

Equaletics Kodex

Einleitung

Wer unsere Satzung liest, lernt einiges über das Gehirn von Equaletics, darüber, wie wir funktionieren und geordnet sind. Wer diesen Kodex liest, wird mehr über unser Herz erfahren, über Charakter, Wesen und Werte von Equaletics. Für das Team soll dieses Dokument als gemeinsamer Kompromiss, als Anker unseres Wirkens und handlungsweisende Selbstverpflichtung fungieren. Der Kodex ist kein starres Regelwerk, sondern immer Spiegel dessen, was Equaletics gerade ausmacht. Fundamentale Überzeugungen finden hier ebenso Platz wie neue Einsichten.

Unsere Vision

Wir glauben daran, dass ein gerechter Sport, der allen Sportler*innen gleiche Chancen gibt, möglich ist. Gleichzeitig ist unübersehbar, dass Sport und die gesellschaftlichen Strukturen, in die er eingebettet ist, hierzulande und anderswo noch weit von diesem Ideal entfernt ist.

Die Beseitigung bestehender Benachteiligungen ist eine große Herausforderung, der sich Equaletics zusammen mit Verbündeten stellt.

Um unseren Erfolg zu messen, definieren wir ambitionierte, aber realistische Kennzahlen.

Unser Ansatz

Wir verfolgen einen ganzheitlich-systemischen Ansatz, der Defizite und Handlungsbedarf auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen, in unterschiedlichen Bereichen und bei unterschiedlichen Stakeholdern aufdeckt und verortet, dafür zielgerichtet Lösungsansätze entwickelt, Reformen anstößt und Projekte initiiert.

Alleine werden wir das nicht schaffen. Deshalb werden wir nicht nur selbst aktiv Veränderung erwirken, sondern auch andere bereits vorhandene Organisationen und Initiativen dabei unterstützen.

In der Analyse von Herausforderungen stützen wir uns sowohl auf wissenschaftliche Erkenntnisse als auch individuelle und kollektive Erfahrungen von Frauen* und anderen Personen, die Benachteiligung und Diskriminierung erfahren.

Unsere Aktivitäten

Equaletics widmet sich strukturellen und systematischen Benachteiligungen in Sport und Gesellschaft. Unser Fokus liegt dabei zu Beginn auf der Benachteiligung von Frauen* und Mädchen*. Nichtsdestotrotz sind wir uns darüber bewusst, dass Diskriminierungsformen sich überschneiden und miteinander eng zusammenhängen.

Unsere Organisation

Eigentum

Die Organisation gehört sich selbst und wird basis-demokratisch organisiert. Sollte es zu einer Aberkennung der Gemeinnützigkeit kommen, dann muss die Rechtsform dies auch weiterhin widerspiegeln.

Werte

Nachhaltigkeit, Fairness, Unabhängigkeit, Hinterfragen, (Selbst-) Reflektion, Toleranz & Offenheit

Unsere Planung und Prozesse

Gemeinsame Planung

In der gemeinsamen Planung und Arbeit achten wir darauf, dass alle ihre Stärken optimal einbringen und ihr Engagement im Rahmen des individuellen Zeitbudgets bestmöglich realisieren können.

Aufgaben und Verantwortlichkeiten

Aufgaben und Verantwortung werden möglichst von Einzelpersonen und Kleingruppen übernommen. Sie arbeiten weitestgehend eigenverantwortlich, stimmen sich jedoch regelmäßig mit anderen Teammitgliedern ab, kooperieren und halten diese auf dem Laufenden.

Unser Team

Vielfalt

Wir empfinden Vielfalt als großen Gewinn. Unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller

Orientierung und Identität sollen alle Wertschätzung erfahren. Daher pflegen wir ein Klima der Akzeptanz, des Vertrauens und der Vorurteilsfreiheit.

Diversity-Themen haben sowohl in der internen als auch externen Kommunikation einen hohen Stellenwert. Eine selbstkritische, reflexive Denk- und Arbeitsweise und der Rückgriff auf interne wie externe Expertise (Einzelpersonen, Organisationen, Interessensvertretungen und Bildungsangebote) sind dabei unverzichtbar.

