

Selbstverständnis der Koordinationsgruppen, die zu Menschenrechtsverletzungen in afrikanischen Ländern arbeiten (AFR-Kogruppen)

| | |
|---|---|
| Ziele und Leitlinien..... | 1 |
| Ethische Standards..... | 3 |
| 1. Sicherheit..... | 3 |
| 2. Förderung der Diversität..... | 3 |
| 3. Antidiskriminierung..... | 3 |
| 4. Belästigung..... | 3 |
| 5. Datenschutz..... | 4 |
| 6. Umweltschutz..... | 4 |
| 7. Respektvolles und achtsames Miteinander..... | 4 |
| 8. Macht und Amt..... | 5 |
| 9. Weiterbildung und Prävention..... | 5 |

Ziele und Leitlinien

Die Länderkoordinationsgruppen der deutschen Sektion von Amnesty International, die zu Menschenrechtsverletzungen in afrikanischen Ländern arbeiten (AFR-Kogruppen), haben sich auf folgendes Selbstverständnis für den Umgang miteinander, mit Partner*innen und allen, die mit oder für uns aktiv werden, verständigt. Ziel ist ein gemeinsames Verständnis der AFR-Kogruppen über ihre ethischen Standards. Dabei soll es allen Mitgliedern Orientierung, Schutz und Stimme im Engagement bieten, um ein Höchstmaß an Respekt, Menschenwürde und Diskriminierungsschutz sicherzustellen.

Als Verbindungsstellen zwischen der deutschen Mitgliedschaft, den Mitarbeitenden der deutschen Sektion wie dem Internationalen Sekretariat, den Kolleg*innen in afrikanischen

Ländern, (Bündnis-) Partner*innen, sowie der Öffentlichkeit kommt den Länderkoordinationsgruppen eine besondere und breite Aufgabe zu.

Als Spezialist*innen für Menschenrechtsverletzungen stehen wir in besonderem Maße in der Verantwortung, uns jederzeit im Einklang mit den Werten der Menschenrechte zu verhalten, die in den Grundprinzipien dieses Selbstverständnisses zum Ausdruck kommen, einschließlich Nichtdiskriminierung, Respekt für Vielfalt und Gleichheit zwischen allen Personen.

Als Koordinationsgruppen, die zu Menschenrechtsverletzungen in afrikanischen Ländern arbeiten, haben wir in besonderer Weise die Verantwortung, eine aktive antirassistische und dekoloniale Praxis in unserer Arbeit zu entwickeln und die Machtverhältnisse zwischen dem Globalen Norden und dem Globalen Süden, Vorurteile sowie implizite und explizite Rassismen zu reflektieren und zu bekämpfen.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden setzen wir uns für diskriminierungsarme Räume in jeder Hinsicht ein, wie etwa in Bezug auf Gesten, Sprache, Inhalte, der Darstellung von Inhalten (bspw. durch Medien), und ganz grundlegend auf struktureller Ebene. Das Selbstverständnis sowie die Auslegung dessen gehen von einer intersektionalen Perspektive aus.

Wir erkennen an, dass es sich bei der Sensibilisierung zum Umgang mit Diskriminierung um einen andauernden Lernprozess handelt. Daher unterstützen wir uns gegenseitig und achten auf einen wertschätzenden Umgang miteinander.

Alle Mitglieder der AFR-Kogruppen tragen Verantwortung, zu einem antirassistischen, diskriminierungssensiblen und inklusiven Engagement beizutragen, in dem sich jede*r respektiert fühlt.

Dem Selbstverständnis zugrunde liegen die Begriffsbestimmungen.

Verstöße gegen unser Selbstverständnis, deren Meldung und ggf. Schutzmaßnahmen sowie Prävention regelt der Verhaltenskodex.

Das Selbstverständnis ist ein lebendiges Dokument. Er soll mindestens einmal im Jahr, z.B. im Rahmen der Regionalarbeitskreise auf dem Kogruppentreffen oder der Jahresversammlung, auf seine Aktualität überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden. Zuständig hierfür ist die AG Verhaltenskodex.

