

# ENTWURF

## Berlin Global Village

### Vielfalt und soziale Inklusion Verpflichtungserklärung und Richtlinien

Ziele und Maßnahmen

# Inhalt

Einleitung.....	4
Gründungsvisionen.....	4
Beiträge.....	5
Ziele.....	5
Grundsatz.....	6
Leitende Philosophie.....	6
Verständnis von Vielfalt und soziale Inklusion.....	6
Arten der Partizipation/Teilnahme.....	6
Dimensionen der Vielfalt.....	7
Governance Strukturen.....	8
Bestehende Strukturen.....	8
Gesellschafter*innen.....	8
Geschäftsstelle.....	9
MSO Antirassismus Rat.....	9
Mietendenvertretung.....	10
Mitarbeitende Netzwerke.....	10
Beirat.....	10
Rechtliches Umfeld.....	10
Verantwortung.....	11
Umsetzungskomponenten.....	12
Machkritische Prozess zur Konfliktlösung.....	12
Datengestützte Entscheidungsfindung.....	12
Qualitätskriterien für Monitoring und Implementierung.....	13
Verpflichtung zur Bereitstellung von Ressourcen.....	13
Glossar.....	13
2025-2027 Diversity und Social Inclusion Strategie.....	15
Ziele.....	15
Status Quo.....	15
Fokus Bereiche.....	16
Arbeitsorganisation und –Gestaltung.....	16
Funktionale Powersharing Strukturen und Empowered Arbeitskulturen.....	16
Strukturiertes Anbieten von Fortbildungen und Trainings zu Vielfalt und soziale Inklusion.....	16

Interne und externe Kommunikation.....	17
Inclusive Kommunikation Konzept and Internal Website.....	17
Einrichtung der Antidiskriminierungsstandards und Beschwerdemechanismen.....	17
Projekt- und Dienstleistungsentwicklung.....	17
Diversität sensibel BGV Onboarding Verfahren.....	17
Vielfalt and soziale Inklusion Datenerhebung und –Bearbeitung.....	17
Aktionspläne.....	18
Kontakt.....	18

# 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 Verpflichtungserklärung und Richtlinien dokumentiert der Ansatz von Berlin Global Village und legt strategisch bedarfsorientierte und operationalisierbare Ziele und Maßnahmen fest. Die Verpflichtungserklärung und Richtlinien dient der Transparenz sowie der Orientierung und Unterstützung von Angehörigen des Zentrums in ihren Bestrebungen, auf ein diskriminierungsfreies und diversitätsgerechtes Arbeitsumfeld hinzuwirken.

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

1. **Berlin Global Village als Zentrum und Bildungsort** ist ein Ort mit Haltung, der Begegnung und Austausch ermöglicht. Es hat ein Netzwerk zwischen Menschen und Organisationen mit und ohne Migrationsbezug geschaffen, um -Debatten 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 das Zentrum Verwaltung, 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 in 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 von 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 Begegnungen, Kooperationen und des offenen Dialogs, der in die Gesellschaft ausstrahlt.
2. In 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, 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, im dem Nutzer\*innen diskriminierungssensibel miteinander agieren können.
5. Wir verstehen Berlin Global Village als lernende Organisation und lernendes Netzwerk, die/ das sich der Herausforderungen und Komplexität in der Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung bewusst ist und 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 die Gegenwart fortwirkt, und dass auch die Entwicklungszusammenarbeit einen kolonialen Ursprung hat und koloniale Kontinuitäten in sich trägt.
7. In 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, Entwicklungszusammenarbeit.
8. Bei Berlin Global Village mietet Raum, wer an einer Zusammenarbeit mit Austausch interessiert ist. In Berlin Global Village werden unterschiedliche Formen des Arbeitens ermöglicht.
9. Berlin Global Village unterstützt kleinere Vereine und Initiativen sowie Aktivist\*innen.

## Beiträge

Diese Verpflichtungserklärung und Richtlinien wurden durch die Expertise vieler Personen und Gruppen innerhalb des Zentrums und in der BGV- Community im weiteren Sinne ermöglicht.

Die Entwicklung der Verpflichtungserklärung und Richtlinien wurde von der Geschäftsführung geleitet und verwaltet, die im Auftrag der Gesellschafter\*innen handelte. Kritisches Feedback brachte die BGV- Mietendenvertretung und der Beirat ein, zudem flossen mit Beiträgen der BGV- Mitarbeiter\*innen, Mitglieder:innen des RDSI, sowie von mehreren anderen Individuen in Rahmen der Fokusgruppen ein.

