Berlin Global Village
Vielfalt und
soziale Inklusion Konzept

Vielfalt und soziale Inklusion Konzept

Projekt Phasen

Projekt Phasen

PHASE 1	PHASE 2	PHASE 3	PHASE 4	PHASE 5
Klärung und Einrichtung	**Sammlung von Daten**	**Bewertung von Daten**	**Workshop**	**Freigabe**
✓ Desktop review. ✓ Intro-mail. ✓ Interviews mit BIPOC, Gesellschafter, und Mietenden Vertretung.	✓ Benchmarking ✓ Mieter*innen / e.V. Mitglieder*innen Survey.	✓ Focus Groups ✓ Diskussionen mit BGV Personal. • Treffen mit Vertreter:in des Beirats.	• Vorletzten Draft des Konzept. • Workshop mit GS und GF. • Entwurfsüberprüfung von des Beirats.	• Genehmigung/ Freigabe durch Abstimmung den Vermietenden.

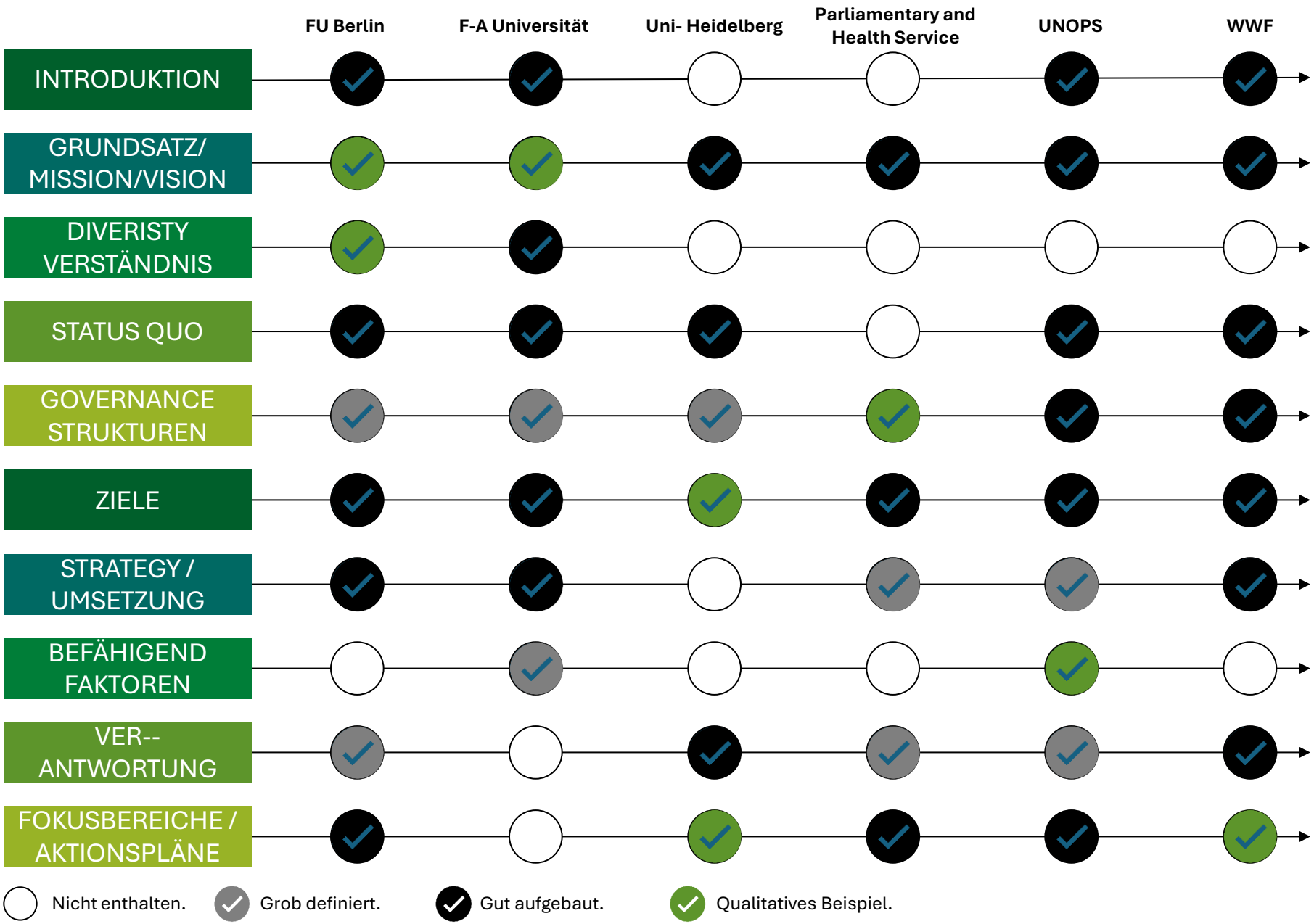
Ergebnisse

Ziele und Diagnose Prozess Bestätigung	**Datenbewertung und Zusammenfassung**	**Datenbewertung und Zusammenfassung**	**ein komplettes Diversity Konzept**	**Projektzusammen-fassung für alle**
Juni	**Juni/Juli**	**Aug/Sept**	**Okt**	**Nov 19 2024**