Das Selbstverständnis wird im Intranet sowie auf den Webseiten und – wo es sinnvoll scheint – auch auf den übrigen Online-Auftritten der Koordinationsgruppen veröffentlicht. Es wird Teil einer auf die AFR-Kogruppen angepasste Checkliste für Neumitglieder, für die der*die Regionalbeauftragte Afrika (RB AFR) in Abstimmung mit der AG Verhaltenskodex

und der Unterarbeitsgruppe „Diversität und Neumitglieder“ der Fachkommission Länder- und Themenarbeit zuständig ist, sowie der Willkommensgespräche des*der Fachreferent*in Region Afrika (FR AFR) und des*der RB AFR.

Ethische Standards

Die folgenden Verhaltensstandards dienen allen Mitgliedern als maßgebende Orientierung. Alle Mitglieder verpflichten sich zu folgenden Punkten:

1. Sicherheit

Die Sicherheit, die Gesundheit, die physische Unversehrtheit und das psychische Wohlergehen aller Personen, die an Amnesty-Aktivitäten beteiligt sind, sind zu schützen.

2. Förderung der Diversität

Wir erkennen die unterschiedlichen Identitäten und vielfältigen Hintergründe aller Menschen respektvoll an. Wir verpflichten uns dem Schutz und der Förderung der Vielfalt in unseren Gruppen, unserem Verein und unserer Bündnispartner*innen-Wahl, etwa in Bezug auf die in der Begriffsklärung genannten Merkmale. Wir bestärken ausdrücklich Menschen mit persönlichem Hintergrund in den Ländern, zu denen wir arbeiten, in der Mitarbeit und wertschätzen ihre zusätzliche Expertise.

3. Antidiskriminierung

Wir verpflichten uns, in Übereinstimmung mit den Werten der Inklusion, Vielfalt, Gleichheit und Zugänglichkeit alle Personen mit Respekt, Fairness und Wertschätzung zu behandeln, ohne Diskriminierung auf Grundlage eines, aber nicht beschränkt auf, der in der Begriffsklärung zu Diskriminierung genannten Merkmale. Wir benennen diskriminierendes Verhalten und gehen aktiv dagegen vor. Darauf achten wir im analogen wie digitalen Bereich, insbesondere bei der Zusammenarbeit innerhalb unserer Koordinationsgruppen, auf Amnesty-Veranstaltungen, in Zusammenarbeit mit Partner*innen, bei öffentlichen Auftritten und in der Lobby-Arbeit.

4. Belästigung

Wir dulden weder Belästigung, inklusive sexueller Belästigung, noch die Missachtung von persönlichen Grenzen bei Veranstaltungen sowie im Rahmen der Arbeit von Amnesty International.

5. Datenschutz

Wir respektieren und schützen vertrauliche Informationen, zu denen wir bei der Ausübung unserer Tätigkeit Zugang haben. Wir sind uns der großen Risiken bewusst, die Personen tragen können, die mit Amnesty International zusammenarbeiten. Wir gehen entsprechend sensibel mit persönlichen Daten und Informationen um. Dafür schützen wir die Daten vor Verlust, unbefugtem Zugriff und unzulässiger Offenlegung. Das schließt auch die bevorzugte Nutzung von Medien ein, die den ehrenamtlichen Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden, wie die Amnesty-Nextcloud. Ebenso fertigen wir ohne Zustimmung aller Beteiligten keine Aufnahmen an.

6. Umweltschutz

Wir sind uns bewusst, dass Umweltverschmutzung und menschengemachter Klimawandel Menschenrechtsverletzungen zur Folge haben. All unsere Aktivitäten planen wir möglichst Umwelt- und ressourcenschonend. Wir schärfen das Bewusstsein für die Bedeutung eines nachhaltigen Umgangs mit Ressourcen, um die Vernichtung von Lebensräumen, Umweltverschmutzung und das daraus resultierende Risiko für Menschenrechtsverletzungen zu reduzieren.