Bei der Erweiterung des Teams und der Gewinnung neuer Vereinsmitglieder achten wir darauf, möglichst inklusiv zu agieren. Um größtmögliche Vielfalt und Repräsentation gesellschaftlicher Gruppen gewährleisten zu können, bemühen wir uns aktiv um Personen und Gruppen, von deren Erfahrung, Perspektive und Expertise wir profitieren können. Werden Schwierigkeiten im Hinblick auf Rekrutierung, Bindung und Repräsentation erkannt, so nehmen wir das ernst und zum Anlass, (ggf. gemeinsam mit externen Partner*innen) die strukturelle, strategische und inhaltliche Ausrichtung des Vereins kritisch zu reflektieren und Lösungs-/Reformansätze zu entwickeln.

Kommunikation und Wohlbefinden

Wir arbeiten mit- und füreinander, nicht gegeneinander. Wir pflegen eine Feedback-Kultur, welche ehrliche Kritik, offenen Diskurs, Multiperspektivität und gegenseitige Wertschätzung als wesentlichen Bestandteil individueller und kollektiver Weiterentwicklung und Potenzialentfaltung anerkennt. Feedback-Prozesse und Konfliktlösung sollen nicht nur in regelmäßigen, geplanten Formaten (Feedbackrunden, Aussprachen, gemeinsame Reflexion etc.) sondern auch im alltäglichen Miteinander realisiert werden.

Bei der Konfliktlösung orientieren wir uns am Vier-Stufen-Modell:

1. Ich suche Klärung mit mir.
2. Ich suche Klärung mit Dir.
3. Wir einigen uns auf eine*n Vermittler*in bzw. Mediator*in
[intern/extern]
4. Wir einigen uns auf eine*n Entscheider*in [intern/extern]

Obwohl Teams und Einzelpersonen eigenverantwortlich innerhalb ihrer (Fokus-) Bereiche arbeiten, legen wir trotzdem großen Wert auf gemeinsame Beratungs-, Abstimmungs- und Entscheidungsfindungsprozesse.

Grundsatzentscheidungen, die bereichsübergreifende Bedeutung haben und/oder einen strategische wie strukturelle Dimension für den Verein einnehmen, werden im Team entschieden.

Dies sind u.a.

- Änderungen der Verfassung
- Änderungen der Rechtsform
- Änderungen der Satzung (dort sind wesentliche Merkmale/Regeln des Entscheidungsprozesses festgehalten)

Gemeinsam achten wir auf diskriminierungsfreie, gendergerechte Sprache - sowohl intern als auch in der externen Kommunikation.

Unsere Zusammenarbeit

Kooperationen

Wir achten darauf, keine Kooperationen einzugehen, die von Partner*innen primär aus Imagegründen ('Social-washing') eingegangen werden.

Stakeholder, deren Interessen und Handlungen mit den Vereinszielen unvereinbar sind, kommen als Kooperationsbeteiligte ebenso nicht in Betracht. In einem Kooperationsleitfaden werden Positiv- und Negativkriterien aufgeführt, die Entscheidungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Unternehmen, Institutionen, Organisationen, Vereinen und Einzelpersonen unterstützen und das Ziehen einer klaren moralischen Linie erleichtern sollen. Zu Ausschlusskriterien zählen u.a. das Operieren in kontroversen Geschäftsfeldern (Rüstung und Waffen, Massentierhaltung etc.) oder die Anwendung kontroverser Geschäftspraktiken (Menschenrechts- / Arbeitsrechtsverletzungen, Kinderarbeit, Tierversuche, Missachtung von Umweltschutzkriterien etc.).

Vor dem Abschluss von Kooperationsvereinbarungen stellen wir uns Fragen wie Was versprechen sich die Beteiligten von der Kooperation? Sind überwiegend Imagegründe anzunehmen? Trägt die Zusammenarbeit dazu bei, dass bei den Kooperationsbeteiligten oder darüber hinaus ein positiver, langfristiger Wandel realisiert werden kann? Könnte dieser auf anderen Wegen besser/schneller/effizienter erreicht werden? Ist der zu erwartende Nutzen für den Verein und die Sache höher einzuschätzen als die Risiken, die dafür eingegangen werden? usw.

Beschaffung und Dienstleistungen

Größtmögliche Nachhaltigkeit wird sowohl bei eigener Beschaffung als auch bei der Beauftragung von dienstleistenden Personen oder Unternehmen angestrebt. Vor diesem Hintergrund und im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten werden mögliche Mehrkosten getragen. Dementsprechend sind lokale, eigentümergeführte und verantwortungsbewusst agierende (Dienstleistungs-) Unternehmen mit kurzer und transparenter Lieferkette global agierenden Großkonzernen vorzuziehen. Bei der Auswahl wird auf die Einhaltung von Sozialstandards und die Vereinbarkeit mit den Vereinszielen geachtet.