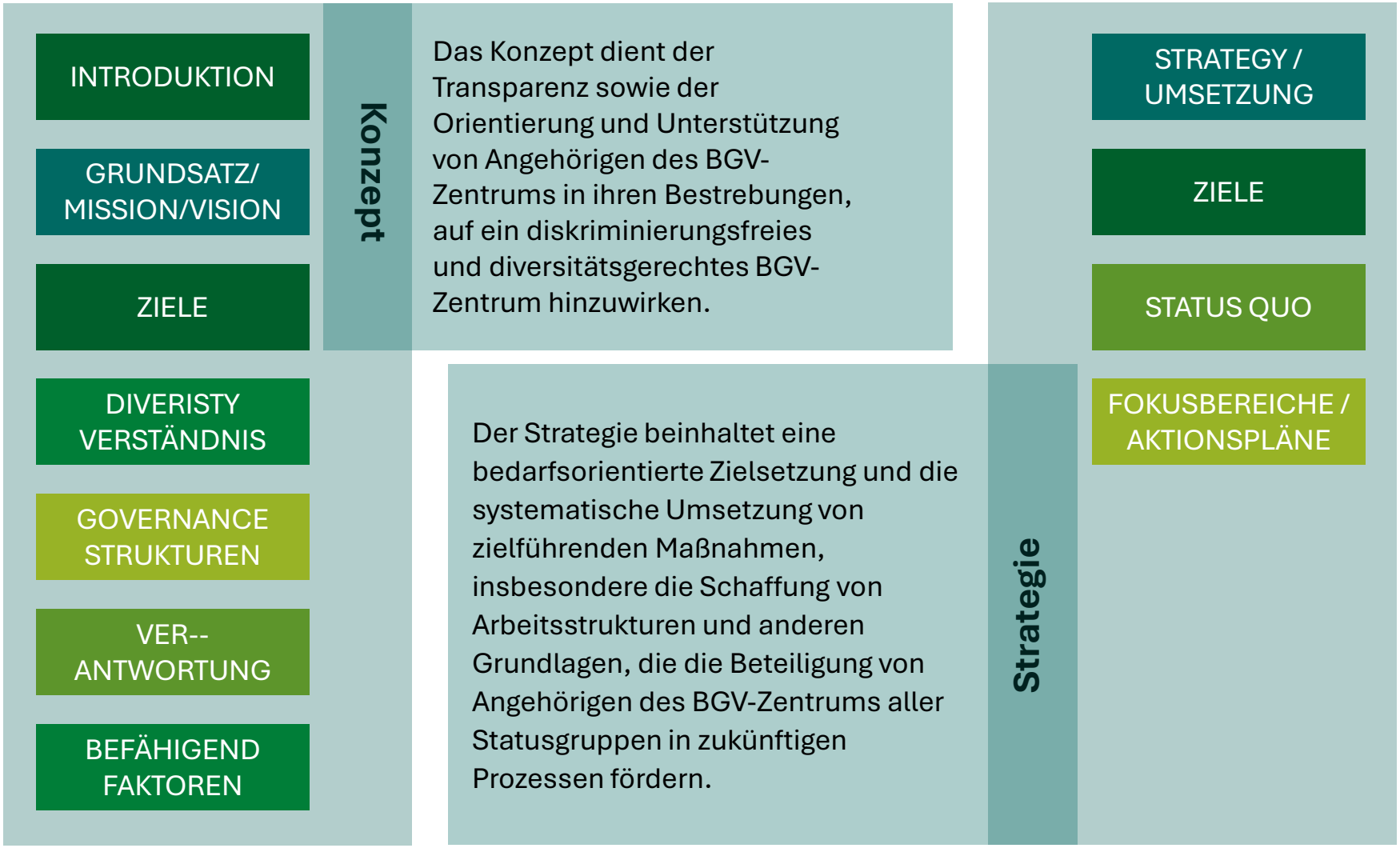
Vielfalt und soziale Inklusion Konzept

Benchmarking Ergebnisse

Diversity Konzept Komponenten und Ergebnisse



Zweigeteilte Struktur



Vielfalt und soziale Inklusion Konzept

Daten Bewertung

Überblick

Die erste Runde der Informationssammlung enthielt Beiträge von:

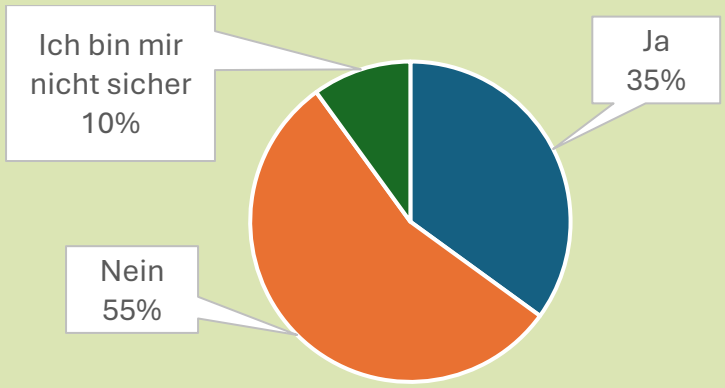
3
Gesellschaftern

4
Mitgliedern des Mietendenvertretung

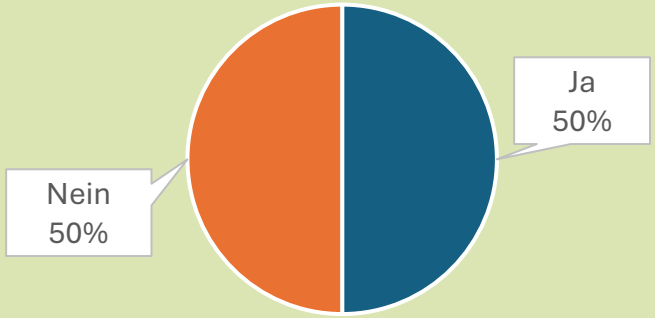
8
BIPOC in Ersatz RDSI Treffen

20
Umfrage-teilnehmer:innen

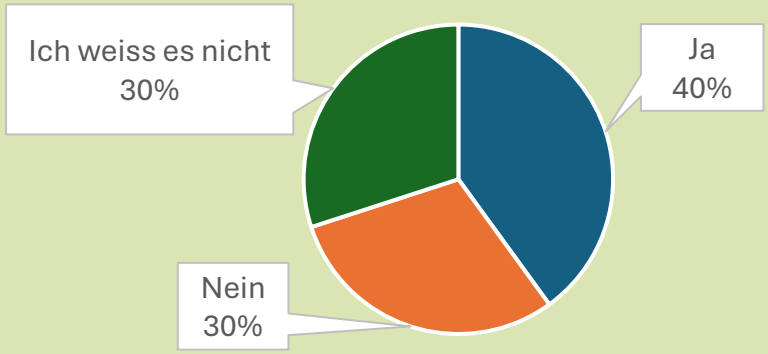
Hast du Diskriminierung, Belästigung oder vorurteilsbehaftetes Verhalten beim BGV beobachtet oder erlebt?



Fühlst du dich sicher, wenn du Diskriminierung oder diskriminierendes Verhaltung ansprichst?



Hast du das Gefühl, dass deine Perspektive gut vertreten wird?



Zusammenfassung

1 Wie würdest du den aktuellen Stand der Diversity beim BGV beschreiben?

Der BGV wird im Allgemeinen als ein Ort gesehen, an dem Menschen mit **unterschiedlichen Identitäten, insbesondere Migrationsgeschichten** zusammenkommen, was mit unserem **Schwerpunkt auf migrantischen disaporischen** Perspektiven übereinstimmt. Was fehlt, ist die **Vertretung und Berücksichtigung weitere Vielfaltsdimensionen**, eine Verbindung zu marginalisierten **Gemeinschaften in der Nachbarschaft** und transparente **Strukturen**, die sich mit **Diskriminierung** befassen.

2 Wie würde der BGV aussehen, wenn es diverser und inklusiver wäre?

Eine inklusiveres BGV **ist intersektionaler und zugänglicher**. Wir müssen mehr Gruppen von Menschen aus global und gesellschaftlich **unterrepräsentierten Bereichen einbeziehen** und Strukturen entwickeln, damit die gemeinsame Wahrnehmung verschiedener Identitäten **uns mehr zusammenbringt**. Das bedeutet auch, dass es eine klare Möglichkeit geben muss, **Diskriminierung zu melden und zu bekämpfen**. Verbesserte **physische Strukturen für Menschen mit Behinderungen** und ein erweiterter Zugang zu Informationen durch **zusätzliche Sprachen** sind von entscheidender Bedeutung.