7. Respektvolles und achtsames Miteinander

Wir schützen und achten die körperliche und psychische Gesundheit bei uns selbst, bei anderen und insbesondere bei unseren Partner*innen. Als ehrenamtliche Mitarbeitende widmen wir uns der Amnesty-Arbeit in unserer Freizeit. Daher akzeptieren wir Belastungsgrenzen. Ebenso sind wir uns bewusst, dass nicht alle Krankheiten und/oder Beeinträchtigungen sichtbar sind.

Wir achten auf ein wertschätzendes und positives Miteinander. Achtsame Kommunikation nutzen wir als Haltung und Werkzeug. Dazu gehört:

- Wir dulden kein (Cyber)-Mobbing und toxisches Arbeitsklima. Einschüchterungen und feindseliges Verhalten werden nicht toleriert, sondern wir treten diesen Verhaltensweisen entschieden entgegen.
- Auf Kritik mir oder meinem Verhalten gegenüber reagiere ich innehaltend und abgeschlossen, ohne direkt eine Abwehrhaltung einzunehmen oder mit Rechtfertigungsversuchen zu beginnen.
- Wir erkennen Fehler an, versuchen aus ihnen zu lernen, bitten um Entschuldigung für Fehler und Fehlverhalten und tragen somit zu einer verbesserten, reflektierten und aktiven Fehlerkultur bei.
- Wir respektieren verschiedene Meinungen in der Organisation und streben danach, uns bewusst mit anderen Perspektiven und Meinungen auseinanderzusetzen und positionieren uns deutlich gegen verletzend, diskriminierende Äußerungen.
- Insbesondere bemühen wir uns um diskriminierungssensible Moderation sowie machtkritische Reflexion in jeglicher – auch nonverbaler – Kommunikation mit Kolleg*innen und Partner*innen.

8. Macht und Amt

Auch als Ehrenamtliche sind wir verpflichtet, die politische und wirtschaftliche Unabhängigkeit von Amnesty zu wahren und dürfen unsere Macht nicht missbrauchen. Wir dürfen Machtpositionen nie ausnutzen, um irgendeine Art von Gefälligkeit zu erlangen oder Personen einzuschüchtern. Das gilt insbesondere für Personen, die sich in einer vulnerablen oder systemisch weniger mächtigen Position befinden.

Funktionsträger*innen achten auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Macht und bauen gezielt Ungleichgewichte ab, wo immer es ihnen möglich ist. Sie sorgen für transparente, kollektive und nachvollziehbare Entscheidungsprozesse sowie für Ankerkennung und Wertschätzung der Leistungen.

Insbesondere integrieren Funktionsträger*innen Feedback als festen Baustein in ihre Amtszeit. Sie haben die Verwirklichung des Selbstverständnisses innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs im Blick und setzen die hier getroffenen Vorkehrungen aktiv um. Wo möglich, wird sich um Amtsrotationen bemüht.

Ebenso sind wir uns bewusst, dass wir als Amnesty durch unseren Einsatz für Personen, deren Menschenrechte verletzt werden und wurden, zwangsläufig über diese Personen spre-

chen und aufgrund unserer Reichweite eine große Definitionsmacht besitzen. Wir bemühen uns daher ausdrücklich um den Einbezug von Selbstorganisationen Betroffener, Diasporaorganisationen und Bündnispartner*innen. Wir nehmen die Stimmen dieser Personen(-gruppen) ernst und sprechen mit ihnen und nicht über sie (ohne sie).

9. Weiterbildung und Prävention

Wir alle sorgen für eine umfassende Weiterbildung, Prävention und Schutz in den Bereichen Diskriminierungssensibilisierung, Empowerment, Datenschutz, Kommunikation und inhaltliche Bildung im Rahmen unserer Möglichkeiten, um die in diesem Selbstverständnis sowie durch den Aufgabenkatalog gesetzten Standards einhalten zu können und Verstöße verhindern zu können. Näheres regelt der Verhaltenskodex.