

Berlin Global Village Richtlinie für Vielfalt und soziale Inklusion

Ziele und Maßnahmen

Inhalt

Einleitung	4
Gründungsvisionen	4
Beiträge	5
Ziele	6
Grundsatz	6
Leitende Philosophie	6
Verständnis von Vielfalt und sozialer Inklusion	6
Arten der Partizipation/Teilnahme	7
Dimensionen der Vielfalt	8
Governance-Strukturen	9
Bestehende Strukturen	9
Gesellschafter*innen	9
Geschäftsstelle	10
MSO-Antirassismus-Rat	11
Mietendenvertretung	11
Mitarbeitenden-Netzwerke	11
Beirat	12
Rechtlicher Rahmen	12
Verantwortung	12
Umsetzungskomponenten	14
Machtkritische organisatorische Entwicklung	14
Datengestützte Entscheidungsfindung	14
Qualitätskriterien für Monitoring und Implementierung	15
Verpflichtung zur Bereitstellung von Ressourcen	15
Glossar	16

Inhalt

2025-2027 Vielfalt und soziale Inklusion Strategie	18
Ziele	18
Status Quo.....	18
Fokusbereiche	19
Arbeitsorganisation und -Gestaltung	19
Erhöhte Verfügbarkeit von finanzieller Solidarität mit MSO-Organisationen	19
Funktionale Power-Sharing-Strukturen und erweiterte Empowerment-Räume	19
Strukturiertes Anbieten von Fortbildungen und Trainings zu Vielfalt und sozialer Inklusion	20
Verbesserte Ausstattung für Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen im Zentrum....	20
Interne und externe Kommunikation	20
Inklusive Kommunikation: Konzept und interne Website	20
Einrichtung der Verhaltensstandards und Beschwerdemechanismen	20
Projekt- und Dienstleistungsentwicklung	21
Diversitätssensible BGV-Onboarding-Verfahren	21
Vielfalt und soziale Inklusion: Datenerhebung und -Bearbeitung	21
Aktionspläne.....	21
Kontakt.....	21

Einleitung

Berlin Global Village (BGV) ist ein Zentrum für gemeinnützige migrantische und nicht-migrantische Organisationen, die zu Themen der globalen Gerechtigkeit arbeiten. Die **Vielfalt und soziale Inklusion Richtlinie** dokumentiert den Ansatz von Berlin Global Village und legt strategisch bedarfsorientierte und operationalisierbare Ziele und Maßnahmen fest. Die Richtlinie dient der Transparenz sowie der Orientierung und Unterstützung von Angehörigen des Zentrums in ihren Bestrebungen, auf ein diskriminierungsarmes und diversitätsgerechtes Arbeitsumfeld hinzuwirken.

In diesem Dokument legt Berlin Global Village seine Motivation, sein Verständnis und seine Selbsteinschätzung über Vielfalt dar und bestimmt Ziele und Maßnahmen, die Berlin Global Village in seinen zwei Funktionen leiten sollen:

1. **Berlin Global Village als Zentrum und Bildungsort** ist ein Ort, der Begegnung und Austausch ermöglicht. Es hat ein Netzwerk zwischen Menschen und Organisationen mit und ohne Migrationsbezug geschaffen, um Debatten und Dialoge rund um globale Gerechtigkeit auf Berliner, bundesweiter und internationaler Ebene voranzutreiben und Ideen zur Umsetzung zu entwickeln.
2. **Berlin Global Village gGmbH als Arbeitgeber*in und Vermieter*in** ist dieser Haltung und dem Netzwerk verpflichtet und setzt diese durch eine demokratische, diversitätsorientierte und inklusiv ausgerichtete Personalpolitik um. Dies erfolgt durch die Zentrumsverwaltung, programmatische Arbeit, Ressourcenbündelung, Begegnungen, Austausch und Vernetzung sowie die gemeinsame Nutzung der geteilten Infrastrukturen.

Gründungsvisionen

Die Gründungsvisionen von BGV sind bis zur Fertigstellung des Leitbildes im Jahr 2026 das zentrale Dokument, in dem das Selbstverständnis von BGV als Ort, Netzwerk und Arbeitgeber*in festgeschrieben ist. Die Gründungsvisionen wurden von allen Mieter:innen im Berlin Global Village mit Beteiligung des Rates für Diversity und soziale Inklusion erstellt und 2019 in das Fundament des Neubaus des BGV eingelassen.

1. Berlin Global Village ist ein sichtbarer Ort in Berlin, an dem sich Menschen, Initiativen und Vereine für gesellschaftliche Veränderungen und für globale Gerechtigkeit einsetzen. Berlin Global Village ist ein Ort für Begegnung, Kooperation und offenen Dialog, der in die Gesellschaft ausstrahlt.
2. Im Berlin Global Village arbeiten wir gemeinsam an einem neuen *Wir*, das Diskriminierung benennt und anerkennt und Machtverhältnisse kritisch hinterfragt und aufbricht. Berlin Global Village möchte einen Beitrag für eine inklusive Gesellschaft leisten, in der Menschen ungeachtet von Hautfarbe, Geschlecht, Lebensalter, sexueller Orientierung, kultureller oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung und körperlicher und geistiger Fähigkeiten gleichberechtigt und selbstbestimmt leben und teilhaben können.
3. Berlin Global Village strebt eine machtkritische, diskriminierungssensible und diversitätsorientierte Haltung an – als Organisation, als Netzwerk und als Ort.
4. Bei Berlin Global Village lehnen wir jedwede Form von Rassismus und Diskriminierung mit ihren intersektionalen Verschränkungen ab und treten diesen aktiv und entschieden

entgegen. Daher versteht Berlin Global Village es als eine gemeinsame Verantwortung, einen Raum zu schaffen, in dem Nutzer*innen diskriminierungssensibel miteinander agieren können.

