

Gender Equality Plan

1 Präambel

Das DFJW ist der Ansicht, dass Diversität und der Kampf gegen Diskriminierungen ein echter Faktor für die gesellschaftliche Dynamik sind.

Das DFJW bekräftigt einmal mehr, dass es am Grundsatz, der jegliche Form von Diskriminierung verbietet, und am Grundsatz der Gleichbehandlung festhält. Dies gilt sowohl für die Belegschaft des DFJW (Generalsekretär:innen, Bedienstete, Beschäftigte mit einem lokalen Vertrag, Freiwillige und Praktikant:innen) als auch für Teilnehmende an den Programmen oder geförderten Projekten des DFJW.

Um diese Versprechen in die Tat umzusetzen, setzt das DFJW einen Gender Equality Plan um. Ziel ist es, dieses Versprechen zugunsten der Geschlechtergerechtigkeit und des Kampfes gegen Diskriminierungen zu dokumentieren. Der Plan soll sowohl für das DFJW intern und extern klare Ziele für die Durchführung seiner Aufgaben setzen.

Das DFJW bekräftigt zudem erneut, dass der Gender Equality Plan dauerhaft gelten und mit Maßnahmen verbunden sein soll, deren Erfolg die Beteiligung und den Einsatz aller erfordern. Fortschritte bei der beruflichen Gleichberechtigung können nur erzielt werden, wenn sich alle Beteiligten für ihre Umsetzung und Förderung einsetzen.

Das DFJW muss nicht nur weiterhin sicherstellen, dass Frauen, Männer und non-binäre Personen gleichbehandelt werden, sondern auch als Vermittler für Verhaltensänderungen fungieren und gegen Diskriminierungen angehen.

Das DFJW setzt sich für den Kampf gegen Diskriminierungen ein, insbesondere in Bezug auf Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Herkunft, Alter, Aussehen, Gesundheitszustand, Schwangerschaft, Behinderung, Autonomieverlust, Ethnie, Nationalität (Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit), Religion (Glaube oder Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit), Geschlecht, Familienstand, Gewerkschaftsarbeit usw.

In diesem Zusammenhang wird die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichberechtigung und des Kampfes gegen Diskriminierungen im Rahmen der Abstimmungen zwischen den Generalsekretär:innen, der Personalvertretung, der Personalabteilung und den Leitungsteams in Führungspositionen bei der Umsetzung der verschiedenen Entscheidungsprozesse, die die Belegschaft betreffen, weiterhin beachtet.

Im Rahmen der Umsetzung der durch das DFJW geförderten Programme wird diese Arbeit mit allen Partnern des DFJW durchgeführt (siehe Kapitel II für die Teilnehmenden an den Programmen des DFJW).

Außerdem müssen alle darauf achten, dass die Belegschaftsmitglieder nicht durch Äußerungen, Einstellungen oder Verhaltensweisen Vorstellungen vermitteln, die der Würde und dem Respekt der Person widersprechen.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Demzufolge setzt sich das DFJW dafür ein, die wichtigsten Prinzipien dieses Plans und allgemein den Grundsätzen von Diversität zu kommunizieren.

Damit sich alle – die Belegschaft und die Partner des DFJW – am Gender Equality Plan beteiligen können, wird dieser weit verbreitet:

- Er wird auf der Website des DFJW veröffentlicht.
- Die Belegschaft des DFJW (Generalsekretär:innen, Bedienstete, Freiwillige, Praktikant:innen, Angestellte, die nicht an das Personalstatut gebunden sind) erhält den Plan zusammen mit anderen nützlichen Dokumenten (wie z. B. dem Personalstatut) bei Einstellung im DFJW.
- Der Plan wird mit den Dokumenten für die Ausbilder:innen und Partner ausgehändigt.

Ziel des Gender Equality Plans ist es, bereits bestehende Maßnahmen zugunsten der beruflichen Gleichberechtigung und des Kampfes gegen Diskriminierungen für jeden gewählten Aufgabenbereich weiterzuvorführen und zu fördern. Dazu sollen unter Einhaltung der Richtlinien und Bestimmungen des Personalstatuts Ziele gesteckt und Maßnahmen festgelegt werden, um diese Ziele zu erreichen.

