

Überschrift 5.1 Gleichstellung der Geschlechter

1. Definition

Die Gleichstellung der Geschlechter ist für die Schaffung einer friedlichen, wohlhabenden und nachhaltigen Welt von entscheidender Bedeutung. Obwohl die Gleichstellung der Geschlechter für alle Geschlechter gilt, sind Frauen am häufigsten die unterrepräsentierte Gruppe, weshalb ihre Einbeziehung besonders wichtig ist. Obwohl Frauen 50 % der Weltbevölkerung ausmachen, stellen sie im Durchschnitt nur 23 % des Arbeitsmarktes dar, was auf eine erhebliche Ungleichheit hinweist, die angegangen werden muss. Sport spielt sowohl als Spiegelbild der Gesellschaft als auch als kraftvolle Plattform eine Schlüsselrolle bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Stärkung von Frauen und Mädchen.

Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter im Sport umfasst mehrere Dimensionen, darunter gleichberechtigte Teilhabe, Vertretung und Zugang zu Entscheidungsbefugnissen. Dazu gehören auch geschlechtersensible Entscheidungsfindung, Gleichberechtigung im Training und Unterricht, die Beseitigung geschlechtsspezifischer Gewalt im und durch den Sport sowie die Beseitigung von Stereotypen im Sport und deren Medienberichterstattung. Frauen in Führungspositionen sind besonders wichtig, da ihre vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen zu einer verbesserten Unternehmensleistung beitragen. Untersuchungen zeigen, dass vielfältige Teams bei der Problemlösung und Entscheidungsfindung hervorragende Leistungen erbringen und dass eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Vorständen und Ausschüssen in Sportorganisationen mit einer effektiveren und integrativeren Governance verbunden ist.

Trotz dieser Vorteile sind Frauen in Führungspositionen in verschiedenen Sektoren, einschließlich des Sports, nach wie vor unterrepräsentiert. Diese Unterrepräsentation unterstreicht die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, flexiblen Zeitplänen, Mentorenprogrammen, Schulungsinitiativen und Bemühungen zur Bekämpfung von Geschlechterdiskriminierung. Solche Maßnahmen sind von entscheidender Bedeutung, um den Anteil von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen zu erhöhen.

Geschlechterungleichheit im Sport wurde ausführlich in europäischen Publikationen dokumentiert, mit großer Aufmerksamkeit von der Europäischen Kommission, dem Europarat und dem Europäischen Parlament. Die Veröffentlichung „Towards More Gender Equality in Sport“ der High-Level Group on Gender Equality in Sport aus dem Jahr 2022 beleuchtet den tief verwurzelten Sexismus, mit dem Frauen im Sportbereich konfrontiert sind. Die Bemühungen zur Förderung der Geschlechterintegration haben an Dynamik gewonnen und konzentrieren sich auf die Schließung der geschlechtsspezifischen Kluft bei Beteiligung, Finanzierung, Medienrepräsentation und Fan-Engagement.

Hochkarätige Veranstaltungen wie die Olympischen Spiele 2024, die FIFA Frauen-Weltmeisterschaft 2023 und die Frauen-Rugby-Weltmeisterschaft 2023 haben zusammen mit der Ausweitung der professionellen Ligen für Frauen die Sichtbarkeit und Unterstützung für Sportlerinnen deutlich erhöht. Zu den Hauptschwerpunkten gehören die Sicherstellung des Zugangs zu Sport, Sportunterricht und körperlicher Aktivität für Frauen und Mädchen aller Herkunft, die Sicherung verantwortungsvoller Positionen in der Sportverwaltung und die Bereitstellung eines gleichberechtigten Zugangs zu Ressourcen, Gehältern,

finanziellen Anreizen und Sportanlagen. Darüber hinaus liegt ein großer Schwerpunkt auf der Sensibilisierung der Medienberichterstattung über Frauen im Sport, der Unterstützung der Wiedereingliederung von Sportlerinnen in den Arbeitsmarkt nach ihrer sportlichen Karriere (Doppelkarriere) und der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich Belästigung und Missbrauch.

