

WIE DIVERS SIND WIR?

FRUM
DER
KULTUREN
STUTT GART



DARUM GIBT ES „WIE DIVERS SIND WIR“?

Diversität bedeutet Vielfalt.

Das bedeutet für eine Organisation oder Unternehmen:

Viele unterschiedliche Menschen arbeiten zusammen:

- Menschen mit unterschiedlichem Geschlecht,
- mit unterschiedlicher Herkunft und
- unterschiedlicher Hautfarbe.
- Junge und alte Menschen.
- Menschen mit unterschiedlicher geistiger, körperlicher und seelischer Verfassung.
- Menschen mit unterschiedlichen Religionen und
- unterschiedlichen Vorstellungen von der Welt.

Niemand darf am Arbeitsplatz wegen dieser Unterschiede diskriminiert werden.

Das steht auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das Ziel von Diversität ist, dass alle Menschen respektvoll miteinander umgehen und sich an ihrem Arbeitsplatz sicher und wohl fühlen.

Viele Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen wollen überprüfen, wie es in ihrer Organisation oder Institution um Diversität steht. Deshalb haben wir *Wie divers sind wir?* entwickelt. Diversität entsteht aber nicht einfach, indem Punkte auf einer Checkliste abgehakt werden. *Wie divers sind wir?* soll Ihnen dabei helfen, neue Ideen zum Thema Diversität zu entwickeln.

Mit *Wie divers sind wir?* wollen wir den Menschen zeigen, wie Diversität aussehen kann. So können Sie erkennen, wo Sie stehen und woran Sie noch arbeiten müssen. So finden Sie vielleicht auch schon erste Lösungen und Maßnahmen.

Wie divers sind wir? hilft Ihnen dabei:

- Ein besseres Bewusstsein für Vielfalt zu bekommen,
- zu erkennen, wie divers Ihre Organisation ist,
- zu erkennen, an welchen Bereichen Sie noch arbeiten müssen,
- sich über das Thema Diversität Gedanken zu machen und
- erste Änderungen umzusetzen.

Wir haben *Wie divers sind wir?* entwickelt

Wir sind die Initiative MoVe. MoVe ist die Abkürzung für „Miteinander ohne Vorurteile“. Wir stehen für Diversität. In unserer Initiative arbeiten wir gegen Rassismus und Diskriminierung.

Bei MoVe arbeiten viele unterschiedliche Menschen mit. Wir unterscheiden uns zum Beispiel in Alter, Geschlecht und Herkunft. Wir haben verschiedene Nationalitäten. Wir haben unterschiedliche Lebenssituationen und haben unterschiedliche Erfahrungen im Leben gemacht. Wir haben unterschiedliche Weltanschauungen. Und wir haben unterschiedliche Fähigkeiten. Wir behandeln uns gegenseitig mit Respekt und respektieren das, was uns unterscheidet.

Wir finden, dass alle Arbeitgeber*innen und alle Arbeitnehmer*innen wissen sollen, wie wertvoll Diversität ist.

WIR SIND:

Sophie Goyat

Sophie ist in Frankreich geboren. Sie ist Mutter und arbeitet an einer zweisprachigen Grundschule. Außerdem gibt sie Nachhilfeunterricht. Sophie interessiert sich sehr für verschiedene Kulturen.

Sophies Motto: »Lebe das Leben, das du liebst, liebe das Leben, das du lebst! Heimat ist Herzenssache.«

Angeline Fischer

Angeline ist in Kanada geboren. Sie liebt es, wenn verschiedene Kulturen zusammenkommen. Angeline ist Koordinatorin für die interkulturellen Wochen in Göppingen. Sie unterrichtet an der Hochschule Esslingen. Außerdem ist sie Produzentin und Moderatorin der Radio-Sendung „English Breakfast“ bei radiofips.

Angelines Motto: »Variety is the spice of life.«
(Vielfalt ist die Würze des Lebens.)

Suresh Subramaniya Suresh

Suresh ist in Indien geboren und ist deutscher Staatsbürger. Er ist Vater und Großvater. Er ist Autor und Dolmetscher für Tamil, Englisch und Deutsch. Und er ist Berater für unterschiedliche Kulturen und Religionen.

