

Berlin Global Village

Directriz sobre diversidad e inclusión social

Objetivos y medidas

Contenido

Introducción	4
Visiones fundacionales.....	4
Contribuciones	5
Objetivos.....	6
Principio	6
Filosofía orientadora.....	6
Comprender la diversidad y la inclusión social.....	6
Tipos de participación.....	7
Dimensiones de la diversidad	8
Estructuras de gobernanza	9
Estructuras existentes.....	9
Accionistas	9
Oficina administrativa.....	10
Consejo Antirracista de la MSO	11
Representación de inquilin@s.....	11
Redes de emplead@s.....	11
Junta consultiva.....	12
Marco jurídico	12
Responsabilidad	12
Componentes de ejecución	13
Desarrollo organizativo crítico del poder	13
Toma de decisiones basada en datos	14
Criterios de calidad para el seguimiento y la aplicación	15
Obligación de proporcionar recursos	15
Glosario.....	15

Contenido

Estrategias de Diversidad e inclusión social 2025-2027	17
Objetivos.....	17
Situación actual	17
Áreas de enfoque	18
Organización y diseño del trabajo	18
Mayor disponibilidad de solidaridad financiera con las organizaciones MSO	18
Estructuras funcionales de reparto del poder y ampliación de los espacios de capacitación.....	18
Oferta estructurada de educación y formación complementarias sobre diversidad e inclusión social	19
Mejora de las instalaciones del centro para personas con deficiencias visuales y auditivas	19
Comunicación interna y externa	19
Comunicación inclusiva: Concepto y sitio web interno.....	19
Establecimiento de normas de cumplimiento y mecanismos de denuncia	19
Desarrollo de proyectos y servicios	20
Proceso de incorporación a BGV sensible a la diversidad.....	20
Diversidad e inclusión social: Recogida y tratamiento de datos	20
Planes de acción	20
Póngase en contacto con nosotr@s.....	20

Introducción

Berlin Global Village (BGV) es un centro para organizaciones sin ánimo de lucro de inmigrantes y no inmigrantes que trabajan en temas de justicia global. La **Directriz de Diversidad e Inclusión Social** documenta el planteamiento de Berlin Global Village y define objetivos y medidas estratégicas, orientadas a las necesidades y los operativos. La directriz sirve para garantizar la transparencia y orientar y apoyar a l@s miembros del Centro en sus esfuerzos por trabajar en favor de un entorno laboral poco discriminatorio y justo en términos de diversidad.

En este documento, Berlin Global Village expone su motivación, comprensión y autoevaluación de la diversidad e identifica objetivos y acciones para guiar a la Berlin Global Village en sus dos funciones:

1. **Berlin Global Village como centro y lugar de educación**, es un lugar que facilita el encuentro y el intercambio. Ha creado una red entre personas y organizaciones con y sin antecedentes migratorios para promover debates sobre justicia global a escala berlinesa, nacional e internacional y desarrollar ideas para su aplicación.
2. **Como empleadora y arrendadora, Berlin Global Village gGmbH** se compromete con esta actitud y con la red y la pone en práctica a través de una política de personal democrática, orientada a la diversidad e integración. Esto se consigue mediante la administración del centro, el trabajo programático, la puesta en común de recursos, las reuniones, el intercambio y la creación de redes, así como el uso conjunto de infraestructuras compartidas.

Visiones fundacionales

Hasta que se finalice la declaración de nuestra misión en 2026, las visiones con las que se fundó BGV son el documento central en el que se establece la imagen de BGV como lugar, red y empleadora. Estas visiones fueron creadas por todos los y las inquilinas de Berlin Global Village con la participación del Consejo para la Diversidad y la Inclusión Social (RDSI) e incorporadas en la base del nuevo edificio de BGV en 2019.

1. Berlin Global Village es un lugar visible en Berlín donde personas, iniciativas y organizaciones trabajan por el cambio social y la justicia global. Berlin Global Village es un lugar de encuentro, cooperación y diálogo abierto que irradia a la sociedad.
2. En Berlin Global Village trabajamos juntos en un nuevo *nosotr@s* que nombra y reconoce la discriminación y cuestiona y rompe críticamente las relaciones de poder. Berlin Global Village aspira a contribuir a una sociedad integradora en la que las personas puedan vivir y participar en igualdad de condiciones y con autodeterminación, independientemente del color de su piel, sexo, edad, orientación sexual, origen cultural o social, religión o ideología y capacidades físicas y mentales.
3. Berlin Global Village se esfuerza por adoptar una actitud crítica con el poder, sensible a la discriminación y orientada a la diversidad, como organización, como red y como lugar.
4. En Berlin Global Village rechazamos todas las formas de racismo y discriminación con sus implicaciones interseccionales y nos oponemos a ellas de forma activa y decidida. Por ello,

Berlin Global Village considera una responsabilidad compartida crear un espacio en el que l@s usuari@s puedan interactuar entre sí de forma sensible a la discriminación.