5. Wir verstehen Berlin Global Village als lernende Organisation und lernendes Netzwerk, die/das sich der Herausforderung und Komplexität einer Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung bewusst ist. Wir wissen, dass wir Fehler machen werden. Wir wollen solidarisch, individuell, kollektiv und institutionell aus unseren Fehlern lernen und zu allen Seiten hin einen offenen und konstruktiven Dialog suchen bzw. aufrechterhalten.
6. Berlin Global Village erkennt an, dass Deutschland eine Migrationsgesellschaft ist und Vielfalt ihre gesellschaftliche Realität. Berlin Global Village erkennt auch an, dass Deutschland eine koloniale Vergangenheit hat, die in der Gegenwart fortwirkt, und dass auch die Entwicklungszusammenarbeit einen kolonialen Ursprung hat und koloniale Kontinuitäten in sich trägt.
7. Im Berlin Global Village werden kulturelle, transkulturelle, migrations- und sozialpolitische, wirtschafts- und finanzpolitische sowie umwelt- und klimapolitische Debatten aus einer globalen Perspektive geführt. Es werden vor allem folgende Themenfelder bearbeitet: Menschenrechte, fairer Handel und Handelsgerechtigkeit, Klima- und Ressourcengerechtigkeit, Antirassismus, Postkolonialismus und Dekolonisierung, globales Lernen, Ernährungssouveränität, globale Entwicklungspolitik und Entwicklungszusammenarbeit.
8. Bei Berlin Global Village mietet Raum, wer an einer Zusammenarbeit mit Austausch interessiert ist. Im Berlin Global Village werden unterschiedliche Formen des Arbeitens ermöglicht.
9. Berlin Global Village unterstützt kleinere Vereine und Initiativen sowie Aktivist*innen.

Beiträge

Diese Richtlinie wurde durch die Expertise vieler Personen und Gruppen innerhalb des Zentrums und in der BGV-Community im weiteren Sinne erstellt. Die Entwicklung der Richtlinie wurde von der Geschäftsführung geleitet und verwaltet, die im Auftrag der Gesellschafter*innen gehandelt hat. Kritisches Feedback brachten die Mietendenvertretung und der Beirat ein. Zudem flossen Beiträge von BGV-Mitarbeiter*innen, Mitgliedern des RDSI sowie mehreren anderen Personen im Rahmen der Fokusgruppen ein.

Zusätzlich zu den direkten Beitragenden der Richtlinie wurden hier Ansätze und Praktiken zum Aufbau progressiver Bewegungen genutzt, darunter Transformative-Justice- und Community-Accountability-Modelle, die von Frauen und LSBTQIA+ People of Color für community-basierte Lösungsansätze gegen Diskriminierung entwickelt wurden. Obwohl Feminismus und LSBTQIA+ Themen nicht explizit in unsere Gründungsvision eingebaut waren, verstehen wir sie als zentral für einen inklusiven und intersektionalen Ansatz in allen unseren Themenfeldern. Wir erkennen die Arbeit an, die diese Gemeinschaften hervorgebracht haben, und ziehen daraus Nutzen, während wir uns gleichzeitig zu einem breiteren und inklusiveren Ansatz verpflichten.

Ziele

Der Zweck und die Funktion dieser Richtlinie ist es, Folgendes zu gewährleisten:

- Verankerung der Gründungsvisionen des Berlin Global Village durch klare und sichtbare Antidiskriminierungsstrukturen und Prozesse.
- Nachhaltiger, dauerhafter und inklusiver Zugang zur Partizipation an der Entwicklung des BGV-Zentrums für alle Mitarbeiter*innen, Ehrenamtlichen und Organisationen im Zentrum im Sinne der Gründungsvisionen.
- Sich unserer Identitäten bewusst werden und auf unsere Zugehörigkeiten konzentrieren, während wir unsere Unterschiede als Stärken anerkennen, um zusammen zu einer barriere- und diskriminierungsarmen Arbeits- und Veranstaltungsumgebung hinzuarbeiten.

Zu den in der Richtlinie festgelegten Zielen gehört insbesondere die Schaffung von Arbeitsstrukturen und anderen Grundlagen, die die Beteiligung von Zentrumsangehörigen in zukünftigen Prozessen fördern.

Grundsatz

Leitende Philosophie

BGV ist ein Zentrum, das sich Menschen und Organisationen mit verschiedenen Geschichten, Praktiken, Ansätzen und Erfahrungen teilen. Obwohl sich unsere Perspektiven und Ansätze unterscheiden mögen, sind wir alle durch unsere gemeinsame Vision für mehr Gerechtigkeit allen Menschen gegenüber verbunden. Diese gemeinsame Vision baut auf Demut, Wertschätzung und Verbundenheit auf. Dies ist umso wichtiger, wenn wir über Vielfalt diskutieren und uns mit sozialer Inklusion auseinandersetzen.

Herrschaftssysteme wie Rassismus und Kolonialismus haben uns voneinander getrennt, um über uns zu bestimmen. Sie tun dies weiterhin. Um dem entgegenzuwirken, schaffen wir Räume im Berlin Global Village, in denen wir Gemeinsamkeiten feiern, die uns verbinden und in denen Vielfalt eine Stärke ist. Wir schaffen Bündnisse und Gemeinschaft. Durch diese Sichtweise bauen wir gemeinsam ein BGV auf, in dem jede/r geschätzt und respektiert wird.

Verständnis von Vielfalt und sozialer Inklusion

Obwohl unsere Philosophie auf Gemeinsamkeiten aufbaut, haben sich die lokalen, nationalen und globalen ungerechten Strukturen, die uns trennen, in unseren Köpfen und damit auch in unseren Wänden eingeschrieben. Menschen werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen, oder aufgrund der Zuschreibung dieser Zugehörigkeit, privilegiert, benachteiligt oder diskriminiert.

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

BGV verpflichtet sich, die vielfältigen, mehrdimensionalen und ineinandergreifenden Unterschiede zwischen Menschen anzuerkennen und wertzuschätzen, um Diskriminierung zu bekämpfen und aktiv die Barrieren, die der berechtigten Teilhabe aller im Wege stehen, macht- und selbstkritisch abzubauen.

Diese Richtlinie erfordert aktiv de- und antikoloniale Aktionen in der Organisationsentwicklung des BGV und verstetigt dies als Querschnittsaufgabe, insbesondere in den Bereichen Machtverteilung und Partizipation. Dies ist besonders wichtig, um Tokenisierung und die Kommerzialisierung unserer Werte zu vermeiden.