Siehe auch Themen: Personalmanagement (1.3), Karriereunterstützung für Mitarbeiter/Freiwillige (2.6), Externe Kommunikation (3.5), Statuten (4.1), Demokratischer Prozess und Wahlen (4.2), LGBTQIA+ (5.2), Behinderungen (5.3), Regeln gegen Rassismus und Antidiskriminierung (5.4), Sicherer Sport (5.5)

2. Ideales Szenario

Es gibt starke Unterstützung seitens der Führung. Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter werden auf allen Ebenen der Organisation aktiv unterstützt, insbesondere im Verantwortungsbereich, im direkten operativen Bereich, bei der Organisation von Veranstaltungen und bei der Auswirkung auf die Gemeinschaft. Die Gleichstellung der Geschlechter ist tief in der Unternehmenskultur verankert und stellt sicher, dass sie alle Aspekte der Entscheidungsfindung und des Betriebs durchdringt. Es kommt ein Gender-Budgeting zum Einsatz, wobei spezielle Mittel speziell für Programme und Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter bereitgestellt werden. Die Richtlinien werden regelmäßig überwacht und aktualisiert und spiegeln die Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung und zur Einhaltung bewährter Verfahren zur Gleichstellung der Geschlechter wider. Aufklärungs- und Sensibilisierungsbemühungen haben Priorität, um die Bedeutung der Geschlechtergleichstellung in der gesamten Organisation und bei den Interessengruppen hervorzuheben. Gleichzeitig werden Mentoring-Programme für Frauen aufgesetzt. Es wird eine eigene Kommission/Koordinatorin für die Gleichstellung der Geschlechter ernannt, um sicherzustellen, dass Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter wirksam umgesetzt und überwacht werden. Die Organisation verfolgt eine umfassende Strategie, die verschiedene Bereiche umfasst, darunter Beteiligung, Coaching, Amtsführung und Führungsrollen, und so einen ganzheitlichen Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter gewährleistet. Darüber hinaus strebt die Organisation eine Vertretung jedes Geschlechts in allen Organisationsgremien von mindestens 40 % an und verankert die Gleichstellung der Geschlechter als Grundprinzip in den Governance- und Managementpraktiken. Dies wird durch den Einstellungsprozess verankert, der sich auf klare, offene, angemessene und objektive Auswahlkriterien bezieht, einschließlich einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter sowie Amtszeit- und Altersgrenzen für Führungspositionen. Es wird ein kultureller Wandel hin zu mehr Geschlechtergleichheit und -vielfalt gefördert, der Stereotypen und Vorurteile in Frage stellt, um ein integrativeres und stärkendes Umfeld für alle Beteiligten zu schaffen. Gender Mainstreaming wird umgesetzt, um sicherzustellen, dass Geschlechteraspekte in alle Aspekte der Arbeit und Kommunikation der Organisation integriert werden, wodurch ihr Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter weiter gestärkt wird.

3. Risiken

- Scheinfrauen ohne Entscheidungsbefugnisse in der Führung der Organisation.
- Rückgang der sportlichen Betätigung von Frauen aufgrund fehlender Vorbilder.

- Verschlechterung des öffentlichen Ansehens, da die Organisation nicht repräsentativ für ihr unmittelbares Umfeld ist.
- Mangel an vielfältigen Perspektiven und Vertretung innerhalb der Sportorganisation, was zu Entscheidungen führt, die die Bedürfnisse und Interessen aller Teilnehmer möglicherweise nicht vollständig berücksichtigen.
- Es kann weiterhin zu diskriminierenden Praktiken und Richtlinien kommen, die zum Ausschluss von Frauen und anderen marginalisierten Geschlechtern von Führungspositionen, Chancen und Teilhabe führen.
- Rechtliche Anfechtungen, einschließlich Vorwürfe der Diskriminierung oder Belästigung.
- Schädigen Sie den Ruf der Organisation, was zu einem Vertrauens- und Glaubwürdigkeitsverlust bei Interessengruppen, Sponsoren und der Öffentlichkeit führt.