5. Entendemos Berlin Global Village como una organización y una red de aprendizaje conscientes del reto y la complejidad de abordar el racismo y la discriminación. Sabemos que cometeremos errores. Queremos aprender de ellos de forma solidaria, individual, colectiva e institucionalmente, y buscar y mantener un diálogo abierto y constructivo con todas las partes involucradas.
6. Berlin Global Village reconoce que Alemania es una sociedad migrante y que la diversidad es parte de su realidad social. También reconoce que Alemania tiene un pasado colonial que sigue teniendo repercusiones en el presente, y que la cooperación al desarrollo también tiene orígenes coloniales y lleva implícitas continuidades coloniales.
7. En Berlin Global Village, los debates sobre política cultural, transcultural, migratoria y social, política económica y financiera, así como sobre política medioambiental y climática, se desarrollan desde una perspectiva global. Se abordan, en particular, los siguientes temas: Derechos humanos, comercio justo y justicia comercial, justicia climática y de recursos, antirracismo, poscolonialismo y descolonización, aprendizaje global, soberanía alimenticia, política global de desarrollo y cooperación al desarrollo.
8. Berlin Global Village alquila espacio a cualquier persona u organización interesada en colaborar con el intercambio. En Berlin Global Village es posible trabajar de distintas formas.
9. Berlin Global Village apoya a pequeñas asociaciones e iniciativas, así como a activistas.

Contribuciones

Estas directrices se han elaborado gracias a la experiencia de muchas personas y grupos del Centro y de la comunidad de BGV en general. El desarrollo de la directriz fue gestionado y administrado por la dirección, que actuó en nombre de los accionistas. L@s representantes de l@s inquilin@s y el consejo asesor aportaron comentarios críticos. Además, en los grupos de discusión participaron empleados de BGV, miembros de la RDSI y otras personas.

Además de los contribuyentes directos a la directriz, los enfoques y prácticas utilizados para construir movimientos progresistas incluyeron modelos de justicia transformadora y responsabilidad comunitaria desarrollados por mujeres y personas LGBTQIA+ BIPoC para encontrar soluciones comunitarias a la discriminación. Aunque el feminismo y las cuestiones LGBTQIA+ no se incluyeron explícitamente en nuestra visión fundadora, los consideramos fundamentales para un enfoque inclusivo e interseccional en todas nuestras áreas temáticas. Reconocemos y nos beneficiamos del trabajo que han realizado estas comunidades, al mismo tiempo, nos comprometemos a adoptar un enfoque más amplio e integrador.

Objetivos

El objetivo y la función de esta directriz es garantizar lo siguiente:

- Anclar las visiones fundadoras de Berlin Global Village mediante estructuras y procesos antidiscriminatorios claros y visibles.
- Acceso sostenible, permanente e inclusivo a la participación en el desarrollo del Centro BGV para tod@s l@s emplead@s, voluntari@s y organizaciones del Centro en línea con las visiones fundadoras.
- Tomar conciencia de nuestras identidades y centrarnos en nuestras semejanzas, reconociendo al mismo tiempo nuestras diferencias como puntos fuertes para trabajar junt@s en pos de un entorno laboral y de eventos sin barreras ni discriminaciones.

Entre los objetivos de la directiva figura, en particular, la creación de estructuras de trabajo y otras bases que fomenten la participación de l@s miembr@s de los centros en los futuros procesos.

Principio

Filosofía orientadora

BGV es un centro compartido por personas y organizaciones con diferentes historias, prácticas, enfoques y experiencias. Aunque nuestras perspectivas y enfoques puedan diferir, nos une una visión común que incluye mayor justicia para todas las personas. Esta visión compartida se basa en la humildad, el aprecio y la solidaridad. Lo cual es aún más importante cuando hablamos de diversidad e inclusión social.

Sistemas de opresión y discriminación como el racismo y el colonialismo nos han separado unos de otros para dominarnos. Siguen haciéndolo. Para contrarrestarlo, estamos creando espacios en la Berlin Global Village en los que celebramos los aspectos comunes que nos unen y en los que la diversidad representa una fortaleza. Creamos alianzas y comunidad. Este planteamiento nos permite construir juntos una BGV en la que tod@s son valorad@s y respetad@s.

Comprender la diversidad y la inclusión social

Aunque nuestra filosofía se basa en un terreno común, las estructuras de injusticias locales, nacionales y mundiales que nos dividen están gravadas en nuestras mentes y, por tanto, también en nuestro entorno. Las personas son beneficiadas, desfavorecidas y/o discriminadas por pertenecer a grupos sociales o porque se les atribuye esta pertenencia.

La inclusión social significa reducir estas barreras creadas por las desigualdades y las estructuras de poder para dar a todas las personas del centro la oportunidad de desarrollarse, cambiar y participar, de modo que la justicia pueda hacerse realidad a pesar de las diferentes condiciones y necesidades específicas.

BGV se compromete a reconocer y valorar las diferencias diversas, multidimensionales e interrelacionadas entre las personas para luchar contra la discriminación y dismantelar activamente las barreras que se interponen en el camino de la participación legítima de tod@s de una manera autocrítica y basada en el poder.

Esta directriz requiere acciones activas des y anticoloniales en el desarrollo organizativo de BGV y perpetúa esto como una tarea transversal, particularmente en las áreas de participación y distribución de poder. Esto es especialmente importante para evitar la instrumentalización y comercialización de nuestros valores.

Tipos de participación

Existen cuatro tipos de participación con los que la BGV involucra a l@s miembros del centro en los procesos relacionados con los contenidos. Cada tipo tiene una función y se utiliza deliberadamente para garantizar la máxima participación siempre que sea posible, teniendo en cuenta los recursos, capacidades y responsabilidades de cada parte potencialmente interesada.

Claridad y especificidad son necesarias para tener un enfoque participativo. Estas ayudan a entender qué hacen realmente los miembros del centro o qué se les está pidiendo cuando se les invita a participar. La participación es profundamente política y requiere autorreflexión para mantener los derechos y el empoderamiento. Desde una perspectiva crítica del poder, cuando BGV pide apoyo a actores con menos poder, debe ser consciente del impacto que estas solicitudes tienen en dichas organizaciones.