Die Förderung der im Rahmen des vorliegenden Gender Equality Plans vorgesehenen Maßnahmen muss mit einer Entwicklung der diesbezüglichen Denkweisen einhergehen.

Das DFJW ist davon überzeugt, dass die Förderung von Gleichberechtigung und Vielfalt nur durch das Engagement aller gelingen kann. Ziel ist es, durch Sensibilisierung und Aufklärung:

- zu zeigen, wie wichtig Gleichbehandlung ist,
- eine dauerhafte Entwicklung der Denk- und Verhaltensweisen zugunsten von Gleichbehandlung und Vielfalt zu erreichen,
- die Anerkennung und die Umsetzung der im vorliegenden Plan gesteckten Ziele zu fördern.

I. Diversität und Kampf gegen Diskriminierungen innerhalb des DFJW

I.1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Gegenstand

Das DFJW bekräftigt vor seiner Belegschaft erneut sein Engagement, gegen jegliche Form von Diskriminierung zu kämpfen, Diversität innerhalb der Organisation zu fördern und ab der Einstellung sowie in allen Phasen des Berufslebens den Grundsatz der Gleichbehandlung einzuhalten.

Der Gender Equality Plan fasst die Maßnahmen zusammen, die sowohl die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Belegschaft als auch die Gesamtleistung des DFJW dienen. Dies ist um-

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

so wichtiger, wenn sich das DFJW neu organisiert und sich in einer Transformationsphase befindet.

Die Bedingungen, unter denen die Bediensteten ihre Arbeit ausüben, sowie deren Fähigkeit, ihre Meinung zu äußern und den Inhalt der Arbeit zu beeinflussen, bestimmen die Wahrnehmung der Lebensqualität in der Arbeit.

Die gesamte Belegschaft des DFJW setzt sich täglich dafür ein, die Rechte der Personen, ihre Würde, Einzigartigkeit und die Kulturen anzuerkennen. Der Respekt für den Menschen muss zum Grundsatz werden, der täglich umgesetzt wird und die Beziehungen zwischen den Kolleg:innen bestimmt.

Außerdem geht es darum, jegliche Diskriminierung zu verbieten, insbesondere aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, politischer und religiöser Ansichten sowie aufgrund von Gewerkschaftsarbeit oder sozialer Herkunft.

Ebenso dürfen Verhaltensweisen oder Einstellungen, die eine feindliche Arbeitsumgebung schaffen könnten, sowie jeglicher Druck, Verfolgung, Mobbing oder sexuelle Belästigung nicht geduldet werden.

Schließlich müssen die Anwendung der Position und/oder des hierarchischen Verhältnisses für streng berufliche Zwecke und die maßvolle sowie einsichtsfähige Ausübung, die zu keinerlei Missbrauch oder Schikane führt, gewährleistet werden.

Das DFJW wird auch weiterhin sicherstellen, dass diese Gleichbehandlung insbesondere in Bezug auf die Vergütung und den Karriereverlauf eingehalten wird. Dies geschieht ausschließlich auf Grundlage von beruflichen Kriterien, das heißt objektive Kriterien, die unabhängig von jeglichem Kriterium in Bezug auf Geschlecht, Weltanschauung oder Ethnie gelten.

Das DFJW bekräftigt erneut sein Engagement, diese Gleichbehandlung ab Einstellung einzuhalten, indem es besonders auf die angebotene Vergütung achtet.

Niemand darf Diskriminierung erfahren, allen müssen dieselben beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten offenstehen. Dazu gehört, dass sie je nach Interessen, Motivation, Engagement und Arbeitsergebnissen gleichberechtigte Möglichkeiten zur Karriereentwicklung und Zugang zu verantwortungsvollen Positionen haben müssen. Dies hängt allerdings von den im DFJW vorhandenen Möglichkeiten ab.

1.2 Geltungsbereich

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Der Gender Equality Plan gilt für die gesamte Belegschaft des DFJW: Generalsekretär:innen, Bediensteten, Beschäftigten mit einem lokalen Vertrag, Freiwilligen und Praktikant:innen.

