

Gleichstellungsplan des Landessportverbandes Schleswig-Holstein



Teil A Leitgedanken und generelle Ziele

Leitgedanken

Chancengleichheit und Vielfalt im Sport sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Sportentwicklung. Gleichstellungsaspekte gibt es auf allen Ebenen, bei allen Beschlüssen und bei allen Aktivitäten. Die übergeordneten Ziele der Gleichstellungsarbeit im Landessportverband Schleswig-Holstein sind, dass Frauen und Männer auf allen Ebenen und in allen Bereichen

- die gleichen Zugangschancen,
- die gleichen Möglichkeiten der Teilhabe,
- und die gleichen Rechte und Pflichten haben.

Zentrale Grundsätze und Ziele

Die Gleichstellungsperspektive ist integraler Bestandteil aller Vorhaben.

Im täglichen Planen und Handeln sind Frauen und Männer auf allen Ebenen an Entscheidungen adäquat beteiligt. Die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen werden von vornherein und regelmäßig berücksichtigt. Maßnahmen, Methoden und Sprache werden geschlechtergerecht gewählt.

Es gibt für alle, unabhängig vom Geschlecht, gleichwertige Möglichkeiten Sport zu treiben.

Die Sportausübung von Männern und Frauen wird gleichwertig beurteilt und geschätzt. Daraus folgt:

- Die Sportinteressen und Beteiligungsvoraussetzungen aller Sporttreibenden werden ebenbürtig beachtet.
- Die unterschiedlichen Ressourcen werden geschlechtergerecht zugeteilt (z.B. Budget, Trainingsanlagen / Sporträume, Trainingszeiten, Sachausstattung).
- Der Zugang zu kompetenten Trainern/innen und Übungsleitern/innen ist für alle Geschlechter identisch.
- Die Trainings- und Wettbewerbsvoraussetzungen werden an die Bedürfnisse und Möglichkeiten von Frauen und Männern angepasst.
- Preisgelder und ggf. Gehälter werden äquivalent an Sportler und Sportlerinnen gezahlt.
- In Forschung, Information und Medien erhalten Frauen- und Männersport die gleiche Aufmerksamkeit.

Frauen und Männer haben den gleichen Einfluss in allen beschließenden und beratenden Organen und Gremien auf allen Ebenen des Sports.

Das Wissen, die Erfahrungen und die Einschätzungen der verschiedenen Geschlechter werden für die gesamte Sportentwicklung genutzt. Daraus folgt:

- In den Organen und Gremien werden Männer und Frauen mit mindestens 30% repräsentiert.
- Rekrutierungsverfahren, Arbeitsabläufe (z.B. Sitzungskultur und -zeiten) und Prozesse werden so gestaltet, dass sie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern gewährleisten.
- Geschlechtergerechte Rahmenbedingungen bieten Frauen und Männern die gleichen Zugangschancen zu leitenden Funktionen im Sport.
- Arbeitsstrukturen, Beschäftigungsformen und Bewerbungsprozesse im Hauptamt werden so gestaltet, dass auf allen Hierarchieebenen Männer und Frauen in gleichem Maße vertreten sind.

Teil B Konkrete Ziele und Handlungsfelder 2017 – 2020

Der Landessportverband Schleswig-Holstein fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und hat dieses Bestreben auch in der Satzung verankert.

Um die Chancengleichheit kontinuierlich zu verbessern, werden folgende Pläne in dem o. g. Zeitraum realisiert:

Ausgewogene Repräsentation aller Geschlechter

Eine vielfältige Besetzung der Ausschüsse führt zu einer breiteren Vertretung der Interessen, Wünsche und Vorhaben der Mitgliedsorganisationen und gewährleistet, dass unterschiedliche Kompetenzen, Erfahrungen und Kontakte eingebracht werden. Gemischte Teams sind erfolgreicher (Vielfaltsprinzip), daher wird der LSV S-H in alle ständigen Ausschüsse mindestens 30% Frauen und 30% Männer berufen.

Um die gleichberechtigte politische Teilhabe aller Geschlechter in allen Handlungsfeldern und Ebenen des organisierten Sports voranzutreiben, wird der Vorstand des Landessportverbandes darauf hinwirken, dass auch bei Neuwahlen in diesem Gremium weiterhin mindestens 30% Frauen und 30% Männer mitarbeiten.