La participación informativa proporciona a l@s ciudadan@s información sobre proyectos, servicios y decisiones. Los actores con más poder deben ser conscientes de las limitaciones y evitar utilizar su posición para legitimar planes de desarrollo. Las partes interesadas con menos poder participan para satisfacer su deseo de involucrarse. **La participación en consultas** permite a l@s responsables de la toma de decisiones recabar reacciones, opiniones e ideas y, posiblemente, adaptar sus decisiones en función del feedback recibido. Suele utilizarse como medio para alcanzar un fin y permite a l@s agentes con menos poder aportar sus competencias y conocimientos sin tener que participar en el resultado final.

La participación colaborativa engloba la responsabilidad compartida de los miembros del centro, la cooperación, el reparto de tareas y la toma conjunta de decisiones, incluido el veto. Da voz a l@s miembros del centro en la toma de decisiones y la aplicación de proyectos o medidas políticas que les afectan. Para quienes tienen más poder, la participación representativa aumenta las posibilidades de que su intervención sea sostenible; para los menos poderosos, puede ofrecer una oportunidad de poder influenciar.

La participación basada en el empoderamiento requiere la transferencia del poder de decisión a l@s grupos y miembros del centro. Esto conduce al empoderamiento de los participantes y, como resultado, a un cambio en las estructuras e instituciones en beneficio de l@s miembros del centro.

Tipos de participación entre BGV y los miembros del centro:

Tipo	Modo	Influencia	Métodos	Ejemplos
Información	unilateral	ninguno	Transmitir información	BGV informa al centro: Jour fixe, sitio web interno de BGV, newsletter, presentaciones, folletos
Consulta	bilateral	limitado	Preguntar a l@s miembros del centro, escucharles y tener en cuenta su voz a la hora de tomar decisiones	BGV recibe información del centro: Jour fixe, reuniones preparatorias, encuestas, entrevistas, buzón de sugerencias
Colaboración	basada en el diálogo	moderada	Organizar actos, distribuir tareas y tomar decisiones conjuntamente	BGV crea en conjunto con el centro: BGVestival, foro, recogida y coordinación de ideas, actos de cooperación, actos educativos, voluntariados
Empoderadora	basada en el diálogo	control total	Poner todo el poder de decisión en manos de l@s miembros del grupo y aplicar lo que hayan decidido	L@s miembros del centro informan a BGV : Intercambio de proyectos, propuestas de los miembros del grupo, comités gestionados por la comunidad

Dimensiones de la diversidad

Reconocer y promover la diversidad en la BGV requiere una comprensión clara de qué categorías sociales son relevantes para garantizar un enfoque interseccional del desarrollo organizativo, proteger contra la discriminación y crear un espacio para las perspectivas adicionales que faltan. La diversidad es un "estado real" y cada un@ de nosotr@s tiene una identidad en las siguientes categorías:

- Raza/color de piel o atribución racializada
- Origen
- Idioma
- Religión y/o visión del mundo
- Género, incluida la identidad de género
- Orientación sexual
- Edad
- Situación socioeconómica
- Situación sociofamiliar
- Neurodiversidad
- Discapacidad, enfermedad crónica y/o deterioro de la salud

Esta lista no pretende ser exhaustiva y las dimensiones pueden estar interrelacionadas, pero sirve de guía. Somos conscientes de que existen más exclusiones en la sociedad y es necesario abordarlas, por lo que siempre mantendremos los ojos abiertos en solidaridad y priorizaremos conscientemente los recursos en nuestra lógica de impacto desde esta perspectiva.

La interseccionalidad reconoce que las personas experimentan sistemas interrelacionados e interdependientes de discriminación o desventajas basados en categorías sociodemográficas

como *la raza*, el sexo, la clase, la sexualidad y las capacidades. En esta directriz se incluye una comprensión interdisciplinaria de las identidades para garantizar que la interseccionalidad se integre como un enfoque fundamental en todas las políticas, estructuras y prácticas con el fin de garantizar una mayor equidad e inclusión y apoyar las diversas necesidades de todas las partes interesadas.

Estructuras de gobernanza

Estructuras existentes

Accionistas

Berlin Global Village gGmbH es la operadora y propietaria del Centro. Como sociedad limitada sin ánimo de lucro, no persigue fines comerciales, sino puramente idealistas, conforme con su acuerdo de accionistas. Berlin Global Village gGmbH tiene como accionistas a tres asociaciones estatales, que en conjunto representan a unas 180 ONG de Berlín. La mayoría de las asociaciones de inquilin@s del centro son también miembros de las tres asociaciones de accionistas y tienen un canal directo de retroalimentación e influencia a través de ellas.

Los accionistas determinan la dirección de BGV. La diversidad desempeña un papel central en ello. Juntas, las dos asociaciones de ONG de inmigrantes suman el 60 % de los votos.

- Afrika-Rat Berlin-Brandenburg e.V. posee el 30 % de las acciones de la empresa
- Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V. posee el 40 % de las acciones de la empresa
- moveGLOBAL e.V. posee el 30 % de las acciones de la empresa

Afrika-Rat e.V. es una red de asociaciones, organizaciones, iniciativas y personas de la diáspora africana en Berlín y Brandemburgo, que agrupa y representa los intereses comunes de la diáspora africana en Berlín y Brandemburgo.

El Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V. (BER e.V.) (en castellano: Consejo de Política de Desarrollo de Berlín) es una red de grupos y asociaciones activos en política de desarrollo y el portavoz de las personas comprometidas con la justicia global en Berlín. BER aboga por un Berlín sostenible en un mundo globalizado y por una sociedad civil fuerte frente a la política estatal berlinesa.

moveGLOBAL e.V. es una federación de organizaciones berlinesas de inmigrantes que buscan crear espacios públicos en los que se escuchen sus preocupaciones y permitir que las voces de las personas con una historia de inmigración, así como sus organizaciones y asociaciones, tengan mayor participación y codeterminación, de manera que ocupen un lugar en la mesa en todos los ámbitos políticos del estado de Berlín, especialmente en los asuntos que les afectan.

Oficina administrativa

La oficina administrativa, con sus departamentos de programa, administración, alquileres y relaciones públicas, es responsable del funcionamiento del centro. Esta tiene la tarea de trasladar los objetivos de diversidad e inclusión social de BGV al trabajo diario de BGV gGmbH de forma práctica, comprensible y transparente, y aplicarlos en todos los ámbitos laborales. BGV entiende la diversidad y la inclusión social como una tarea transversal y se ve a sí misma como una organización y un equipo de aprendizaje.

La oficina administrativa también organiza y facilita la interacción entre los distintos comités. A los órganos consultivos de BGV se les pide periódicamente su opinión, que se traduce en cambios de prácticas y procesos. La dirección desempeña un papel importante en esto, haciéndolo parte central de su tarea de gestión. Esta coordinación es una función clave de la dirección e incluye no solo la coordinación de los comités, sino también la integración de las interfaces en el trabajo del programa de la BGV. Ello contribuye periódicamente a garantizar la integración de las distintas perspectivas.

Gestión de la diversidad y la inclusión social

- Desarrollo, gestión y aplicación de la Directriz de Diversidad e Inclusión Social.
- Creación de redes entre las Autoorganizaciones de Migrantes (MSO) con BGV y con las Autoorganizaciones de la Diáspora (MDO)/MSO de fuera de BGV.
- Coordinación del Consejo Antirracista de MSO, incluyendo su participación en reuniones de BGV (representación de inquilinos, comisiones y comités, actos participativos).
- Coordinación de las redes de empleados, incluida su participación en actos participativos.
- Coordinación del Consejo Asesor, incluida su participación en las reuniones del BGV (comisiones y actos participativos).
- Integración de las perspectivas de los comités en el desarrollo de estructuras organizativas, procesos de definición de objetivos, desarrollo de criterios de ocupación y orientación programática.
- Administración y coordinación de normas antidiscriminatorias y mecanismos de denuncia, incluyendo la función de ser "persona de contacto" y oficina central de denuncias para casos de comportamiento discriminatorio.

Normas de cumplimiento y mecanismos de reclamación

Las normas de cumplimiento y los mecanismos de reclamación de BGV permiten desarrollar y mantener un comportamiento considerado, responsable y solidario con los demás. Estas estructuras proporcionan el marco para respetar los límites de las otras personas y la forma en que el Centro apoya e interviene para resolver conflictos en casos de discriminación, incluyendo los puntos de contacto para la diversidad y la lucha contra la discriminación, los defensores del pueblo contra la discriminación, la supervisión y los eventos.

Encontrará una descripción detallada en el apéndice: **Normas de cumplimiento y mecanismos de reclamación.**

Consejo Antirracista de la MSO

El objetivo del Consejo Antirracista de Autoorganizaciones de Migrantes (MSO) es dar a los BIPOC de las MSO la oportunidad de reunirse, llegar a acuerdos e influir en comités y procesos en calidad de asesores, así como abordar las necesidades de capacitación.

El consejo se fundó en 2018 y es un órgano consultivo creado por los accionistas para evaluar todos los procesos relevantes desde una perspectiva migrante-díaspóra y BIPOC. Este desarrolla propuestas para el funcionamiento continuo del Centro. Como espacio de capacitación, el consejo MSO es completamente autónomo en sus propias estructuras y gobernanza.

Es la interfaz entre los accionistas, el equipo de la oficina y las MDO/MSO del Centro. El consejo MSO puede influir en la representación de l@s inquilin@s, ya que también está representado en ella con dos puestos de voto.

Encontrarás una descripción detallada en el apéndice: **Perfil del Consejo MSO**.

Representación de inquilin@s

El órgano representativo de l@s inquilin@s (MV) es el órgano de participación de las organizaciones e iniciativas de l@s inquilin@s. Consulta a la dirección, así como al Consejo de MSO y a las redes de emplead@s para obtener asesoramiento. El órgano de representación de l@s arrendatari@s agrupa sus preocupaciones en BGV para representar sus derechos comunes frente a los accionistas.

El MV se forma mediante un proceso democrático de seis representantes de seis organizaciones del edificio, que trabajan en tándem de dos en dos. Cada par tándem tiene un representante MDO y otro no MDO. L@s representantes de l@s inquilin@s pueden influir en las decisiones del Centro, especialmente en la asignación de oficinas y espacios dentro de BGV. Berlin Global Village gGmbH alquila sus propiedades de forma transparente y sensible a la discriminación.

Redes de emplead@s

Como comunidad, es beneficioso para BGV estar abierta al mayor número de personas posible, al mismo tiempo asegurando que su atención se centra en las necesidades y preocupaciones de los grupos marginados.

Las redes de emplead@s son comités abiertos a tod@s quienes son parte de alguna iniciativa, organización o asociación del Centro. Aquí es donde l@ trabajador@s con intereses, antecedentes y retos similares se reúnen de forma voluntaria:

- para intercambiar ideas.
- para apoyarse mutuamente o crear "espacios más seguros".
- para debatir situaciones concretas y dar su opinión a l@s representantes de l@s inquilin@s.

