

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

Unsere Haltung



Save the Children

Februar 2023

Credits

Verfasst von Cinthia Dorien Stein und Selver Doğan

Mit Dank an Britt Kalla, Eva Bludau, Sylvia Moede und den Vorstand

INHALT

Einleitung	4
Vorwort des Vorstands	4
Umfang	5
Für wen ist dieses Papier?	5
Externe Anlaufstellen	5
Was ist drin, was nicht?	6
Hintergrund – Warum DEI als Haltung?	6
Was meinen wir eigentlich mit ...	7
Unsere Vision & Werte	8
Diversität & Anti-Rassismus in der Zukunft unserer Arbeit	8
Unsere Verpflichtung	9
Schwerpunkt Antirassismus	10
Der Weg nach vorn	11
Handlungsebenen	11
Diversität und Antirassismus in Strategie und Führung	11
Personal	11
Interne und externe Kommunikation	12
Programmarbeit	12
Rassismus:	13
Sexuelle und geschlechtliche Identität:	13
Behinderung, chronische Erkrankung und psychische gesundheitliche Beeinträchtigung:	13
Soziale Herkunft:	13
Evaluierung:	14
Glossar	15
Quellen zu den Definitionen	18
Anhang	19
Save und Religion	19

EINLEITUNG

Vorwort des Vorstands

Menschen setzen sich seit langem in unterschiedlichen Kontexten für Menschenrechte und ein gerechtes und inklusives Miteinander ein. Sie machen auf Missstände innerhalb der Gesellschaft aufmerksam und werden häufig nicht ausreichend gehört. In den letzten Jahren sind diese Themen vor allem durch die Black Lives Matter Bewegung, #aidtoo, die MeToo-Debatte, den Anschlag in Hanau oder den Widerstand gegen die Aufklärung der NSU-Morde in die Mitte unserer Gesellschaft gerückt – und das ist nur ein kleiner Auszug an Ereignissen. Betroffene Menschen engagieren sich immer mehr und immer lauter für ihre Rechte in der Gesellschaft.

Als Save the Children Deutschland möchten wir mit unserer Arbeit besonders vulnerable Kinder erreichen, zu denen vor allem von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen Betroffene gehören. Wir wollen dabei das Thema Rassismus explizit stärker in den Blick nehmen, weil es eng mit den Strukturen verbunden ist, in denen wir uns als Organisation in der Entwicklungszusammenarbeit und Humanitären Hilfe bewegen. Wenn wir von Entwicklung/ Entwicklungszusammenarbeit/ Entwicklungspolitik sprechen, dann geht es immer auch um Machtverhältnisse. Es wird oft von einem bestimmten, als einzig relevant geltenden Maßstab ausgegangen, den bestimmte Regionen, Länder und somit auch Menschen nicht haben und zur Erreichung dessen sie unterstützt werden sollen. Dabei ist wichtig zu beachten, dass diese Maßstäbe und Zuschreibungen vor allem im Kontext von Kolonialismus und Ausbeutung entstanden sind. Das Paradoxe an unserem Arbeitsfeld ist, dass wir diese Machtverhältnisse, Strukturen und Hintergründe zwar nicht aktiv befördern möchten, sie allerdings dennoch nicht immer mitdenken. Somit erkennen wir leider oft selbst nicht, dass unsere Arbeit nicht automatisch "gut" ist, obwohl wir wichtige Arbeit leisten und erklärtermaßen hehre Ziele verfolgen. Daher ist es *besonders* für uns, als Akteur der internationalen Zusammenarbeit in über 120 Ländern, unerlässlich, sich diese Verhältnisse und Zusammenhänge immer wieder neu vor Augen zu führen und sie in unsere tägliche Arbeit mit einzubeziehen.

2021 wurden erste Reflexionsprozesse zur eigenen Verortung innerhalb dieser Thematik auch in unserer Organisation angestoßen. Wir haben erste Bedarfe festgestellt, das Recruiting mit einem diskriminierungssensiblen Blick weiterentwickelt und durch die neue Strategie den Themenbereich von Antirassismus auf Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion erweitert. Darauf folgten die Schaffung der Stelle der DEI-Referent*in, Sensibilisierungsworkshops, Gespräche mit Kolleg*innen, persönliche Auseinandersetzungen und Austauschformate zu aktuellen globalen Geschehnissen. All das hat dazu geführt, dass wir uns nun gemeinsam und noch mutiger und offen diesem Prozess stellen.

Zudem haben sich viele Menschen in unserer Organisation, insbesondere und leider oft aus Betroffenenperspektive, schon tiefgehend mit diesem Thema befasst. Dieses Wissen und Interesse möchten wir nutzen und euch in die Weiterentwicklung des Themas verstärkt einbinden. Allerdings dürfen wir hier nicht die Erwartung haben, dass Betroffene unbezahlte Bildungsarbeit leisten und ihr Wissen selbstverständlich mit Nicht-Betroffenen teilen. Nicht-Betroffene sind besonders dazu verpflichtet, sich zu engagieren, weiterzubilden und *unaufgefordert* zu echten Verbündeten zu werden.

Wir setzen uns seit über 100 Jahren für Kinderrechte ein und leisten wichtige Arbeit in den Bereichen Schutz, Gesundheit und Bildung. Nun wollen wir diese noch gerechter und machtkritischer gestalten. Wir möchten vor allem Raum für Perspektiven marginalisierter Personen schaffen, um sie zum einen noch besser durch unsere Projektarbeit, zum anderen aber auch in unseren eigenen Strukturen, in unserem Team und in unserer Organisationskultur zu erreichen. Denn unsere Arbeit innen spiegelt sich dann auch

in unserer Arbeit außen wider. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es eine klare und transparente Kommunikation. Wir möchten den Prozess, DEI in der Organisation umzusetzen, für euch nachvollziehbar machen und vor allem gemeinsam mit euch lernen und wachsen. Dieses Dokument bildet die Grundlage dafür.

UMFANG

Für wen ist dieses Papier?

Dieses Dokument **richtet sich an alle** Mitarbeiter*innen von Save the Children Deutschland e. V. sowie Mitwirkende in den Gremien, d. h. Geschäftsführung und Vorstand, Mitglieder des Aufsichtsrats und der Mitgliederversammlung, Auszubildende, Honorarkräfte, studentische Mitarbeiter*innen, Praktikant*innen, Schüler*innen, freie Mitarbeitende und Ehrenamtliche (im Folgenden zur besseren Lesbarkeit „Mitarbeiter*innen“).