Mitglieder und Zielgruppe

Die Bedürfnisse, Meinung und Zufriedenheit unserer Mitglieder und Zielgruppe liegt uns am Herzen. Daher evaluieren wir regelmäßig, inwiefern das Vereinshandeln Ihre Interessen gerecht wird und wie wir unserem Auftrag und Anspruch noch besser gerecht werden können.

Unsere Außendarstellung

Medien und Öffentlichkeit

Wir nutzen unsere Aufmerksamkeit und Plattform, um Aufmerksamkeit und Bewusstsein für verschiedene Diskriminierungsformen, Ungerechtigkeiten, deren Zusammenspiel und strukturellen Charakter zu schaffen. Initiativen und Organisationen, die für eine gerechtere Bedingungen und gegen Missstände und Benachteiligungen im Sport und darüber hinaus kämpfen, begegnen wir solidarisch und – im Rahmen unserer Möglichkeiten - unterstützend. Ebenso positionieren wir uns, nach interner Absprache und im Einklang mit unseren Werten, deutlich zu gesellschaftlich-relevanten Themen.

Infrastruktur und Daten

Wo immer es geht, werden Barrieren abgebaut. Dies umfasst etwa die vereinseigene Website, bei der Schrift, Kontraste, Formulare und weiteres so gestalten werden sollen, damit Sie für alle Menschen zugänglich sind. Englisch- oder mehrsprachige Informationen oder Veröffentlichungen werden mittel- und langfristig angestrebt.

Unsere Finanzen

*Unabhängigkeit von einzelnen Geldgeber*innen*

Die Wahrung der Selbstbestimmung und Vermeidung von Interessenkonflikten hat hohe Priorität. Einzelne geldgebende Personen, Organisationen, Institutionen oder Unternehmen sollten nicht mehr als ein Zehntel des Gesamtbudgets stellen.

Transparenz

Bei der Verwendung unserer finanziellen Mittel sind wir transparent gegenüber der Öffentlichkeit, auch über gesetzliche Veröffentlichungspflichten hinaus (vgl. Initiative Transparente Zivilgesellschaft).

Auch Informationen, Dateien und Wissen (auch bzgl. Budget, Jahresplanung, Treffen und Aktivitäten im Namen des Vereins etc.) sind - wenn möglich, sinnvoll und relevant - für alle zugänglich. Wir glauben daran, dass größtmögliche Transparenz Synergien, Kreativität/Innovation und gegenseitiges Helfen fördert.

Fairness

Ein gerechtes Beitragssystem soll den niederschweligen Zugang zu Verein und Vereinsleben sichern. Finanzschwächere Interessent*innen oder Mitgliedern gegenüber agiert Equaletics sensibel und unterstützend.

Unsere soziale Verantwortung

Aktivitäten außerhalb von Deutschland

Wenngleich unser Fokus auf der deutschen Situation liegt, wollen wir den internationalen Kontext und globale Ungerechtigkeit nicht aus den Augen verlieren. Im Rahmen der Möglichkeiten können auch Aktivitäten und Projekten in weniger privilegierten Kontexten gefördert werden. Dem sollte aber eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Position und der Notwendigkeit zu leistender Hilfe vorausgehen.

Unser Miteinander

Wir pflegen Kontakte und Kooperationen mit relevanten Organisationen und Institutionen.
Deren Expertise, Erfahrung und Feedback bereichern unsere Arbeit.

Jede*r trägt Verantwortung, Themen und Kompetenzen zu identifizieren, in denen er*sie besser werden muss/möchte. Diese Atmosphäre der Offenheit und kritischen Selbstreflexion wird seitens des Vereins begrüßt und unterstützt. Darüber hinaus bemüht sich der Verein um regelmäßige (Bildungs-) und Beratungsangebote (etwa: Umgang mit Hatespeech, gendergerechte Sprache, Intersektionalität und Diversity-Themen uvm.), die Teammitgliedern (und sofern sinnvoll: externen Teilnehmer*innen) offensteht.

Gendergerechte Sprache

Wir achten in der internen wie auch externen Kommunikation auf gendergerechte, diskriminierungsfreie Sprache.

Vielfalt im Team

Wir wünschen uns ein vielfältiges, offenes Team.

Nachhaltigkeit

Sowohl in der aktiven Vereinsarbeit als auch der Zusammenarbeit mit anderen soll größtmögliche Nachhaltigkeit in all unseren Entscheidungen mitgedacht und realisiert werden.