Arten der Partizipation/Teilnahme

Es gibt vier Arten von Partizipation, mit denen das BGV Angehörige des Zentrums an inhaltlichen Prozessen beteiligt. Jede Art hat eine Funktion und wird bewusst eingesetzt, um eine maximale Beteiligung zu gewährleisten, wann immer dies möglich ist, wobei die Ressourcen, Kapazitäten und Verantwortungsbereiche der einzelnen potenziellen Interessenvertreter berücksichtigt werden.

Klarheit und Spezifität sind notwendig, um partizipative Ansätze zu nutzen. Sie helfen zu verstehen, was die Angehörigen des Zentrums tatsächlich tun oder was von ihnen verlangt wird, wenn sie zur Teilnahme aufgefordert werden. Partizipation ist zutiefst politisch und es erfordert Selbstreflexion, die Rechte und die Ermächtigungen beizubehalten. Aus einer machtkritischen Perspektive muss sich BGV, wenn es weniger mächtige Akteure um Unterstützung bittet, der Auswirkungen dieser Bitten auf diese Organisationen bewusst sein.

Informationspartizipation informiert die Menschen über Projekte, Leistungen und Entscheidungen. Mächtigere Akteure sollten sich der Grenzen bewusst sein und es vermeiden, ihre Position auszunutzen, um Entwicklungsplänen Legitimität zu verleihen. Weniger mächtige Akteure werden involviert, um ihrem Wunsch nach Teilhabe gerecht zu werden.

Konsultationspartizipation ermöglicht es den Entscheidungsträgern, Feedback, Meinungen und Ideen einzuholen und möglicherweise ihre Entscheidungen entsprechend dem erhaltenen Input anzupassen. Sie wird in der Regel als Mittel zum Zweck eingesetzt und ermöglicht es weniger mächtigen Akteure, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen einzubringen, ohne dass sie am Endergebnis beteiligt sind.

Kollaborationspartizipation umfasst die gemeinsame Verantwortung der Angehörigen des Zentrums, die Zusammenarbeit, die Aufteilung von Aufgaben und die gemeinsame Entscheidungsfindung, einschließlich Vetos. Sie gibt den Angehörigen des Zentrums ein Mitspracherecht bei der Entscheidungsfindung und Umsetzung von Projekten oder politischen Maßnahmen, die sie betreffen. Für die mächtigeren Akteure erhöht die repräsentative Partizipation die Chance, dass ihre Intervention nachhaltig ist; für die weniger mächtigen kann sie eine Chance der Einflussnahme bieten.

Empowerment-Partizipation erfordert die Übertragung der vollen Entscheidungsgewalt an die Gruppen und Angehörigen des Zentrums. Dies führt zu einer Ermächtigung der Beteiligten und infolgedessen zu einer Veränderung der Strukturen und Institutionen im Sinne der Angehörigen des Zentrums.

Partizipationsarten zwischen BGV und Angehörigen des Zentrums:

Art	Modus	Einfluss	Methoden	Beispiele
Information	einseitig	keine	Informationen übermitteln	BGV informiert das Zentrum: Jour Fixe, interne BGV-Website, Newsletter, Einführungen, Broschüren
Konsultation	zweiseitig	begrenzt	Angehörige des Zentrums fragen, zuhören und ihre Stimme bei Entscheidungen berücksichtigen	BGV erhält Feedback vom Zentrum: Jour Fixe, Vorbereitungstreffen, Umfragen, Befragungen, Interviews, Vorschlagskästen
Kollaboration	dialogbasiert	mäßig	Veranstaltungen organisieren, Aufgaben verteilen und gemeinsam Entscheidungen treffen	BGV kreiert mit dem Zentrum: BGVestival, Forum, Ideensammlung und -Abstimmung, Kooperationsveranstaltungen, Bildungsveranstaltungen, Freiwilligentätigkeit
Empowerment	dialogbasiert	volle Kontrolle	die volle Entscheidungsbefugnis in die Hände der Gruppenangehörigen legen und das umsetzen, was sie beschlossen haben	Angehörige des Zentrums informieren das BGV: Projektbörse, Vorschläge von Gruppenangehörigen, von der Gemeinschaft verwaltete Ausschüsse

Dimensionen der Vielfalt

Die Anerkennung und Förderung von Vielfalt im 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. Vielfalt ist ein „Ist-Zustand“ und jeder von uns hat eine Identität in den folgenden Kategorien:

- *Race*/Hautfarbe oder rassifizierte Zuschreibung
- Herkunft
- Sprache
- Religion und/oder Weltanschauung
- Geschlecht inkl. geschlechtliche Identität
- sexuelle Orientierung
- Lebensalter
- sozio-ökonomischer Status
- sozial-familiäre Lage
- Neurodiversität
- Behinderung, chronische Erkrankung und/oder gesundheitliche Beeinträchtigung

Diese Liste ist nicht als vollständig zu betrachten und die Dimensionen sind miteinander verschränkt – sie dient jedoch als Orientierung. Uns ist bewusst, dass gesellschaftlich mehr Ausschlüsse bestehen und der Bearbeitung bedürfen und wir werden immer den Blick solidarisch offenhalten und aus dieser Perspektive Ressourcen bewusst in unserer Wirkungslogik priorisieren.

Intersektionalität erkennt an, dass Individuen sich überschneidende und voneinander abhängige Systeme der Diskriminierung oder Benachteiligung erfahren, die auf soziodemografischen Kategorien wie *Race*, Geschlecht, Klasse, Sexualität und Fähigkeiten basieren. Ein intersektionales Verständnis von Identitäten ist in dieser Richtlinie verankert, um sicherzustellen, dass Intersektionalität als grundlegender Ansatz in alle Richtlinien, Strukturen und Vorgehensweisen integriert wird, um mehr Gerechtigkeit und Inklusion zu gewährleisten und die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Beteiligten zu unterstützen.

Governance-Strukturen

Bestehende Strukturen

Gesellschafter*innen

Die Berlin Global Village gGmbH ist Betreiber*in und Eigentümer*in des Zentrums. Als gemeinnützige GmbH verfolgt sie keinen kommerziellen, sondern rein ideelle Zwecke gemäß ihres Gesellschaftervertrags. Die Berlin Global Village gGmbH hat als Gesellschafter*innen drei Landesverbände, die zusammen rund 180 NGOs in Berlin repräsentieren. Die Mehrzahl der Mietendenvereine im Zentrum sind auch Mitglieder der drei Gesellschafterverbände und haben über diese einen direkten Weg zur Rückmeldung und Einflussnahme.