Encontrarás una descripción detallada en el apéndice: **Perfil de las redes de empleados**

Junta consultiva

El consejo asesor, compuesto de manera diversa, observa el desarrollo de BGV desde una perspectiva más amplia y asesora a Berlin Global Village sobre cuestiones importantes, considerando las perspectivas a nivel de toda la ciudad. El enfoque principal está en el trabajo programático. A este respecto, emite recomendaciones a l@s soci@s y a la oficina directiva.

Marco jurídico

Varias normas legales son relevantes para la diversidad y la inclusión social en BGV como Centro y como empleadora, ya que son vinculantes para las organizaciones públicas y también pueden ayudar a Berlin Global Village a reflexionar sobre los pasos necesarios en términos de buenas prácticas para reducir aún más las barreras, aplicar enfoques inclusivos y prevenir la discriminación.

Nivel federal

- la prohibición general de discriminación, artículo 3 de la Ley Fundamental
- la Ley General de Igualdad de Trato (AGG)

A nivel nacional

- Ley de Igualdad de Oportunidades del Estado de Berlín (LGG)
- Ley estatal de igualdad de derechos (LGBG)
- Libro Noveno del Código Social (SGB IX)
- Obligación de accesibilidad (BIKTG)

Responsabilidad

La responsabilidad de las medidas recae en la dirección de BGV y, si es necesario, la lleva a cabo toda la oficina directiva. Luchar por un entorno de trabajo diverso y tener en cuenta la inclusión social en la práctica operativa y en las decisiones estratégicas exige compromiso y consideración por parte de la dirección y de todas las personas en puestos de poder.

Aunque la oficina directiva es un puesto jerárquico tradicional, la inclusión de la responsabilidad en este nivel de personal promueve la priorización e integración de las consideraciones de diversidad e inclusión social en todas las áreas de la empresa. El equipo ejecutivo está representado por dos personas para reforzar el compromiso de la organización con la promoción de un espectro más amplio de perspectivas, el refuerzo de la rendición de cuentas, la mejora de la asignación de recursos y la creación de un entorno en el que puedan prosperar las prácticas integradoras. Este modelo de liderazgo dual no sólo refuerza la eficacia de la diversidad y la iniciativa de inclusión social, sino también una cultura organizativa centrada en la colaboración, la igualdad y la responsabilidad compartida.

Para tener las competencias adecuadas, los directivos tienen la responsabilidad de formarse e informarse continuamente, ser conscientes de sus propios prejuicios y cuestionarlos, crear transparencia respecto a sus perspectivas y posiciones y generar confianza.

Una cultura de aprendizaje tolerante con los errores

Los errores nos desafían a aprender, crecer y mejorar. Pueden producirse y se producirán experiencias molestas o discriminatorias debido a errores en nuestra comunicación e intercambio con los demás.

Aprender de los errores interpersonales y organizativos no es fácil, y el miedo al fracaso puede ser paralizante, especialmente cuando estos errores causan sufrimiento o cuando se normalizan los valores supremacistas occidentales del perfeccionismo. Examinar a fondo los errores puede ser una carga emocional y afectar a la autoestima. Responder al error también implica tomar conciencia del sesgo cognitivo que consiste en favorecer las pruebas que apoyan las creencias existentes frente a explicaciones alternativas, o en restar importancia a la responsabilidad personal culpando en exceso a factores externos o situacionales. El análisis de los errores interpersonales y organizativos requiere apertura, paciencia y tolerancia hacia la ambigüedad causal.

La inclusión social implica hacer frente a los errores colectiva e individualmente, tener voluntad de transparencia, asumir responsabilidades, evitar errores (siempre que sea posible) y aprender de los errores (que ocurren). Es crucial ver los errores como una oportunidad para aprender, adaptarse y mejorar, de modo que puedan apoyar un entorno de trabajo que fomente la comunidad e impulse el desarrollo.

Existe un espectro de razones para cometer errores, que van desde la desviación deliberada hasta la experimentación reflexiva. BGV es consciente de esta complejidad. Es importante ir más allá de las razones obvias y superficiales de los errores para comprender las causas profundas.

Las normas establecidas en el Código de Conducta no son negociables y no se aceptarán desviaciones o incumplimientos deliberados.

Los errores complejos suelen ser el resultado de varios acontecimientos que se han producido a distintos niveles o en distintas áreas de la organización. Se requieren debates y análisis detallados y en equipo para comprender lo ocurrido y evitar que vuelva a suceder. Las estructuras de gobernanza para la inclusión social ofrecen equipos interdisciplinarios con distintas competencias y perspectivas para tratar los casos de discriminación.

Componentes de ejecución

Desarrollo organizativo crítico del poder

Un enfoque crítico del desarrollo organizativo examina con rigor las relaciones de poder arraigadas en las estructuras, la política y la cultura de las organizaciones y las cuestiona activamente. Reconoce que a menudo el poder está tan concentrado que ciertas voces quedan marginadas y persisten las desigualdades, ya sea por el poder de decisión, el acceso a los recursos o la influencia informal. Al examinar críticamente quién tiene el poder y cómo repercute en las prácticas organizativas, la BGV permite eliminar las barreras estructurales a la inclusión. Esto incluye la creación de sistemas transparentes y equitativos para la toma de decisiones y el fomento de medidas que creen un entorno en el que las distintas perspectivas no sólo estén representadas, sino que también influyan en la dirección de la organización.