3 Was sind deine Erwartungen an BGV bzg. Diversity?

Ein **transparenter**, **machtkritischer** Prozess, der proaktiv **so viele Perspektiven wie möglich** für die laufende Entwicklung des BGV-Zentrums und gezielte Maßnahmen zusammenbringt. **Klarheit in Bezug auf Vertretung**, **Entscheidungsprozesse** und **politische Positionierung** unter **Berücksichtigung der begrenzten Ressourcen** (Zeit und Geld) sind erwartet.

Zusammenfassung

4 Welche Herausforderungen/Hindernisse gibt es für Diversity im BGV?

Die größten zu erwartenden Herausforderungen sind sowohl **finanziell** als auch **strukturell**. Die finanzielle **Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln** schränkt sowohl die Ressourcen ein, die BGV und Angehörige des BGV-Zentrums in den Prozess einbringen können, und kann die kritische Positionierung zum Thema Diskriminierung in externen Kontexten einschränken. **Systemischer Rassismus** und **ausgrenzende Machtstrukturen** verschärfen die Komplexität und erfordern klare Prozesse, wie sie angegangen werden sollen.

8 Wo fühlst du dich im allgemein bei BGV einbezogen? Ausgegrenzt?

Mit einigen Ausnahmen geben partizipatorische Prozesse die Angehörige des BGV-Zentrums das Gefühl, **einbezogen** zu sein. Allerdings ist **mehr Transparenz** erforderlich, insbesondere um **Entscheidungsprozesse** zu erläutern und Menschen über **aktuelle Entwicklungen** auf dem Laufenden zu halten. **Ausgrenzung** wird durch **Fälle von Diskriminierung zwischen Personen** und im weiteren Sinne durch einen **Mangel an Klarheit über die Positionierung** zu gesellschaftlichen Themen erlebt.

10 Wie und wo können wir mehr Freiraum für die Äußerung von Ideen und Meinungen schaffen?

Viele Umfrageteilnehmer:innen waren der Meinung, dass die **Möglichkeiten zum Austausch ausreichend sind**, aber **besser etabliert und transparenter** gestaltet werden müssen. Der Wunsch nach zusätzlichen Kommunikationsräumen umfasste die Ausweitung sowohl des Formats als auch der Themen des **Dialogs**. Die Angehörige des BGV-Zentrums wünschen sich mehr **online/virtuelle und intersektionale Formate**, um **praktische Überlegungen** (z.B. Etagenkommunikation) und **Beiträge zur Alltagskultur** (Räte und Empowermenträume) zu diskutieren.

Vielfalt und soziale Inklusion Konzept

Definitionen

Leitende Philosophie

BGV ist ein Zentrum, das reich an verschiedenen Kulturen, Ansichten und Erfahrungen ist. Obwohl sich unsere Perspektiven unterscheiden mögen, sind wir alle durch unsere gemeinsame Menschlichkeit verbunden. Dieses gemeinsame Personsein ist es, das eine Grundlage für Respekt und Einheit erfordert, wenn wir über Diversity diskutieren und uns mit sozialer Inklusion auseinandersetzen.

*Jede*r einzelne sehnt sich nach Liebe, Akzeptanz und Zugehörigkeit. Wir alle streben nach einem besseren Leben für uns und unsere Lieben. Wir erleben Freude durch Verbundenheit und Entwicklung, und wir teilen Ängste vor Verlust und Versagen. Indem wir Gemeinsamkeiten anerkennen und feiern, schaffen wir einen Raum, in dem Vielfalt als eine natürliche Erweiterung unserer kollektiven menschlichen Erfahrung angenommen wird. Respekt vor der Vielfalt bedeutet, dass wir die Gemeinsamkeiten feiern, die uns verbinden, und nicht die Unterschiede, die uns voneinander trennen. Durch diese Sichtweise bauen wir gemeinsam eine BGV auf, in der jeder geschätzt und respektiert wird.*

Diversity Verständnis

Die Anerkennung und Förderung von Vielfalt in der BGV erfordert ein klares Verständnis dafür, welche sozialen Kategorien relevant sind, um einen intersektionalen Ansatz in der Organisationsentwicklung zu gewährleisten, vor Diskriminierung zu schützen und Raum für zusätzliche fehlende Perspektiven zu schaffen.

- Race / rassifizierte Zuschreibung
- Herkunft und/oder Migrationsgeschichte
- Nationalität
- Sprache
- Religion und/oder Weltanschauung
- Geschlecht
- Gender Identität
- sexuelle Orientierung
- Lebensalter
- sozio-ökonomische Status
- sozial-familiäre Lage
- Neurodiversität
- Be:hinderung, chronische Erkrankung und/oder gesundheitliche Beeinträchtigung

Intersektionalität erkennt an, dass Individuen sich überschneidende und voneinander abhängige Systeme der Diskriminierung oder Benachteiligung erfahren. Eine intersektionale Verständnis zu Identitäten ist in diesem Konzept verankert.

