

## **Selbstverpflichtung der Organisationen des Berliner Frauennetzwerks (bfn): Grundsätze und Ziele zur antirassistischen Arbeit**

Stand: 12.02.2024

Die Organisationen des bfn mit ihren vielfältigen Angeboten sind aktuell mehrheitlich *weiß*<sup>1</sup> dominierte Räume. Sie sind somit Teil rassistischer Strukturen in einer *weißen* Dominanzgesellschaft. Die unterzeichnenden Organisationen verpflichten sich, sich mit dieser Tatsache kritisch auseinanderzusetzen, um diese zu überwinden.

Die Bekämpfung von Rassismus sowie aller damit zusammenhängenden Formen von Diskriminierung ist für uns Bestandteil feministischer Arbeit und eine menschenrechtliche Verpflichtung<sup>2</sup>.

Unterdrückungsverhältnisse sind allgegenwärtig und immer intersektional. Die Organisationen des bfn wenden sich gegen Zuschreibungen, Stigmatisierungen und Abwertungen. Rassistische Strukturen und Diskriminierungen sind Ausdruck von Gewalt.

**Die Organisationen werden zum Abbau von Diskriminierung ihre bestehenden Strukturen überprüfen und ihr rassismuskritisches Bewusstsein stärken. Ziel ist die (Weiter-)Entwicklung rassismuskritischer Leitbilder in den Organisationen des bfn. Sie verpflichten sich als Organisationen zu folgenden konkreten Handlungsschritten in ihrer Arbeitsweise:**

- Rassismus und Diskriminierungen sind als solche zu identifizieren, klar zu benennen und Rassismuserfahrungen anzuerkennen.
- Das feministische Parteilichkeitsprinzip gilt für Schwarze und indigene FLINTA\* und *FLINTA\* of color* genauso.
- Für die politische Gremien- und Lobbyarbeit gilt es, eine rassismuskritische Haltung zu vertreten. Das bedeutet z.B., dass Privilegien, die *weiße* Personen in einer rassistischen Realität haben, genutzt werden, um rassistischen Strukturen entgegenzuwirken und darauf hinzuarbeiten, sie abzubauen.
- Die Organisationen des bfn handeln im alltäglichen Umgang sowohl intern als auch gegenüber externen Institutionen rassismuskritisch.
- Innerhalb der Organisationen werden rassistische Äußerungen, Handlungen, Straf- und Gewalttaten konsequent aufgearbeitet und ggf. strafrechtlich verfolgt. Dies geschieht in Zusammenarbeit und Absprache mit den Betroffenen.

---

<sup>1</sup> Wir schreiben *weiß* kursiv und klein, und Schwarz mit großem S, um die Konstruktion des gesellschaftlichen Dominanzverhältnis einer *weißen* Mehrheitsgesellschaft zu verdeutlichen - *weiß* und *schwarz* sind keine Farben sondern gesellschaftliche Konstrukte, aus denen ein rassistisches System hervorgegangen ist. Vgl.: [https://neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/PDF\\_Borschueren-Infomaterial-Flyer/NDM\\_Glossar\\_2022.pdf](https://neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/PDF_Borschueren-Infomaterial-Flyer/NDM_Glossar_2022.pdf)

<sup>2</sup> Diese Erklärung beruht auf den geltenden Rechten. Beispielhaft sei hier das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) erwähnt. Vgl.: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>

- Die Auseinandersetzung mit bestehenden rassistischen Strukturen und eigenen Rassismen auf theoretischer-, persönlicher- und Teamebene wird institutionalisiert:
  - Alle Mitarbeiter\*innen werden in regelmäßigen Teamfortbildungen zum Thema rassismuskritisches Arbeiten in den Organisationen sensibilisiert.
  - Die Organisationen entwickeln ein spezifisches Beschwerdemanagement für Fälle rassistischer Diskriminierung.
  - Die Organisationen setzen ein rassismuskritisches Personalmanagement um bzw. überprüfen ihr bestehendes Personalmanagement rassismuskritisch.
  - Die Organisationen befassen sich mit der beiliegenden Handlungsempfehlung für die Teams im Umgang mit eigenen und strukturellen Rassismen und entwickeln diese für sich passend weiter.