

Berlin Global Village

Directive sur la diversité et l'inclusion sociale

Objectifs et mesures

Contenu

Introduction	4
Visions fondatrices	4
Contributions.....	5
Objectifs.....	6
Principe	6
Philosophie directrice.....	6
Compréhension de la diversité et de l'inclusion sociale.....	6
Types de participation/d'implication	7
Dimensions de la diversité	8
Structures de gouvernance	9
Structures existantes	9
Associé(e)s	9
Secrétariat	10
Conseil des associations de migrants contre le racisme	11
Représentation des locataires	11
Réseaux de collaborateurs.....	11
Comité consultatif.....	12
Cadre juridique.....	12
Responsabilité.....	12
Composants de mise en œuvre	14
Développement organisationnel critique vis-à-vis du pouvoir	14
Prise de décision basée sur les données.....	14
Critères de qualité pour le suivi et la mise en œuvre.....	15
Obligation de fournir des ressources.....	15
Glossaire.....	16

Contenu

2025-2027 Diversité et inclusion sociale Stratégie	18
Objectifs.....	18
Statu quo	18
Domaines clés	19
Organisation et conception du travail.	19
Disponibilité accrue de la solidarité financière avec les organisations d'associations de migrants	19
Structures fonctionnelles de partage du pouvoir et des espaces d'empowerment élargis	20
Proposer des formations structurées sur la diversité et l'inclusion sociale.....	20
Amélioration des équipements pour les personnes malvoyantes et malentendantes dans le centre	20
Communication interne et externe.....	20
Communication inclusive : Concept et site web interne.....	20
Mise en place des normes de maintien et des mécanismes de plainte	20
Développement de projets et de services.....	21
Procédures d'embarquement de BGV sensibles à la diversité.....	21
Diversité et inclusion sociale : Collecte et traitement des données	21
Plans d'action	21
Contact.....	21

Introduction

Berlin Global Village (BGV) est un centre dédié aux organisations de migrants et de non-migrants à but non lucratif, qui se penchent sur des questions de justice au niveau mondial. La **directive sur la diversité et l'inclusion sociale** documente l'approche de Berlin Global Village et définit des objectifs et des mesures stratégiques axés sur les besoins et réalisables. Cette directive vise à assurer la transparence, à orienter et à soutenir les membres du centre dans leurs efforts visant à instaurer un environnement de travail non discriminatoire et respectueux de la diversité.

Dans ce document, Berlin Global Village expose sa motivation, sa compréhension et son auto-évaluation de la diversité et définit les objectifs et les mesures qui guideront Berlin Global Village dans ses deux fonctions :

1. **En tant que centre et lieu de formation, Berlin Global Village** est un lieu de rencontre et d'échange. Ce projet a créé un réseau de personnes et d'organisations avec ou sans lien avec la migration, dans le but de faire avancer les débats sur la justice dans le monde au niveau local, national et international et de développer des idées sur la manière de les mettre en œuvre.
2. **En tant qu'employeur et bailleur, Berlin Global Village gGmbH** s'engage à respecter cette philosophie et ce réseau et à les mettre en œuvre par le biais d'une politique du personnel démocratique, axée sur la diversité et inclusive. La gestion du centre, le travail programmatique, la mise en commun des ressources, les rencontres, les échanges et la mise en réseau ainsi que l'utilisation commune des infrastructures partagées sont autant d'éléments qui permettent d'atteindre cet objectif.

Visions fondatrices

Jusqu'à l'achèvement de la charte en 2026, les visions fondatrices de BGV constituent le document central dans lequel est inscrite l'identité de BGV en tant que lieu, réseau et employeur. Les visions fondatrices ont été créées par tous les locataires de Berlin Global Village avec la participation du Conseil pour la diversité et l'inclusion sociale et seront intégrées aux fondations de la nouvelle structure de BGV en 2019.

1. Berlin Global Village est un lieu visible situé à Berlin, un lieu où des personnes, des initiatives et des associations s'engagent en faveur de changements sociaux et de la justice au niveau mondial. Berlin Global Village est un lieu de rencontre, de coopération et de dialogue ouvert qui exerce un véritable impact sur la société.
2. Au sein de Berlin Global Village, nous travaillons ensemble à la création d'une nouvelle forme de communauté qui met en lumière et reconnaît les discriminations et qui remet en question les rapports hiérarchiques de manière critique, tout en les bouleversant. Berlin Global Village souhaite contribuer à une société inclusive, dans laquelle les personnes peuvent vivre et à laquelle elles peuvent prendre part de manière égale et autonome, indépendamment de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur origine culturelle ou sociale, de leur religion ou de leurs convictions et de leurs capacités physiques et mentales.
3. Berlin Global Village aspire à une réflexion critique vis-à-vis du pouvoir, sensible aux discriminations et orientée vers la diversité – en tant qu'organisation, réseau et lieu.

4. Berlin Global Village, nous refusons toute forme de racisme et de discrimination, avec toutes les imbrications intersectionnelles qu'ils impliquent, et nous nous y opposons de manière active et déterminée. C'est pourquoi Berlin Global Village considère qu'il est de notre responsabilité à toutes et à tous de créer un espace dans lequel les utilisatrices et les utilisateurs peuvent interagir en étant sensibles aux discriminations.
5. Nous voyons Berlin Global Village comme une organisation et un réseau d'apprentissage conscients des défis et de la complexité de la lutte contre le racisme et la discrimination. Nous savons que nous ferons des erreurs. Nous voulons apprendre de nos erreurs dans un esprit empreint de solidarité, sur le plan individuel, collectif et institutionnel, et rechercher ou maintenir un dialogue ouvert et constructif avec toutes les parties.
6. Berlin Global Village reconnaît que l'Allemagne est une société d'immigration et que la diversité fait partie intégrante de sa réalité sociale. Berlin Global Village reconnaît également que l'Allemagne a un passé colonial qui se prolonge dans le présent et que la collaboration au développement a elle aussi une origine coloniale et qu'elle porte en elle des continuités coloniales.
7. A Berlin Global Village, les débats culturels, transculturels, de politique migratoire et sociale, de politique économique et financière ainsi que de politique environnementale et climatique sont menés dans une perspective globale. Les domaines thématiques suivants seront principalement abordés : droits de l'homme, commerce équitable et équité commerciale, équité en matière de climat et de ressources, antiracisme, postcolonialisme et décolonisation, apprentissage global, souveraineté alimentaire, politique de développement global et coopération au développement.
8. Berlin Global Village loue des espaces aux personnes intéressées par une collaboration basée sur l'échange. Berlin Global Village propose différentes formes de travail.
9. Berlin Global Village soutient les petites associations et initiatives ainsi que les activistes.