DEI in der Organisation zu leben, liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter*innen und erfordert jeden Tag zielgerichtetes und gemeinsames Handeln.

Jede Mitarbeiter*in bei Save the Children Deutschland ist verantwortlich:

- für ein achtsames und respektvolles Miteinander
- für ein inklusives, diskriminierungssensibles und rassismus-kritisches Arbeitsumfeld
- Aufmerksamkeit und Bewusstsein für eigene (unbewusste) Vorurteile zu schaffen und zu reflektieren, wie diese ein inklusives Arbeitsumfeld erschweren können
- die eigene (Macht-)Position und Privilegien innerhalb der Organisation zu reflektieren
- *Diversity, Equity and Inclusion (DEI)* bewusst ins eigene Handeln einzubeziehen
- sich auf ein individuelles Ziel als Teil der jährlichen Zielvereinbarungen zu verpflichten, um unsere Organisation bei der Erreichung der gemeinsamen DEI-Ziele zu unterstützen

Dieses Dokument **ist vor allem zum Schutz für** alle Mitarbeiter*innen, die von Rassismus betroffen sind; für alle Frauen und LSBT*I*Q+Mitarbeiter*innen; für Mitarbeiter*innen, die behindert werden; die von Klassismus betroffen sind; für alle Mitarbeiter*innen, die von Diskriminierung(en) betroffen sind.

Mit unserer gemeinsamen, expliziten Haltung tragen wir dazu bei, vor allem marginalisierten Mitarbeiter*innen einen möglichst sicheren Arbeitsalltag zu ermöglichen, Teilhabe zu schaffen und Chancen gerecht zu verteilen.

Externe Anlaufstellen

Wir können mit unserer Haltung und diesem Dokument allein den Schutz vor Diskriminierung nicht gewährleisten. Daher sind hier einige externe Anlaufstellen aufgelistet, an die du dich wenden kannst,

wenn du Diskriminierung erlebt hast. Weitere Informationen findest du auch in unserer [Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt](#).

Externe Anlaufstellen:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

E-Mail: beratung@ads.bund.de
Tel.: 0800 5465465 (Beratung Mo – Do 9 – 15 Uhr)

ADNB vom TBB:

Richard-Sorge-Straße 13, 10249 Berlin
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
Tel.: 030 55065905

Reach out:

Kopernikusstr. 23, 10245 Berlin-Friedrichshain
E-Mail: beratung@reachoutberlin.de
Tel.: 030 69568339

Was ist drin, was nicht?

Mit diesem Dokument schaffen wir einen Rahmen für die DEI-Arbeit in unserer Organisation. Es soll uns dabei helfen, ein gemeinsames Grundverständnis zu entwickeln und eine Grundlage für unsere tägliche Arbeit bilden, aus der unsere Haltung hervorgeht und auf die wir uns beziehen können. Dieses Dokument gibt keine konkreten Handlungsempfehlungen für zum Beispiel antirassistisches oder diskriminierungssensibles Handeln oder Do`s und Don`ts. Diese werden in anderen Tools, wie z. B. Checklisten oder Leitfäden, erarbeitet und den jeweiligen Abteilungen bzw. auf spezifische Bereiche entsprechend zugänglich gemacht. Mit diesem Dokument wollen wir eine Orientierung geben und einen Gesamtrahmen setzen, um DEI als Haltung konstant in unserer Arbeit mitzudenken und zu leben.

Da sich Diskurse zu Antirassismus und Antidiskriminierung stetig verändern, ist dieses Dokument als ein lebendiges zu verstehen, das regelmäßig ergänzt und angepasst wird. Euer Feedback und eure Anregungen sind sehr willkommen und können an die DEI-Referentin (silver.dogan@savethechildren.de) gerichtet werden. Eine Revision ist im Rhythmus von 2 Jahren geplant.

Hintergrund – Warum DEI als Haltung?

Als Kinderrechtsorganisation haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, uns für die Rechte von Kindern einzusetzen – einschließlich dem Recht auf Gerechtigkeit, Respekt und Würde. Dies darf sich nicht nur auf

die Arbeit mit Kindern beziehen. Dieser Anspruch muss sich auch in Bezug auf die Communities, in und mit denen wir arbeiten, sowie innerhalb unserer Organisationsstrukturen widerspiegeln. Wir tragen somit eine besondere Verantwortung.

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, ist es unerlässlich, sich als Organisation mit DEI-Themen zu befassen, DEI umfassend in unserer Organisation zu etablieren und zu fördern und eine gemeinsame Haltung tagtäglich zu leben. Dafür haben wir den Raum bereits geöffnet und werden zukünftig verstärkt in den Austausch gehen. Wir setzen uns mit verschiedenen Diskriminierungsformen auseinander und gehen in eine kritische Reflexion, um gemeinsam Veränderungen herbeizuführen. Wichtig ist dabei, dass sich diese Haltung auf der Organisationsebene, Personalebene, sowie in der Außendarstellung ehrlich widerspiegelt.

Wenn viele Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Perspektiven, Haltungen und Hintergrundwissen aufeinandertreffen, um sich mit denselben Themen auseinanderzusetzen, kommt es unweigerlich zu Reibung. Diese Reibung kann produktiv sein und einen Veränderungsprozess vorantreiben. Die Voraussetzung dafür ist ein gemeinsames Grundverständnis, das uns ermöglicht, respektvoll und reflektiert ins Gespräch zu kommen und verschiedene Perspektiven besser zu verstehen. Wir wollen hiermit die Grundlagen setzen und in diese Arbeit starten. Dieses geteilte Verständnis kann und soll sich stetig weiterentwickeln.

Was meinen wir eigentlich mit ...

Diversität bezieht sich auf die Dimensionen des „Wer“ und „Was“. Sie ist das Vorhandensein von Vielfalt und Unterschieden. Dabei geht es nicht nur um demographische Daten. Diversität umfasst auch die Vielfalt und Unterschiede unserer Perspektiven, Disposition (introvertiert/extrovertiert), Erfahrungen, Identitäten und Geschichte(n). Unter Diversität fassen wir bei SCDE alle Aktivitäten, die auf eine Anerkennung und Förderung dieser Vielfalt abzielen – hier kann es um Gender, Behinderung, Bildungsgrad oder Rassismus gehen.