Die Gesellschafter*innen geben die Ausrichtung des BGV vor und Diversität spielt dabei eine zentrale Rolle. Zusammen haben die zwei migrantischen NGO-Verbände einen Stimmanteil von 60 %.

- Afrika-Rat Berlin-Brandenburg e.V. hält 30 % der Gesellschaftsanteile
- Berliner Entwicklungspolitische Ratschlag e.V. hält 40 % der Gesellschaftsanteile
- moveGLOBAL e.V. hält 30 % der Gesellschaftsanteile

Afrika-Rat e.V. ist ein Netzwerk eines Interessenszusammenschlusses von Vereinen, Organisationen, Initiativen und Menschen der afrikanischen Diaspora in Berlin und Brandenburg, der die gemeinsamen Interessen der afrikanischen Diaspora in Berlin und Brandenburg bündelt und vertritt.

Der Berliner Entwicklungspolitische Ratschlag (BER) ist ein Netzwerk von entwicklungspolitisch aktiven Gruppen und Vereinen und das Sprachrohr für Menschen, die sich in Berlin für globale Gerechtigkeit einsetzen. Der BER setzt sich gegenüber der Berliner Landespolitik für ein zukunftsfähiges Berlin in einer globalisierten Welt und für eine starke Zivilgesellschaft ein.

moveGLOBAL e.V. ist ein Dachverband für Berliner Migrant*innenorganisationen, um öffentliche Räume zu schaffen, in denen ihre Anliegen gehört werden und Stimmen von Menschen mit Migrationsgeschichte und ihren Organisationen sowie Verbänden mehr Teilhabe und Mitbestimmung zu ermöglichen, sodass sie in allen politischen Bereichen im Land Berlin und insbesondere bei Themen, die sie betreffen, einen Platz am Tisch erhalten.

Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle mit den Bereichen Programm, Verwaltung, Vermietung und Öffentlichkeitsarbeit sorgt für den Betrieb des Zentrums. Die Geschäftsstelle hat die Aufgabe, die Ziele für Vielfalt und soziale Inklusion des BGV praktisch, verständlich, und transparent in die tägliche Arbeit der BGV gGmbH zu übersetzen und in dieser in jedem Arbeitsbereich umzusetzen. BGV begreift Vielfalt und soziale Inklusion als Querschnittsaufgabe und versteht sich als lernende Organisation und als lernendes Team.

Die Geschäftsstelle organisiert und ermöglicht auch das Zusammenspiel der einzelnen Gremien. Die beratenden Gremien des BGV werden dafür regelmäßig um Feedback gebeten, was in Veränderungen von Praktiken und Prozessen mündet. Eine wichtige Rolle spielt hierbei, dass die Geschäftsführung dies als zentralen Teil der Leitungsaufgabe definiert. Diese Koordination ist eine Schlüsselfunktion der Geschäftsführung und umfasst nicht nur die Koordination der Gremien, sondern auch die Einbindung der Schnittstellen in die BGV-Programmarbeit. Dies trägt dazu bei, dass die verschiedenen Perspektiven regelmäßig integriert werden.

Leitung von Vielfalt und sozialer Inklusion

- Entwicklung, Verwaltung, und Durchführung der Richtlinie zu Vielfalt und sozialer Inklusion.
- Vernetzung der BGV-MSOs und Vernetzung mit MDOs/MSOs außerhalb von BGV.
- Koordination des MSO-Anti-Rassismus-Rats, inkl. dessen Teilnahme an Sitzungen von BGV (Mietendenvertretung, Kommissionen & Gremien, partizipative Anlässe).
- Koordination der Mitarbeitenden-Netzwerke, inkl. deren Teilnahme an partizipativen Anlässen.
- Koordination des Beirats, inkl. deren Teilnahme an Sitzungen von BGV (Kommissionen und partizipative Anlässe).
- Einbindung von Gremien-Perspektiven in Aufbau der Organisationsstrukturen, Prozesse zur Zielbestimmung, Entwicklung von Kriterien für Belegung und programmatische Ausrichtung.
- Verwaltung und Koordinierung von Verhaltensstandards und Beschwerdemechanismen, inkl. der Funktion als Ansprechpartner*in und zentrale Anmeldestelle für Fälle von diskriminierendem Verhalten.

Verhaltensstandards und Beschwerdemechanismen

BGV-Antidiskriminierungsstandards und Beschwerdemechanismen 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 Diversitäts- und Anti-diskriminierungsanlaufstellen, Ombudspersonen zur Antidiskriminierung, Supervision und Veranstaltungen.

Eine ausführliche Beschreibung findet sich im Anhang: **Antidiskriminierungsstandards und Beschwerdemechanismen.**

MSO-Antirassismus-Rat

Der Migrant*innenselbstorganisationen (MSO) Antirassismus-Rat dient dazu, dass BIPOCs von MSOs die Möglichkeit haben, zusammenzukommen, Absprachen zu treffen und beratend auf Gremien und Prozesse einzuwirken und Empowerment-Bedürfnisse zu thematisieren.

Der Rat wurde 2018 gegründet und ist ein von den Gesellschaftern eingesetztes Beratungsgremium zur Beurteilung aller relevanten Prozesse aus migrantisch-diasporischer sowie BIPOC-Perspektive und erarbeitet Vorschläge für den laufenden Betrieb des Zentrums. Als Empowerment-Raum ist der MSO-Rat in seinen eigenen Strukturen und seiner Governance völlig autonom.

Er ist Schnittstelle zwischen den Gesellschaftern, dem Team der Geschäftsstelle und MDOs/MSOs im Zentrum. Über den MSO-Rat kann auf die Mietendenvertretung Einfluss genommen werden, da er auch mit zwei stimmberechtigten Positionen in der Mietendenvertretung repräsentiert ist.

Eine ausführliche Beschreibung findet sich im Anhang: **Profil MSO-Rat**.

Mietendenvertretung

Die Mietendenvertretung (MV) ist das partizipative Organ der mietenden Organisationen und Initiativen. Sie zieht die Geschäftsführung sowie den MSO-Rat und Mitarbeitenden-Netzwerke zur Beratung hinzu. Die Mietendenvertretung bündelt die Anliegen der Mietenden im BGV um ihre hier benannten gemeinsamen Rechte gegenüber den Gesellschaftern zu vertreten.