Contributions

La présente directive a été élaborée grâce à l'expertise de nombreuses personnes et de nombreux groupes au sein du centre et de la communauté de BGV au sens large. Le développement de la directive a été mené et géré par la direction, qui a agi pour le compte des associé(e)s. La représentation des locataires et le comité consultatif ont fait part de leurs critiques. De plus, les contributions des collaboratrices et collaborateurs de BGV, des membres du RDSI et de plusieurs autres personnes ont été prises en compte dans le cadre des groupes de discussion.

En plus des contributeurs directs à la directive, des approches et des pratiques ont été utilisées ici pour mettre en place des mouvements progressistes, y compris des modèles de pratique transformatrice et de responsabilisation communautaire développés par des femmes et des personnes de couleur appartenant à la communauté LSBTQIA+ pour trouver des solutions communautaires à la discrimination. Bien que le féminisme et les thèmes LSBTQIA+ n'aient pas été explicitement intégrés à notre vision fondatrice, nous les considérons comme essentiels à une approche inclusive et intersectionnelle, et ce dans tous nos domaines thématiques. Nous reconnaissons le travail accompli par ces communautés et en tirons profit, tout en nous engageant à adopter une approche plus large et plus inclusive.

Objectifs

L'objectif et la fonction de cette politique sont de garantir ce qui suit :

- Ancrer la vision fondatrice de Berlin Global Village par des structures et des processus anti-discrimination clairs et visibles.
- Un accès durable, permanent et inclusif à la participation au développement du centre de BGV pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, les bénévoles et les organisations du centre, dans l'esprit de la vision fondatrice.
- Prendre conscience de nos identités et se concentrer sur nos appartenances, tout en reconnaissant nos différences comme étant des atouts, afin d'œuvrer ensemble à la création d'un environnement de travail et d'événements qui soit exempt de barrières et de discriminations.

Parmi les objectifs fixés par la directive figure notamment la mise en place de structures de travail et d'autres bases favorisant la participation des membres du centre aux processus futurs.

Principe

Philosophie directrice

BGV est un centre que se partagent des personnes et des organisations aux histoires, pratiques, approches et expériences différentes. Bien que nos perspectives et nos approches puissent différer, nous sommes tous et toutes liés par notre vision commune d'une plus grande justice envers tous les êtres humains. Cette vision commune se fonde sur l'humilité, l'estime et la solidarité. Cela est d'autant plus important lorsque nous discutons de la diversité et que nous nous penchons sur l'inclusion sociale.

Les systèmes de domination tels que le racisme et le colonialisme nous ont séparés les uns des autres afin de nous dominer. Et cela continue aujourd'hui. Pour y remédier, nous créons au sein de Berlin Global Village des espaces où nous célébrons les points communs qui nous unissent et où la diversité est une force. Nous créons des alliances et une communauté. Grâce à cette vision, nous construisons ensemble un BGV dans lequel chacun est apprécié et respecté.

Compréhension de la diversité et de l'inclusion sociale

Bien que notre philosophie se fonde sur des points communs, les structures injustes locales, nationales et mondiales qui nous séparent se sont inscrites dans nos esprits et donc dans nos murs. Les gens sont privilégiés, désavantagés ou discriminés en raison de leur appartenance à des groupes sociaux, ou de l'attribution de cette appartenance.

L'inclusion sociale consiste à réduire ces barrières créées par les inégalités et les structures de pouvoir afin de donner à tous les individus du centre la possibilité de se développer, de changer et de participer, de sorte que la justice puisse devenir une réalité malgré les différences de conditions et les besoins spécifiques de chacun.

BGV s'engage à reconnaître et à valoriser les nombreuses différences multidimensionnelles et interdépendantes existant entre les personnes, afin de lutter contre la discrimination et de supprimer activement les barrières qui font obstacle à la participation légitime de toutes et de tous, en faisant preuve d'esprit critique envers le pouvoir et envers soi-même.

Cette directive requiert des actions de décolonisation et d'anticolonisation actives dans le développement organisationnel de BGV et pérennise cette démarche en tant que tâche transversale, notamment dans les domaines de la répartition du pouvoir et de la participation. Ceci est particulièrement important pour éviter la tokenisation et la commercialisation de nos valeurs.

Types de participation/d'implication

Il existe quatre types de participation par lesquels BGV fait participer les membres du centre à des processus de fond. Chaque type a une fonction précise et est utilisé délibérément afin d'assurer une participation maximale chaque fois que cela est possible, en tenant compte des ressources, des capacités et des responsabilités de chaque partie prenante potentielle.

Les approches participatives requièrent de la clarté et de la spécificité. Elles aident à comprendre ce que les membres du centre font réellement ou ce qui leur est demandé lorsqu'ils sont invités à participer. La participation est fortement orientée vers la politique et le maintien des droits et de l'autonomie demande une réflexion sur soi-même. Dans une perspective de critique du pouvoir, lorsque BGV demande le soutien d'acteurs moins puissants, il doit être conscient de l'impact de ces demandes sur ces organisations.

La participation à l'information informe les gens sur les projets, les réalisations et les décisions. Les acteurs plus puissants doivent être conscients des limites et éviter de profiter de leur position pour conférer une légitimité aux plans de développement. Les acteurs moins puissants sont impliqués afin de répondre à leur désir de participation.