Inklusion ist das „Wie“. Es sind die Verhaltensweisen und Handlungen, die jedem und jeder von uns signalisieren, dass wir, unabhängig von unseren Hintergründen und Unterschieden, willkommen sind, wertgeschätzt werden und teilhaben können. Inklusion zielt darauf ab, allen fairen Zugang zu Chancen und Ressourcen zu ermöglichen und so Diversität möglich zu machen.

Gerechtigkeit/Equity bietet je nach spezifischen Bedürfnissen oder Fähigkeiten verschiedene Ebenen und Formen der Unterstützung. Diese kann bedeuten, dass Menschen unterschiedlich behandelt werden *müssen*, um historische und soziale Ungleichheiten zu adressieren und auszugleichen.

Gleichstellung/Equality ist die Abwesenheit von Diskriminierung. Sie bietet allen Teilen der Gesellschaft, wie rassifizierten Menschen und Menschen verschiedener Genderidentitäten, das gleiche Maß an Chancen und Unterstützung, während sie anerkennt, dass Gleichstellung ohne Gerechtigkeit zu ungerechten Ergebnissen führt. Es gibt keine völlige Abwesenheit von Diskriminierung in Gesellschaften oder Organisationen. Wir können nur darauf hinarbeiten, sie anzuerkennen und sie zu minimieren.

Macht ist Einfluss, Autorität oder Kontrolle über Menschen und/oder Ressourcen. Im Kontext von Diversität & Inklusion/ Antidiskriminierung/ Antirassismus wird Macht hauptsächlich von dominanten Gruppen, das heißt der Dominanzgesellschaft, ausgeübt - individuell und v. a. auch institutionell/systemisch.

Privileg ist soziale Macht, die nicht selbst verdient bzw. erarbeitet wurde und allen Mitgliedern einer dominanten Mehrheitsgesellschaft durch formelle und informelle Institutionen der Gesellschaft gewährt wird. Privileg ist für gewöhnlich unsichtbar für jene, die es innehaben, weil uns beigebracht wird, es nicht zu sehen. Nichtsdestotrotz verschafft es ihnen einen Vorteil vor jenen, die es nicht haben. Ein Privileg kann es z. B. sein, wenn die Sprache der Mehrheitsgesellschaft (Deutsch) auch die Sprache ist, die zuhause gesprochen wird, oder einen Nachnamen zu haben, der eher deutsch klingt. Diese Privilegien verschaffen Menschen z. B. Vorteile bei der Wohnungs- und Arbeitssuche oder im Bildungssystem.

Intersektionalität (aus dem englischen „intersection“ = Schnittmenge) ist ein Begriff von Kimberlé Williams Crenshaw und beschreibt das Zusammenwirken und Verweben von Diskriminierungskategorien wie u. a. Gender, Race, Klasse, Sexualität, Behinderung. Ein anderer Begriff ist auch Mehrfachzugehörigkeit. Die Lebensrealitäten von Menschen können sehr unterschiedlich sein, je nachdem, welche Zugehörigkeiten sie haben. Durch die Überschneidungen und Verbindungen mehrerer Diskriminierungsformen entstehen eigene, neue Diskriminierungserfahrungen. Es geht darum, welche konkreten Auswirkungen diese Mehrfachdiskriminierung auf Individuen und Strukturen hat. Auch gesellschaftliche Privilegien wirken intersektional verstärkend.

UNSERE VISION & WERTE

Diversität & Anti-Rassismus in der Zukunft unserer Arbeit

Die Themen Diversity, Equity & Inclusion sowie den Schwerpunkt Anti-Rassismus haben wir auch in unserem Strategiepapier verankert. Als Arbeitgeber will SCDE ein engagiertes, kreatives und inspirierendes Arbeitsumfeld bieten, in dem sich alle Mitarbeitenden wohl und sicher fühlen und produktiv sein können.

Wir wollen diverses, motiviertes und engagiertes Personal gewinnen, entwickeln und halten. Deshalb fördern wir eine zukunftsfähige Arbeitskultur, setzen uns verstärkt mit den Themen Diversity, Equity, Inclusion und Anti-Rassismus auseinander und möchten unsere Wertearbeit vertiefen und weiterentwickeln. Langfristig wollen wir als Organisation DEI-Themen fest in unserer Organisation etabliert haben. Dazu gehört, dass wir auf verschiedenen Ebenen wie z. B. der Personal-, Organisations- oder Kommunikationsebene verschiedene Strukturen, Prozesse und Kriterien entwickelt haben. Damit wollen wir alle Kinder und ihre Bezugspersonen - unabhängig von ihren Zugangsvoraussetzungen – erreichen, vor allem Mitarbeitenden aus marginalisierten Gruppen ein diskriminierungssensibles Arbeitsklima ermöglichen und Kooperationspartner*innen auf Augenhöhe begegnen. Die Maßnahmen zur Umsetzung lassen sich nach Erstellung eines detaillierten Umsetzungsplans diesem entnehmen (geplant: April/Mai 2023). Grundlage für diese Arbeit bilden unsere nachfolgenden Organisations- sowie drei zusätzliche Werte, die vor allem in Bezug auf DEI wichtig sind:

Engagement und Ehrgeiz – Wir stellen hohe Anforderungen an uns selbst und unsere Kolleg*innen, setzen uns hohe Ziele und engagieren uns für die Verbesserung der Qualität unserer Anti-Rassismus- und Diversitätsarbeit.

Zusammenarbeit – Wir respektieren und schätzen uns gegenseitig und wachsen durch unsere Vielfalt. Wir arbeiten mit Partner*innen zusammen, die unsere Werte und Visionen teilen, um unsere globale Stärke zu nutzen und Diversität wirkungsvoller zu machen.

Kreativität – Wir sind offen für neue Ideen und Veränderungen und gehen kontrolliert Risiken ein, um nachhaltig diskriminierende Strukturen zu durchbrechen und Diversität in ihrer Vielfalt zu leben. Wir sind dankbar für die Vermittlung neuer Denkansätze, die unseren Wissenshorizont erweitern und dazu beitragen, die Reproduktion von Machtstrukturen zu überwinden.

Integrität – Unsere Arbeitspraxis steht im Einklang mit unseren Organisationswerten und spiegelt die aufrichtige Auseinandersetzung mit Diversität und Anti-Rassismus wider.

Verantwortlichkeit – Jede*r von uns muss täglich Verantwortung für die eigenen Verhaltensweisen und Handlungen übernehmen. Hierzu zählt auch die Verantwortung für das nachhaltige Erreichen von Diversität und die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierungsformen.