Sureshs Motto: »Helfen um geholfen zu werden, Heimat ist ein Lebensgefühl.«

Saliha Deniz

Saliha macht gerade ihren Master für das Lehramt an Grundschulen. Nebenher arbeitet sie als Werkstudentin beim Forum der Kulturen im Bereich Antirassismus. Und sie arbeitet als Vertretungslehrerin an einer Gemeinschaftsschule. Saliha stammt aus einer deutsch-türkischen Familie.

Salihas Motto: »Vertraue dem Weg!«

Anna Lampert

Anna ist Mutter, Feministin* und Mitarbeiterin beim Forum der Kulturen. Dort arbeitet sie vor allem im Bereich „Antirassistische und Machtkritische Arbeit in Kunst und Kultur“.

Annas Motto: »I am because You are.«
(Ich bin, weil du bist.)

WAS IST DIVERSITÄT?

Zur Diversität gehören verschiedene Bereiche, die wir hier einzeln nennen. Die Begriffe unterscheiden sich zum Teil von den Begriffen im AGG. Wir haben andere Begriffe gewählt, weil wir mit unserer Sprache auf Diskriminierung aufmerksam machen wollen und selbst niemanden diskriminieren wollen. *Wie divers sind wir?* wurde daher auch in einfache Sprache übersetzt. Außerdem haben wir zusätzlich den Bereich „Sozialer Status“ aufgenommen. Dieser Bereich ist uns wichtig. Er hilft dabei, zu verstehen, dass man nicht nur aus einem Grund diskriminiert werden kann. Oft kommen mehrere Gründe zusammen.

Wir haben auch den Bereich „Arbeitsabläufe und Organisationskultur“ aufgenommen. In diesem Bereich kann auch Diskriminierung entstehen. Er ist aber auch wichtig, um Diskriminierung zu vermeiden.

Diese Bereiche der Diversität gehören zu unserem Leitfaden:

- Alter
- körperliche, geistige und seelische Verfassung
- Rassismus
- Geschlecht
- Religion, Weltanschauung und Spiritualität
- sozialer Status
- sexuelle Orientierung
- Arbeitsabläufe und Organisationskultur

Wie Sie mit *Wie divers sind wir?* arbeiten können:

Jede*r soll sich *Wie divers sind wir?* alleine durchlesen. Wenn ein Punkt für Ihre Organisation zutrifft, können Sie ein Häkchen dahinter setzen. Zwischen den einzelnen Bereichen können Sie Ihre eigenen Gefühle, Gedanken und Ideen notieren.

Danach können Sie zu zweit, in kleinen Gruppen oder im gesamten Team darüber sprechen. Sprechen Sie über Ihre Gefühle, Ihre Gedanken und über Ihre Wünsche. Sprechen Sie über Ihre Ideen, woran Sie arbeiten müssen und welche Lösungsvorschläge Sie haben.

Wir schlagen vor, dass Sie sich auf 2 Maßnahmen einigen. Diese Maßnahmen können Sie in den nächsten 3 Monaten umsetzen. Entweder einzeln, im Team oder in der gesamten Organisation. Ideen und Tipps, wie Sie die Maßnahmen umsetzen können, finden Sie auf Seite 22.

Bitte denken Sie daran: Es gibt kein Richtig und kein Falsch. Wichtig ist nicht das Ergebnis. Viel wichtiger ist, dass Sie sich mit dem Thema beschäftigen. Wir glauben auch nicht, dass das Thema „Diversität am Arbeitsplatz“ irgendwann abgeschlossen sein kann. Wichtig ist, dass Sie immer bereit sind, sich weiterzuentwickeln und etwas Neues zu lernen. *Wie divers sind wir?* können Sie dazu immer wieder benutzen.

Wir haben versucht alle Themen vielfältig zu behandeln. Trotzdem liegt der Schwerpunkt auf einzelnen Punkten. Es ist keine vollständige Liste.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß mit diesem Leitfaden!