La participation à la consultation permet aux décideurs d'obtenir un retour d'information, des avis et des idées, et éventuellement d'adapter leurs décisions en fonction des informations reçues. Elle est généralement utilisée comme un moyen permettant de parvenir à une fin et donne la possibilité à des acteurs moins puissants d'apporter leurs compétences et leurs connaissances sans être impliqués dans le résultat final.

La participation à la collaboration comprend le partage des responsabilités entre les membres du centre, la collaboration, le partage des tâches et la prise de décision commune, y compris les vetos. Elle donne aux membres du centre un droit de regard sur la prise de décision et la mise en œuvre des projets ou des politiques qui les concernent. Pour les acteurs les plus puissants, la participation représentative augmente les chances que leur intervention soit durable ; pour les moins puissants, elle peut offrir une opportunité d'influence.

La participation à l'empowerment requiert le transfert du plein pouvoir de décision aux groupes et aux membres du centre. Cela conduit à une autonomisation des personnes concernées et, par conséquent, à un changement des structures et des institutions dans l'intérêt des membres du centre.

Types de participation entre BGV et les membres du centre :

Type	Mode	Influence	Méthodes	Exemples
Information	unilatéral	aucune	Transmission d'informations	BGV informe le centre : Jour fixe, site web interne de BGV, newsletter, introductions, brochures
Consultation	bilatéral	limité	Interroger les membres du centre, les écouter et prendre en compte leur voix dans les décisions.	BGV reçoit un feedback du centre : Jour fixe, réunions préparatoires, enquêtes, sondages, interviews, boîtes à suggestions
Collaboration	basé sur le dialogue	modéré	Organiser des événements, répartir les tâches et prendre des décisions ensemble	Avec le centre, BGV crée : le BGVestival, le Forum, une collecte et un vote d'idées, des événements de coopération, des événements éducatifs, du bénévolat
Empowerment	basé sur le dialogue	contrôle total	confier les pleins pouvoirs de décision aux membres du groupe et mettre en œuvre ce qu'ils ont décidé	Les membres du centre informent BGV : Bourse aux projets, propositions des membres du groupe, comités gérés par la communauté

Dimensions de la diversité

La reconnaissance et la promotion de la diversité au sein de BGV nécessitent une compréhension claire des catégories sociales pertinentes afin de garantir une approche intersectionnelle dans le développement organisationnel, de protéger contre la discrimination et de créer un espace pour les perspectives supplémentaires manquantes. La diversité est un « statut réel » et chacun d'entre nous a une identité dans les catégories suivantes :

- *Race/couleur de peau* ou attribution racialisée
- Origine
- Langue
- Religion et/ou convictions
- Sexe, y compris identité sexuelle
- Orientation sexuelle
- Âge
- Statut socio-économique
- Situation sociale et familiale
- Neurodiversité
- Handicap, maladie chronique et/ou problème de santé

Cette liste ne doit pas être considérée comme exhaustive et les dimensions sont imbriquées les unes dans les autres. Elle sert toutefois de repère. Nous sommes conscients que la société connaît de nombreuses exclusions qui doivent être combattues. Nous resterons toujours ouverts à la solidarité et, dans cette perspective, nous donnerons sciemment la priorité aux ressources dans notre logique d'action.

L'intersectionnalité reconnaît que les individus sont confrontés à des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants, basés sur des

catégories sociodémographiques telles que la *race*, le sexe, la classe, la sexualité et les compétences. Une compréhension intersectionnelle des identités est ancrée dans cette directive afin de veiller à ce que l'intersectionnalité soit intégrée en tant qu'approche fondamentale à toutes les politiques, structures et pratiques, afin de garantir une plus grande équité et inclusion et de soutenir les différents besoins de toutes les parties prenantes.

Structures de gouvernance

Structures existantes

Associé(e)s

Berlin Global Village gGmbH est l'exploitant(e) et le/la propriétaire du centre. En tant que société à responsabilité limitée d'utilité publique, il ne poursuit pas de but commercial, mais des objectifs purement idéaux, conformément à son statut juridique. La société Berlin Global Village gGmbH a pour actionnaires trois associations régionales, qui représentent ensemble environ 180 ONG basées à Berlin. La majorité des associations de locataires du centre sont également membres des trois associations de sociétaires et disposent, par leur intermédiaire, d'un moyen direct de réagir et d'exercer une influence.

Les associé(e)s définissent l'orientation de BGV et la diversité y joue un rôle central. Ensemble, les deux associations d'ONG dédiées aux migrants détiennent 60 % des voix.

- Afrika-Rat Berlin-Brandenburg e.V. détient 30 % des parts de la société
- Berliner Entwicklungspolitische Ratschlag e.V. détient 40 % des parts de la société
- moveGLOBAL e.V. détient 30 % des parts de la société

Afrika-Rat e.V. est un réseau d'un groupement d'intérêt d'associations, d'organisations, d'initiatives et de personnes de la diaspora africaine de Berlin et de Brandebourg, qui regroupe et représente les intérêts communs de la diaspora africaine de Berlin et de Brandebourg.

Le Berliner Entwicklungspolitische Ratschlag (BER) est un réseau de groupes et d'associations actifs dans le domaine de la politique de développement et le porte-parole des personnes qui s'engagent en faveur de la justice globale à Berlin. Le BER s'engage auprès de la politique du Land de Berlin pour un Berlin durable dans un monde globalisé et pour une société civile forte.

moveGLOBAL e.V. est une association faîtière qui regroupe des organisations d'immigrés berlinoises dans le but de créer des espaces publics où leurs préoccupations seront entendues et de permettre aux personnes issues de l'immigration, à leurs organisations et à leurs associations de participer davantage à la prise de décision, afin qu'elles aient une place à la table des négociations dans tous les domaines politiques du Land de Berlin et en particulier sur les sujets qui les concernent.