Darüber hinaus sind folgende Werte wichtig:

Transparenz – Wir wollen Prozesse so transparent und inklusiv wie möglich gestalten und Fortschritte sowie Fehler und Rückschläge offen teilen, um stetig voneinander und miteinander konstruktiv zu lernen.

(Ver-)Lernbereitschaft & Positionierung – Wir sind offen, neue Dinge zu lernen und andere zu verlernen und dadurch unsere Perspektiven und Haltungen zu ändern. Selbstreflexion und das Eingestehen eigener Fehler sind die Grundlage für das Verlernen von Denk- und Verhaltensmustern. Wir reflektieren unsere eigene Positionierung und Privilegien innerhalb der Gesellschaft. Wir positionieren uns auf der Seite von Menschen, die diskriminiert werden und von Rassismus betroffen sind; wir positionieren uns macht- und gesellschaftskritisch.

Intersektionalität mitdenken – Wir erkennen die Mehrdimensionalität von Diskriminierung an und denken in unserer Arbeit mit, dass sich Diskriminierungskategorien überschneiden und gemeinsam auftreten können. Wir beziehen intersektionale Ansätze stetig in unsere Arbeit ein.

Unsere Verpflichtung

Schon vor über 100 Jahren machte unsere Gründerin Eglantyne Jebb auf Ungleichheiten aufmerksam. Auch heute sind Rassismus und Diskriminierung eine Realität. Obwohl alle Kinder die gleichen Rechte haben, können nicht alle Kinder diese gleichermaßen wahrnehmen. Vielen Schwarzen Kindern und Kindern of Color, Kindern mit Behinderung oder von Armut betroffenen Kindern zum Beispiel werden in Deutschland und weltweit ihre Rechte verwehrt – von Schutz über Beteiligung bis hin zu Bildung und Gesundheit. Struktureller Rassismus und Diskriminierung tragen dazu bei, dass sich Familien in einem Kreislauf aus Armut und Ungerechtigkeit befinden.

Als Kinderrechtsorganisation haben wir den Auftrag, allen Kindern die gleichen Rechte zu ermöglichen. Eine diskriminierungssensible und antirassistische Haltung ist allein schon deswegen unerlässlich, weil wir ansonsten nicht alle Kinder erreichen und somit unserem Auftrag nicht gerecht werden. DEI als Haltung in der Organisation zu leben bedeutet, sich für soziale Gerechtigkeit einzusetzen. Der Prozess ist in unserer

Organisation aus einem antirassistischen Fokus entstanden. Wir wollen unseren Blick aber nun auf alle Diskriminierungsdimensionen richten, um ganzheitlich und effektiv handeln zu können. Nur so können wir soziale Gerechtigkeit erreichen – oder zumindest Schritte in die richtige Richtung gehen.

Wir wollen die uns gegebene Möglichkeit nutzen, (rassistischer) Diskriminierung von Kindern und ihren Familien auf allen gesellschaftlichen Ebenen und in all ihren Formen entschieden entgegenzuwirken. Um dies glaubwürdig tun zu können, müssen wir auch selbstkritisch auf uns schauen. Wir müssen in unseren eigenen Strukturen ansetzen und diese rassismuskritisch und diskriminierungssensibel gestalten; wir müssen unser Handeln und unser Miteinander kritisch hinterfragen und dabei unsere eigene Positionierung innerhalb der Gesellschaft reflektieren; das heißt auch, dass wir uns mit Machtverhältnissen offen auseinandersetzen müssen. Wir erkennen an, dass mit Blick auf die Themen Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion noch viel Arbeit vor uns liegt.

Dies sind die Verpflichtungen, die wir eingehen. Sie werden öffentlich und im Geiste der Rechenschaftspflicht eingegangen. Wir werden die Fortschritte transparent kommunizieren und bitten aktiv um Feedback. Wir befinden uns in einem Lernprozess und werden diese Verpflichtungen verändern und erweitern, je mehr wir dazulernen. Wir nehmen die vor uns liegenden Herausforderungen an – in dem Wissen, dass dies kein abzuschließender Prozess ist, dass wir Fehler machen werden und uns immer wieder für die Umsetzung des aktiven Antirassismus und von Antidiskriminierung einsetzen müssen.

Schwerpunkt Antirassismus

In der Vergangenheit sowie im aktuellen Geschehen wurden und werden Menschen weltweit Betroffene rassistischer Übergriffe und Morde. Vor allem der gewaltsame Mord an George Floyd, neue globale Bewegungen wie #AidToo, #CharitySoWhite und #BlackLivesMatter sowie wiederkehrende Äußerungen mutiger Kolleg*innen in unserer Organisation haben auch bei Save the Children Deutschland wichtige, längst überfällige Gespräche zum Thema Rassismus ausgelöst. Dennoch lässt sich insgesamt beobachten, dass es in vielen Kontexten schwieriger ist, Rassismus zu thematisieren und darüber zu diskutieren als über andere Diskriminierungsformen. Rassismus wird oft nicht als solcher erkannt und eher bei anderen verortet als bei einem selbst. Vor allem im NGO-Sektor besteht häufig die Annahme, nicht rassistisch sein zu können, weil man sich für etwas Gutes einsetzt. Dabei geht es nicht nur um Nazis, Rechtsextreme und die AFD, wenn wir über Rassismus sprechen. Es betrifft uns alle, weil wir in einem rassistischen System sozialisiert sind. Somit tragen wir alle – insbesondere Nicht-Betroffene – eine Verantwortung, Veränderungen in diesem System herbeizuführen.

Wie auch im Vorwort bereits erwähnt, liegt ein Schwerpunkt in der Auseinandersetzung mit DEI im Thema Antirassismus. Das hängt zum einen an der oben beschriebenen Schwierigkeit, Rassismus als solchen zu erkennen und zu thematisieren. Auch in unserer Organisation lässt sich dies beobachten. Es ist unser Ziel, Möglichkeiten für Diskurse zu (institutionellem) Rassismus innerhalb der Organisation zu schaffen. Zum anderen hängt dieser Schwerpunkt auch mit den kolonialistischen Strukturen zusammen, in denen die sog. Entwicklungszusammenarbeit und Humanitären Hilfe entstanden sind und sich weiterhin bewegen. Wir wollen uns aufrichtig mit dem institutionellen Rassismus im Sektor auseinandersetzen und Ressourcen in seine Beseitigung investieren.