In Zusammenhang mit dem Landessportverbandstag wird angestrebt, dass die Delegierten den tatsächlich zu repräsentierenden Personenkreis der Mitglieder besser widerspiegeln. Der Landessportverband regt daher an, dass Mitgliedsorganisationen bei der Entsendung von mehr als einem/einer Delegierten mindestens 30% weibliche und mindestens 30% männliche Delegierte zum Landessportverbandstag entsenden.

Schaffung von Ausschussprofilen

Laut aktuellem Freiwilligensurvey sind „Stellenbeschreibungen“ und Anforderungsprofile förderliche Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement. Durch mehr Informationen über Ämter und Tätigkeiten, z.B. durch die Benennung der gewünschten Kompetenzen wird der Zugang erleichtert, insbesondere für Frauen, die i. d. R. stärker als Männer ihre Qualifikationen und Kompetenzen für eine Tätigkeit kritisch hinterfragen.

Profile geben zukünftigen Ehrenamtlichen die Möglichkeit, sich inhaltlich bewusst für oder gegen ein Einsatzfeld zu entscheiden und sind Wegweiser, um Personen mit den gewünschten Kompetenzen zu motivieren, ein Amt zu übernehmen

Darüber hinaus kann im Sinne des Good-Governance-Konzeptes die Entscheidung für oder gegen einen Personen-Vorschlag aus den Verbänden transparent auf Grundlage des Profils (und ggf. der Geschlechterquote) begründet werden.

Bis 2020 wird daher für jeden berufenen Ausschuss des LSV ein Profil erstellt, in dem Aufgaben, Arbeitsweisen (z.B. zeitlicher Aufwand) und Rahmenbedingungen (z.B. Reisekostenerstattung) beschrieben werden. Darüber hinaus werden Kompetenzerwartungen und soziale und persönliche Profile angesprochen (z.B. Teamfähigkeit, Sozialkompetenz). Ergänzend werden eine oder mehrere Personen genannt, die für Rückfragen zur Verfügung stehen.

Entwicklung eines offenen, formellen Rekrutierungsverfahrens für Vorstands- bzw. Präsidiumswahlen

Je offener ein Rekrutierungsverfahren gestaltet ist, desto mehr verliert Geschlecht als Zugangskriterium an Bedeutung.

Transparente Gestaltung der Prozesse und die Einbeziehung einer breiten Öffentlichkeit arbeiten Closed-shops-Szenarien entgegen, eröffnen ein Bewerber/innenfeld über die Netzwerke der vorhandenen Mitglieder hinaus und bieten so ggf. neue Sichtweisen und Ideen.

Überdies erhöhen klare Regeln für Rekrutierungsverfahren die Handlungssicherheit für Haupt – und Ehrenamt bei Entscheidungsprozessen und machen das Verbandshandeln nachvollziehbar (Good-Governance-Konzept).

Um diese Vorteile für den LSV zu nutzen, wird für zukünftige Vakanzen im Vorstand ein öffentliches Bewerbungsverfahren entwickelt (inkl. „Formblatt“), welches verbandsintern bekannt gemacht wird.

Für die Verfahrensweise, mittels einer Findungskommission Kandidaten- bzw. Kandidatinnen für frei werdende Präsidialämter zu suchen, wird festgelegt, in welchen Fällen eine Kommission gebildet wird, wie diese sich zusammensetzt und wie sie besetzt wird (u.a. mit mindestens 30% Frauen und 30% Männern).

Aufbau einer geschlechtsspezifischen Datenerhebung

Hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse in den Vorständen der Mitgliedsverbände des LSV S-H gibt es keine statistisch verwertbaren Datengrundlagen. Um den Status quo und zukünftige Entwicklungen dokumentieren zu können, wird ein Erhebungsbogen entwickelt, regelmäßige Befragungen durchgeführt, diese statistisch ausgewertet und verbandsintern veröffentlicht.

Teil C Umsetzung

Fortschreibung

Die konkreten Ziele und Handlungsfelder (Teil B) werden alle 4 Jahre fortgeschrieben. Diese Fortschreibung wird vom Verbandstag beschlossen.

Der Ausschuss Frauen im Sport wird einen Vorschlag für die Fortschreibung erarbeiten, diesen von der Frauenvollversammlung bestätigen lassen und ihn dann dem Vorstand als Antragsvorlage empfehlen.

Evaluation und Bericht

Über den aktuellen Stand der Zielerreichung in Bezug auf die im Teil B aufgeführten Vorhaben wird dem Verbandstag alle 2 Jahre durch den Vorstand, der Frauenvollversammlung alle 2 Jahre durch die Vorsitzende des Ausschusses Frauen im Sport berichtet.