Die MV entsteht durch einen demokratischen Prozess aus sechs Vertreter*innen von sechs Vereinen im Haus, die als Zweier-Paare im Tandem arbeiten. Jedes Tandem-Paar hat eine/n MDO- und eine/n nicht-MDO-Vertreter*in. Über die Mietendenvertretung kann auf Zentrumsentscheidungen Einfluss genommen werden, vor allem die Vergabe von Büros und Flächen des BGV. Die Vermietung erfolgt durch die Berlin Global Village gGmbH transparent und diskriminierungssensibel.

Mitarbeitenden-Netzwerke

Als Gemeinschaft ist es für das BGV von Vorteil, wenn es so vielen Menschen wie möglich offen steht und gleichzeitig sicherstellt, dass sein Schwerpunkt auf den Bedürfnissen und Anliegen von marginalisierten Gruppen liegt.

Die Mitarbeitenden-Netzwerke sind offene Gremien für alle Mitarbeiter*innen der Vereine und Verbände des Zentrums. Hier schließen sich Mitarbeitende mit ähnlichen Interessen, Hintergründen und Herausforderungen ehrenamtlich zusammen, um:

- sich auszutauschen.
- sich gegenseitig zu unterstützen oder "Safer spaces" zu schaffen.
- spezifische Situationen zu diskutieren und der Mietendenvertretung Feedback zu geben.

Eine ausführliche Beschreibung findet sich im Anhang: **Profil Mitarbeitenden-Netzwerke**

Beirat

Der divers aufgestellte Beirat schaut aus einer über BGV hinausgehenden Perspektive auf die Entwicklung des BGV und berät vor dem Hintergrund gesamtstädtischer Perspektiven Berlin Global Village in allen wichtigen Fragen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der inhaltlichen Programmarbeit. Er spricht dazu Empfehlungen an die Gesellschafter*innen und die Geschäftsführung aus.

Rechtlicher Rahmen

Mehrere gesetzliche Regelungen sind für die Vielfalt und soziale Inklusion im BGV als Zentrum und als Arbeitgeber*in relevant, da sie für öffentliche Organisationen verbindlich sind und auch dem BGV helfen können, über notwendige Schritte im Sinne von Best Practice nachzudenken, um Barrieren weiter abzubauen, integrative Ansätze umzusetzen und Diskriminierung zu verhindern.

Bundesebene

- das allgemeine Diskriminierungsverbot, Grundgesetz Art. 3
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Landesebene

- Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG)
- Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG)
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)
- Verpflichtung zur Barrierefreiheit (BIKTG)

Verantwortung

Die Verantwortung für die Maßnahmen liegt bei der BGV-Geschäftsführung und wird ggf. von der gesamten Geschäftsstelle durchgeführt. Das Bemühen um ein vielfältiges Arbeitsumfeld und die Berücksichtigung der sozialen Inklusion in der operativen Praxis und bei strategischen Entscheidungen erfordert Engagement und Rücksichtnahme seitens der Geschäftsführung und aller Personen in Machtpositionen.

Obwohl es sich bei der Geschäftsführung um eine klassisch hierarchische Position handelt, fördert die Einbeziehung der Verantwortung auf dieser Personalebene die Priorisierung und Integration von Überlegungen zu Vielfalt und sozialer Inklusion in allen Bereichen des Unternehmens. Die Geschäftsführung wird von zwei Personen vertreten, um das Engagement der Organisation zu verstärken, indem ein breiteres Spektrum an Perspektiven gefördert, die Verantwortlichkeit gestärkt, die Ressourcenzuweisung verbessert und ein Umfeld geschaffen wird, in dem integrative Verfahren gedeihen können. Dieses Modell der Doppelspitze stärkt nicht nur die Effektivität von Vielfalt und die Initiative für soziale Inklusion, sondern auch eine Organisationskultur, die Zusammenarbeit, Gleichberechtigung und gemeinsame Verantwortung in den Mittelpunkt stellt.

Um die entsprechenden Kompetenzen mitzubringen, ist die Geschäftsführung dafür verantwortlich, sich kontinuierlich weiterzubilden und zu informieren, sich ihrer eigenen

Voreingenommenheit bewusst zu sein und diese in Frage zu stellen sowie Transparenz in Bezug auf ihre Perspektiven und Positionen zu schaffen und Vertrauen aufzubauen.

Die Erarbeitung und Durchführung erfolgt in Zusammenarbeit mit den Gesellschaftern und den Gremien MSO-Rat und Mietendenvertretung. Die relevanten Akteur*innen werden zur Beratung herangezogen. Die Protokolle werden den Gremien von der Geschäftsführung zur Verfügung gestellt.

Eine fehlertolerante Lernkultur

Fehler fordern uns heraus zu lernen, zu wachsen und uns zu verbessern. Störende oder diskriminierende Erfahrungen durch Fehler in unserer Kommunikation und im Austausch mit anderen können und werden auftreten.

Aus zwischenmenschlichen und organisatorischen Fehlern zu lernen ist nicht einfach, und die Angst vor dem Scheitern kann paralysierend sein, vor allem, wenn diese Fehler Leid verursachen oder wenn Werte der weißen Vorherrschaft des Perfektionismus normalisiert sind. Eine eingehende Untersuchung von Fehlern kann emotional schwierig sein und das Selbstwertgefühl beeinträchtigen. Zur Reaktion auf Fehler gehört auch, sich der kognitiven Neigung bewusst zu werden, bei der Beweise, die bestehende Überzeugungen unterstützen, gegenüber alternativen Erklärungen bevorzugt werden oder die persönliche Verantwortung heruntergespielt wird, indem externen oder situationsbedingten Faktoren übermäßig viel Schuld zugewiesen wird. Die Analyse zwischenmenschlicher und organisatorischer Fehler erfordert Offenheit, Geduld und Toleranz gegenüber kausaler Ambiguität.

Soziale Inklusion 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.

Es gibt ein Spektrum an Gründen für Fehler, das von absichtlicher Abweichung bis zu durchdachtem Experimentieren reicht. BGV ist sich dieser Komplexität bewusst. Es ist wichtig, über die offensichtlichen und oberflächlichen Gründe für Fehler hinauszugehen, um die eigentlichen Ursachen zu verstehen.