1.3 Dauer

Dieser Plan wird auf unbestimmte Dauer geschlossen. Er kann gegebenenfalls ergänzt oder geändert werden, wenn es notwendig erscheint und/oder wenn andere Themen angeschnitten werden, die eine besondere Herangehensweise in Bezug auf die Gleichbehandlung oder den Kampf gegen Diskriminierungen benötigen.

Dazu vereinbaren die einzelnen Parteien, sich jedes Jahr im Laufe des zweiten Quartals zu treffen.

I.2 Gleichbehandlung bei Einstellung, Vergütung und Karriereentwicklung

2.1. Gleichbehandlung bei Einstellung

Der Kampf gegen jegliche Form von Diskriminierung in Bezug auf die Einstellung ist auch ein zentrales Anliegen der Personalpolitik des DFJW.

Das DFJW erstellt jedes Jahr eine Sozialbilanz. Sie stellt die Beschäftigungsstruktur, die wichtigsten Daten in Bezug auf die Personalordnung des DFJW, die ergriffenen Maßnahmen und die Veränderungen, die im Laufe des Jahres eingetreten sind, dar. Die untenstehenden Daten stammen aus der Sozialbilanz 2021.

Am 31. Dezember 2021 lag der Frauenanteil bei 81 %. Die Aufteilung nach Geschlecht für die verschiedenen Stellen war wie folgt:

	Assistenzkräfte	Projektbeauftragte	Sonderbeauftragte	Stellvertreter:innen de Referatsleitungen	Referatsleitungen
Frauenanteil	80 %	82 %	50 %	78 %	83 %
Männeranteil	20 %	18 %	50 %	22 %	17 %
Gesamtzahl (an Personen)	25	62	2	9	6

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Frauen sind also in keinem Bereich unterrepräsentiert.

Auf der Führungsebene (stellvertretende Referatsleitungen und Referatsleitungen) betrug der Frauenanteil 80 %. Die Führungsebene spiegelt somit in Bezug auf das Geschlecht die Zusammensetzung der gesamten Belegschaft wider.

Interne und externe Stellenangebote werden geschlechtsneutral formuliert.

2.2 Karriereentwicklung und Mittelzuweisung

Bestehende Maßnahmen

Wenn eine Stelle verfügbar ist, steht sie diskriminierungsfrei allen Bewerber:innen offen. Bei gleichwertigen Bewerbungen werden ausschließlich berufliche Kriterien, die für die korrekte Ausübung der Stelle erforderlich sind, sowie der Erwartungen der Person an die Tätigkeit berücksichtigt. Außerdem ist das DFJW dazu angehalten, auf eine möglichst gerechte Verteilung der Stellen auf deutsche und französische Staatsangehörige zu achten.

Das DFJW verfügt über ein Fort- und Weiterbildungsprogramm, das an die Bedürfnisse der Bediensteten und auf Themenschwerpunkte ausgerichtet ist. Die Teilnahme an diesen Fort- und Weiterbildungen führt zwar zu Überstunden, allerdings werden diese Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Dadurch werden die Bediensteten, insbesondere die Teilzeitkräfte, aufgrund der Teilnahme an Fortbildungen nicht benachteiligt.

Zu ergreifende Maßnahmen

Das DFJW prüft, ob externe Betreuungskosten, die Bediensteten mit elterlichen Pflichten oder für Pflegeaufträge für andere Personen bei einer Fort- oder Weiterbildung entstehen, erstattet werden können.

Das DFJW setzt sich dafür ein, dass alle Führungskräfte und die Bediensteten der Personalabteilung eine Fortbildung absolvieren, die sie speziell für Genderthemen im Einstellungsprozess sensibilisiert.

Das DFJW überprüft, inwieweit verantwortungsvolle Positionen auch als Teilzeitstelle ausgeschrieben werden können.

Das DFJW überprüft, ob die ausgeschrieben Stellen im Rahmen eines Jobsharing-Modells durch zwei Teilzeitkräfte besetzt werden können.