ALTER

1. In allen Arbeitsbereichen gibt es Menschen in **unterschiedlichem Alter**.
Es gibt ungefähr gleich viele jüngere Menschen wie ältere Menschen.
2. Unter den Angestellten und den Führungskräften gibt es jüngere und ältere Menschen.
Es gibt keinen Bereich, in dem nur ältere oder nur jüngere Menschen arbeiten.
3. Jüngere und ältere Mitarbeiter*innen können die **gleichen Fortbildungen** und Weiterbildungen machen.
4. Das Wissen und die Erfahrungen von allen Mitarbeitenden in unterschiedlichem Alter sind für uns **wertvoll**.
5. Wir nutzen **das Wissen** und **die Erfahrungen** von Mitarbeiter*innen, egal wie alt diese sind.
6. Teams und Arbeitsgruppen werden so zusammengestellt, dass Menschen in unterschiedlichem Alter **zusammenarbeiten**.
7. Es gibt Mentor*innen-Programme oder Lernpatenschaften.
So können die jüngeren und die älteren Mitarbeitenden sich **gegenseitig** ihr Wissen beibringen.
8. Alle Arbeitsplätze sind **altersgerecht** gestaltet.
9. Es gibt Bereiche, in die sich die Mitarbeiter*innen zurückziehen können. Dort können sie konzentriert arbeiten oder sich erholen. Es gibt auch Bereiche, in denen sich die Mitarbeiter*innen in Ruhe unterhalten können.
10. Wenn wir neue Mitarbeiter*innen einstellen, achten wir auf **Kompetenzen** und nicht auf das Alter.
11. Alles, was wir veröffentlichen, ist **für Menschen in jedem Alter**.
12. Wir **kennen die Vorurteile** gegenüber den verschiedenen Altersgruppen.



PLATZ FÜR GEDANKEN, WÜNSCHE UND IDEEN:

PLATZ FÜR GEDANKEN, WÜNSCHE UND IDEEN:

KÖRPERLICHE, GEISTIGE UND SEELISCHE VERFASSUNG



1. Alles ist **barrierefrei zugänglich**.
2. Die **Toiletten** und **Waschräume** sind barrierefrei.
3. Wir **arbeiten** mit Selbstorganisationen von Menschen mit unterschiedlichen körperlichen, geistigen und seelischen Verfassungen **zusammen**.
4. Menschen mit unterschiedlichen körperlichen, geistigen und seelischen Verfassungen haben die Möglichkeit, in allen Bereichen **mitzuentscheiden**.
5. Die **Ausstattung** am Arbeitsplatz ist auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen **angepasst**.
6. Wir achten auch bei Veranstaltungen **außerhalb unserer Organisation** auf die Bedürfnisse von Menschen unterschiedlicher geistiger, körperlicher und seelischer Verfassung.
7. Wir **zeigen** Menschen unterschiedlicher geistiger, körperlicher und seelischer Verfassung in unserer Öffentlichkeitsarbeit.
8. Wir beschreiben Menschen so wie sie sind. Wir verzichten auf **klischeehafte** und **stereotype Darstellungen** von Menschen.
9. Unsere Veröffentlichungen und Flyer sind **barrierefrei gestaltet**. Alle Menschen können sie lesen und verstehen.
10. Wir geben unseren Mitarbeiter*innen die **Möglichkeit**, sich mit dem Thema „Unterschiedliche geistige, körperliche und seelische Verfassungen“ **auseinanderzusetzen**.
11. Bevor wir Texte veröffentlichen, lassen wir sie von Menschen unterschiedlicher geistiger, körperlicher und seelischer Verfassung lesen. So stellen wir sicher, dass **jede*r den Text lesen und verstehen kann**.
12. Wir **sprechen wertschätzend** über Menschen unterschiedlicher geistiger, körperlicher und seelischer Verfassung.
13. Alle haben die Möglichkeit, **selbst zu entscheiden**, wann sie Pause machen. Jede*r soll so Pause machen, wie es für ihn*sie gut ist.
14. Jeder **darf** in seinem eigenen **Arbeitstempo** arbeiten.