Viele Kolleg*innen, die selbst von Rassismus betroffen sind, haben einen großen Beitrag dazu geleistet, Diskussionen zum Thema in der Organisation anzustoßen. Wir erkennen diese zusätzlich zur vereinbarten Arbeit und oft in schmerzhaften Situationen und Prozessen erbrachten Leistungen unserer Schwarzen und of Color Kolleg*innen vollumfänglich an und sind dankbar dafür. Ihre Leistungen sind uns

Vorbild und Verpflichtung gleichermaßen, die Last künftig fairer zu verteilen und/oder vollumfänglich zu übernehmen.

Als Teil eines Sektors, in dessen Haltung, Kultur und Strukturen Rassismus und Kolonialismus tief verankert ist, wollen und müssen wir künftig mehr Verantwortung übernehmen, um positive Veränderungen herbeizuführen. Wir wollen aktiv zuhören und (ver-)lernen. Wir wollen Stimmen und Perspektiven von Schwarzen Menschen und People of Color hörbarer und sichtbarer machen und mutige und ehrliche Gespräche miteinander führen.

DER WEG NACH VORN

Seit 2021 begleitet uns nun das Thema DEI in der Organisation. In verschiedenen Konstellationen und Formaten, wie zum Beispiel Workshops oder regelmäßige Treffen der DEI-Arbeitsgruppe, wurden erste Themen und Bedarfe erörtert. Daraus lassen sich nun die vier Ebenen **„Strategie/Führungskultur“**, **„Personal“**, **„Kommunikation“** und **„Programmarbeit“** ableiten, denen wir uns verstärkt widmen möchten. Auf diese Ebenen muss unsere Organisation ein besonderes Augenmerk legen. Neben diesen Ebenen haben wir die vier Querschnittsthemen – **„Rassismus“**, **„sexuelle und geschlechtliche Identität“**, **„Behinderung, chronische Erkrankung und psychische gesundheitliche Beeinträchtigung“** sowie **„sozialer Status“** – identifiziert. Wir wollen diese Themen übergreifend hervorheben. Die Querschnittsthemen betreffen uns alle.

Die Ebenen sowie Querschnittsthemen werden im Folgenden genauer erläutert.

Handlungsebenen

Diversität und Antirassismus in Strategie und Führung

Ziel: Save the Children Deutschland etabliert Diversity, Equity & Inclusion als Querschnitts- und Leitungsaufgabe auf allen Ebenen. Diversity, Equity & Inclusion sind institutionell in der Organisation verankert.

Wir erkennen an, dass Antirassismus und DEI-Themen sind, die nicht in der Verantwortung einzelner Positionen oder Abteilungen liegen und streben eine Verankerung auf allen Organisationsebenen an. Um DEI nachhaltig in der Organisation zu etablieren, wird ein DEI-Maßnahmenplan entwickelt, in dem Ziele mit Maßnahmen zur Erreichung dieser formuliert werden. Führungskräfte tragen bei der Implementierung von DEI eine besondere Verantwortung. Sie geben ihren Teams den Raum, sich zu DEI auszutauschen, sich weiterzubilden, sich kritisch zu hinterfragen und formulieren ambitionierte und angemessene Ziele mit ihren Mitarbeiter*innen.

Personal

Ziel: Save the Children Deutschland wirkt auf eine Erhöhung des Anteils, die stärkere Sichtbarmachung und die weitere berufliche Förderung von Marginalisierten hin und vermittelt allen Mitarbeitenden die notwendigen Kenntnisse zum sicheren Umgang in Rassismus- und Diskriminierungsfragen.

Wir wollen, dass alle Bereiche unserer Organisation die **Vielfalt** der Gesellschaft und der Kontexte, in denen wir arbeiten, widerspiegeln. Weil wir die Repräsentation marginalisierter Menschen (also zum

Beispiel von Schwarzen Menschen und People of Color, von queeren Menschen und Menschen mit Behinderung) in unserer Organisation erhöhen möchten, müssen wir uns ehrlich mit dem Diskriminierungspotenzial unserer eigenen Strukturen und Prozesse auseinandersetzen. Wir wollen Strukturen schaffen, die nicht auf die gesamtgesellschaftlich bestehende strukturelle Diskriminierung einzahlen. Dafür verbessern wir auch unseren Recruiting-Prozess.

Alle Mitarbeitenden sollen für Rassismus und Diskriminierungsformen **durch gezielte Trainings sensibilisiert** werden. Zum einen möchten wir so verhindern, dass Menschen in und durch unsere Organisation rassistisch oder anderweitig diskriminiert werden. Zum anderen möchten wir unseren Mitarbeiter*innen so Handlungssicherheit im Umgang mit verschiedenen Diskriminierungsformen und Rassismus ermöglichen. Außerdem ist es unser Ziel, dass Mitarbeiter*innen in die Lage versetzt sind, in ihren Arbeitsbereichen **diskriminierungssensible, antirassistische und intersektionale Ansätze** zu berücksichtigen – von der Projektplanung und -umsetzung bis zu Kommunikation (nach innen und außen).

Wir wollen **Räume schaffen** für Austausch und für Empowerment von Schwarzen Menschen und People of Color und für eine kritische Auseinandersetzung mit Privilegien. Wir wollen uns **gegenseitig in die Verantwortung nehmen**, auf diskriminierende Aussagen und Handlungen aufmerksam machen und voneinander lernen.

Interne und externe Kommunikation

Ziel: Save the Children Deutschland strebt eine rassistis-, diskriminierungs- und machtsensible (Bild-) Sprache in der internen sowie externen Sprache an.

Durch (Bild-)Sprache haben wir einen Einfluss darauf, wie bestimmte Vorstellungen in Gesellschaften geprägt werden. Wir sind verantwortlich dafür, wie auch wir bisher rassistische und diskriminierende Stereotype gestützt haben. In Zukunft möchten wir hier mehr Verantwortung übernehmen und dazu beitragen, vorhandenen Vorurteilen entgegenzuwirken. Wir möchten noch **bewusster mit unserer (Bild-) Sprache** umgehen, sie sorgsam evaluieren und kontinuierlich verbessern. Wir sind uns über die Macht von Sprache und Bild bewusst und wollen die Produktion und Reproduktion rassistischer und diskriminierender Stereotypen in unserer Kommunikation verhindern. Wir streben eine antirassistische und inklusive (Bild-)Sprache an und sehen jeden kreativen Prozess und jede neue Produktion als Chance an, diesem Ziel näherzukommen.

Programmarbeit

Ziel: Die Programmgestaltung und -ausführung verfolgt einen diskriminierungs-, rassistis- und dekolonialen Ansatz.