2.3. Vergütung

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Das DFJW bekräftigt erneut sein Engagement, bei Beförderungen den Familienstand der Bediensteten nicht zu berücksichtigen. Die Kriterien basieren ausschließlich auf der alleinigen Anerkennung von Kompetenzen, Erfahrungen, der Ausübung der Funktion und der fachlichen Qualität.

Bestehende Maßnahmen

Das DFJW achtet demnach weiterhin insbesondere darauf, dass die Abwesenheit oder die Teilzeitarbeit wegen Elternzeit kein Hindernis für die Karriereentwicklung je nach den internen Möglichkeiten und den Kompetenzen der betreffenden beschäftigten Person darstellen.

Für Bewerber:innen mit gleichwertiger Ausbildung, gleichwertigen Kompetenzen und gleichwertiger Berufserfahrung erfolgt die Einstellung zum identischen Grundgehalt in Anwendung der Gehaltstabelle des DFJW.

Das im Personalstatut vorgesehene Gehaltsgruppensystem sieht einen Gehaltsanstieg vor, der für alle Bediensteten nach derselben Regel erfolgt.

Außerdem sind Zulagen vorgesehen, die unabhängig vom Geschlecht der Bediensteten und ihrer Partner:innen gezahlt werden. Es handelt sich dabei um die Zulage für den Familienvorstand. In Frankreich kommt eine Kinderzulage hinzu, die die Zahlung des Kindergeldes in Deutschland ausgleicht.

Zu ergreifende Maßnahmen

Das DFJW überprüft, inwiefern die Elternzeit bei der jährlichen Gehaltsanpassung berücksichtigt werden kann.

Das DFJW arbeitet einen Vermerk aus, um die Anerkennung der Berufserfahrung nach einheitlichen Kriterien zu gewährleisten.

I.3 Work-Life-Balance und Organisationskultur

Bestehende Maßnahmen

In den letzten Jahren hat das DFJW zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben zu verbessern. Dies gilt insbesondere für die Einführung von partiellem Homeoffice nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit. Die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice steht grundsätzlich allen Bediensteten offen, sofern die Stellenbeschreibung keine permanente Anwesenheit im Büro erfordert.

2020 hat das DFJW ein flexibles Arbeitszeitmodell eingeführt, wonach es keine festen Arbeitszeiten mehr gibt und die wöchent-

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

liche Arbeitszeit flexibel eingeteilt werden kann. Die Arbeit muss zwischen 7 Uhr und 20 Uhr erledigt werden.

Nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs haben die Bediensteten Anspruch auf Vollzeit- oder Teilzeit-Elternzeit. Erfahrungsgemäß nehmen Männer diese Möglichkeit selten wahr oder beantragen eine viel kürzere Elternzeit als Frauen.

Zudem gibt es beim DFJW die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beantragen und sich so für einen begrenzten Zeitraum aus dem Berufsleben zurückzuziehen. Grundsätzlich bewilligt das DFJW diese Anträge, es sei denn, triftige Gründe sprechen dagegen.

Ebenso kann Homeoffice oder mobiles Arbeiten in Sonderfällen zu 100 % beantragt werden. Als Gründe dafür wurden zum Beispiel bereits anerkannt: Pflege von Angehörigen, Stillen von Säuglingen und dringende Familienangelegenheiten im Partnerland.

Zu ergreifende Maßnahmen

Das DFJW wird prüfen, ob die Möglichkeit zu einer Verlängerung der Arbeitszeit bis 22 Uhr besteht.

Das DFJW wird die Belegschaft und insbesondere männliche Bedienstete dazu ermutigen, in Elternzeit zu gehen.

2021 arbeiteten 28 % der Bediensteten in Teilzeit. 90 % der Teilzeitkräfte waren Frauen. Teilzeitarbeit ist also bei Männern überproportional wenig präsent.

Keine Bediensteten arbeiteten auf Führungsebene in Teilzeit (stellvertretende Referatsleitungen und Referatsleitungen). Das DFJW wird sich dafür einsetzen, an Perspektiven für verantwortungsvolle Stellen für Bedienstete in Teilzeit zu erarbeiten.

Das DFJW prüft die Möglichkeit, Altersteilzeit einzuführen.