Secrétariat

Le secrétariat, qui comprend le programme, l'administration, la location et les relations publiques, assure le fonctionnement du centre. Le secrétariat a pour mission de traduire de manière pratique, compréhensible et transparente les objectifs de BGV en matière de diversité et d'inclusion sociale dans le travail quotidien de BGV gGmbH et de les mettre en œuvre dans chaque domaine d'activité. BGV conçoit la diversité et l'inclusion sociale comme une tâche transversale et se considère comme une organisation et une équipe apprenantes.

Le secrétariat organise et facilite également l'interaction entre les différents comités. Pour ce faire, les organes consultatifs de BGV sont régulièrement invités à donner leur avis, ce qui se traduit par des changements de pratiques et de processus. Le fait que la direction définisse cela comme une partie centrale de la tâche de direction joue un rôle important à cet égard. Cette coordination est une fonction clé de la direction et comprend non seulement la coordination des comités, mais aussi l'intégration des interfaces au travail du programme de BGV. Cela contribue à l'intégration régulière des différentes perspectives.

Direction de la diversité et de l'inclusion sociale

- Développer, gérer et mettre en œuvre la directive en matière de diversité et d'inclusion sociale.
- Mise en réseau des associations de migrants de BGV et mise en réseau avec les organisations faitières dédiées aux migrants/associations de migrants hors BGV.
- Coordination du conseil antiracisme des associations de migrants, y compris la participation de celui-ci aux réunions de BGV (représentation des locataires, commissions & comités, événements participatifs).
- Coordination des réseaux de collaboratrices et collaborateurs, y compris leur participation à des événements participatifs.
- Coordination du comité consultatif, y compris leur participation aux réunions de BGV (commissions et événements participatifs).
- Intégration des perspectives des comités dans la mise en place des structures organisationnelles, processus de définition des objectifs, développement de critères pour l'occupation et l'orientation programmatique.
- Gestion et coordination des normes de maintien et des mécanismes de plainte, y compris la fonction d'interlocutrice ou d'interlocuteur et de point de contact central pour les cas de comportement discriminatoire.

Normes de maintien et mécanismes de plainte

Les normes anti-discrimination de BGV et les mécanismes de plainte permettent d'établir et de maintenir des relations basées sur le respect, la responsabilité et la solidarité. Ces structures constituent le cadre du respect des limites d'autrui et de la manière dont le centre apporte son soutien et intervient pour résoudre les conflits dans les cas de discrimination, y compris les points de contact en matière de diversité et de lutte contre la discrimination, les médiateurs chargés de la lutte contre la discrimination, la supervision et les événements.

Une description détaillée figure en annexe : **Normes de maintien et mécanismes de plainte.**

Conseil des associations de migrants contre le racisme

Le conseil antiracisme des organisations de migrants permet aux BIPoC des associations de migrants de se réunir, de se concerter et d'exercer une influence consultative sur les organes et les processus et de thématiser les besoins en matière d'empowerment.

Fondé en 2018, le Conseil est un organe consultatif mis en place par les associés, dont l'objectif est d'évaluer tous les processus pertinents du point de vue des migrants et des diasporas ainsi que du point de vue des BIPoC, ainsi que d'élaborer des propositions relatives au fonctionnement du centre au quotidien. En tant qu'espace d'empowerment, le Conseil des associations de migrants est entièrement autonome en ce qui concerne ses propres structures et sa gouvernance.

Il est l'interface entre les associé(e)s, l'équipe du secrétariat et les organisations faïtières dédiées aux migrants/associations de migrants du centre. Le conseil des associations de migrants permet d'exercer une influence sur la représentation des locataires, puisqu'il y est également représenté par deux postes avec droit de vote.

Une description détaillée figure en annexe : **Profil Conseil des associations de migrants.**

Représentation des locataires

La représentation des locataires (RL) est l'organe participatif des organisations et initiatives locataires. Elle fait appel à la direction ainsi qu'au conseil des associations de migrants et aux réseaux de collaborateurs pour obtenir des conseils. La représentation des locataires regroupe les préoccupations des locataires au sein de BGV afin de défendre leurs droits communs mentionnés ici vis-à-vis des associés.

La RL résulte d'un processus démocratique constitué de six représentantes et représentants de six associations de la maison, qui travaillent en tandem, par paires de deux. Chaque paire de tandems se compose d'un(e) représentant(e) membre d'une organisation faïtière dédiée aux migrants et d'un(e) représentant(e) non-membre. La représentation des locataires permet d'influencer les décisions du centre, notamment l'attribution des bureaux et des surfaces de BGV. Berlin Global Village gGmbH loue les logements de manière transparente et sensible à toute forme de discrimination.

Réseaux de collaborateurs

En tant que communauté, BGV a tout intérêt à être ouvert au plus grand nombre de personnes possible, tout en veillant à mettre l'accent sur les besoins et les préoccupations des groupes marginalisés.

Les réseaux de collaborateurs sont des comités ouverts à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs des associations et fédérations du centre. Les collaboratrices et collaborateurs ayant des intérêts, des antécédents et des défis similaires se réunissent ici bénévolement pour :

- échanger.
- se soutenir mutuellement ou créer des « safer spaces » (espaces sûrs).
- discuter de situations spécifiques et donner un feedback à la représentation des locataires.

Une description détaillée figure en annexe : **Profil des réseaux de collaborateurs**

Comité consultatif

Composé de membres les plus divers, le conseil consultatif examine l'évolution de BGV dans une perspective dépassant le cadre de BGV et conseille Berlin Global Village sur toutes les questions importantes à la lumière des perspectives du village dans son ensemble. L'accent est mis sur le contenu du programme. Il formule à cet effet des recommandations aux associé(e)s et à la direction.