4. Instrumente und Schlüsselemente

<i>Instrumente</i>	<i>Schlüsselemente</i>
Kommission/Koordinator	<ul style="list-style-type: none"> • Die Kommission für Geschlechtergleichstellung/Diversität soll die ordnungsgemäße Umsetzung der Gleichstellungsstrategie entwerfen und überwachen. • Kommission als Bezugspunkt, um Verbesserungspotenzial aufzuzeigen, aber auch Fachwissen und eine geschlechtsspezifische Perspektive bei Sitzungen/Entscheidungsprozessen.
Strategie- und Aktionspläne	<ul style="list-style-type: none"> • Strategie, die von der Führung der Organisation übernommen wird • Wesentliche Ziele, wie z. B. Quoten für alle Organisationsorgane, sind in der Satzung der Organisation verankert. • Aktionsplan mit konkreten, aus der Strategie abgeleiteten Schritten.
Quote/Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Legen Sie in der Satzung der Organisation eine Quote fest. • 40-60-prozentige Geschlechtervertretung im Vorstand, in den Kommissionen, in den Arbeitsgruppen und bei den Delegierten der Generalversammlung.
Personalwesen	<ul style="list-style-type: none"> • Ändern Sie die Einstellungspraktiken so, dass sie inklusiv und transparent sind und gleiche Chancen für alle Geschlechter gewährleisten. • Erweitern Sie die Rekrutierungsbemühungen auf verschiedene Plattformen, um einen größeren Pool an Kandidaten aus unterrepräsentierten Gruppen zu gewinnen. • Stellen Sie sicher, dass Stellen erneut ausgeschrieben werden, wenn nur ein Geschlecht in die engere Wahl kommt.

	<ul style="list-style-type: none"> • Bieten Sie Schulungen für Personalvermittler zum Thema geschlechtersensible Kommunikation und unbewusste Voreingenommenheit an.
Verbündete und Vorbilder	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement durch schriftliche Veröffentlichungen (z. B. Richtlinien, Strategien, Aktionspläne). • Männliche Befürworter unterstützen und nutzen ihre Privilegien und ihren Einfluss, um Chancen für unterrepräsentierte Personen zu schaffen. • Präsentieren Sie weibliche Vorbilder, um die Geschlechtervielfalt zu normalisieren und zu fördern.
Umsetzung/Schulung/Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisieren Sie alle Mitarbeiter in der Organisation und bieten Sie Schulungen zum Thema Gender-Sensibilität an. • Obligatorische Führungskurse zur Achtung der Gleichstellung der Geschlechter, zur Identifizierung von Hindernissen und zur Überwindung unbewusster Vorurteile.
Mentoring -Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring-Programme und Kapazitätsaufbau zur Entwicklung von Fähigkeiten und zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Kluft in Rollen und Positionen. • Programme zum beruflichen Übergang für Frauen, die in der Organisation tätig sind. • Gleiche Vertretung der Geschlechter unter den Mentoren und Ausbildung für Mentoren.
Kommunikation und Darstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Gender-inklusive Medien- und Kommunikationsstrategien, die Erfolgsgeschichten zur Geschlechterdiversität verstärken. • Geschlechtergleichstellung bei der Präsentation und Programmierung von Veranstaltungen. • Verteilen Sie Marketingmaterialien mit weiblichen Vorbildern und Zitaten auf verschiedenen Plattformen, einschließlich Websites, sozialen Medien, Broschüren und Präsentationen.

5. Beispiele guter Praxis

Beispiel „Zugang zu Führungsrollen“

Organisation: Anleitung zur Erreichung gleichberechtigter Führung im Sport – GAMES-Projekt

Beschreibung: Das GAMES-Projekt – Guidance to Achieve More Equal Leadership in Sport – zielte darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter in wichtigen Führungs- und Entscheidungspositionen der Nationalen Olympischen Komitees zu verbessern. Die wichtigsten Instrumente sind die Förderung struktureller Veränderungen in der Regierungsführung, die Verbesserung des Verständnisses bestehender kultureller Barrieren und die Ermutigung der NOKs, mit ihren Mitgliedsverbänden zusammenzuarbeiten, um nachhaltige Veränderungen herbeizuführen. Basierend auf einer Bedarfsanalyse und einer Basisstudie entwarf das Projektkonsortium einen globalen Aktionspool, der als Grundlage für die Erstellung nationaler

Aktionspläne diente, die auf die Bedürfnisse und die Bereitschaft des Entwicklers zugeschnitten waren. Der Aktionspool ist in drei Hauptpfeiler gegliedert, die neun Schlüsselthemen zur Bekämpfung der Geschlechtergleichstellung in der Sportführung sowie eine Reihe übergreifender Themen abdecken.