I.4. Berücksichtigung von Gleichberechtigung und Diversität

4.1. Kampf gegen Diskriminierungen und Belästigung

Bestehende Maßnahmen

Es gibt im DFJW einen Vermerk gegen sexuelle Belästigung. Darin sind das Verfahren und die Ernennung von Ansprechpersonen vorgesehen, die als Ansprechpersonen für die Bediensteten fungieren.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Zu ergreifende Maßnahmen

Der Vermerk zur sexuellen Belästigung muss mit einem Vermerk gegen Mobbing ergänzt werden. So sollen derartige Situationen besser gemanagt werden können.

Die Einschätzung der Bediensteten in Bezug auf Gleichberechtigung und Diversität im DFJW soll Bestandteil der Jahresgespräche sein.

4.2. Datenerhebung und -verfolgung*Bestehende Maßnahmen*

Die Sozialbilanz: Inhalt
Dieses Dokument wird an alle DFJW-Beschäftigten und die Mitglieder des Verwaltungsrates kommuniziert.

Zu ergreifende Maßnahmen

Die Sozialbilanz wird zukünftig einen Absatz zu den Maßnahmen, die im jeweiligen Jahr im Sinne des Gender Equality Plans umgesetzt werden, enthalten.

4.3. Kommunikation*Bestehende Maßnahmen*

Anmerkung zur geschlechtersensiblen Sprache in DFJW-Texten.

Zu ergreifende Maßnahmen

Aktualisierung des Vermerks zur geschlechtersensiblen Sprache
Aktualisierung aller DFJW-internen Dokumente im Sinne einer geschlechtersensiblen Sprache

I.5 Ressourcen**5.1. Personalabteilung**

Referent:in für Diversität
Ein:e Referent:in für Diversität innerhalb der Personalabteilung stellt sicher, dass der Gender Equality Plan und die dazugehörige Strategie umgesetzt wird.

Eine DFJW-interne Arbeitsgruppe „Diversität und Partizipation“ trifft sich zweimal im Jahr, um über die vorläufige Bilanz der Strategie zu sprechen und damit verbundene Fragen zu klären. Dies betrifft eine gemeinsame Sprache, Diversität, den Zugang zu Programmen, Schwerpunktthemen wie Inklusion und Kommunikationsmaßnahmen. Alle Referate sind in der Arbeitsgruppe vertreten.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

5.2. Fortbildungen

Im Rahmen von Teambuilding-Maßnahmen will das DFJW einen Raum für Dialog und Austausch schaffen. Dort sollen die Bediensteten ihre Meinung über Themen, die ihnen am Herzen liegen, frei äußern können. Die Fragen rund um den Kampf gegen Diskriminierungen und Geschlechtergleichstellung gehören bereits dazu. Das DFJW setzt sich dafür ein, den Austausch innerhalb der Belegschaft zu fördern.

Fortbildung der Bediensteten zu Gleichberechtigung und Diversität

II. Für Teilnehmende an DFJW-Programmen

II.1 Allgemeine Bestimmungen

1.1. Gegenstand

Ziel dieses Plans ist es, bereits bestehende Maßnahmen zugunsten von Gleichberechtigung und Diversität für jeden gewählten Aufgabenbereich weiterzuverfolgen und zu fördern. Dazu sollen zum einen Ziele formuliert und an Maßnahmen geknüpft werden. Zum anderen sollen die Partner des DFJW unter Einhaltung der Richtlinien für Diversität gewonnen werden.

1.1 1.2. Geltungsbereich

Der Gender Equality Plan gilt für Programme, die das DFJW als Eigenveranstaltungen umsetzt, und für Programme, die vom DFJW finanziell gefördert werden.

Das DFJW arbeitet mit einem großen Partnernetzwerk zusammen und unterstützt jedes Jahr etwa 8.000 deutsch-französische und trilaterale Projekte.

Da das DFJW nach dem Subsidiaritätsprinzip arbeitet, kann es nur Impulse geben und seine Partner für die Einhaltung des Gender Equality Plans sensibilisieren. Der Austausch von Best Practices und der Wissenstransfer sind dabei von grundlegender Bedeutung.