Wir wollen den Gemeinschaften, in denen wir in Deutschland und in der Welt arbeiten, **partnerschaftlich und auf Augenhöhe begegnen**. Das bedeutet langfristig, dass wir in unserer Haltung, Kommunikation und dem Umgang mit den internationalen Kolleg*innen und Partner*innen stets ihre aktive Rolle verbessern wollen und eine noch stärkere Verlagerung von Expertise und Ressourcen in die Länder, in und mit denen wir arbeiten. Dazu gehört, durch Mitbestimmung der Zielgruppen, Bedarfe zu formulieren und Lösungsmöglichkeiten zu gestalten. Die Gestaltung der Projekte wird verlagert mit dem Ziel, dass den Kolleg*innen vor Ort eine aktive Rolle zugesprochen wird. Sie sollen gemeinsam mit den Zielgruppen entscheiden, was sie beschäftigt und wo sie ansetzen wollen. Dazu unterstützen wir aktiv die internationale Lokalisierungsstrategie des gesamten Save the Children-Movements und arbeiten eng zusammen.

Ein weiterer Punkt sind die Programme selbst, bei denen wir ein Augenmerk darauf legen wollen, sie immer so zu gestalten, dass alle Kinder angesprochen werden und keinen Ausschluss erfahren. Das bedeutet z. B., auf einen barrierearmen Zugang zu achten und alle Geschlechter anzusprechen.

Die folgenden vier Querschnittsthemen mit eigenen Zielen wollen wir über die bisher genannten Ebenen hinaus für unsere Arbeit hervorheben:

Rassismus:

Ziel: In der Organisation werden Grundlagen geschaffen, um institutionellen Rassismus zu behandeln.

Wir wollen Möglichkeiten für einen Diskurs zu institutionellem Rassismus schaffen und Mitarbeitende zum Thema Antirassismus sensibilisieren. Gleichzeitig ist es wichtig, dass von Rassismus betroffene Mitarbeitende Räume des Empowerments haben, in denen sie sich über ihre Erfahrungen austauschen können. Ein diverses Recruiting allein reicht oft nicht aus. Wir streben daher die Erhöhung und Repräsentation von Mitarbeitenden mit Rassismuserfahrungen *auf allen Ebenen* an.

Sexuelle und geschlechtliche Identität:

Ziel: Save the Children Deutschland setzt sich für die Sichtbarmachung und Stärkung von Trans, Inter*, Nicht-binären und queeren Identitäten ein.*

Um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Organisation mitzudenken und sichtbar zu machen, wollen wir unsere Mitarbeitenden zu diesen Themen sensibilisieren. Das bedeutet außerdem, eine gemeinsame, gendersensible Sprache zu entwickeln und verwenden, um sowohl alle Kolleg*innen, aber auch Spender*innen und Kinder in unseren Projekten zu erreichen. Letzteres bedeutet somit auch, dass sexuelle und geschlechtliche Identitäten in unserer Programmarbeit berücksichtigt werden.

Behinderung, chronische Erkrankung und psychische gesundheitliche Beeinträchtigung:

Ziel: Save the Children Deutschland strebt einen barrierearmen Zugang innerhalb der Organisation an.

Dem Thema Barrierefreiheit/-armut wird in unserer Organisation bisher kaum Beachtung geschenkt. Wir wollen gemeinsam erörtern, welche Barrieren in der Organisation vorhanden sind und zum Abbau dieser beitragen. Diese beziehen sich z. B. auf unsere Räumlichkeiten, die Nutzbarkeit/Barrierefreiheit unserer Website oder Posts auf sozialen Medien (z. B. indem Bildern alternative Texte hinzugefügt werden). Dazu gehört unter anderem auch die flexible Gestaltung des Arbeitsumfelds sowie die betriebliche Wiedereingliederung. Wir wollen außerdem zur Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderung, chronischen Erkrankungen und psychischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen beitragen.

Soziale Herkunft:

*Ziel: Save the Children strebt einen Abbau von institutionellen und sprachlichen Barrieren für Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen an.*

Wir wollen zunächst Bedarf und Handlungsspielräume der Organisation in Bezug auf sozialen Status erörtern und berücksichtigen. Die Dimension sozialer Status ist eine oft unsichtbare und wenig diskutierte. Wir wollen Möglichkeiten für einen Diskurs zu struktureller Ungleichheit in Bezug auf sozialen Status

schaffen. Vor allem das Recruiting-Verfahren wird angepasst, um auch hier mögliche Hürden abzubauen (z.B. welche Sprachkenntnisse und „offiziellen“ Abschlüsse werden wirklich gebraucht, wo kann mehr Flexibilität eingeräumt werden, etc.).

Evaluierung:

Diese festgehaltenen Ziele werden mit externer Begleitung in einem gesonderten Maßnahmenplan in Teilziele formuliert, geeignete Maßnahmen zur Erreichung dieser entwickelt und anhand von Indikatoren regelmäßig geprüft. Zur Evaluierung führen wir unter anderem jährlich eine Umfrage zu Identität und Positionierung durch und wünschen uns Feedback, wo es möglich ist. Insbesondere in der Programm-, Kommunikations- und Fundraising-Arbeit testen wir mutig neue Wege und werten diese kontinuierlich aus. Dadurch erschließen wir neue Zielgruppen und verringern zunehmend Stereotype und überholte Annahmen.

GLOSSAR

Unser Glossar soll uns eine gemeinsame Sprache geben und uns den Austausch miteinander und das gegenseitige Verständnis erleichtern.

Schwarz ist eine Selbstbezeichnung von und für Schwarze Menschen, die afrikanische bzw. afrodiasporale Bezüge haben. Es geht hier nicht um die Hautfarbe, sondern beschreibt ein Konstrukt, das eine gemeinsame strukturell benachteiligte Position in der Gesellschaft (innerhalb rassistischer Machtverhältnisse) und damit auch gemeinsame Erfahrungen mit Rassismus und Kolonialismus benennt. Schwarz wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um eine Selbstbezeichnung handelt.

PoC (Person of Color) ist eine politische Selbstbezeichnung von und für Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Der Begriff ist in der Bürger*innenrechtsbewegung in den USA entstanden, um unterschiedliche Gruppen, die rassistische Diskriminierung erfahren, zu vereinen, um gemeinsam gegen Rassismus zu kämpfen.

