

DIVERSITÄTSKONZEPT - ROUNDNET GERMANY E. V.

Die Aufnahme des Konzepts in die Satzung von Roundnet Germany e.V. erfolgte auf der Jahreshauptversammlung am 23.03.2022.

Das Diversitätskonzept wurde am 02.11.2022 auf der Vorstandssitzung verabschiedet.

Einleitung:

Zu Beginn des Jahres 2022 waren ca. 75% aller Mitglieder bei Roundnet Germany männlich. In den Referaten arbeiteten ca. 77% Männer. Alle Positionen des Vorstands sind durch Männer besetzt. Es werden vorwiegend Männer bzw. Mixed-Turniere angeboten und reine Frauenturniere (ohne parallel stattfindende Männer-Konkurrenzen) sind extrem selten. Diese problematisch und ungleich verteilte Aufteilung führt unter anderem dazu, dass die Sportart nicht ihr volles Wachstumspotenzial ausnutzt, dass sich einige Personengruppen und Minderheiten nicht vertreten fühlen und die wertvolle gesellschaftliche Vielfalt nicht im Roundnet abgebildet wird. Um diesen negativen Auswirkungen bestmöglich entgegenzuwirken, folgen konkrete Maßnahmen, zu deren Einhaltung Roundnet Germany sich verpflichtet. Zudem zeigt dieses Konzept quantifizierbare Ziele auf.

Ziel des Konzepts:

Der Verband Roundnet Germany e. V. sieht es als eine seiner Hauptaufgaben an, Diversität und Vielfalt im Roundnet zu fördern. Die Satzung benennt in §3 als Zweck des Vereins in Abschnitt f) "Die angemessene Unterstützung gesellschaftlicher Aspekte durch die Möglichkeiten des Roundnetsports (z. B. Integration, Jugendarbeit, Vielseitigkeit, und Ähnliches)". Bis jetzt wurde dazu aber noch kein konkretes Konzept formuliert, das eine Umsetzung dieses Ziel genauer definiert und in Maßnahmen übersetzt. Das vorliegende Konzept soll genau dies für die Dimension der geschlechtsbezogenen Gleichberechtigung tun. Im Optimalfall wird das Konzept nach und nach mit weiteren Dimensionen (z. B. Einbindung von Menschen mit Behinderung) erweitert.

Als konkretes 3-Jahres-Ziel möchte das Referat Diversität und Inklusion folgendes definieren:

“Wir wollen zum Start des Jahres 2026 einen Mitgliederanteil von mind. 40% weiblicher Personen erreichen sowie im Vorstand mindestens 2 Positionen mit nicht-männlichen Personen besetzt haben.”

Maßnahmen:

Um das oben genannte Ziel zu erreichen, sehen wir folgende Maßnahmen als zielführend an:

1. Unterstützung der stetigen Weiterentwicklung im Rahmen eines Referats

Der Verband hat mit der Gründung des Referats "Diversität und Inklusion" im Jahr 2021 den ersten Schritt hin zu mehr Gleichberechtigung im Roundnet getan. Das Referat arbeitet stetig daran, bestehende Barrieren und Hemmschwellen für unterrepräsentierte Geschlechter sowie Menschen mit einer körperlichen und/oder geistigen Behinderung abzubauen. Ein wichtiger Punkt der Referatsarbeit ist unter anderem eine Gesellschaft widerspiegelnde Repräsentanz der Geschlechter im Sport sowie in der Vereinsarbeit. Der Verband sichert dem Referat weiterhin die bestmögliche personelle und finanzielle Unterstützung zur Erreichung der Ziele zu.

2. Möglichkeit zur anonymen Kontaktaufnahme mit dem Verband

Um Menschen aller Gender zu schützen und jeder einzelnen Person die Möglichkeit zu geben, Erfahrungen anonym zu teilen und Unterstützung zu erlangen, gibt es die RG Safe Zone. Hier ist es möglich, anonym Hilfe vom Referat Diversität und Inklusion bei erfahrener Diskriminierung, wie beispielsweise sexuellem Missbrauch, zu erhalten. Bei Bedarf kann darüber hinaus der Kontakt zu professionelle Anlaufstellen hergestellt werden.

3. Gender- und diversityfreundliche Kommunikation

Roundnet Germany spricht alle Menschen an. Es wird in der Außenkommunikation wenn möglich geschlechtsneutrale Sprache verwendet oder es wird mit Hilfe von Gendersternchen alle Geschlechter wiederspiegelt. Die visuelle Kommunikation wird bewusst vielfältig gehalten.

In der schriftlichen Kommunikation wird der vom Referat Diversität & Inklusion definierte Gender-Guide genutzt, um Menschen jeden Genders anzusprechen.