Weitere Informationen:

<https://games-project.com/>

[Aktionspool – EOC EU-Büro \(eurolympic.org\)](https://eurolympic.org)

Beispiel „Zugang zum Sport“

Organisation: Den Kurs steuern – World Sailing

Beschreibung: Ein strategisches Dokument von World Sailing, um mehr Frauen zur Teilnahme an allen Aspekten des Sports zu ermutigen. Es sieht vor, wie der Sport bis 2032 aussehen wird, und umfasst eine breite Palette von Initiativen und Zielen in sieben vorrangigen Bereichen – Trainer, Ausbilder und Teamleiter, Rennleitung, Teilnahme, Para-Inclusive-Segeln, Veranstaltungen, Medien und Governance. Für jedes Element der Strategie wird eine Reihe spezifischer Ziele mit einer zugehörigen Frist sowie eine Zusammenfassung der Maßnahmen bereitgestellt, die zur Erreichung dieser Ziele ergriffen werden.

Weitere Informationen: [Den Kurs steuern • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

Beispiel „Strategie- und Aktionsplan“ und „Zugang zu Führungsrollen“

Organisation : Fédération Internationale de Hockey (FIH)

Beschreibung : FIH hat die „Nachhaltigkeitsstrategie für Hockey“ ins Leben gerufen, einen globalen Plan, um Hockeyprojekte an den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung auszurichten. Diese Strategie konzentriert sich auf drei Hauptaspekte der Nachhaltigkeit: Menschen, Planet und Wohlstand, mit dem Ziel, die langfristige Gesundheit des Sports sicherzustellen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Schlüsselkomponente, die durch Fallstudien wie „Weibliche Vorbilder in Führungspositionen“ und „The EY Women Athletes“ hervorgehoben wird. Die Strategie zielt in erster Linie darauf ab, Eishockey-Stakeholder wie Kontinentalverbände (CFs) und Nationalverbände (NAs) zu befähigen, die Eishockey-Entwicklung in ihren Regionen voranzutreiben. Ziel ist es auch, alle FIH-Mitglieder und Eishockey-Stakeholder einzubeziehen. Die Strategie betont auch ein starkes Engagement für Nachhaltigkeit und stärkt Hockeywerte wie Geschlechtergleichheit, Inklusion und Vielfalt im Rahmen der erweiterten FIH-Nachhaltigkeitsstrategie.

Weitere Informationen :

[FIH ganzheitlicher Nachhaltigkeitsansatz mit Geschlechtergleichstellung](#)

[FIH Empowerment- und Engagement-Strategie](#)

Beispiel „Zugang zu Führungsrollen“ und „Best Practices“

Organisation : Union Cycliste Internationale (UCI)

Beschreibung : Die UCI hat Stipendien eingeführt, um die Teilnahme von Frauen am jährlichen UCI-Sportdirektorenkurs und an der Prüfung zu fördern, was zu einer wachsenden Zahl weiblicher

Sportdirektoren führt. Dieses Diplom ist für alle, die mit UCI WorldTeams , UCI ProTeams und UCI Women's WorldTeams arbeiten, obligatorisch . Zu den Aufgaben von Sportdirektoren gehört es, das Wohlergehen des Teams zu überwachen, Rennentscheidungen unter Druck zu treffen und Beiträge in verschiedenen Bereichen wie Training, Ausrüstung und Anti-Doping zu leisten. Das Diplom hat dazu beigetragen, die Professionalität und Geschlechtervielfalt im Sport zu steigern.