Die in den Verhaltenskodexen festgelegten Standards sind nicht verhandelbar und eine absichtliche Abweichung oder Missachtung wird nicht akzeptiert.

Komplexe Fehler sind in der Regel das Ergebnis mehrerer Ereignisse, die auf verschiedenen Ebenen oder in verschiedenen Bereichen der Organisation aufgetreten sind. Um zu verstehen, was passiert ist, und um zu verhindern, dass es sich wiederholt, sind detaillierte, teambasierte Diskussionen und Analysen erforderlich. Die Governance-Strukturen für soziale Inklusion bieten interdisziplinäre Teams mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Perspektiven für die Behandlung von Diskriminierungsfällen.

Umsetzungskomponenten

Machtkritische organisatorische Entwicklung

Ein machtkritischer Ansatz für die Organisationsentwicklung untersucht rigoros die Machtverhältnisse, die in Organisationsstrukturen, Politik und Kultur eingebettet sind, und stellt sie aktiv in Frage. Er erkennt an, dass Macht oft so konzentriert ist, dass bestimmte Stimmen an den Rand gedrängt werden und Ungerechtigkeiten fortbestehen, sei es durch Entscheidungsbefugnis, Zugang zu Ressourcen oder informellen Einfluss. Indem es kritisch untersucht, wer die Macht hat und wie sich diese auf die organisatorischen Verfahren auswirkt, ermöglicht es BGV, strukturelle Barrieren abzubauen, die der Inklusion entgegenstehen. Dazu gehört die Schaffung transparenter, gerechter Systeme für die Entscheidungsfindung und die Förderung von Maßnahmen, die ein Umfeld schaffen, in dem unterschiedliche Perspektiven nicht nur vertreten sind, sondern auch Einfluss auf die Ausrichtung der Organisation haben.

Dieser Ansatz ist für alle Angehörigen des Zentrums von Vorteil, wirkt sich aber besonders auf historisch marginalisierte oder unterrepräsentierte Gruppen aus, da er den Einfluss festgefahrener, oft kolonialer Machtstrukturen verringert. Durch die bewusste Analyse von Macht kann BGV vermeiden, hierarchische oder koloniale Dynamiken zu reproduzieren, die die Bemühungen um soziale Inklusion untergraben könnten. Ein machtkritischer Ansatz erhöht die Legitimität und Wirksamkeit strategischer Initiativen, indem er Inklusion zur Grundlage statt zur Ergänzung macht.

Datengestützte Entscheidungsfindung

Eine datengestützte Entscheidungsfindung befähigt Organisationen, einen strategischen, fundierten und proaktiven Ansatz zur Verbesserung der sozialen Inklusion zu verfolgen. Durch die Nutzung anonym gesammelter, geschützter Daten können wir Probleme identifizieren, Ziele setzen, gezielte Maßnahmen entwickeln und Fortschritte verfolgen.

Dieser Ansatz ermöglicht dem BGV:

- Identifizierung von Diskrepanzen und Ungleichheiten bei der Vielfalt der Perspektiven oder der Inklusivität von Strategien und Praktiken.
- Messbare Inklusionsziele zu setzen und Grundlinien festzulegen oder die Richtlinien zu überarbeiten. Bereitstellung eines Datensatzes für Vergleichsanalysen oder weiteres Benchmarking.
- Entwicklung und Anpassung von Interventionen, gezielte Programme oder maßgeschneiderte Trainings für bestimmte Organisationen oder Personen.
- Fortschritte anhand von Erfolgskriterien kontrollieren und Strategien flexibler anpassen, um die Inklusion in die organisatorischen Abläufe einzubetten.
- Messung der Organisationskultur und Stärkung der Verantwortlichkeit durch transparente Berichte und datengestützten Dialog.
- Verbesserung des Reportings für die derzeitigen Förderer und Steigerung der Möglichkeiten für zusätzliche Finanzierungen sowohl für BGV als auch für unsere Mietendenvereine.

Ein machtkritischer Ansatz für die datengestützte Entscheidungsfindung beinhaltet nicht nur die Nutzung von Daten, sondern auch die kritische Untersuchung, wie Machtdynamiken die Sammlung, Interpretation und Nutzung von Daten beeinflussen. Bei diesem Ansatz wird anerkannt, dass Daten nicht neutral sind, und es wird versucht, bestehende Machtungleichgewichte, die zu Ausgrenzung führen können, zu hinterfragen und abzubauen. Dies beinhaltet:

- Hinterfragen der Datenquellen, um zu verstehen, welche Perspektiven vorhanden sind oder fehlen, und um inklusive Datenerhebungsmethoden zu praktizieren.
- Dezentrierung dominanter Narrative durch Infragestellung dominanter Methoden, Metriken und Anhebung marginalisierter Stimmen.
- Analyse der Daten mit einem machtbewussten und intersektionalen Blick, der die Datenergebnisse hinterfragt und die Ergebnisse durch Feedbackschleifen mit marginalisierten Gruppen überprüft.

Qualitätskriterien für Monitoring und Implementierung

Erfolgs- und Qualitätskriterien spielen eine entscheidende Rolle bei der erfolgreichen Umsetzung der Richtlinie für Vielfalt und soziale Inklusion, da sie klare Maßstäbe und Standards liefern, die die Wirksamkeit der Strategie steuern, messen und validieren. Diese Kriterien tragen dazu bei, dass die gezielten Initiativen nicht nur ausgeführt werden, sondern auch tatsächlich Wirkung zeigen und mit den allgemeinen Zielen des BGV, ein inklusives Umfeld zu fördern, übereinstimmen.

Im Laufe der Zeit tragen die Kriterien dazu bei, bewährte Verfahren zu etablieren, sodass sie in der gesamten Organisation zu Standardverfahren werden. Durch diese Verankerung wird sichergestellt, dass Vielfalt und soziale Inklusion auch dann eine Priorität bleiben, wenn sich die Führung oder die externen Bedingungen ändern.

