

Berlin Global Village Richtlinien für Vielfalt und soziale Inklusion

Ziele und Maßnahmen



Zweigeteilte Struktur

Konzept

Das Konzept dient der Transparenz sowie der Orientierung und Unterstützung von Angehörigen des BGV-Zentrums in ihren Bestrebungen, auf ein diskriminierungsfreies und diversitätsgerechtes BGV-Zentrum hinzuwirken.

EINLEITUNG

ZIELE

GRUNDSATZ | MISSION | VISION

DIVERSITY VERSTÄNDNIS

GOVERNANCE STRUKTUREN

VERANTWORTUNG

UMSETZUNGSKOMPONENTEN

Strategie

Die Strategie beinhaltet eine bedarfsorientierte Zielsetzung und die systematische Umsetzung von zielführenden Maßnahmen, insbesondere die Schaffung von Arbeitsstrukturen und anderen Grundlagen, die die Beteiligung von allen Angehörigen des BGV-Zentrums in zukünftigen Prozessen fördern.

STRATEGIE

ZIELE

STATUS QUO

FOKUSBEREICHE

AKTIONSPLÄNE

Leitende Philosophie und Gesamtziele



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.

ZWECK UND FUNKTION DIESER RICHTLINIE SIND ZU GEWÄHRLEISTEN:

- 1** Praktische Verankerung der Gründungsvisionen des Berlin Global Village durch klare und sichtbare Antidiskriminierungsstrukturen und Prozesse.
- 2** 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.
- 3** 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.

Diversity-Verständnis

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 jede:r 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**
- > **BE:HINDERUNG, CHRONISCHE ERKRANKUNG UND/ODER GESUNDHEITLICHE BEEINTRÄCHTIGUNG**