Weiß bezieht sich auch nicht auf die Hautfarbe einer Person, sondern die gesellschaftliche Position, die mit unhinterfragten Privilegien und Macht verbunden sind und als selbstverständliche Norm gilt. Anders als bei beiden letzteren Begriffen ist *weiß* keine Selbstbezeichnung. *Weiß* wird oft klein und/oder kursiv geschrieben, um auf diese ungerechtfertigte machtvolle Position hinzuweisen.

Vorurteile bzw. Stereotype sind Einstellungen gegenüber Gruppen und Menschen, die diesen Gruppen angehörig sind oder auch zugeordnet werden. Diese Einstellungen beruhen oft nicht auf Erfahrungen, sondern werden übernommen. Lang tradierte Vorurteile können Strukturen nachhaltig prägen und in Kombination mit Macht Zugänge zu Bildung, Wohnungen etc. beeinflussen.

Diskriminierung ist die Verwendung von kategorialen, das heißt vermeintlich eindeutigen und trennscharfen Unterscheidungen zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlung mit der Folge gesellschaftlicher Benachteiligungen. Den Diskriminierten wird der Status des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds bestritten; ihre faktische Benachteiligung wird entsprechend nicht als ungerecht bewertet, sondern als unvermeidbares Ergebnis ihrer Andersartigkeit betrachtet.

(Struktureller) Rassismus ist Vorurteil + Diskriminierung + Macht und basiert auf der Rassifizierung von vermeintlich Anderen. Er ist ein System von Denk- und Verhaltensweisen, durch das Menschen auf Basis von physischen und kulturellen Merkmalen bzw. ihrer Herkunft/Nationalität in Gruppen eingeteilt werden. Diese Gruppen werden als intellektuell, moralisch und sozial verschieden konstruiert und hierarchisiert. Rassismus ist ein historisch gewachsenes (global)gesellschaftliches Machtverhältnis, das Weißsein als Norm bevorteilt und Schwarzsein/„nicht-Weißsein“ benachteiligt. Rassismus diente zur Legitimierung von Kolonialismus, Versklavung und ökonomischer Ausbeutung.

Andere Formen struktureller Unterdrückung sind beispielweise Klassismus, Sexismus, Antisemitismus, Ableismus und Queerfeindlichkeit.

Klassismus beschreibt die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder zugeschriebenen Stellung in der Gesellschaft. Klassismus betrifft besonders Arbeiter*innen, Arbeitslose und von Armut betroffene Menschen. Es geht nicht nur darum, wie viel Geld jemand zur Verfügung hat,

sondern auch, welchen Status die Person hat und in welchen finanziellen und sozialen Verhältnissen sie aufgewachsen ist.

Sexismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und bezieht sich auf Frauen und Mädchen oder die, die als solche wahrgenommen werden, auch wenn sie sich nicht als Frau/Mädchen identifizieren. Es geht um die Abwertung und Marginalisierung von Frauen, Trans Personen und Weiblichkeit im Allgemeinen und geht von (meist cis) Männern aus. Sie zeigt sich z. B. darin, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer oder dass ihnen im Berufsleben oft ungefragt gemeinschaftsorientierte, emotional relevante Arbeit oder notwendige Routine-Tätigkeiten zugewiesen werden, die von Männern nicht erwartet und übernommen werden („*mental load*“).

Ableismus leitet sich aus dem englischen Begriff „able“ (dt. „fähig“) ab und beschreibt die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, indem Menschen an bestimmten Fähigkeiten gemessen und auf ihre Beeinträchtigung reduziert werden. Das heißt, dass wir gesellschaftliche und strukturelle Barrieren schaffen, welche Menschen in ihren Lebensrealitäten behindern und benachteiligen. Es geht um die Ungleichheit der Wertung physischer und psychischer Gesundheit, z.B.: wer wird als gesund anerkannt und wer nicht? Wer ist arbeitsfähig und wer nicht?

Queerfeindlichkeit umfasst die Diskriminierung von queeren Menschen, dazu gehören lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter*, nicht-binäre Menschen und weitere sexuelle und Geschlechtsidentitäten, die hier nicht aufgelistet sind. Es kann sich dabei um Ablehnung, Wut, Vorurteile, Unbehagen oder körperliche und psychische Gewalt gegenüber queeren Menschen handeln. Zur Beschreibung dieser Personengruppen wird oft die Abkürzung **LSBT*I*Q** benutzt.

Antisemitismus ist ein in Deutschland geprägter Begriff und beschreibt die Diskriminierungsform, die sich gegen jüdische Individuen, gegen nicht jüdische Individuen, die „jüdische Interessen“ unterstützen oder für Jüd*innen gehalten werden sowie gegen den Staat Israel als jüdisches Kollektiv richten und bezieht sich auf verbale oder physische Handlungen. Es geht um eine gewisse Vorstellung von Jüd*innen, die sich als Hass gegenüber Jüd*innen ausdrücken kann. Dabei werden sie oft beschuldigt, mit Verschwörungen der Menschheit schaden zu wollen und für alles verantwortlich gemacht, „was falsch läuft“. Ausgedrückt wird das schriftlich oder visuell in Worten sowie mit Taten.

Institutioneller Rassismus betrachtet Rassismus nicht als individuelles Fehlverhalten, sondern nimmt rassistische Normen und Praktiken öffentlicher und privater Institutionen (Schulen, Universitäten, Unternehmen, Behörden, etc.) genauer in den Blick.

rassistisch und Rassismus sind im deutschen Sprachgebrauch häufig sehr stark moralisch aufgeladene Begriffe. Rassismus ist in dieser Vorstellung oft etwas, das vorsätzlich getan wird. Wer rassistisch ist, ist schlecht. Zusätzlich wird Rassismus oft auf einer individuellen Ebene betrachtet. Und weil niemand gerne ein moralisch schlechtes Individuum ist, kommt es bei der Konfrontation mit eigenen Rassismen oft zu Abwehrhaltungen. Wichtig ist zu verstehen, dass wir alle rassistisch sozialisiert sind (siehe Strukturelle Unterdrückung) und Rassismus tief in unserer Gesellschaftsstruktur, unseren Institutionen und in den Köpfen vieler Menschen verankert ist.

Alltagsrassismus/Mikroaggressionen sind die alltäglichen verbalen, nonverbalen und umweltbedingten Kränkungen oder Beleidigungen. Ob absichtlich oder unabsichtlich werden feindselige, abwertende oder negative Botschaften an die Zielpersonen allein aufgrund ihrer (vermeintlichen) Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe vermittelt. Sie weisen die betroffene Person kontinuierlich darauf hin, dass sie von einer „Norm“ abweicht. So macht z. B. die Frage „Und wo kommst du (eigentlich) her?“ darauf

aufmerksam, dass die betroffene Person nicht der „weißen Norm“ einer deutschen Person entspricht. Dahinter steht die Annahme, dass nur wer weiß ist, auch deutsch sein kann.

