme (in/formell) für Frauen im mittleren Management als Vorbereitung für höhere Aufgaben.
6. Struktur und Organisation der Verbände sollen familienfreundlicher gemacht werden. Weniger persönliche Anwesenheit durch Verwendung moderner Kommunikationsmethoden.
7. Entwicklung und Implementierung transparenter und familienfreundlicher Vorgehensweisen in Bezug auf die Identifikation von KandidatInnen, Wahlmodi und HR Strategien. Diese sollten eine ausgewogene Besetzung der Wahlvorschlagsgremien für Vorstandspositionen beinhalten.
8. Entwicklung von Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Unterstützung von Ausbildungs- und Mentoring-Programmen für (zukünftige) weibliche Führungskräfte.
9. Erstellen von Informationsmaterial für Entscheidungsträger im Sport über die Vorteile einer ausgewogenen Besetzung der Vorstandspositionen.
10. Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie mit den Verpflichtungen einer Führungsposition im Sport.

Ausgewogene Besetzung im Management der Verbandsadministration

1. Geschlechtersensitive und transparente Personalauswahl, Nachfolgeplanung. HR Strategie mit Indikatoren zur Gleichberechtigung wie Vielfalt, Chancengleichheit, Ausbildung, Training.
2. Sichtbarmachen weiblicher Kandidatinnen mittels Kandidatinnenregister/pool.
3. Kandidatinnensuche auch bei Absolventinnen von Sport Management-Ausbildungen in tertiären Bildungseinrichtungen
4. Öffentliche Ausschreibung von hauptamtlichen Jobs im Sport-Management (Stellen werden oft durch männliche Netzwerke besetzt)
5. Entwicklung von Personalauswahlmodi, die Indikatoren zur Gleichberechtigung beinhalten wie Vielfalt, Chancengleichheit, weiterführende Ausbildung und Training.
6. Erstellen von Listen hauptamtlicher Managerinnen im Sport auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

Strategie zur Gleichberechtigung der Geschlechter in Sportverbänden

1. Entwicklung und Durchführung einer Gleichberechtigungsstrategie, wenn nötig auch mit zielgerichteten Maßnahmen und sicherstellen, dass Gleichberechtigung auch in allgemeinen Strategien und Maßnahmen etabliert wird. Die Strategie sollte regelmäßig überprüft werden.
2. Teilnahme von Vorstandsmitgliedern und Führungskräften an Trainings zur Bewusstseinsbildung in Bezug auf Chancengleichheit.