Zusätzlich zu den direkten Beitragenden der Verpflichtungserklärung und Richtlinien wurden hier Ansätze und Praktiken zum Aufbau progressiver Bewegungen genutzt, darunter Transformative Justice und Community Accountability Modelle, die von Frauen\* und LGBTIQ\* of Color für community-basierte Lösungsansätze gegen Diskriminierung entwickelt wurden.

## Ziele

Der Zweck und Funktion dieser Verpflichtungserklärung und Richtlinien ist es, zu gewährleisten:

- Verankerung der Gründungsvisionen des Berlin Global Village durch klare und sichtbare Anti-Diskriminierungsstrukturen.
- Nachhaltiger und inklusiver Zugang zur Teilhabe an der Entwicklung des BGV-Zentrums für alle Mitarbeiter:innen, Ehrenamtlichen und Organisationen im Zentrum im Sinne der Gründungsvisionen.
- Sich unserer Identitäten bewusstwerden 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 im Verpflichtungserklärung und Richtlinien festgelegten Zielen gehört insbesondere die Schaffung von Arbeitsstrukturen und anderen Grundlagen, die die Beteiligung von Zentrumangehörigen in zukünftigen Prozessen fördern in der Strategie.

# 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 für alle Menschen 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 den 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 soziale 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 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.

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

Diese Verpflichtungserklärung und Richtlinien erfordern aktiv de- und anticoloniale Aktionen in der Organisationsentwicklung von BGV und verstetigen 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 der BGV-Angehörige des Zentrums an inhaltlichen Prozessen beteiligt. Jede Form 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. Es hilft zu verstehen, was die Angehörige des Zentrums tatsächlich tun oder was ihnen angetan wird, wenn sie zur Teilnahme aufgefordert werden. Partizipation ist zutiefst politisch, und Selbstreflexion ist erforderlich den Begriff der Rechte und der Ermächtigung beizubehalten.

**Information Partizipation** informiert die Menschen über Projekte, Leistungen und Entscheidungen. Mächtigere Akteure sollten sich der Grenzen bewusst sein und vermeiden, dies als Abkürzung zu

nutzen, um Entwicklungsplänen Legitimität zu verleihen. Weniger mächtige Akteure werden involviert, weil sie den Wunsch haben, einbezogen zu werden.

**Konsultation Partizipation** 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.

**Kollaboration Partizipation** umfasst die gemeinsame Verantwortung mit dem Angehörigen des Zentrums, die Zusammenarbeit, die Aufteilung von Aufgaben und die gemeinsame Entscheidungsfindung, einschließlich Vetos. Sie gibt den dem 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 Chancen, dass ihre Intervention nachhaltig ist; für die weniger mächtigen kann sie eine Chance auf Einflussnahme bieten.

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

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

## Dimensionen der Vielfalt

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. 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-ökonomische 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. Eine intersektionale Verständnis zu Identitäten ist in diese Verpflichtungserklärung und Richtlinien 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 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:innen der drei Gesellschafterverbände und haben über diese einen direkten Weg zur Rückmeldung und Einflussnahme.

Die Gesellschafter\*innen geben die Ausrichtung von 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 Entwicklungspolitischen Ratschlag e.V. hält 40 % der Gesellschaftsanteile
- moveGLOBAL e.V. hält 30 % der Gesellschaftsanteile

AfrikaRat 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\*innen–Organisationen, 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, dass 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 Vielfalt- und soziale Inklusion Ziele von BGV in die tägliche Arbeit der BGV gGmbH zu übersetzen und in dieser umzusetzen in jedem Arbeitsbereich. BGV begreift Vielfalt und soziale Inklusion als Querschnittsaufgabe und versteht sich als lernende Organisation und Team.

Die Geschäftsstelle organisiert und ermöglicht auch das Zusammenspiel der einzelnen Gremien Die beratenden Gremien von 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 und an den Schnittstellen der Geschäftsstelle mit der Programmarbeit beteiligt und bei allen Prozessen zur Beurteilung aus vielfältiger Perspektive einbezogen ist.

## Geschäftsführung von Vielfalt und soziale Inklusion

Der Geschäftsführung ist verantwortlich für die

- Vernetzung der BGV-MSOs und Vernetzung mit MSOs/MSOs außerhalb BGV.
- Koordination des MSO-Anti-Rassismus Rat, inkl. deren Teilnahme an Sitzungen von BGV (Mietendenvertretung, Kommissionen & Gremien, partizipative Anlässe).
- Koordination die Mitarbeitenden Netzwerken, inkl. deren Teilnahme an partizipative Anlässe.
- Koordination des Beirats, inkl. deren Teilnahme an Sitzungen von BGV (Kommissionen und partizipative Anlässe).
- Einbindung von Gremien Perspektiven in Aufbau der Organisationsstrukturen, Prozess zu Zielbestimmung, Entwicklung von Kriterien für Belegung, und programmatische Ausrichtung.
- Entwicklung, Verwaltung, und Durchführung des Vielfalt und soziale Inklusion Verpflichtungserklärung und Richtlinien.
- Verwaltung und Koordinierung von Antidiskriminierungsstandards und Beschwerdemechanismen, inkl. der Funktion als Ansprechpartner:in und zentrale Anmeldestelle für Fälle von diskriminierendes Verhalten.