Antirassismus/antirassistisch wird definiert als die Arbeit, die sich aktiv gegen Rassismus richtet, indem sie sich für Veränderungen im politischen, wirtschaftlichen und sozialen Leben einsetzt.

Kolonialismus beschreibt die Ausdehnung der Herrschaftsmacht europäischer Länder auf außereuropäische Gebiete durch Besetzung mit dem vorrangigen Ziel, diese wirtschaftlich auszubeuten. Die Vorstellung der Kolonisatoren, die kolonisierten Gebiete würden sich durch einen unterschiedlichen Entwicklungsstand voneinander trennen, wurde genutzt, um eine europäische Hierarchie einzuführen und die Menschen und Gebiete zu unterdrücken. Das zeichnete sich aus durch Sklaverei, Genozid, Rassismus als System und Verbreitung ihrer eigenen Lebensweise und -vorstellungen und damit Einführen europäischer Standards (z.B. Schönheitsstandards). Nach dem Zweiten Weltkrieg erfolgte eine weitgehende Dekolonialisierung, wodurch die ehemaligen Kolonialstaaten formal unabhängig wurden. Aufgrund der geschaffenen Strukturen aber bestehen weiterhin kulturelle, wirtschaftliche u.a. Abhängigkeitsverhältnisse. **Dekolonisieren** bedeutet in diesem Kontext, diese bestehenden kolonialen Strukturen zu hinterfragen und abzubauen. Es heißt auch, sich mit Idealen und Normen auseinanderzusetzen und diese zu verlernen, die durch die Kolonialisierung aufgezwungen wurden.

White Saviour beschreibt das Phänomen des westlichen/weißen Retter*innen-Narrativs, in dem sich potenzielle Helfer*innen dazu berufen fühlen, in Ländern des globalen Südens „Entwicklungs- oder Hilfsarbeit zu leisten. In der Regel wollen sie etwas zurückgeben“, und „was Gutes tun“, verfolgen ehrenhafte Motive. Vielen ist jedoch die grundlegende Problematik nicht bewusst, die bestehende Machtstrukturen aufrechterhält und am Ende häufig öffentlich reproduziert wird (Teju Cole). Denn dieses Phänomen hat seinen Ursprung im Kolonialismus, als weiße Europäer*innen mit einem „Erziehungsauftrag“ in Ländern des globalen Südens zogen, um die Bewohnenden dort zu „erziehen, zu kultivieren und zu zivilisieren“ (Natasha Kelly). Diese Idee wird heute weiterhin verfolgt, oftmals ohne zu fragen, was die Menschen dort wirklich brauchen oder wollen. Oft hat *White Saviourism* auch einen performativen Aspekt. Das zeigt sich darin, dass die Hilfeleistung der weißen Person öffentlich dargestellt wird und sich positiv auf das Image auswirken soll. Ein Beispiel dafür ist, wenn Freiwillige ohne Erfahrung und passende Qualifikationen in sogenannte „Entwicklungsländer“ reisen, um dort z.B. als Lehrkraft zu arbeiten und dabei, meistens ohne das Einverständnis einzuholen, Bilder von sich mit BIPOC-Kindern im Internet posten. Ein anderes Beispiel ist das Adoptieren von BIPOC-Kindern aus anderen Ländern, statt z.B. die Familien oder Hilfsstrukturen vor Ort zu unterstützen.

Unbezahlte Bildungsarbeit bezieht sich auf die Erwartungshaltung von Menschen, die nicht von Diskriminierung oder Rassismus betroffen sind, dass Betroffene von ihren Erfahrungen erzählen und über Sachverhalte aufklären. Aufklärung ist Bildungsarbeit. Es geht um Wissen, dass die Personen sich aufgrund ihrer negativen Erfahrungen angeeignet haben. Es gibt inzwischen genug Zugang zu kostenloser Bildung. Ansonsten muss die Bildungsarbeit, die diese Personen z.B. im beruflichen Kontext zusätzlich leisten, bezahlt werden.

QUELLEN ZU DEN DEFINITIONEN

[2019-Solidarität-macht-Stark.pdf \(gladt.de\)](#)

[Begriffsglossar - Migrationsrat Berlin e.V. : Migrationsrat Berlin e.V.](#)

[Wörterbuch | Diversity Arts Culture \(diversity-arts-culture.berlin\)](#)

[Awareness Glossar \(wirmuesstenreden.blogspot.com\)](#)

[Meine Familie WEB compressed.01.pdf \(mcusercontent.com\)](#)

ANHANG

Save und Religion

Save the Children ist eine unabhängige Kinderrechtsorganisation. Unsere Werte basieren auf den Kinderrechten, als Organisation sind wir frei von religiösen Überzeugungen und in dieser Hinsicht vollkommen neutral. Im Sinne unserer Haltung, die sich gegen jegliche Diskriminierung richtet, ist uns gleichzeitig Sensibilität im Umgang mit verschiedenen (marginalisierten) Lebensrealitäten wichtig. Die Mehrheitsgesellschaft in Deutschland ist christlich geprägt, sodass Menschen anderen Glaubens etwa von antimuslimischem Rassismus oder Antisemitismus betroffen sein können. Vor diesem Hintergrund wollen wir auch andere Religionen sichtbar machen – intern und extern. Das kann z. B. bedeuten, dass wir zu religiösen Feiertagen gratulieren und intern Formate zum Austausch anbieten. Natürlich bezieht sich das auch auf christliche Feiertage. Damit wir immer die gesamte Belegschaft ansprechen, möchten wir im Namen der Gesamtorganisation stattfindende Teamevents nicht an religiöse Feiertage koppen. Konkret: Wir können zum Beispiel einen guten Ramadan wünschen, ein schönes Chanukka und genauso frohe Weihnachten. Wir können religiöse Feste auch als Anlässe nutzen, die Menschen zum Spenden zu motivieren. Wichtig ist nur, dass wir die bereits sehr präsenten christlichen Feste nicht als die einzig bedeutsamen wahrnehmen und sensibel dafür sind, dass für manche Kolleg*innen und manche Unterstützer*innen andere Feiertage eine Rolle spielen.