



Gleichstellungspolitik für die Verbände der deutschen Minderheit in Nordschleswig – November 2019

Für die Verbände der deutschen Minderheit in Nordschleswig stellt das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ein wichtiges Thema dar, mit dem wir bewusst und aktiv arbeiten.

Mit der vorliegenden Gleichstellungspolitik wollen wir dem UN Nachhaltigkeitsziel 5 (Geschlechtergleichheit) nachkommen und uns zugleich in Übereinstimmung mit dem in Dänemark geltenden Gleichstellungsgesetz (Lov om ligestilling af kvinder og mænd, Red.) dazu verpflichten, uns über die formalrechtliche Gleichstellung hinaus, für eine reelle Gleichstellung einzusetzen, bezogen u.a. auf Integration, Einfluss und Chancengleichheit, die sich auf Sicht in unseren Organisationen widerspiegeln soll. Ausgangspunkt ist die Gleichwertigkeit von Frauen und Männern.

Der Hauptfokus dieser Gleichstellungspolitik liegt *in einem ersten Schritt* auf den Führungspositionen in den Verbänden der deutschen Minderheit sowohl im ehrenamtlichen als auch im hauptamtlichen Bereich. Ziel ist es, eine ausgeglichene Vertretung von Frauen und Männern auf den entscheidungstragenden Ebenen unserer Verbände zu erreichen, damit Beschlüsse auf einer differenzierten und damit repräsentativen Grundlage fußen und somit die Demokratie in unseren Strukturen weiter gestärkt wird. *In einem zweiten Schritt* soll sich damit das Thema Gleichstellung als Fokusgebiet mit dem wir bewusst und aktiv arbeiten auf alle Bereiche und Ebenen unserer Organisation verpflanzen.

Vor dem Hintergrund des derzeitigen Frauenanteils unter den Verbandsvorsitzenden des Bundes deutscher Nordschleswiger (BDN) von 18 Prozent, und den hauptamtlichen Leitern der Verbände der deutschen Minderheit von 27 Prozent, wollen wir, um die oben genannten Zielsetzungen zu erreichen, in allen Verbänden der deutschen Minderheit:

- Das Bewusstsein für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zunächst in Führungspositionen schärfen und gezielt damit arbeiten.
- An einer Kulturänderung arbeiten, um gewohnte Denkmuster und Prozesse hinsichtlich der Aufgaben- und Verantwortungsverteilung zu erwirken.
- Maßnahmen ergreifen zur frühzeitigen Talentförderung und einem gezielten Coaching von Frauen, die Interesse für Leitungspositionen zeigen, so dass künftig die Rekrutierungsgrundlage und das Bewerberfeld für Leitungspositionen im ehrenamtlichen und im hauptamtlichen Bereich zu gleichen Anteilen aus qualifizierten Frauen und Männern besteht.



- Sicherstellen, dass es Frauen wie Männern möglich ist, ihre Karriere im ehrenamtlichen wie im hauptamtlichen Bereich fortzusetzen auch in Perioden mit familiärer Beanspruchung.
- Die deutsche Minderheit zu einem attraktiven und modernen Arbeitsplatz entwickeln, wo reelle Gleichstellung herrscht. Im Wettbewerb um Image und Mitarbeiter stellt das Thema in Gesellschaft und Unternehmen ein immer wichtigeres Thema dar.

Den konkreten Arbeitsprozess wollen wir voranbringen, indem wir:

- Bis 31. Oktober 2020 in jedem Verband einen Statusbericht erstellen. Darauf folgend auf die einzelnen Verbände zugeschnittene Handlungspläne ausarbeiten mit konkreten Zielvorgaben. Dies soll den Prozess unterstützen, direkte und indirekte Ungleichheiten ausfindig zu machen, zu analysieren und beseitigen. Die Handlungspläne sollen bis Ende 2020 im BDN Hauptvorstand vorgelegt werden.
- In jedem Verband jährliche Kurzberichte anfertigen über die Arbeit und die Fortschritte mit den Zielvorgaben. Die Kurzberichte sind den Verbandsvorständen sowie dem BDN Hauptvorstand vorzulegen. Erstmals Mai 2021. Die Kurzberichte werden hiernach zu einem Gesamtbericht zusammengestellt und im Geschäftsbericht des BDN veröffentlicht.

Die vorliegende Gleichstellungspolitik wurde November 2019 vom BDN Hauptvorstand beschlossen und soll November 2024 entsprechend der Entwicklung überarbeitet und erneut beschlossen werden.