Social Inclusion Verständnis

Soziale Inklusion heißt, diese durch Ungleichheiten und Machtstrukturen geschaffenen Barrieren zu beseitigen, um allen Menschen im Zentrum die Möglichkeit zu geben, sich zu entwickeln, zu verändern, umzuwandeln und teilzunehmen, so dass Gerechtigkeit trotz unterschiedlicher Bedingungen und spezifischer Bedürfnisse Wirklichkeit werden kann.

Art	Kommunikations modus	Einfluss	Methoden	Beispiele
Information (Nominell)	einseitig	keine	Informationen übermitteln	Newsletter, Websites, Projekteinführung, Broschüren
Konsultation/ Beraten (Instrumentelle)	zweiseitig	begrenzt	die Community fragen und ihr zuhören, ihre Stimme bei Entscheidungen berücksichtigen	Umfragen, Befragungen, Message Board, Interviews, Vorschlagskästen
Kollaboration (Repräsentative)	dialogbasiert	mäßig	Veranstaltungen organisieren, Aufgaben verteilen und gemeinsam Entscheidungen treffen	Forum, Mapping, Ideensammlung und -abstimmung, Bildungsveranstaltungen, Freiwilligentätigkeit
Empowerment (Transformative)	dialogbasiert	volle Kontrolle	die volle Entscheidungsbefugnis in die Hände der Mitglieder:innen legen und das umsetzen, was sie beschlossen haben.	Vorschläge der Mitglieder:innen, von der Gemeinschaft verwaltete Ausschüsse

Vielfalt und soziale Inklusion Konzept

Ziele

Konzept Gesamtziele

Das Diversity und Social Inklusion Konzept dokumentiert der Ansatz von Berlin Global Village und legt strategische Ziele fest. Das Konzept dient der Transparenz sowie der Orientierung und Unterstützung von Angehörigen des BGV-Zentrums in ihren Bestrebungen, auf ein diskriminierungsfreies und diversitätsgerechtes BGV-Zentrum hinzuwirken.

Der Zweck und Funktion dieses Konzepts ist es, zu gewährleisten:

1. Verankerung der Gründungsvisionen des Berlin Global Village durch klare und sichtbare Anti-Diskriminierungsstrukturen.

2. Nachhaltiger und inklusiver Zugang zur Teilhabe an der Entwicklung des BGV-Zentrums für alle Mitarbeiter:innen, Ehrenamtlichen und Organisationen im Zentrum im Sinne der Grundungsvision.

3. Sich unsere Identitäten bewusst werden und auf unsere Zugehörigkeiten konzentrieren, während wir unsere Unterschiede als Stärken anerkennen, um zusammen an einer barriere- und diskriminierungsarmen Arbeits- und Veranstaltungsumgebung hinzuarbeiten.