Cadre juridique

Plusieurs dispositions légales sont pertinentes pour la diversité et l'inclusion sociale au sein de BGV en tant que centre et en tant qu'employeur, car elles sont contraignantes pour les organisations publiques et peuvent également aider BGV à réfléchir aux étapes nécessaires, dans l'esprit des meilleures pratiques, pour continuer à réduire les barrières, à mettre en œuvre des approches inclusives et à prévenir la discrimination.

Niveau fédéral

- l'interdiction générale de la discrimination, art. 3 de la Loi fondamentale
- la loi générale relative à l'égalité de traitement (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, AGG)

Niveau national

- Loi sur l'égalité des chances du Land de Berlin (Landesgleichstellungsgesetz Berlin, LGG)
- Loi sur l'égalité des chances au niveau du Land (LGBG, Landesgleichberechtigungsgesetz)
- Livre IX du code social (SGB [Sozialgesetzbuch] IX)
- Obligation d'accessibilité (BIKTG, loi de Berlin sur les technologies de l'information et de la communication sans barrières)

Responsabilité

La responsabilité des mesures incombe à la direction de BGV et, le cas échéant, elles sont mises en œuvre par le secrétariat dans son ensemble. La recherche d'un environnement de travail diversifié et la prise en compte de l'inclusion sociale dans les pratiques opérationnelles et les décisions stratégiques requièrent engagement et prévenance de la part de la direction et de toutes les personnes occupant des postes de pouvoir.

Bien que la direction soit une position hiérarchique classique, l'inclusion de la responsabilité à ce niveau du personnel favorise la priorisation et l'intégration des considérations relatives à la diversité et à l'inclusion sociale dans tous les domaines de l'entreprise. La direction est représentée par deux personnes, ce qui permet de renforcer l'engagement de l'organisation en favorisant un plus large éventail de perspectives, en renforçant la responsabilité, en améliorant l'affectation des ressources et en créant un environnement dans lequel les pratiques inclusives peuvent s'épanouir. Non seulement ce modèle de double direction rend la diversité plus efficace et l'initiative d'inclusion sociale plus forte, mais il renforce également une culture organisationnelle qui met l'accent sur la coopération, l'égalité et le partage des responsabilités.

Afin d'apporter les compétences adéquates, la direction a la responsabilité de se former et de s'informer en permanence, d'être consciente de ses propres préjugés et de les remettre en question, ainsi que de faire preuve de transparence quant à ses perspectives et positions et d'instaurer un climat de confiance.

Une culture d'apprentissage qui tolère les erreurs

Les erreurs nous poussent à apprendre, à grandir et à nous améliorer. Il est possible et même certain que certaines personnes vivront des expériences perturbantes ou discriminatoires dues à des erreurs dans notre manière de communiquer et d'échanger avec les autres.

Apprendre de ses erreurs interpersonnelles et organisationnelles n'est pas facile et la peur de l'échec peut être paralysante, surtout si ces erreurs provoquent de la souffrance ou si les valeurs de la suprématie blanche du perfectionnisme sont normalisées. Une enquête approfondie axée sur les erreurs peut être difficile sur le plan émotionnel et nuire à l'estime de soi. Réagir aux erreurs implique également le fait de prendre conscience de la tendance cognitive à privilégier les preuves qui renforcent les convictions existantes plutôt que d'autres explications, ou à minimiser sa propre responsabilité en attribuant une part excessive de responsabilité à des facteurs externes ou liés à une situation particulière. L'analyse des erreurs interpersonnelles et organisationnelles requiert ouverture d'esprit, patience et tolérance vis-à-vis de l'ambiguïté de la cause à effet.

L'inclusion sociale implique de gérer les erreurs sur le plan collectif et individuel, d'être prêt(e) à faire preuve de transparence, d'assumer ses responsabilités, d'éviter les erreurs (dans la mesure du possible) et d'apprendre de ses erreurs (celles qui se produisent quand même). Il est essentiel de considérer les erreurs comme des opportunités d'apprentissage, d'adaptation et d'amélioration, afin qu'elles puissent favoriser un environnement de travail propice à la communauté et au développement.

Il existe tout un éventail de raisons pour lesquelles des erreurs peuvent être commises, allant de la dérive intentionnelle à l'expérimentation réfléchie. BGV a conscience de cette complexité. Il est important d'aller au-delà des raisons évidentes et superficielles qui expliquent ces erreurs afin d'en comprendre les causes réelles.

Les normes définies dans les codes de conduite ne sont pas négociables et tout écart ou non-respect intentionnel ne sera pas toléré.

Les erreurs complexes sont en général dues à plusieurs événements qui se sont produits à différents niveaux ou dans différents domaines de l'organisation. Pour comprendre ce qui s'est passé et éviter que cela ne se reproduise, des discussions et des analyses détaillées, basées sur l'équipe, sont nécessaires. Les structures de gouvernance en faveur de l'inclusion sociale proposent des équipes interdisciplinaires dotées de compétences et de perspectives différentes pour traiter les cas de discrimination.

Composants de mise en œuvre

Développement organisationnel critique vis-à-vis du pouvoir

Une approche critique du pouvoir visant à promouvoir le développement organisationnel examine rigoureusement les relations de pouvoir intégrées dans les structures organisationnelles, la politique et la culture, et les remet activement en question. Cette approche reconnaît que le pouvoir est souvent concentré de manière à marginaliser certaines voix et à perpétuer les injustices, qu'il s'agisse du pouvoir de décision, de l'accès aux ressources ou d'une influence informelle. En examinant de manière critique qui détient le pouvoir et comment celui-ci affecte les procédures organisationnelles, BGV permet d'éliminer les barrières structurelles qui font obstacle à l'inclusion. Il s'agit notamment de mettre en place des systèmes transparents et équitables en matière de prise de décision et de promouvoir des mesures visant à créer un environnement dans lequel les différentes perspectives seront non seulement représentées, mais où elles pourront également influencer l'orientation de l'organisation.