II.2 Ressourcen

2.1. Strategie „Diversität und Partizipation“

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Nicht alle jungen Menschen haben Zugang zu internationalen Mobilitätsprogrammen oder deutsch-französischen Austauschangeboten. Vor diesem Hintergrund hat das DFJW 2015 die Strategie „Diversität und Partizipation“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, die Austauschprogramme des DFJW auf eine möglichst breite Zielgruppe auszuweiten sowie bei der Konzeption von Austauschangeboten soziale und sozioökonomische Ungleichheiten zu berücksichtigen. Die Weiterführung und die kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Strategie stellen eine Priorität für das DFJW dar. In diesem Zusammenhang spielen inklusive Ansätze und die Einbindung junger Menschen mit Behinderung(en) in die vom DFJW geförderten Programmen eine wichtige Rolle. Seit der Einführung der Strategie „Diversität und Partizipation“ wurden die Bediensteten des DFJW und die Partner tiefgreifend für Fragen in Bezug auf Chancengleichheit, Kampf gegen Diskriminierungen und Diversität der Zielgruppen sensibilisiert.

2.2. Deutsch-französisches Netzwerk im Zuge der Strategie „Diversität und Partizipation“

Das DFJW fördert bis dato fünf deutsch-französische Netzwerke zwischen französischen Regionen und Bundesländern, die den Austausch von Best Practices rund um die Partizipation von jungen Menschen und die Diversifizierung der Zielgruppen stärken. Diese Netzwerke bringen viele verschiedene Akteure zusammen, die aus den Bereichen Jugend, Sozialarbeit und interkultureller Austausch stammen. Partnerstrukturen kümmern sich um die Koordination der Netzwerke. Die Netzwerk-Koordinator:innen treffen sich zweimal im Jahr, um den Austausch zwischen den Netzwerken zu Themenschwerpunkten voranzutreiben. Wiederkehrende Themen sind der Kampf gegen Diskriminierungen und die Einrichtung von geschützten Räumen bei Jugendbegegnungen.

Zu ergreifende Maßnahmen

Maßnahmen in Bezug auf die Weiterverfolgung und die Bewertung der Strategie müssen genauer bestimmen werden. Zudem muss die zukünftige Rolle der internen Arbeitsgruppe definiert werden.

2.3. Diversität in deutsch-französischen und trilateralen Austauschprogrammen

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Das DFJW unterstützt Projekte in zahlreichen Bereichen (Jugendbegegnungen, Aus- und Fortbildungen usw.). Die Partner können sich die Themen, die sie ansprechen bzw. vertiefen möchten, frei auswählen. Es werden oft Förderanträge für Projekte zu gesellschaftlichen Themen gestellt. Dazu zählen auch Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion.

Bestehende Maßnahmen

Strategie „Diversität und Partizipation“ (siehe oben)
Förderung von deutsch-französischen und trilateralen Jugendbegegnungen, bei denen es u. a. um Fragen des Geschlechts, der sexuellen Identität, Behinderung(en) und Chancengleichheit geht. Hohe Fördersätze, um die Partizipation junger Menschen mit „besonderem Förderbedarf“ (siehe DFJW-Richtlinien) zu ermöglichen. Übersicht über Inklusion und Zugänglichkeit der Programme, die aktuell vom DFJW gefördert werden: Anfang 2021 erfolgte eine entsprechende Bestandsaufnahme. Dabei wurde insbesondere auf junge Menschen mit Behinderung(en) eingegangen. Die verschiedenen Netzwerke und Projektträger haben eine Umfrage erhalten.

Zu ergreifende Maßnahmen

Aktionen und Maßnahmen konzipieren, um die Umsetzung von inklusiven und leicht zugänglichen Begegnungen zu fördern.
Organisation eines Sachverständigenforums zu Herausforderungen in Bezug auf die Inklusion (für 2023 geplant)
Die Kommunikation und das Kommunikationsmaterial des DFJW müssen in einer leicht verständlichen Sprache zugänglich sein (Website, Flyer, audiovisuelle Medien usw.).