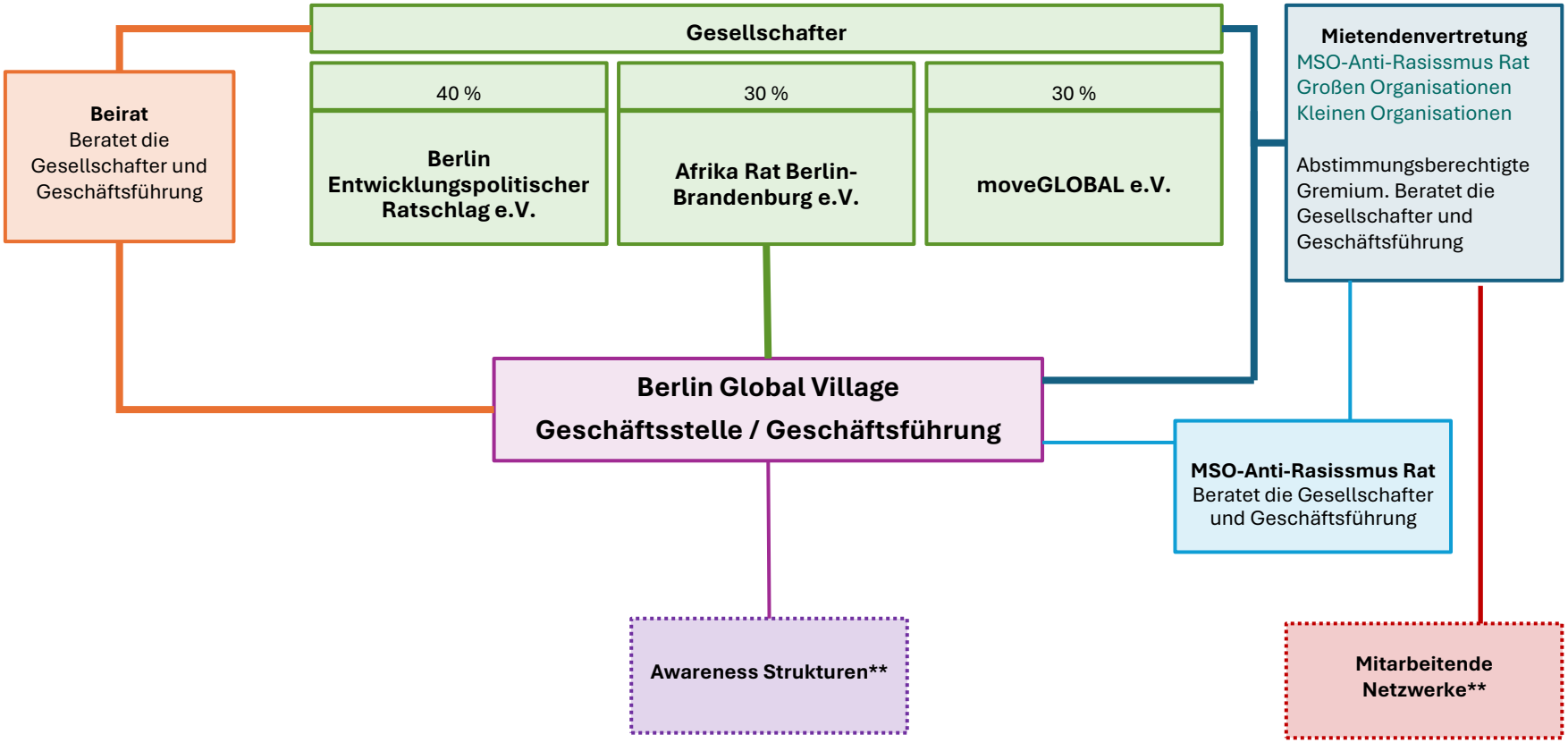
Konzept Strategie Ziele

Zu den im Konzept festgelegten Zielen gehört insbesondere die Schaffung von Arbeitsstrukturen und anderen Grundlagen, die die Beteiligung von aller Zentrumangehörigen in zukünftigen Prozessen fördern. Der Strategie beinhaltet eine bedarfsorientierte Zielsetzung und die systematische Umsetzung von zielführenden Maßnahmen.

Zusätzlich zu den Kernzielen des Konzepts werden in jeder Strategie die folgenden Ziele verfolgt:

1. Strategische Ausrichtung und bedarfsorientierte Prioritäten, insbesondere der Abbau von institutionellen Barrieren, sind allen Zentrumangehörigen bekannt.
2. Alle Zentrumangehörigen haben niedrigschwelligen Zugang zu Information und Anlaufstrukturen im Feld Social Inklusion und Antidiskriminierung.
3. Es gibt eine robuste Datengrundlage in Bezug auf Diversity und Social Inclusion mit Transparenz für alle, wie Daten gesammelt, analysiert und für die Entscheidungsfindung genutzt werden.
4. Die Governance-Struktur für Social Inklusion ist arbeitsfähig und der Bedarf an Veränderungen ist bekannt und geplant.
5. BGV gGmbH Mitarbeitende sind für die diversitätssensible Haltung befähigt.
6. Die Wertschätzung von Diversity und Social Inklusion ist sichtbar im Zentrum und es ist bekannt, wie die Angehörigen des BGV-Zentrums die Organisationskultur erleben.

Governance Strukturen



**Noch zu entwickeln.

Vielfalt und soziale Inklusion Konzept

Verantwortung und Befähigte Faktoren

Eine fehlertolerante Lernkultur

Soziale Inclusion beinhaltet den kollektiven und individuellen Umgang mit Fehlern, die Bereitschaft zur Transparenz, die Übernahme von Verantwortung, die Vermeidung von Fehlern (wo immer dies möglich ist), und das Lernen aus Fehlern (die doch auftreten).

Es ist von entscheidender Bedeutung, Fehler als Chance zum Lernen, zur Anpassung und zur Verbesserung zu begreifen, damit sie ein Arbeitsumfeld unterstützen können, das die Gemeinschaft fördert und die Entwicklung vorantreibt.

Befähigende Faktoren

1. Machkritische Prozess zur Konfliktlösung
2. Datengestützte Entscheidungsfindung
3. Qualitätskriterien für Monitoring und Implementierung.
4. Verpflichtung zur Bereitstellung von Ressourcen

Vielfalt und soziale Inklusion Konzept

Fokusbereiche

Fokusbereiche

Fokusbereiche sind Teil der Mehrjahresstrategie, die als gezielte Initiativen ausgewählt wurden, um BGV der Erfüllung des Mandats und der Ziele des Diversity-Konzepts näher zu bringen.