Cette approche est bénéfique pour tous les membres du centre, mais elle a un impact particulier sur les groupes qui ont été marginalisés ou sous-représentés au cours de l'histoire, car elle réduit l'influence des structures de pouvoir figées, qui découlent souvent d'un héritage colonial. Une analyse consciente du pouvoir peut permettre à BGV de ne pas reproduire des dynamiques hiérarchiques ou coloniales qui pourraient saper les efforts d'inclusion sociale. Une approche critique du pouvoir augmente la légitimité et l'efficacité des initiatives stratégiques en faisant de l'inclusion un fondement plutôt qu'un complément.

Prise de décision basée sur les données

La prise de décision basée sur les données permet aux organisations d'adopter une approche stratégique, éclairée et proactive afin d'améliorer l'inclusion sociale. En utilisant des données anonymes et protégées, nous pouvons identifier les problèmes, fixer des objectifs, développer des actions ciblées et suivre les progrès réalisés.

Cette approche permet à BGV :

- d'identifier les écarts et les inégalités au vu de la diversité des perspectives ou de l'inclusivité des politiques et des pratiques.
- de fixer des objectifs d'inclusion mesurables et de définir des lignes directrices de base ou de réviser les directives de mettre à disposition un ensemble de données pour des analyses comparatives ou un autre benchmarking.
- de développer et d'adapter des interventions, des programmes ciblés ou des formations sur mesure pour des organisations ou des personnes spécifiques.
- de vérifier les progrès à l'aide de critères de réussite et d'adapter les stratégies de manière plus flexible afin d'intégrer l'inclusion aux processus organisationnels.
- de mesurer la culture organisationnelle et de renforcer la responsabilité par le biais de rapports transparents et d'un dialogue basé sur les données.

- d'améliorer le reporting pour les promoteurs actuels et d'augmenter les possibilités de financements supplémentaires, tant pour BGV que pour nos associations de locataires.

En matière de prise de décision basée sur les données, une approche critique du pouvoir implique non seulement d'utiliser les données, mais aussi d'examiner de manière critique la manière dont les dynamiques de pouvoir influencent la collecte, l'interprétation et l'utilisation de ces données. Cette approche reconnaît que les données ne sont pas neutres et tente de remettre en question et de réduire les inégalités de pouvoir existantes qui peuvent conduire à l'exclusion. Cela comprend

- la remise en question des sources de données, dans le but de comprendre quelles perspectives sont présentes ou absentes, et de pratiquer des méthodes de collecte de données inclusives.
- la décentralisation des récits dominants en remettant en question les méthodes et métriques dominantes et en encourageant les voix marginalisées à se faire entendre.
- le fait d'analyser les données avec une vision intersectionnelle et consciente du pouvoir, en remettant en question les résultats des données et en vérifiant les résultats par le biais de processus de retours d'information avec les groupes marginalisés.

Critères de qualité pour le suivi et la mise en œuvre

Les critères de réussite et de qualité jouent un rôle crucial dans la réussite de la mise en œuvre de la directive relative à la diversité et à l'inclusion sociale, car ils fournissent des repères et des normes clairs qui orientent, mesurent et valident l'efficacité de la stratégie. Ces critères contribuent à ce que les initiatives ciblées ne soient pas seulement exécutées, mais à ce qu'elles aient un impact réel et soient conformes aux objectifs généraux de BGV, qui est de promouvoir un environnement inclusif.

Au fil du temps, les critères contribuent à établir les bonnes pratiques, de sorte qu'ils deviennent des procédures standard dans toute l'organisation. Cet ancrage permet de garantir que la diversité et l'inclusion sociale restent une priorité, même si la direction ou les conditions externes changent.

Obligation de fournir des ressources

Les ressources fournissent le soutien nécessaire à la planification, à la mise en œuvre et à la durabilité d'initiatives efficaces en matière d'inclusion sociale. Faute de ressources suffisantes, même les stratégies les mieux intentionnées peuvent échouer en raison d'un manque d'exécution, de suivi et d'engagement appropriés. Sans ressources adéquates - qu'elles soient financières, humaines, technologiques ou organisationnelles - les stratégies d'inclusion sociale risquent de rester superficielles ou de ne pas produire de changements significatifs et durables.

La rémunération des bénévoles et des personnes marginalisées pour le temps consacré au développement de BGV est essentielle pour des raisons éthiques, pratiques et stratégiques. Elle garantit l'équité, la durabilité et l'efficacité du développement de l'organisation, tout en renforçant les valeurs d'égalité et d'équité que BGV souhaite perpétuer. La mise à disposition de ressources est l'un des critères de qualité pertinents.

Glossaire

Terme	Définition
Décolonisation	<p>Dans le contexte de cette directive, la décolonisation implique le démantèlement des structures et pratiques hiérarchiques enracinées dans la dynamique de pouvoir coloniale, comme l'autorité exercée « du haut vers le bas », la politique d'exclusion et l'hégémonie culturelle.</p> <p>Il s'agit notamment des efforts en cours ayant pour but de dépasser les modèles économiques occidentaux, la dépolitisation des inégalités socio-économiques, la légitimation et la reproduction des relations de pouvoir entre les personnes et les organisations privilégiées et marginalisées, ainsi que l'eurocentrisme.¹</p>
Lutte contre la discrimination	<p>Lutter contre la discrimination, c'est travailler contre l'oppression et cela implique de mettre en œuvre des politiques, des pratiques et des changements culturels qui reconnaissent, préviennent et combattent activement la discrimination fondée sur des catégories sociodémographiques. Cette lutte se concentre sur la création d'un environnement équitable dans lequel tous les individus sont libres de tout préjugé ou de toute idée préconçue.</p>
Power-Sharing / Répartition du pouvoir	<p>Le partage du pouvoir fait référence à la répartition consciente du pouvoir de décision, de la responsabilité et de l'influence entre différents groupes d'intérêt au sein de notre organisation par le biais de la participation. Il vise à décentraliser le pouvoir des structures hiérarchiques traditionnelles au sein de BGV et à garantir que différentes voix, notamment celles des groupes marginalisés, soient prises en compte dans les décisions de gestion et de stratégie.</p>
Empowerment	<p>L'empowerment est une forme de distribution du pouvoir qui consiste à donner aux individus et aux équipes l'autorité, la responsabilité et les ressources nécessaires pour prendre des décisions et façonner l'organisation. Il transfère le pouvoir et les responsabilités des fonctions centralisées au sein du secrétariat vers les membres du centre et ce, à tous les niveaux.</p>

¹ Cf. : Schöneberg, Julia ; Ziai, Aram (éd.) : Dekolonisierung der Entwicklungszusammenarbeit und Postdevelopment Alternativen: AkteurInnen, Institutionen, Praxis. (Décolonisation de la collaboration en matière de développement et alternatives post-développement : acteurs, institutions, pratiques. Baden-Baden, p. 7-20, 2021.