Verpflichtung zur Bereitstellung von Ressourcen

Ressourcen bieten die notwendige Unterstützung für die Planung, Umsetzung und Nachhaltigkeit wirksamer Initiativen zur sozialen Inklusion. Ohne ausreichende Ressourcen können selbst die bestgemeinten Strategien aufgrund eines Mangels an angemessener Ausführung, Monitoring und Engagement scheitern. Ohne angemessene Ressourcen – seien es finanzielle, personelle, technologische oder organisatorische – wird eine Strategie zur sozialen Inklusion wahrscheinlich oberflächlich bleiben oder keine sinnvollen und dauerhaften Veränderungen bewirken.

Die Entlohnung von Freiwilligen und marginalisierten Menschen für ihre Zeit bei der Entwicklung des BGV ist aus ethischen, praktischen und strategischen Gründen von entscheidender Bedeutung. Sie gewährleistet Fairness, Nachhaltigkeit und Effektivität in der Entwicklung der Organisation und stärkt gleichzeitig die Werte der Gleichberechtigung und Gerechtigkeit, die BGV aufrechterhalten möchte. Die Bereitstellung von Ressourcen sind eines der relevanten Qualitätskriterien.

Glossar

Begriff	Definition
Dekolonisierung	Dekolonisierung im Kontext dieser Richtlinie beinhaltet den Abbau hierarchischer Strukturen und Praktiken, die in kolonialer Machtdynamik verwurzelt sind, wie Autorität von oben nach unten, ausschließende Politik und kulturelle Hegemonie. Dazu gehören die laufenden Bemühungen zur Überwindung westlicher ökonomischer Modelle, die Entpolitisierung sozioökonomischer Ungleichheit, die Legitimierung und Reproduktion von Machtverhältnissen zwischen privilegierten und marginalisierten Personen und Organisationen sowie der Eurozentrismus¹.
Antidiskriminierung	Antidiskriminierung ist die Arbeit gegen Unterdrückung und beinhaltet die Umsetzung von Strategien, Praktiken und kulturellen Veränderungen, die Diskriminierung aufgrund soziodemografischer Kategorien aktiv erkennen, verhindern und bekämpfen. Sie konzentriert sich auf die Schaffung eines gerechten Umfelds, in dem alle Menschen frei von Voreingenommenheit oder Vorurteilen sind.
Power-Sharing / Machtverteilung	Power-Sharing bezieht sich auf die bewusste Verteilung von Entscheidungsbefugnissen, Verantwortung und Einfluss auf verschiedene Interessengruppen innerhalb unserer Organisation durch Partizipation. Sie zielt darauf ab, die Macht von traditionellen hierarchischen Strukturen innerhalb BGV zu dezentralisieren und sicherzustellen, dass verschiedene Stimmen, insbesondere die von marginalisierten Gruppen, in Führungs- und Strategieentscheidungen einbezogen werden.
Empowerment	Empowerment ist eine Form der Machtverteilung und beinhaltet, dass Einzelpersonen und Teams die Befugnis, die Verantwortung und die Ressourcen erhalten, Entscheidungen zu treffen und die Organisation zu gestalten. Es verlagert Macht und Zuständigkeit von zentralisierten Funktionen in der Geschäftsstelle auf Angehörige des Zentrums auf allen Ebenen.

¹ Vgl.: Schöneberg, Julia; Ziai, Aram (Hrsg.): Dekolonisierung der Entwicklungszusammenarbeit und Postdevelopment Alternativen: AkteurInnen, Institutionen, Praxis. Baden-Baden, S. 7-20, 2021.

Solidarität	Solidarität bedeutet, die Kämpfe und Bedürfnisse derjenigen, die innerhalb und außerhalb der Organisation systematisch benachteiligt werden, aktiv zu unterstützen und sich ihnen anzuschließen. Es bedeutet, für ihre Rechte einzutreten, ihren Stimmen Gehör zu verschaffen und ihre Einbeziehung in Entscheidungsprozesse zu gewährleisten. Indem es sich zur Solidarität bekennt, arbeitet das BGV daran, systemische Barrieren abzubauen.
BIPoC	Dieses Akronym steht für Schwarze (Black), indigene und andere People of Color. Es soll inklusiv sein und wird in dieser Richtlinie aus Gründen der Übersichtlichkeit verwendet. Einige Angehörige des Zentrums bezeichnen sich eher als Schwarz denn als BIPoC. In Kontexten, in denen es ausschließlich um schwarze Menschen geht, verwenden wir den Begriff „Schwarze“, um die Spezifität zu gewährleisten.
LSBTQIA+	LSBTQIA+ ist eine Abkürzung für Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transgender, Queer, Intersexuell und Asexuell und repräsentiert eine Vielzahl sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentitäten. Das Pluszeichen steht dabei für weitere Identitäten und Orientierungen, die nicht explizit in der Abkürzung genannt sind. Diese Bezeichnung betont, dass jede Form des Selbstseins legitim ist.

2025-2027 Vielfalt und soziale Inklusion Strategie

Durch einen klar horizontalen und intersektionalen Ansatz sprechen wir alle bei BGV präsenten und noch nicht präsenten Gruppen an. Dennoch bestehen für das BGV Notwendigkeiten von vertikalen, also auf spezifische Bedürfnisse ausgerichtete, Strategien und Maßnahmen.

Ziele

Zu den festgelegten Kernzielen der Richtlinie, der Strategie, zählen eine bedarfsorientierte Zielsetzung und die systematische Umsetzung von zielführenden Maßnahmen. Vorgesehen ist die anschließende Fortschreibung der Strategie für Vielfalt und soziale Inklusion alle drei Jahre. Zusätzlich zu den Kernzielen werden in dieser Dreijahresstrategie die folgenden Ziele verfolgt:

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

Status Quo

Das Bekenntnis zu Vielfalt und sozialer Inklusion wurde bei der Gründung des BGV durch die Gründungsvision festgelegt. Seit der Gründung der gGmbH wurden die folgenden Prozesse und Praktiken im Dienste der Vision geschaffen:

- BGV hat die geschlechtsbinäre Normierung teilweise adressiert. Auf jeder Etage ist mindestens ein WC als nicht-binär gekennzeichnet.
- Barrierearme Toiletten finden sich in jeder 2. Etage und eine Rampe wurde für den Zugang zum Eingangsbereich des BGV realisiert, um Rollstuhlfahrer*innen einen selbstständigen Zugang zu ermöglichen. Die Machbarkeit der Nachrüstung von Türen mit Türöffner wurde geprüft, um weitere Barrieren abzubauen.