Der UCI Women in Cycling Best Practice Guide bietet wichtige Strategien und Initiativen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Steigerung der Beteiligung von Frauen am Radsport. Zu den Schwerpunkten gehören:

- Förderung des Frauenradsports
- Wachstum bei Lizenzinhabern und Gesamtbeteiligung
- Entwicklung des Radsports für die Jugend
- Entwicklung und Verbesserung der Eliteleistung von Frauen
- Möglichkeiten zur Entwicklung von Frauenfunktionen innerhalb der nationalen Verbände und Wege zu Führungspositionen

Weitere Informationen :

[Strategie zur Gleichstellung von Frauen im Kurs des UCI-Sportdirektors](#)

[UCI-Best-Practice-Leitfaden für Frauen im Radsport](#)

6. Schritte zum nächsten Level

Zur Ebene 2 ★★ „Beginnend“	Zur Stufe 3 ★★★ "Entwicklung"	Zur Stufe 4 ★★★★ "Gegründet"	Bis Level 5 ★★★★★ "Eingebettet"
<ul style="list-style-type: none"> • Etablieren Sie die Gleichstellung der Geschlechter als dauerhaften Tagesordnungspunkt auf Vorstandsebene und bekennen Sie sich klar dazu, den Anteil von Frauen in ehrenamtlichen und leitenden Führungspositionen innerhalb der Organisation zu erhöhen . • Informieren Sie den Vorstand über 	<ul style="list-style-type: none"> • Formulieren und verabschieden Sie eine umfassende Gleichstellungspolitik/-strategie. Stellen Sie sicher, dass die Richtlinie öffentlich zugänglich ist. Identifizieren Sie geschlechtsspezifische Unterschiede und Herausforderungen durch eine gründliche geschlechtsspezifische 	<ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie einen Teil des Betriebsbudgets speziell für die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsrichtlinien, Aktionsplänen und geschlechtsspezifischen Programmen unter der Leitung der Gleichstellungskommission/Koordinatorin bereit . 	<ul style="list-style-type: none"> • Widmen Sie einen bestimmten Teil des Budgets Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter und stellen Sie sicher, dass die Bedürfnisse und Anforderungen aller Geschlechter berücksichtigt werden. • Beziehen Sie eine Geschlechterperspektive in die Gestaltung, Umsetzung,