1 Arbeitsorganisation und –Gestaltung

Erhöhte Verfügbarkeit von finanzieller Solidarität mit MDO-Organisationen

Funktionale Powersharing Strukturen und Empowered Arbeitskulturen

Strukturiertes Anbieten von Fortbildungen und Trainings zu Diversity und Social Inclusion

Verbesserte Ausstattung für Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen im Zentrum

2 Interne und externe Kommunikation

Inclusive Kommunikation Konzept and Internal Website

Einrichtung der Awareness Strukturen

3 Projekt- und Dienstleistungsentwicklung

Diversitysensibel BGV Einstellungs- und Onboarding Verfahren

Diversity and Social Inclusion Datenerhebung und –Bearbeitung

Aktionspläne

Zweck

- Wie sieht Erfolg aus?

Ziele

- Was sind die konkreten Ergebnisse, die erreicht werden sollen?

Schritte zur Umsetzung

- Geordnete Aufgaben: (Meilensteine, Fristen, Zeitschätzungen) mit zugewiesenen Rollen und Verantwortungsmechanismen
- Ressourcen: Budget, Menschen (Fähigkeiten), Materialien, Technologie
- Monitoring: Maßstäbe für den Erfolg und Termine für regelmäßige Überprüfungen

Risiken und Schadensbegrenzung

- Hindernisse: Wie gehen wir damit um?
- Kontingenz: Alternativaktionen und wichtige Entscheidungsmomente

Kommunikations plan

- Interessengruppen
- Intern
- Externe

Bewertung nach der Umsetzung

Arbeitsorganisation und –Gestaltung

Erhöhte Verfügbarkeit von finanzieller Solidarität mit MDO-Organisationen

Die Nachhaltigkeit von MDO-Organisationen ist und bleibt durch prekäre Arbeits- und Finanzierungsstrukturen gefährdet. Viele arbeiten ehrenamtlich und Mietenden Vereine arbeiten ohne ein Sicherheitsnetz**. Wir brauchen mittel- und langfristige praktische Mechanismen, damit die Präsenz von nicht-strukturell geförderten Organisationen im Haus gewährleistet werden kann.** Dafür müssen mehrere Ansätze geprüft, getestet und umgesetzt u.a. Modelle von solidarischer Umverteilung unter den NGOs und gezielte Fundraising-Strategien für die Förderung vergünstigter Mieten für de-privilegierte NGOs.

Funktionale Powersharing Strukturen und Empowered Arbeitskulturen

Das Zentrum erfordert eine machtkritische Überprüfung unserer Arbeitskultur und -strukturen, um sicherzustellen, dass unterschiedliche Perspektiven Platz haben und vertreten sind und sich gegenseitig ermächtigen können. Um dies zu ermöglichen**, brauchen wir ein Verständnis dafür, welche Empowermenträume nötig sind**. BGV macht die Wertschätzung von Diversity für sich selbst sichtbar durch klare Soziale Inklusionsstrukturen und Rahmenbedingungen für die Machtteilung. **Alle Sozialen Inklusionsstrukturen sind einsatzbereit (inklusive aller Organe und Mitarbeitende Netzwerke) und sind den BGV-Mieter*innen bekannt.**

Arbeitsorganisation und –Gestaltung

Strukturiertes Anbieten von Fortbildungen und Trainings

Die Mitarbeiter:innen des BGV und seiner mietenden Organisationen sind vielfältig in ihrem Hintergrund und ihrer Erfahrung. Um die erforderliche Bereitschaft für die anstehenden Diskussionen zu fördern und unsere kommunikativen Fähigkeiten für gemeinsames Vorgehen kontinuierlich weiterzuentwickeln, **ist es von entscheidender Bedeutung, dass Fortbildungen zu Diversity und sozialer Inklusion verfügbar sind.** Fortbildungsangebote, die für verschiedene Interessengruppen relevant sind, werden in Zusammenarbeit und in Kooperation mit Anbietern durchgeführt, die unser Netzwerk stärken und unseren Ansatz unterstützen.

Verbesserte Ausstattung für Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen im Zentrum

Es ist unerlässlich, dass **BGV die baulichen Strukturen für Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen verbessert**, um sie stärker einzubeziehen und sicherzustellen, dass diese Personen unsere Räume mit größerer Unabhängigkeit, Sicherheit und Komfort nutzen können. Inklusives Design erkennt an, dass unsere Gebäude und Räume den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Nutzer:innen gerecht werden sollten.