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



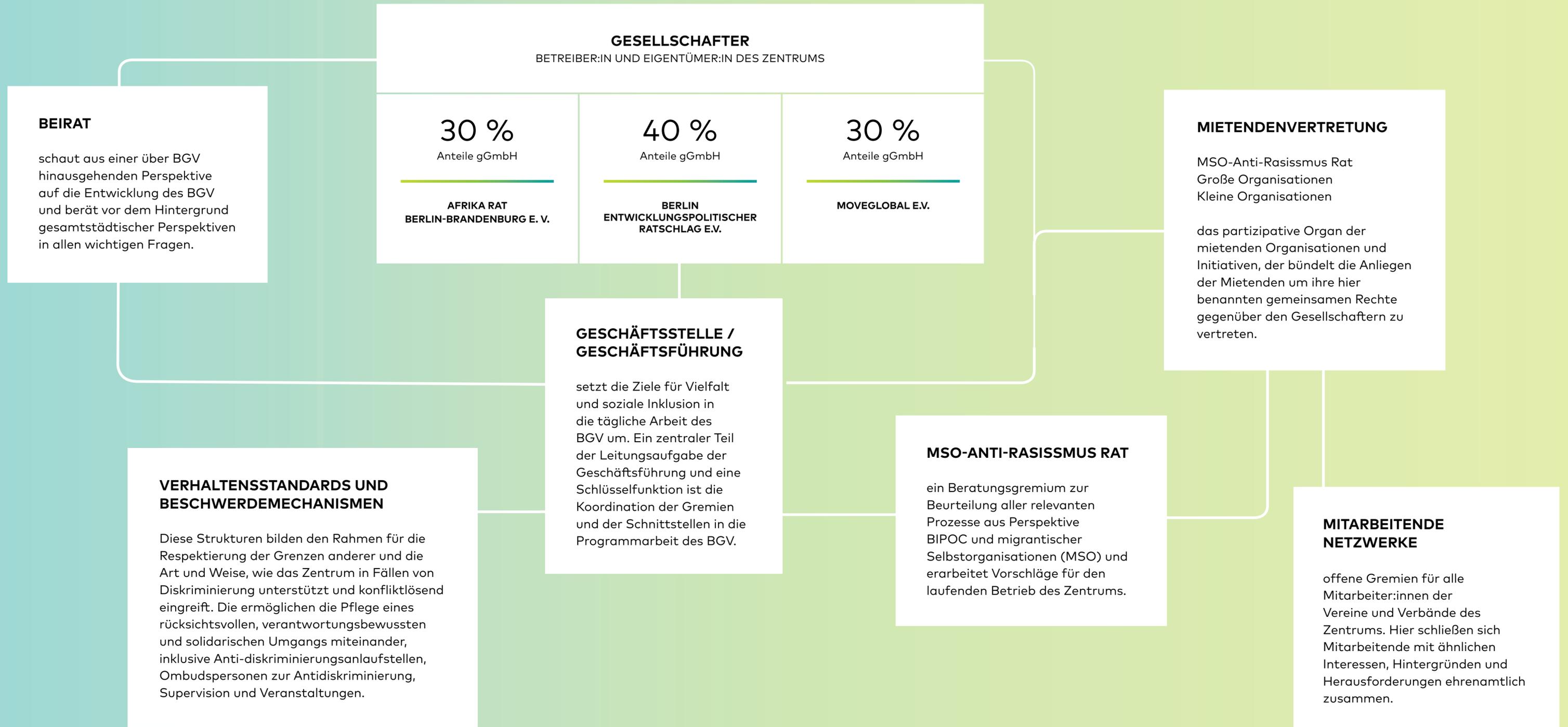
Verständnis von sozialer Inklusion



Soziale Inklusion heißt, die durch Ungleichheiten und Machtstrukturen geschaffenen Barrieren zu beseitigen, um allen Menschen im Zentrum die Möglichkeit zu geben, sich zu entwickeln, zu verändern und teilzunehmen, so dass Gerechtigkeit trotz unterschiedlicher Bedingungen und spezifischer Bedürfnisse Wirklichkeit werden kann. Die BGV-Geschäftsstelle arbeitet auf verschiedene Arten im Sinne aller Menschen im Zentrum darauf hin.

| Art | Modus | Einfluss | Methoden | Beispiele |
|----------------------|---------------|----------|--|---|
| Information | einseitig | keine | Informationen übermitteln | BGV-Geschäftsstelle informiert ans Zentrum: Jour fixe, interne BGV-Website, Newsletter, Einführungen, Broschüren. |
| Konsultation | zweiseitig | begrenzt | Angehörige des Zentrums fragen, zuhören und ihre Stimme bei Entscheidungen berücksichtigen | BGV-Geschäftsstelle erhält Feedback vom Zentrum: Jour fixe, Vorbereitung Treffens, Umfragen, Interviews, Vorschlagskästen. |
| Kollaboration | dialogbasiert | mäßig | Veranstaltungen organisieren, Aufgaben verteilen und gemeinsam Entscheidungen treffen | BGV-Geschäftsstelle kreiert mit dem Zentrum: BGVFestival, Forum, Ideensammlung und -abstimmung, Kooperationsveranstaltungen, Bildungsveranstaltungen, Freiwilligentätigkeit. |
| Information | einseitig | keine | Informationen übermitteln | BGV-Geschäftsstelle informiert ans Zentrum: Jour fixe, interne BGV-Website, Newsletter, Einführungen, Broschüren. |

Berlin Global Village Governance Strukturen



Strategie-Ziele

Zusätzlich zu den festgelegten Kernzielen des Konzepts gibt es die Strategie-Ziele, dazu 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. In der ersten Dreijahresstrategie werden 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 dafür zur Verfügung.
- 6** 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.

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, sowie gesammelten Daten festgelegt. Jede unter den Fokusbereichen zusammengefasste Initiative wird in einzelnen Aktionsplänen zu ihrer Umsetzung detailliert beschrieben.

1 ARBEITSORGANISATION UND – GESTALTUNG

Erhöhte Verfügbarkeit von finanzieller Solidarität mit MDO und MSO Organisationen.

Funktionale Power-Sharing-Strukturen und erweiterte Empowerment-Räume.

Strukturiertes Anbieten von Fortbildungen und Trainings zu Vielfalt und sozialer Inklusion.

Verbesserte Ausstattung für Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen im Zentrum.

2 INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION

Inklusive Kommunikation: Konzept und interne Website.

Einrichtung der Antidiskriminierungsstandards und Beschwerdemechanismen.

3 PROJEKT- UND DIENSTLEISTUNGSENTWICKLUNG

Diversitätssensible BGV-Onboarding-Verfahren.

Vielfalt und soziale Inklusion: Datenerhebung und –bearbeitung.

Vielen Dank



Berlin Global Village gGmbH
Am Sudhaus 2
12053 Berlin

030-49 96 64 00
info@berlin-global-village.de

**Richtlinien für Vielfalt
und soziale Inklusion**
Anlaufstelle

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