<p>die Vorteile einer vielfältigen Geschlechtervertretung in Vorständen und Ausschüssen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sammeln Sie Daten zur Verteilung des Geschlechts auf verschiedene Rollen in der Organisation, einschließlich der operativen Ebene und der Teilnehmerebene. • Integrieren Sie eine Geschlechterperspektive in die Kommunikationsstrategien der Organisation, indem Sie geschlechtsspezifische Unterschiede in allen Nachrichten aktiv berücksichtigen und Inklusivität und Repräsentation in allen Richtlinien, Prozessen und sozialen Initiativen sicherstellen. • Entwickeln und verabschieden Sie Richtlinien, die ein familienfreundliches und flexibles Arbeitsumfeld unterstützen. 	<p>Haushaltsanalyse , legen Sie Ziele fest, um diese Probleme anzugehen, und definieren Sie Indikatoren zur Messung des Fortschritts sowie zur Steuerung von Budgetzuweisungen und Aktivitäten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Richten Sie eine Gleichstellungskommission mit gleichberechtigter Vertretung der Geschlechter ein oder ernennen Sie einen eigenen Koordinator. Diese Person oder Gruppe ist für die Entwicklung, Umsetzung und Bewertung von Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter, die Bereitstellung technischer Leitlinien, die Koordinierung des Gender Mainstreaming in allen Programmen und die Integration von Geschlechteraspekten in alle Richtlinien und Strategien der Organisation verantwortlich. • Veröffentlichen Sie in den Jahresberichten 	<ul style="list-style-type: none"> • Legen Sie in Entscheidungsgrößen auf allen Ebenen eine 40/60-Geschlechterquote mit zeitlich begrenzten Amtszeiten fest. • Erstellen Sie Aktionspläne, die die Möglichkeiten für das unterrepräsentierte Geschlecht jeden Alters im Sport verbessern, einschließlich Teilnahme, Freiwilligenarbeit und Führungsrollen. Stellen Sie sicher, dass diese Pläne Menschen in ihrer gesamten Vielfalt einbeziehen. • Stellen Sie sicher, dass Stellenbeschreibungen eine geschlechtersensible Sprache verwenden und die Verpflichtung zur gleichberechtigten Vertretung der Geschlechter klar zum Ausdruck bringen. Erweitern Sie die Rekrutierungsbemühungen auf verschiedene Plattformen, um 	<p>Überwachung und Bewertung aller Richtlinien, Regulierungsmaßnahmen und Ausgabenprogramme ein, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legen Sie ein Zielverhältnis von 40–60 % für die Geschlechtervertretung in Vorständen, Kommissionen, Arbeitsgruppen und unter den Delegierten der Generalversammlung fest. Ändern Sie Statuten und Satzungen, um sicherzustellen, dass diese Ziele innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens erreicht werden. • Verankern Sie die Gleichstellung der Geschlechter in den Richtlinien und Statuten der Organisation und verpflichten Sie die Mitgliedsorganisationen, sich an festgelegte Ziele zu halten und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs-
--	--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Führen Sie regelmäßige Schulungen für Mitarbeiter, Trainer, Funktionäre, Administratoren, Sportler und Freiwillige zum Thema Kultur- und Geschlechtersensibilität durch und konzentrieren Sie sich dabei auf respektvolle Sprache und Verständnis für Vielfalt. • Stellen Sie sicher, dass Workshops und Schulungen eine unterstützende Atmosphäre bieten, die Verständnis und Empathie für Fragen der Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion (ED&I) fördert. • Fördern Sie die Verbundenheit der Geschlechter, indem Sie das dominante Geschlecht in Entscheidungspositionen einbeziehen, um das unterrepräsentierte Geschlecht zu unterstützen und ihm Zugang zu 	<p>der Organisation regelmäßig Geschlechterstatistiken für die verschiedenen Rollen in der Organisation, einschließlich der operativen und Teilnehmerebene, um Fortschritte zu verfolgen und zu kommunizieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementieren Sie Richtlinien und Programme, die ein Gleichgewicht zwischen Arbeit/Studium, familiären Verpflichtungen und sportlicher Betätigung unterstützen. • Überprüfen und überarbeiten Sie alle Kommunikationsmaterialien so, dass sie geschlechtersensibel, inklusiv und frei von voreingenommener Sprache sind. • Ändern Sie die Einstellungspraktiken so, dass sie inklusiv und transparent sind, um Chancengleichheit für alle Geschlechter zu gewährleisten und Anreize für die 	<p>einen größeren Pool an Kandidaten aus unterrepräsentierten Gruppen zu gewinnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sorgen Sie für gleiche Vertragsbedingungen, einschließlich Beschäftigungs-, Medien- und Sponsoringverträgen. • Fordern Sie alle Management- und Führungsmitarbeiter auf, obligatorische Schulungen und Workshops zu Geschlechtergleichheit, Diversität und integrativer Führung zu absolvieren. Konzentrieren Sie sich auf die Überwindung unbewusster Vorurteile und die Identifizierung von Hindernissen, mit denen Frauen im Sport konfrontiert sind. • Ermutigen Sie männliche Befürworter, Frauen und Randgruppen aktiv zu unterstützen, indem sie ihre 	<p>und Governance-Rollen zu fördern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützen und motivieren Sie Mitgliedsorganisationen aktiv, sich für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen, indem Sie sich an Ihrem Zielverhältnis und Ihren strategischen Zielen orientieren. • Implementieren Sie Mechanismen zur regelmäßigen Überwachung und Bewertung der Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der Verfolgung der Umsetzung von Gleichstellungsstrategien und der Identifizierung von Hindernissen. • Stellen Sie sicher, dass Stellen erneut ausgeschrieben werden, wenn nur ein Geschlecht in die engere Auswahl kommt, und fordern Sie schriftliche Begründungen für Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen, die das unterrepräsentierte Geschlecht nicht einbeziehen.
--	---	---	--