Interne und externe Kommunikation

Inclusive Kommunikation Konzept and Internal Website

Um Transparenz zu schaffen, Partizipation und Engagement zu fördern, ist **ein inklusives Kommunikationskonzept ein notwendiges Tool für BGV**. Mit klaren Verhaltungsregeln und Schutz der Meinungsfreiheit wird das Konzept auf erhöhte Zugänglichkeit ausgerichtet sein. Mehrsprachigkeit (inklusive Zeichensprache und Piktogramme) und der Abbau von exklusiv deutsch-lastiger Workflows werden gefördert. **Ein klarer und einfacher Zugang zur internen Website und zu den Kommunikationskanälen ist hier enthalten** damit die Menschen, die im BGV arbeiten und sich engagieren, sind besser über die laufenden Prozesse informiert und zur Teilnahme aktiv einbezogen.

Einrichtung der Awareness Strukturen

BGV-Awareness-Strukturen ermöglichen den Aufbau und die Pflege eines rücksichtsvollen, verantwortungsbewussten und solidarischen Umgangs miteinander. **Diese Strukturen bilden den Rahmen für die Respektierung der Grenzen anderer und die Art und Weise, wie das Zentrum in Fällen von Diskriminierung unterstützt und konfliktlösend eingreift.** Inklusive Anlaufstelle, Ombudspersonen, Supervision, und Veranstaltungen, die Awareness Strukturen unterstützen Social Inclusion in BGV mit relevanten Konflikten zwischen Organisationen und Individuen, die bei BGV mieten oder veranstalten.

Projekt- und Dienstleistungsentwicklung

Diversitysensibel BGV Einstellungs- und Onboarding Verfahren

Ein sozial integratives Zentrum erfordert den Zugang zur Beteiligung. Um teilhaben zu können, muss jede/r Einzelne die internen Strukturen und Möglichkeiten des Engagements verstehen. **BGV wird das BGV Zentrum Onboarding mit einen Überblick über die Organisationsstrukturen, dem Verhaltens-Kodex, der Hausordnung und zusätzlichen Ressourcen überarbeiten und neu auflegen.**

Diversity and Social Inclusion Datenerhebung und –Bearbeitung

Eine inklusive Organisationsentwicklung ist ohne datenbasierte Entscheidungen nicht möglich. Um fundierte Entscheidungen zu treffen und die soziale Inklusion im Zentrum zu verbessern, muss BGV über robuste **Mechanismen für die Sammlung, Analyse und Umsetzung von Daten verfügen, aus denen hervorgeht, wer auf welchen Einflussstufen vertreten ist und wie die Erfahrungen der Einzelnen sind**. Diese Mechanismen müssen zugänglich, sicher und, wo immer möglich, anonym oder vertraulich sein, um die Interessen des Einzelnen zu schützen. Die Reporting-Mechanismen müssen so offen und transparent wie möglich sein.

2025-2027 Strategie

2025 Jahresblick

Focus Bereich	Initiative	2025 Q1			2025 Q2			2025 Q3			2025 Q4		
		Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez
Arbeitsorganisation und – Gestaltung	Finanzieller Solidarität	Raum/Platz Konzeption und Aufbau				Implementieren				Strategische review / Teil 2 Planung			
	Powersharing Strukturen	Mitarbeitenden Netzwerke Konzeption und Aufbau / Implementieren								Strategische review			
	Fortbildungen und Trainings				Menu/Optionale Konzeption und Aufbau					Implementieren			
	Ausstattung für Seh- und Hörbehinderungen		Bau-projekt										
Interne und externe Kommunikation	Inclusive Kommunikation Konzept and Internal Website	Konzeption und Aufbau				Implementieren							
	Einrichtung der Awareness Strukturen		Konzeption und Aufbau					Implementieren					
Projekt- und Dienstleistungen	Onboarding Verfahren			Konzeption und Aufbau						Implementieren			
	Datenerhebung							Konzeption und Aufbau					

2025-2027 Strategie

2026 Jahresblick

Focus Bereich	Initiative	2026 Q1			2026 Q2			2026 Q3			2026 Q4		
		Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez
Arbeitsorganisation und –Gestaltung	Finanzieller Solidarität	Funding Konzeption und Aufbau				Implementieren				Strategische review			
	Powersharing Strukturen	Empowerment Spaces Konzeption und Aufbau / Implementieren								Strategische review			
	Fortbildungen und Trainings				Erforderliche Konzeption und Aufbau					Implementieren			
Interne und externe Kommunikation	Inclusive Kommunikation Konzept and Internal Website	Strategische review / Teil 2 Planung				Implementieren							
	Einrichtung der Awareness Strukturen	Strategische review / Teil 2 Planung						Implementieren					
Projekt- und Dienstleistungen	Onboarding Verfahren												
	Datenerhebung	Implementieren						Auswertung			Strategische review		