



GLEICHSTELLUNGSLEITFADEN

Wir als Aikidōverband Aikido Föderation Deutschland e.V. stehen für ein faires, respektvolles Miteinander. Wir leben eine Kultur der Wertschätzung, des Hinnehens und des Respekts. Gemeinsam wollen wir wertschätzend unser Angebot in den Dōjōs, die dem Verband angeschlossen sind, gestalten.

Uns ist es wichtig, ein sicheres und gemeinschaftliches Miteinander für alle zu schaffen.

Wir tolerieren keine Form von Diskriminierung, Antisemitismus, Rassismus, Sexismus, Ableismus oder Ageismus und setzen uns für einen rücksichtsvollen, verantwortungsbewussten und solidarischen Umgang ein, der die Grenzen aller respektiert.

Die AiFD erkennt die Vielfalt der Menschen, – unabhängig von ethnischer Herkunft, Nationalität oder Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Alter, sozialer Herkunft, körperlicher oder geistiger Behinderung/Beeinträchtigung, Geschlecht, geschlechtlicher oder sexueller Identität an.

Ziel dieses Gleichstellungsleitfaden ist es, die Chancengleichheit aller Geschlechter auf allen Ebenen der Aikido Föderation Deutschland e.V. strukturell zu verankern und deren gleichberechtigte Teilhabe und Gleichbehandlung in allen Bereichen zu gewährleisten.

Er ist für alle Mitglieder und die in der AiFD ehrenamtlich oder hauptberuflich tätigen Personen verpflichtend und bietet Handlungssicherheit und Orientierung bei der Verwirklichung von Chancengleichheit.

Die Umsetzung von Chancengleichheit und Gleichstellung unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher und sexueller Identität und Orientierung, sowie von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder Alter im Sinne der Intersektionalität, ist eine Zielvorgabe für alle Handlungsfelder.

Besondere Themen und Aufgaben sind unter anderem:

- Förderung der gleichberechtigten Teilhabe unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher und sexueller Identität und Orientierung
- Abbau von geschlechtsspezifischen Nachteilen
- Schaffung von Anreizen, um Unterrepräsentanzen abzubauen
- Thematisierung von Gleichstellung in allen Strukturen, auf allen Ebenen und in allen Regelwerken
- Verankerung und Umsetzung einer geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung,
- Vermeidung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung und Gewalt aufgrund des Geschlechts, geschlechtlicher und sexueller Identität und Orientierung,
- Berücksichtigung einer geschlechtersensiblen Sprache, die die Vielzahl der geschlechtlichen Identitäten wertschätzt, in allen schriftlichen und mündlichen Veröffentlichungen