Este planteamiento es beneficioso para todo@ l@s miembros del Centro, pero tiene especial repercusión en los grupos históricamente marginados o infrarrepresentados, ya que reduce la influencia de estructuras de poder arraigadas, a menudo coloniales. Al analizar conscientemente el poder, BGV puede evitar reproducir dinámicas jerárquicas o coloniales que podrían socavar los esfuerzos hacia la inclusión social. Un enfoque crítico del poder aumenta la legitimidad y eficacia de las iniciativas estratégicas al hacer de la inclusión la base y no un complemento.

Toma de decisiones basada en datos

La toma de decisiones basada en datos permite a las organizaciones adoptar un enfoque estratégico, informado y proactivo para mejorar la inclusión social. Utilizando datos anónimos y protegidos, podemos detectar problemas, fijar objetivos, desarrollar medidas específicas y seguir los avances.

Este enfoque permite a la BGV:

- La identificación de discrepancias y desigualdades en la diversidad de perspectivas o la inclusividad de las políticas y prácticas.
- Fijar objetivos de inclusión mensurables y establecer bases de referencia o revisar las directrices. Suministración de un conjunto de datos para análisis comparativos o nuevas evaluaciones comparativas.
- El Desarrollo y adaptación de intervenciones, programas específicos o formación a medida para organizaciones o individuos concretos.
- Supervisar los avances con respecto a los criterios de éxito y flexibilizar las estrategias para integrar la inclusión en los procesos organizativos.
- Medir la cultura organizativa y reforzar la rendición de cuentas mediante informes transparentes y un diálogo basado en datos.
- Mejorar los informes para los patrocinadores actuales y aumentar las oportunidades de financiación adicional tanto para BGV como para nuestras asociaciones de inquilin@s.

Un enfoque crítico con el poder en la toma de decisiones basada en datos implica no sólo el uso de datos, sino también un examen crítico de cómo la dinámica del poder influye en la recopilación, interpretación y uso de los datos. Este planteamiento reconoce que los datos no son neutrales y trata de cuestionar y reducir los desequilibrios de poder existentes que pueden conducir a la exclusión. Esto incluye:

- Examinar minuciosamente las fuentes de datos para comprender qué perspectivas están presentes y cuales faltan, así como poner en práctica métodos inclusivos de recogida de datos.
- Descentralizar las narrativas dominantes cuestionando los métodos y métricas dominantes y elevando las voces marginadas.
- El análisis de los datos con una perspectiva interseccional y consciente del poder que cuestiona los resultados de estos, comprobándolos mediante cadenas de retroalimentación con grupos marginados.

Criterios de calidad para el seguimiento y la aplicación

Los criterios de éxito y calidad desempeñan un papel crucial en el éxito de la aplicación de la Directriz de Diversidad e Inclusión Social, ya que proporcionan referencias y normas claras que orientan, miden y validan la eficacia de la estrategia. Estos criterios contribuyen a garantizar que las iniciativas previstas no sólo se lleven a cabo, sino que también tengan un impacto real y estén en consonancia con los objetivos generales de BGV de promover un entorno integrador.

Con el tiempo, los criterios ayudarán a establecer mejores prácticas para que se conviertan en lo normal en toda la organización. Este anclaje garantiza que la diversidad y la inclusión social sigan siendo una prioridad aunque cambien la gestión o las condiciones externas.

Obligación de proporcionar recursos

Los recursos proporcionan el apoyo necesario para la planificación, ejecución y sostenibilidad de iniciativas que trabajan temas de inclusión social. Incluso las estrategias mejor intencionadas pueden fracasar por la falta de recursos, ya que no se puede garantizar una ejecución, supervisión y compromiso adecuados. Sin los recursos adecuados, ya sean financieros, humanos, tecnológicos u organizativos, es probable que una estrategia de inclusión social se quede en algo superficial o no consiga cambios significativos y duraderos.

Remunerar a l@s voluntari@s y marginalizad@s por su tiempo invertido en el desarrollo del BGV es crucial por razones éticas, prácticas y estratégicas. Garantiza la equidad, la sostenibilidad y la eficacia en el desarrollo de la organización y, al mismo tiempo, refuerza los valores de igualdad y justicia que BGV desea defender. La provisión de recursos es uno de los criterios de calidad más relevantes.

Glosario

Plazo	Definición de
Decolonización	<p>En el contexto de esta directriz, la decolonización implica el desmantelamiento de estructuras y prácticas jerárquicas arraigadas en dinámicas de poder coloniales, como la autoridad vertical, la política de exclusión y la hegemonía cultural.</p> <p>Entre ellas figuran los esfuerzos actuales por superar los modelos económicos occidentales, la despolitización de la desigualdad socioeconómica, la legitimación y reproducción de las relaciones de poder entre individuos y organizaciones privilegiados y marginados, y el eurocentrismo¹.</p>

¹ Cf: Schöneberg, Julia; Ziai, Aram (eds.): Descolonización de la cooperación al desarrollo y alternativas de posdesarrollo: Actores, instituciones, práctica. Baden-Baden, pp. 7-20, 2021.