2.4. Aus- und Fortbildung

Bestehende Maßnahmen

Das DFJW fördert deutsch-französische und trilaterale themenbezogene Aus- und Fortbildungen für Personen, die in den Bereichen Betreuung, Aus- und Fortbildung und allgemein im Jugendbereich und im interkulturellen Austausch arbeiten. Diese Angebote richten sich auch an Multiplikator:innen zu den Themen Gleichberechtigung und Diversität. Diese Schulungen werden von Partnern mit umfangreichen Fachwissen angeboten.

2014 hat das DFJW eine Fortbildung für Ausbilder:innen zu Genderfragen organisiert. Dabei wurde die Theorie, der aktuelle Dis-

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

kurs in Deutschland und Frankreich sowie verschiedene Methoden behandelt.

Zu ergreifende Maßnahmen

Handout zum Thema Integration von Diversität in die Begegnungen für Betreuungs- und Schulungsteams

2.5. Forschung

Einbindung von Genderthemen in Forschungs- und Unterrichtsinhalte

Bestehende Maßnahmen

Das DFJW hat eine Forschungsgruppe zum Thema „Die Genderfrage in interkulturellen Jugendbegegnungen“ gefördert. Ein gleichnamiges Handbuch Titels wurde 2019 auf Deutsch und Französisch veröffentlicht.

Zu ergreifende Maßnahmen

Das DFJW möchte es sich zur Aufgabe machen, den Frauenanteil bei der Zusammensetzung von Forschungsgruppen auf 40 % zu erhöhen. Eine Neubewertung dieser Situation erfolgt in 3 Jahren.

2.6. Personalabteilung

Bestehende Maßnahmen

Projektbeauftragte:r „Diversität und Partizipation“ beim DFJW: Die oder der Projektbeauftragte „Diversität und Partizipation“ im Referat „Interkulturelle Aus- und Fortbildung“ koordiniert die Umsetzung und die Entwicklung der entsprechenden Strategie. Zu diesem Zweck arbeitet die Person eng mit den Partnern zusammen.

Zudem begleitet sie eine interne Arbeitsgruppe zur Umsetzung der Strategie „Diversität und Partizipation“, In der Arbeitsgruppe sind die einzelnen Referate des DFJW vertreten. Die Arbeitsgruppe wird von der bzw. dem Projektbeauftragten koordiniert. Die Arbeitsgruppe kann Ratschläge geben und gegebenenfalls Empfehlungen in Bezug auf die Entwicklung des Gender Equality Plans geben.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

II.3. Datenerhebung und -verfolgung

Bestehende Maßnahmen

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Mithilfe eines statistischen Erfassungssystems kann der Anteil an Frauen und Männern unter den Teilnehmenden an DFJW-Programmen ermittelt werden.

Zu ergreifende Maßnahmen

Die Instrumente müssen geändert werden, damit die Teilnehmenden, die sich nicht in den Kategorien „Frauen“ und „Männer“ verorten, erfasst werden können.

III. Umsetzungsbedingungen des Gender Equality Plans

III.1. Dauer

Diese Fassung des Gender Equality Plans tritt am 16. Oktober 2022 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025. Der Plan wurde vor Veröffentlichung im DFJW-Intranet (geplant für das Jahr 2023) im Werkzeugkasten auf dem internen DFJW-Server veröffentlicht. Die Belegschaft wurde umgehend darüber in Kenntnis gesetzt, insbesondere Personen mit Betreuungsaufgaben und/oder in Führungspositionen.

III.2. Änderung

Der Plan kann ergänzt oder abgeändert werden, wenn dies notwendig erscheint und/oder wenn andere Themen angesprochen werden, die eine besondere Herangehensweise in Bezug auf Gleichbehandlung und Diversität erfordern.

Dazu treffen sich die verschiedenen Beteiligten an diesem Plan jedes Jahr im Laufe des zweiten Quartals.

III.3. Verbreitung

Der Plan wird auf der Website des DFJW veröffentlicht und an die Partner kommuniziert. So soll sichergestellt werden, dass die Maßnahmen bei der Umsetzung der vom DFJW geförderten Programme berücksichtigt werden.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T: +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org