## Antidiskriminierungsstandards 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 Diversität und Anti-diskriminierung Anlaufstellen, Ombudspersonen zur Anti-diskriminierung, Supervision, und Veranstaltungen.

## MSO Antirassismus Rat

Der Migrantische Selbst-Organisationen (MSO) Anti-Rassismus 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 begründet und ist ein von den Gesellschaftern eingesetztes Beratungsgremium zur Beurteilung aller relevanten Prozesse aus migrantisch-diasporisch und 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 MDO/MSOs im Zentrum. Über den Rat kann auf die Mietendenvertretung Einfluss genommen werden, da der MSO-Rat ist auch mit zwei stimmberechtigten Positionen in der Mietendenvertretung repräsentiert.

### 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 Berlin, 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 ein MDO und ein nicht-MDO Vertreter:in. Über die Mietendenvertretung kann auf Zentrum-Entscheidungen Einfluss genommen werden, vor allem die Vergabe von Büros und Flächen von BGV. Die Vermietung erfolgt durch die Berlin Global Village gGmbH transparent und diskriminierungssensibel.

### Mitarbeitende Netzwerke

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

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

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

### Beirat

Der divers aufgestellte Beirat schaut aus einer über BGV hinausgehenden Perspektive auf die Entwicklung von 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.

### Rechtliches Umfeld

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. Das Bemühen um ein vielfältiges Arbeitsumfeld und die Berücksichtigung der soziale Inklusion in der operativen Praxis und bei strategischen Entscheidungen erfordert Engagement und Rücksichtnahme seitens der Geschäftsführung und aller Personen in Machtpositionen. 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.

Die Erarbeitung und Durchführung erfolgt in Zusammenarbeit mit den Gesellschaftern und 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 paralisierend sein, vor allem, wenn diese Fehler Leid verursachen oder 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 Neigungen bewusst zu werden, bei denen Beweise, die bestehenden 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 von Gründen für Fehlern, 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 sich so etwas 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

## Machkritische Prozess zur Konfliktlösung

Konflikte in Organisationen entstehen oft aus Machtverhältnissen, ungleichen Ressourcenverteilungen oder unterschiedlichen Interessen. Ein etablierter Ansatz zur Konfliktlösung, der Machtverhältnisse berücksichtigt, ist das Prinzip des "Integrativen Verhandeln". Es ist eine Interessenbasierte Verhandlung mit Fokus auf Interessen, nicht Positionen wo Parteien werden, ermutigt, ihre grundlegenden Interessen offenzulegen und nach Kreative Lösungen zu suchen, die möglichst viele Interessen der Beteiligten berücksichtigen. Alle Parteien sollen die Interessen und Standpunkte der anderen Seite respektieren durch gegenseitigen Respekt und Anerkennung.

## Datengestützte Entscheidungsfindung

Eine Datengestützte Entscheidungsfindung befähigt Organisationen, einen strategischen, fundierten und proaktiven Ansatz zur Verbesserung der soziale Inklusion zu verfolgen. Durch die Nutzung von anonym gesammelte, geschützte Daten können wir Probleme identifizieren, Ziele setzen, gezielte Maßnahmen entwickeln und Fortschritte verfolgen.

Dieser Ansatz ermöglicht es 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 Reporting für die derzeitigen Förderer und Erhöhung der Möglichkeiten für zusätzliche Finanzierungen sowohl für BGV als auch für unsere Mietenden Vereine

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 einer machtbewussten und intersektionalen Linse, die 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 Verpflichtungserklärung und Richtlinien 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 wirklich Wirkung zeigen und mit den allgemeinen Zielen der BGV, ein inklusives Umfeld zu fördern, übereinstimmen.