<p>Antidiscriminación</p>	<p>La lucha contra la discriminación es el trabajo contra la opresión y requiere la aplicación de políticas, prácticas y cambios culturales que reconozcan, prevengan y combatan activamente la discriminación basada en categorías sociodemográficas. Se centra en crear un entorno equitativo en el que todas las personas estén libres de prejuicios.</p>
<p>Reparto de poder</p>	<p>El reparto de poder se refiere a la distribución consciente del poder de decisión, la responsabilidad y la influencia entre los distintos grupos de interés de nuestra organización a través de la participación. Su objetivo es descentralizar el poder de las estructuras jerárquicas tradicionales dentro de BGV y garantizar que las diversas voces, en particular las de los grupos marginalizados, se incluyan en el liderazgo y las decisiones políticas.</p>
<p>Empoderamiento</p>	<p>El empoderamiento es una forma de compartir el poder y consiste en dar a las personas y los equipos la autoridad, la responsabilidad y los recursos necesarios para tomar decisiones y así poder dar forma a la organización. Traslada el poder y la responsabilidad de las funciones centralizadas en la oficina directiva a l@s miembros del centro a todos los niveles.</p>
<p>Solidaridad</p>	<p>Solidaridad significa apoyar activamente y sumarse a las luchas y necesidades de l@s sistemáticamente desfavorecid@s dentro y fuera de la organización. Significa defender sus derechos, hacer oír su voz y garantizar su inclusión en los procesos de toma de decisiones. Al comprometerse con la solidaridad, BGV trabaja para derribar las barreras sistémicas.</p>
<p>BIPoC</p>	<p>Este acrónimo significa Personas Negras, Indígenas y otras People of Color. Pretende ser inclusivo y se utiliza en esta directriz por razones de claridad. Algun@s miembros del Centro se describen a sí mismos como negros y no como BIPoC. En contextos que tratan exclusivamente de personas negras, utilizamos el término "negro" para garantizar la especificidad.</p>
<p>LSBTQIA+</p>	<p>LGBTQIA+ es la abreviatura de Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Queer, Intersexual y Asexual y representa una variedad de orientaciones sexuales e identidades de género. El signo "+" representa otras identidades y orientaciones que no se mencionan explícitamente en la abreviatura. Este término subraya que toda forma de mismidad es legítima.</p>

Estrategias de Diversidad e inclusión social 2025-2027

A través de un enfoque claramente horizontal e interseccional, nos dirigimos a todos los grupos presentes y aún no presentes en BGV. No obstante, se necesitan estrategias y medidas orientadas a necesidades específicas.

Objetivos

Los objetivos centrales de la directriz, presentes en esta estrategia, incluyen objetivos orientados a las necesidades y la aplicación sistemática de medidas específicas. Está previsto actualizar la Estrategia de Diversidad e Inclusión Social cada tres años. Además de los objetivos básicos, en cada estrategia trienal se perseguirán los siguientes objetivos:

1. Tod@s l@s miembros del Centro son conscientes de la orientación estratégica y de las prioridades orientadas a la inclusión, en particular la reducción de las barreras institucionales.
2. Tod@s l@s miembros del Centro tienen acceso a información y estructuras de contacto en el ámbito de la inclusión social y la lucha contra la discriminación.
3. Existe una sólida base empírica sobre diversidad e inclusión social con transparencia para todos sobre cómo se recogen, analizan, protegen y utilizan los datos para la toma de decisiones.
4. La estructura de gobernanza para la inclusión social es operativa y BGV reconoce y está planificando la necesidad de cambio.
5. L@s trabajador@s de BGV gGmbH reciben formación para adoptar un enfoque sensible a la diversidad y l@s miembros del centro disponen de recursos estructurados para esto.
6. La valoración de la diversidad y la inclusión social es visible en el centro y se conoce como l@s miembros habitan en esta cultura de organización.

Situación actual

El compromiso con la diversidad y la inclusión social se estableció en la visión fundacional cuando se fundó BGV. Desde que se fundó la gGmbH, se han creado los siguientes procesos y prácticas al servicio de la visión:

- BGV ha abordado parcialmente la normalización binaria de género. Al menos un WC de cada planta está etiquetado como no binario.
- En uno de cada dos pisos hay baños sin barreras. Se construyó una nueva entrada en el primer piso y una rampa de acceso a la zona de entrada principal del BGV para permitir el acceso independiente de los usuarios de sillas de ruedas. Se estudió la

viabilidad de equipar las puertas con abridores automáticos para eliminar más barreras.

- Se ha instalado una rampa escénica en la sala Miriam Makeba y en enero de 2025 se sustituirá la puerta de la sala Chandra Mohatny.
- A la hora de diseñar la nueva web, la accesibilidad también fue un criterio que se dio a la agencia encargada.
- Durante la fase de construcción se puso en marcha una cocina comunitaria para reflejar las diversas prácticas nutricionales del centro.
- Se creó un espacio para organizaciones migrantes-díaspóra, financiado por todo el centro.
- Se ha realizado una sala de relajación, que también está disponible para diversas prácticas espirituales.

Los procesos anteriormente mencionados se han llevado a cabo de manera *ad hoc*, según las necesidades y el desarrollo de la organización. Ahora que el centro está físicamente establecido, la planificación y ejecución de futuras iniciativas o procesos para promover la diversidad y la inclusión social se definirán estratégicamente y se integrarán en los programas actuales.

Áreas de enfoque

Las áreas de enfoque son las categorías de las iniciativas previstas en este ciclo estratégico. Se han definido en base a los comentarios recopilados el año pasado de las diversas estructuras de gobernanza del centro y los datos recolectados.

Todas las iniciativas mencionadas serán financiadas con los recursos existentes de BGV o fondos específicos de BGV, sin que esto afecte los costos de alquiler de oficinas ni los gastos operativos.