<p>Möglichkeiten zu verschaffen, die ihm normalerweise verwehrt bleiben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Starten Sie Initiativen, um Geschlechterstereotypen zu hinterfragen und eine faire Darstellung von Sportlerinnen sicherzustellen. • Schulung des Kommunikationspersonals zu Gender- und Diversitätsthemen, um sicherzustellen, dass es alle Geschlechter in den Medien und in der Öffentlichkeitsarbeit korrekt und fair repräsentiert. 	<p>Einstellung unterrepräsentierter Gruppen auf allen Ebenen zu schaffen, insbesondere in Führungspositionen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie sicher, dass mindestens 30 % der Vorstands-/Vorstandspositionen und Organisationsgremien mit Frauen besetzt sind, wobei der Prozentsatz in Führungspositionen ähnlich hoch ist. • Implementieren Sie umfassende Schulungen, Mentoring, Stipendien, Networking- und Job-Shadowing-Programme, um unterrepräsentierte Geschlechter in Führungs- und Entscheidungspositionen zu stärken. • Erstellen Sie Programme zur Unterstützung von Karriereübergängen für Sportlerinnen, Trainerinnen, Schiedsrichterinnen und Funktionäre in Führungs- und Governance-Rollen innerhalb der Organisation. 	<p>Stimmen verstärken, sich für ihre Inklusion einsetzen und gleichstellungsfördernde Maßnahmen wie Quoten und Amtszeitbeschränkungen umsetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fördern Sie die Rotation der Mitglieder in Führungsgremien, um die Gleichstellung der Geschlechter sicherzustellen und eine geschlechtsspezifische Rollentrennung zu verhindern. • Sorgen Sie für eine gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter in allen Ausschüssen und Kommissionen mit einer ausgewogenen Rollen- und Aufgabenverteilung und vermeiden Sie eine geschlechtsspezifische Zuweisung von Führungs- und Nicht-Entscheidungspositionen. • Verteilen Sie Marketingmaterialien mit weiblichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Messen und analysieren Sie regelmäßig die Vergütung und Zusatzleistungen in der gesamten Belegschaft, um Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Rolle und ethnische Zugehörigkeit zu erkennen und zu korrigieren. Sorgen Sie für strukturelle Gerechtigkeit in der Lohnpraxis. • Richten Sie Prozesse ein, um alle Formen wirtschaftlicher Ungleichheit anzugehen, einschließlich Lohn- und Rentenunterschiede, Sponsoringmöglichkeiten und Sozialleistungen. Gewährleistung der vollständigen Anwendung der Frauenrechte im Rahmen der nationalen Arbeitsgesetze, einschließlich Eltern- und Mutterschaftsurlaub. • Bieten Sie Schulungen für Personalvermittler, Werbetreibende, Mentoren und
---	---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Entwickeln Sie Bildungsprogramme in allen Sportstrukturen, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Chancen und Vorurteile zu schärfen und Möglichkeiten für Frauen zu schaffen, aktive Führungsrollen zu übernehmen. • Implementieren Sie eine Medien- und Kommunikationsstrategie, die die Erfolgsgeschichten von Frauen in Führungspositionen aktiv präsentiert und sie als Vorbilder darstellt, um die Geschlechtervielfalt innerhalb der Organisation zu normalisieren und zu fördern. • Ermutigen Sie männliche Befürworter, die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen, indem sie sich an Dialogen beteiligen, sich für integrative Richtlinien einsetzen und ihre Plattformen nutzen, um das 	<p>Vorbildern auf mehreren Plattformen und sorgen Sie so für eine einheitliche Botschaft. Nutzen Sie Websites, soziale Medien, Broschüren und Präsentationen, um diese Botschaften zu verstärken und ihre Reichweite zu vergrößern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fügen Sie dem Jahresbericht der Organisation einen Bericht über die Ziele und Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung bei, um das öffentliche Engagement der Führung für die Gleichstellung der Geschlechter zu demonstrieren. 	<p>Coaches zum Thema geschlechtersensible Kommunikation und unbewusste Voreingenommenheit bei der Personalbeschaffung, Werbung und Schulungsdurchführung an.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sorgen Sie für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter Mentoren und Trainern in Schulungs-, Mentoring- und Job-Shadowing-Programmen, um Peer-to-Peer-Networking und Wissensaustausch zu erleichtern. • Zeigen Sie das Engagement der Organisation für die Gleichstellung der Geschlechter durch öffentliche Berichte und Mitteilungen und heben Sie dabei die Fortschritte und die Einhaltung der Gleichstellungsziele hervor.
--	--	--	--



	Bewusstsein zu schärfen und diskriminierende Praktiken zu bekämpfen.		
--	--	--	--