- Im Miriam-Makeba-Saal wurde eine Bühnenrampe eingebaut und die Tür zum Chandra-Mohatny-Saal wird im Januar 2025 ersetzt.
- Beim Design der neuen Webseite ist Barriere-Armut/-Freiheit ebenfalls ein Kriterium, das der ausführenden Agentur mit auf den Weg gegeben wurde.
- Eine Community-Küche wurde in der Bauphase angestoßen, um divers aufgestellte Ernährungspraktiken im Zentrum abbilden zu können.
- Ein vom ganzen Zentrum querfinanzierter Raum für migrantisch-diasporische Organisationen wurde realisiert.
- Ein Ruheraum, der auch für diverse spirituelle Praktiken zur Verfügung steht, wurde realisiert.

Bisherige Initiativen wurden je nach Bedarf *ad hoc* durchgeführt, je nachdem, wie sich die Organisation entwickelt und verwirklicht hat. Jetzt, da das Zentrum physisch etabliert ist, werden die Planung und Umsetzung künftiger Initiativen zur Förderung der Vielfalt und der sozialen Inklusion strategisch festgelegt und in die laufenden Programme integriert.

Fokusbereiche

Fokusbereiche sind die Kategorien der geplanten Initiativen in diesem Strategiezyklus. Sie wurden auf der Grundlage von Rückmeldungen, die im letzten Jahr im gesamten Zentrum von den verschiedenen Governance-Strukturen gesammelt wurden, und gesammelten Daten festgelegt.

Alle hier aufgeführten Initiativen werden durch vorhandene BGV- Ressourcen oder BGV-spezifische Fördermittel finanziert und haben keinen Einfluss auf die Kosten für Büromieten oder Betriebskosten.

Arbeitsorganisation und -Gestaltung

Erhöhte Verfügbarkeit von finanzieller Solidarität mit MSO-Organisationen

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

Funktionale Power-Sharing-Strukturen und erweiterte Empowerment-Räume

Das Zentrum erfordert eine machtkritische Überprüfung unserer Arbeitskulturen 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 Empowerment-Räume nötig sind. BGV macht die Wertschätzung

von Vielfalt für sich selbst durch klare soziale Inklusionsstrukturen und Rahmenbedingungen für die Machtteilung sichtbar. Alle sozialen Inklusionsstrukturen sind einsatzbereit (inklusive aller Organe und Mitarbeitenden-Netzwerke) und den BGV-Mieter*innen bekannt.

Strukturiertes Anbieten von Fortbildungen und Trainings zu Vielfalt und sozialer Inklusion

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 Vielfalt 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 alle Personen unsere Räume mit größerer Unabhängigkeit, höherer Sicherheit und mehr 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

Inklusive Kommunikation: Konzept und interne Website

Um Transparenz zu schaffen und Partizipation und Engagement zu fördern, ist ein inklusives Kommunikationskonzept ein notwendiges Tool des BGV. Mit klaren Verhaltensregeln und zum Schutz der Meinungsfreiheit wird das Konzept auf erhöhte Zugänglichkeit ausgerichtet sein. Mehrsprachigkeit (inklusive Zeichensprache und Piktogramme) und der Abbau von exklusiv deutsch-lastigen 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, besser über die laufenden Prozesse informiert sind und in die Teilnahme aktiv einbezogen werden.

Einrichtung der Verhaltensstandards und Beschwerdemechanismen

BGV-Verhaltensstandards und Beschwerdemechanismen 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. Die inklusive Meldestelle, Ombudspersonen, Supervision und Veranstaltungen sowie die Antidiskriminierungsstandards und Beschwerdemechanismen unterstützen die soziale Inklusion im BGV bei relevanten Konflikten zwischen Organisationen und Individuen, die im BGV mieten oder veranstalten.

Konzepterstellung von Awareness-Regeln für Veranstaltungen im BGV

Als Veranstaltungsort ist BGV dafür verantwortlich, dass die Regeln des Zentrums deutlich kommuniziert werden, einschließlich der Prozesse zur Minimierung und Behandlung von Diskriminierungsfällen bei Veranstaltungen. Da Veranstaltungen von externen Organisationen ausgerichtet und von externen Gästen besucht werden, geht es bei diesem Konzept darum, Standards und Erwartungen zu setzen, wo wir können. Wir sind der Meinung, dass wir und andere Veranstalter*innen gemeinsam dafür zuständig sind, die Verantwortung für die von uns organisierten Veranstaltungen zu übernehmen. Die Entwicklung dieses Konzepts steht in engem Zusammenhang mit den internen Antidiskriminierungsstandards und Beschwerdemechanismen mit einer breiteren Ausrichtung, um der Vielfalt unserer Kundenorganisationen gerecht zu werden.

Projekt- und Dienstleistungsentwicklung

Diversitätssensible BGV-Onboarding-Verfahren

Ein sozial integratives Zentrum erfordert den Zugang zu Beteiligung. Um teilhaben zu können, muss jede/r Einzelne die internen Strukturen und Möglichkeiten des Engagements verstehen. BGV wird das BGV-Zentrum-Onboarding für alle Angehörigen des Zentrums mit einem Überblick über die Organisationsstrukturen, den Verhaltens-Kodex, die Hausordnung und zusätzliche Ressourcen überarbeiten und neu auflegen.

Vielfalt und soziale Inklusion: Datenerhebung und -Bearbeitung

Eine inklusive Organisationsentwicklung ist ohne datenbasierte Entscheidungen nicht möglich. Um fundierte Entscheidungen treffen zu können und die soziale Inklusion im Zentrum zu verbessern, muss BGV über robuste, datenschutzkonforme 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.

Aktionspläne

Jede unter den Fokusbereichen zusammengefasste Initiative wird in einzelnen Aktionsplänen zu ihrer Umsetzung detailliert beschrieben. Diese sind als zusätzliche Dokumente dem Strategieteil der Richtlinie beigelegt.

Kontakt

Für Fragen oder Feedback zu unserem Konzept kontaktieren Sie bitte folgende Ansprechperson:

Molly Stenzel, Stellvertretende Geschäftsführerin stenzel@berlin-global-village.de