Organización y diseño del trabajo

Mayor disponibilidad de solidaridad financiera con las organizaciones MSO

La sostenibilidad de las organizaciones MDO/MSO está y sigue estando en peligro debido a la precariedad de las estructuras de trabajo y financiación. Muchos trabajan de forma voluntaria y las asociaciones de inquilin@s funcionan sin red de seguridad. Necesitamos mecanismos prácticos a corto y medio plazo para garantizar la presencia en el edificio de organizaciones no financiadas estructuralmente. Es necesario examinar, probar y aplicar varios enfoques, entre ellos modelos de redistribución solidaria entre ONG y estrategias específicas de recaudación de fondos para la promoción de alquileres subvencionados para ONG desfavorecidas.

Estructuras funcionales de reparto del poder y ampliación de los espacios de capacitación

El centro requiere una revisión crítica de nuestra cultura y estructuras de trabajo para garantizar que las distintas perspectivas tengan espacio, estén representadas y puedan potenciarse mutuamente. Para que esto sea posible, debemos comprender qué espacios de

capacitación son necesarios. BGV hace visible por sí misma la valoración de la diversidad a través de estructuras claras de inclusión social y marcos de reparto del poder. Todas las estructuras de inclusión social son operativas (incluidos todos los organismos y redes de empleados) y son conocidas por l@s inquilin@s de BGV.

Oferta estructurada de educación y formación complementarias sobre diversidad e inclusión social

L@s trabajadores de BGV y de las organizaciones que los contratan son de formación y experiencia diversas. Para fomentar la preparación necesaria para futuros debates y desarrollar continuamente nuestras capacidades de comunicación para la acción conjunta, es crucial disponer de formación sobre diversidad e inclusión social. Los programas de formación pertinentes para los distintos grupos de interés se llevan a cabo en colaboración y cooperación con proveedores que refuerzan nuestra red y apoyan nuestro planteamiento.

Mejora de las instalaciones del centro para personas con deficiencias visuales y auditivas

Es esencial que BGV mejore las estructuras de los edificios para las personas con discapacidades visuales y auditivas con el fin de incluirlas más y garantizar que puedan utilizar nuestros espacios con mayor independencia, seguridad y comodidad. El diseño inclusivo reconoce que nuestros edificios y espacios deben satisfacer las diversas necesidades de todos los usuarios.

Comunicación interna y externa

Comunicación inclusiva: Concepto y sitio web interno

Para crear transparencia y fomentar la participación y el compromiso, un concepto de comunicación integrador es una herramienta necesaria para el BGV. Con normas claras de comportamiento y para proteger la libertad de expresión, el concepto se orientará hacia una mayor accesibilidad. Se fomenta el multilingüismo (incluido el lenguaje de señas y los pictogramas) y la reducción de los flujos de trabajo exclusivamente en alemán. Se incluye aquí un acceso claro y fácil a la página web interna y a los canales de comunicación para que las personas que trabajan y están implicadas en la BGV estén mejor informadas sobre los procesos en curso y participen activamente de estos.

Establecimiento de normas de cumplimiento y mecanismos de denuncia

Los estándares de comportamiento de BGV y los mecanismos de denuncias permiten la construcción y el mantenimiento de una interacción respetuosa, responsable y solidaria. Estas estructuras constituyen el marco para respetar los límites de los demás y la forma en que el centro interviene de manera solidaria y resolutive en casos de discriminación. La oficina de denuncias inclusiva, las personas ombuds, la supervisión, los eventos, así como los estándares antidiscriminación y los mecanismos de quejas, apoyan la inclusión social en BGV en los conflictos relevantes entre organizaciones e individuos que alquilan o realizan actividades en el centro.

Conceptualización de las normas de sensibilización para los actos de la BGV

Como centro de eventos, BGV es responsable de garantizar que las normas del centro sean comunicadas con claridad, incluyendo los procesos para minimizar y tratar los casos de discriminación en los eventos realizados en sus premisas. Dado que los eventos son organizados por organizaciones externas y a ellos asisten invitados externos, este concepto consiste en establecer normas y expectativas en la medida de lo posible. Creemos que tanto nosotros como l@s anfitriones somos corresponsables de los eventos que organizamos. El desarrollo de este concepto está estrechamente vinculado a las normas internas contra la discriminación y a los mecanismos de denuncia con un enfoque más amplio para hacer justicia a la diversidad de nuestras organizaciones y entidades clientes.

Desarrollo de proyectos y servicios

Proceso de incorporación a BGV sensible a la diversidad

Un centro socialmente integrador requiere acceso a la participación. Para poder participar, cada individuo debe comprender las estructuras internas y las oportunidades de participación. BGV revisará y reeditará el manual de acogida del centro BGV para tod@s l@s miembros del centro, con una visión general de las estructuras organizativas, el código de conducta, las normas internas y recursos adicionales.

Diversidad e inclusión social: Recogida y tratamiento de datos

El desarrollo organizativo inclusivo no es posible sin decisiones basadas en datos. Para tomar decisiones con conocimiento de la situación actual y poder mejorar la inclusión social en el centro, BGV debe contar con mecanismos sólidos y respetuosos con la privacidad para recopilar, analizar y actuar a partir de datos que muestren quién está representado en qué niveles de influencia y las experiencias de las personas. Estos mecanismos deben ser accesibles, seguros y, siempre que sea posible, anónimos o confidenciales para proteger los intereses de la persona. Los mecanismos de información deben ser lo más abiertos y transparentes posible.

Planes de acción

Cada iniciativa resumida en las "áreas de interés" se describirá de manera detallada en un plan individual para el tema respectivo. Estos se encuentran adjuntados en el punto de estrategias de la directriz.

Póngase en contacto con nosotr@s

Si tiene alguna pregunta o comentario sobre nuestro concepto, póngase en contacto con la siguiente persona:

Molly Stenzel, Directora General Adjunta stenzel@berlin-global-village.de