In der visuellen Kommunikation wird die Vielfalt des Roundnet dargestellt, indem bei der Auswahl jeglichen Bild- und Videomaterials explizit auf eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter geachtet wird.

Eine Förderung der Präsenz von Frauen im Roundnet wurde durch die Schaffung eines eigenen Accounts (Women's Roundnet Germany) ab November 2022 in den sozialen Medien realisiert. Der Account wird von Frauen geführt und fokussiert sich auf die Verbreitung von roundnetbezogenem Content von Spielerinnen.

4. Erleichterung des Zugangs zu Vorstandspositionen und Referatsarbeit

Um eine gleichberechtigte Besetzung in den ehrenamtlichen Positionen zu unterstützen und die derzeit existierenden Lücken an nicht männlich gelesenen Personen zu schließen, verpflichten sich der Vorstand und alle Referate, Hospitationsmöglichkeiten für nicht-männliche Interessierte anzubieten.

Der Vorstand und jedes Referat müssen stets 2 Hospitationsplätze anbieten, dessen Länge zwischen 3 und 6 Monaten variieren kann, um Menschen, die interessiert an der ehrenamtlichen Mitarbeit sind, die Möglichkeit zu geben, einen Einblick in die

jeweilige Institution zu erlangen. Aktive Mitarbeit und die Teilnahme an allen Sitzungen ist hierbei selbstverständlich.

5. Förderung von reinen Frauentrainings und -turnieren

Einige Communities haben bereits damit begonnen, eigene Trainings für Frauen anzubieten. Der Verband fördert diese Entwicklung, indem konkrete Hilfestellungen und Anreize geschaffen werden. Dabei kann es sich sowohl um die Ermöglichung eines Austausches zwischen den Communities (in Form eines Workshops), als auch um die finanzielle Förderung für Hallenmieten o. Ä. handeln. Zudem werden Anreize für die Durchführung von reinen Frauenturnieren geschaffen. Diese können ebenfalls aus einer finanziellen Zuwendung zur Durchführung des Turniers bestehen (bspw. über einen speziell eingerichteten Fond) oder anderen Anreizen, die noch erarbeitet werden müssen.

6. Entwicklung eines Plans zum Umgang mit nicht-binären Geschlechtsidentitäten in den Turnierkategorien

Aktuell werden Turniere noch binär in Männer, Frauen oder Mixed (ein Mann + eine Frau) unterteilt. Es besteht aufgrund von fehlendem Vorkommen dieses Falls noch kein Konzept darüber, wie mit Anmeldungen von nicht-binären Personen umgegangen wird. Das Referat Diversität & Inklusion wird dazu eine Stellungnahme mit konkreten Lösungsideen entwickeln.

7. Einbringung der Thematik in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Roundnet Germany bemüht sich, zukünftige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stets um die inhaltliche Thematik der geschlechtsbezogenen Gleichberechtigung sowie der Diversitätsförderung zu ergänzen, zudem auch die allgemeine personelle Zusammensetzung einer solchen Weiterbildung möglichst divers zu gestalten.

8. Honorierung von besonderem sozialen Engagement

Im Sinne der RG Awards für besondere sportliche Leistungen im gesamten Jahr wird das Konzept um Errungenschaften im sozialen Bereich ergänzt: Neben "Communityherz" könnten "größtes soziales Engagement", "bestes diversitätsförderndes Projekt" oder "Turnier mit größter Diversität", "fairste/r Spieler/in am Netz" und "anfängerfreundlichste Community" geehrt werden. Möglich wäre auch ein separater Prozess, innerhalb dessen solche Projekte gegenseitig nominiert und ausführlich vorgestellt werden und anschließend in der Community darüber abgestimmt wird.

9. Einrichtung eines möglichen Solidaritätsbeitrages zur Finanzierung von Turnierplätzen

Der Verband plant Menschen mit finanziell sehr eingeschränkten Möglichkeiten die Chance, dennoch an Turnieren teilzunehmen, indem die dabei anfallenden Kosten (zumindest teilweise) übernommen werden. Ein spezieller Antrag ist bereits beim Vorstand eingereicht und genehmigt worden. Finanzielle Mittel zur Förderung liegen dem Referat Diversität und Inklusion vor.

Controlling:

Wie wird die Einhaltung der Maßnahmen geprüft?

Das Referat Diversität und Inklusion verpflichtet sich, die aufgestellten Maßnahmen im Verlaufe des Jahres zu kontrollieren und einen entsprechenden jährlichen Bericht zu verfassen. Auf Basis des Berichts werden die Maßnahmen dieses Konzeptes aktualisiert und dem Vorstand erneut zum Beschluss vorgelegt.