Solidarité	Faire preuve de solidarité signifie soutenir activement et se rallier aux luttes des personnes qui sont systématiquement désavantagées au sein de l'organisation et en dehors de celle-ci, et répondre à leurs besoins. Cela signifie défendre leurs droits, faire entendre leurs voix et garantir leur participation aux processus décisionnels. En s'engageant en faveur de la solidarité, BGV travaille à faire tomber les barrières systémiques.
BIPoC	Cet acronyme désigne les personnes noires (black), indigènes et autres personnes de couleur (people of color). Il se veut inclusif et est utilisé dans cette directive pour des raisons de clarté. Certains membres du centre se considèrent comme noirs plutôt que comme BIPoC. Dans les contextes où il est question exclusivement de personnes noires, nous utilisons le terme « Noirs » pour garantir la spécificité.
LSBTQIA+	LSBTQIA+ est l'abréviation de Lesbienne, Gay, Bisexuel(le), Transgenre, Queer, Intersexuel(le) et Asexuel(le) et représente une grande variété d'orientations sexuelles et d'identités de genre. Le signe « Plus » représente ici d'autres identités et orientations qui ne sont pas explicitement mentionnées dans cette abréviation. Ce terme souligne que toute forme d'être soi est légitime.

2025-2027 Diversité et inclusion sociale Stratégie

Grâce à une approche clairement horizontale et intersectionnelle, nous nous adressons à tous les groupes présents et non encore présents au sein de BGV. BGV a néanmoins besoin de stratégies et de mesures verticales, c'est-à-dire axées sur des besoins spécifiques.

Objectifs

Parmi les objectifs clés définis de la directive, de la stratégie, figurent un objectif orienté vers les besoins et la mise en œuvre systématique de mesures ciblées. Il est prévu que la stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion sociale soit ensuite mise à jour tous les trois ans. En plus des objectifs clés, chaque stratégie triennale poursuit les objectifs suivants :

1. L'orientation stratégique et les priorités axées sur les besoins d'inclusion, notamment la suppression des barrières institutionnelles, sont connues de tous les membres du centre.
2. Tous les membres du centre ont accès aux informations et aux structures d'accueil dans le domaine de l'inclusion sociale et de la lutte contre la discrimination.
3. Il existe une base de données solide en matière de diversité et d'inclusion sociale, avec une transparence pour tout le monde sur la manière dont les données sont collectées, analysées, protégées et utilisées pour la prise de décision.
4. La structure de gouvernance en faveur de l'inclusion sociale est opérationnelle et les besoins de changement sont connus et planifiés.
5. Les collaboratrices et collaborateurs de BGV gGmbH sont formés à l'approche sensible à la diversité et les membres du centre disposent de ressources structurées.
6. Le centre met en valeur la diversité et l'inclusion sociale de manière visible et l'on sait comment les membres du centre vivent la culture organisationnelle.

Statu quo

L'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion sociale a été défini par la vision fondatrice de BGV lors de sa création. Depuis la création de la gGmbH, les processus et pratiques suivants ont été mis en place au service de cette vision :

- BGV a en partie abordé la question de la normalisation binaire des sexes. Chaque étage comporte au moins un WC marqué comme non-binaire.
- Un étage sur deux comporte des toilettes accessibles et une rampe a été réalisée pour permettre aux personnes en fauteuil roulant d'accéder à l'entrée de BGV en toute autonomie. La possibilité d'équiper les portes d'un système d'ouverture a été étudiée afin de supprimer d'autres barrières.

- Une rampe d'accès à la scène a été installée dans la salle Miriam-Makeba et la porte de la salle Chandra-Mohatny sera remplacée en janvier 2025.
- Pour la conception du nouveau site web, le faible nombre/l'absence de barrières a constitué un critère supplémentaire pour l'agence chargée de la réalisation.
- Une cuisine commune a été mise en place pendant la phase de construction afin de pouvoir représenter des pratiques alimentaires variées au sein du centre.
- Un espace financé transversalement par l'ensemble du centre a été réalisé pour les organisations de migrants et de diasporas.
- Une salle de repos, également disponible pour diverses pratiques spirituelles, a été réalisée.

Jusqu'à présent, les initiatives ont été menées *ad hoc*, en fonction des besoins, au fur et à mesure que l'organisation se développait et se réalisait. Maintenant que le centre est établi sur le plan physique, la planification et la mise en œuvre des futures initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion sociale sont définies de manière stratégique et intégrées dans les programmes en cours.

Domaines clés

Les catégories d'initiatives prévues pour ce cycle stratégique constituent les domaines clés. Elles ont été définies sur la base des retours d'information recueillis dans l'ensemble du centre au cours de l'année écoulée auprès des différentes structures de gouvernance et des données collectées.

Toutes les initiatives mentionnées ici sont financées par les ressources existantes de BGV ou par des subventions spécifiques à BGV et n'ont aucune influence sur les frais de location des bureaux ou les frais de fonctionnement.

Organisation et conception du travail.