Im Laufe der Zeit tragen die Kriterien dazu bei, bewährte Verfahren zu etablieren, so dass 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 von 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	<p>Dekolonisierung im Kontext dieser Verpflichtungserklärung und Richtlinien beinhaltet den Abbau hierarchischer Strukturen und Praktiken, die in kolonialer Machtdynamik verwurzelt sind, wie Autorität von oben nach unten, ausschließende Politik und kulturelle Hegemonie.</p> <p>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 Eurozentrismus<sup>1</sup>.</p>

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

Antidiskriminierung	Antidiskriminierung ist die Arbeit gegen Unterdrückung und beinhaltet die Umsetzung von Strategien, Praktiken und kulturellen Veränderungen, die Diskriminierung aufgrund soziodemografischer Kategorien aktiv 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 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 auf Beteiligten auf allen Ebenen.
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 sie sich zur Solidarität bekennt, arbeitet die BGV daran, systemische Barrieren abzubauen.
BIPOC	Dieses Akronym steht für Schwarze, indigene und andere People of Color. Es soll inklusiv sein und wird in diese Verpflichtungserklärung und Richtlinien aus Gründen der Übersichtlichkeit verwendet. Einige Angehörige des Zentrums bezeichnen sich eher als Schwarz, als BIPOC. In Kontexten, in denen es ausschließlich um Schwarze Menschen geht, verwenden wir den Begriff Schwarz, um die Spezifität zu gewährleisten.

# 2025-2027 Diversity und Social Inclusion Strategie

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

## Ziele

Zu den fest gelegten Kernzielen im Verpflichtungserklärung und Richtlinien, der Strategie beinhaltet eine bedarfsorientierte Zielsetzung und die systematische Umsetzung von zielführenden Maßnahmen. Vorgesehen ist die anschließende Fortschreibung der Vielfalt und soziale Inklusion Strategie alle drei Jahre. Zusätzlich zu den Kernzielen werden in jeder Dreijahresstrategie die folgenden Ziele verfolgt:

1. Strategische Ausrichtung und bedarfsorientierte Prioritäten, insbesondere der Abbau von institutionellen Barrieren, sind allen Zentrumangehörigen bekannt.
2. Alle Zentrumangehörigen haben niedrighschwelligen Zugang zu Information und Anlaufstrukturen im Feld soziale 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. BGV gGmbH Mitarbeitende sind für die diversitätssensible Haltung befähigt und Angehörige des Zentrums haben strukturierten Ressourcen zur Verfügung.
6. Die Wertschätzung von Vielfalt und soziale Inklusion ist sichtbar im Zentrum und es ist bekannt, wie die Angehörigen des BGV-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 binäre Normierung teilweise adressiert. Auf jeder Etage, mindestens eine WC ist nicht binär gekennzeichnet.
- Barrierearme Toiletten finden sich in jedem 2. Geschöß und eine Rampe wurde für den Zugang zum Eingangsbereich von BGV realisiert, um Rollstuhlfahrer\*innen selbstständige Zugänge zu ermöglichen. Die Machbarkeit der Nachrüstung von Türen mit Türöffner würde 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 Praxen 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.

## Fokus Bereiche

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.

### 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 Mietenden Vereine 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 u.a. Modelle von solidarischer Umverteilung unter den NGOs und gezielte Fundraising-Strategien für die Förderung vergünstigter Mieten für deprivilegierte 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 Vielfalt 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.

#### Strukturiertes Anbieten von Fortbildungen und Trainings zu Vielfalt und soziale 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 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 Verhaltensregeln und 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, sind besser über die laufenden Prozesse informiert und zur Teilnahme aktiv einbezogen.

### **Einrichtung der Antidiskriminierungsstandards 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 Meldestelle, Ombudspersonen, Supervision, und Veranstaltungen, die Antidiskriminierungsstandards und Beschwerdemechanismen unterstützen soziale Inklusion in BGV mit relevanten Konflikten zwischen Organisationen und Individuen, die bei BGV mieten oder veranstalten.

### **Konzepterstellung von Awareness-Regeln für Veranstaltungen bei BGV**

Als Veranstaltungsort ist BGV dafür verantwortlich, dass die Zentrums-Regeln 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.**

### **Diversität sensibel BGV 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 einem Überblick über die Organisationsstrukturen, dem Verhaltens-Kodex, der Hausordnung und zusätzlichen Ressourcen überarbeiten und neu auflegen.

### **Vielfalt and soziale Inklusion 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.

## Aktionspläne

Jede unter den Fokusbereichen zusammengefasste Initiative wird in einzelnen Aktionsplänen zu der Umsetzung detailliert beschrieben. Diese sind als zusätzliche Dokumente dem Strategieteil des Verpflichtungserklärung und Richtlinien beigefügt.

## Kontakt

Für Fragen oder Feedback zu unserem Konzept kontaktieren:

Ansprechperson: Molly Stenzel, Stellvertretende Geschäftsführerin

[stenzel@berlin-global-village.de](mailto:stenzel@berlin-global-village.de)