Disponibilité accrue de la solidarité financière avec les organisations d'associations de migrants

La durabilité des organisations faitières dédiées aux migrants/associations de migrants est et reste menacée par la précarité des structures de travail et de financement. Beaucoup travaillent bénévolement et les associations de locataires travaillent sans filet de sécurité. Nous avons besoin de mécanismes pratiques à court et moyen termes afin de garantir la présence des organisations ne bénéficiant pas d'un soutien structurel au sein de l'institution. Pour ce faire, plusieurs approches doivent être examinées, testées et mises en œuvre, notamment des modèles de redistribution solidaire entre les ONG et des stratégies de collecte de fonds ciblées visant à promouvoir des loyers à prix réduit pour les ONG défavorisées.

Structures fonctionnelles de partage du pouvoir et des espaces d'empowerment élargis

Le centre requiert un examen critique de nos cultures et structures de travail en termes de pouvoir, afin de s'assurer qu'il y a de la place pour différentes perspectives, qu'elles sont représentées et qu'elles peuvent se renforcer mutuellement. Pour que cela soit possible, nous avons besoin de comprendre quels sont les espaces d'empowerment nécessaires. BGV met en évidence la valorisation de la diversité en soi grâce à des structures d'inclusion sociale claires et à des conditions cadres permettant de partager le pouvoir. Toutes les structures d'inclusion sociale sont opérationnelles (y compris tous les organes et les réseaux de collaborateurs) et connues des locataires de BGV.

Proposer des formations structurées sur la diversité et l'inclusion sociale

Les collaboratrices et collaborateurs de BGV et de ses organisations locataires ont des origines et des expériences variées. Afin d'encourager la préparation nécessaire aux discussions à venir et de développer en permanence nos capacités de communication pour une action commune, il est essentiel que des formations sur la diversité et l'inclusion sociale soient disponibles. Des formations pertinentes pour différents groupes d'intérêt sont organisées en collaboration et en coopération avec des prestataires qui renforcent notre réseau et soutiennent notre approche.

Amélioration des équipements pour les personnes malvoyantes et malentendantes dans le centre

BGV doit impérativement améliorer les structures architecturales afin de mieux intégrer les personnes souffrant de déficiences visuelles et auditives et faire en sorte que ces personnes puissent utiliser nos espaces avec une plus grande autonomie, en bénéficiant d'une plus grande sécurité et d'un plus grand confort. Le design inclusif reconnaît que nos bâtiments et espaces doivent répondre aux différents besoins de toutes les utilisatrices et de tous les utilisateurs.

Communication interne et externe

Communication inclusive : Concept et site web interne

BGV a besoin d'un concept de communication inclusif pour créer de la transparence et encourager la participation et l'engagement. Le concept sera axé sur une accessibilité accrue au moyen de règles de conduite claires et visant à protéger la liberté d'expression. Le multilinguisme (y compris le langage des signes et les pictogrammes) et la suppression des flux de travail exclusivement basés sur l'allemand sont encouragés. Un accès clair et simple au site web interne et aux canaux de communication est inclus ici, afin que les personnes qui travaillent et s'engagent au sein de BGV soient mieux informées des processus en cours et soient activement impliquées dans la participation.

Mise en place des normes de maintien et des mécanismes de plainte

Les normes de maintien de BGV et les mécanismes de plainte permettent d'établir et de maintenir des relations basées sur le respect, la responsabilité et la solidarité. Ces structures constituent le cadre du respect des limites d'autrui et de la manière dont le centre apporte son soutien et intervient pour résoudre les conflits dans les cas de discrimination. Le service

de signalement inclusif, les médiateurs, la supervision et les événements ainsi que les normes de maintien et les mécanismes de plainte favorisent l'inclusion sociale au sein de BGV en cas de conflits pertinents entre les organisations et les individus qui louent ou organisent des événements au sein de BGV.

Élaboration d'un concept de règles de sensibilisation pour les manifestations au sein de BGV

En tant que lieu accueillant des événements, BGV est tenu de communiquer clairement les règles du centre, y compris les processus visant à limiter et à traiter les cas de discrimination lors des événements. Étant donné que les événements sont organisés par des organisations externes et que des invités externes y participent, ce concept consiste à fixer des normes et des attentes là où cela est possible. Nous pensons que la responsabilité des événements que nous organisons nous incombe collectivement, à nous et aux autres organisatrices et organisateurs. L'élaboration de ce concept est étroitement liée aux normes internes de lutte contre la discrimination et aux mécanismes de plainte, avec une orientation plus large, afin de répondre à la diversité de nos organisations clientes.

Développement de projets et de services

Procédures d'embarquement de BGV sensibles à la diversité

Pour être socialement inclusif, tout centre doit faire en sorte que la participation soit accessible. Pour pouvoir participer, chacun doit comprendre les structures internes et les possibilités d'engagement. BGV va réviser et rééditer l'onboarding du centre de BGV pour tous les membres du centre. Il comprendra un aperçu des structures organisationnelles, du code de conduite, du règlement intérieur et des ressources supplémentaires.

Diversité et inclusion sociale : Collecte et traitement des données

Sans décisions basées sur des données, tout développement organisationnel inclusif est impossible. Afin de prendre des décisions éclairées et d'améliorer l'inclusion sociale au sein du centre, BGV doit disposer de mécanismes robustes et respectueux de la vie privée pour collecter, analyser et exécuter des données indiquant qui est représenté à quels niveaux d'influence et quelles sont les expériences de chacun. Ces mécanismes doivent être accessibles, sécurisés et, dans la mesure du possible, anonymes ou confidentiels, afin de protéger les intérêts des individus. Les mécanismes de reporting doivent être aussi ouverts et transparents que possible.

Plans d'action

Chaque initiative regroupée sous les domaines de concentration est décrite en détail dans des plans d'action individuels relatifs à sa mise en œuvre. Ils sont annexés à la partie stratégique de la directive en tant que documents supplémentaires.

Contact

Pour toute question ou tout commentaire sur notre concept, veuillez contacter la personne suivante : Molly Stenzel, directrice adjointe stenzel@berlin-global-village.de