RASSISMUS

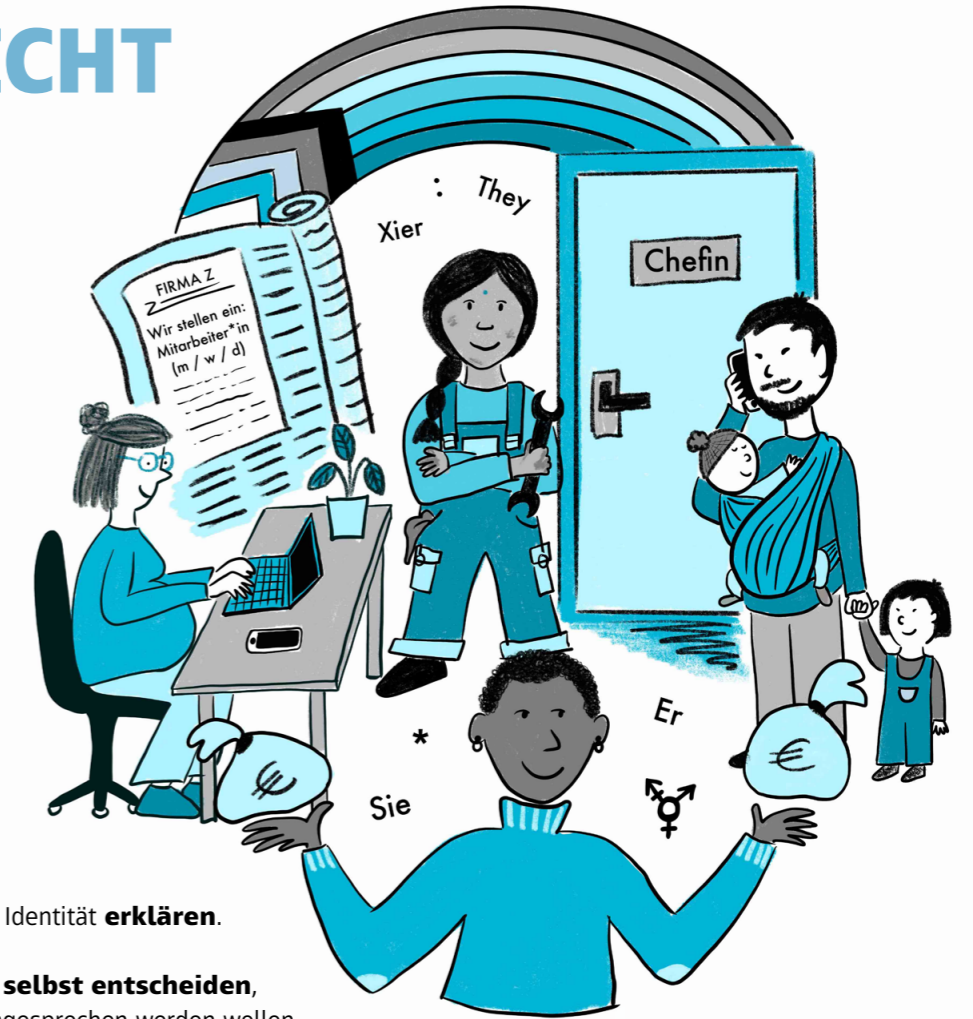
- 1. Wir **bewerten** Menschen **nicht** nach ihrem Aussehen oder nach ihrem Namen.
- 2. Wir beschreiben Menschen so wie sie sind. Wir verzichten auf **klischeehafte** und **stereotype Darstellungen** von Menschen.
- 3. Wir **verzichten** auf **Fremdzuschreibungen**. Das bedeutet, wir gehen nicht davon aus, dass ein Mensch beispielsweise aufgrund seines Aussehens bestimmte Eigenschaften oder Fähigkeiten hat (oder nicht hat).
- 4. Wir behandeln alle Menschen **gleich**, egal welche Staatsangehörigkeit sie haben.
- 5. Wir achten darauf, dass es auch bei den **Führungskräften** Diversität gibt.
- 6. Wir berücksichtigen alle **Muttersprachen** und **Herzessprachen**.
- 7. Die Mitarbeitenden dürfen untereinander auch in ihrer Muttersprache oder einer anderen Sprache sprechen.
- 8. Wir unterstützen Menschen, die gerade Deutsch lernen, mit **Angeboten zur Sprachförderung**.
- 9. Wir achten darauf, dass unsere Sprache **frei von Rassismus** ist.
- 10. Wir zeigen auch **nach außen**, dass wir gegen Rassismus sind.
- 11. Wir tolerieren **nach Innen** keinen Rassismus.
- 12. Wenn jemand von Rassismus betroffen ist, können wir darüber sprechen und **etwas dagegen tun**.
- 13. Wir nehmen **Rücksicht** auf die Kulturen unserer Mitarbeitenden und fördern diese. Unsere Mitarbeitenden wissen, wie **wertvoll** verschiedene Kulturen sind.
- 14. Sprachkenntnisse und Mehrsprachigkeit sind für uns wichtige Fähigkeiten, die wir fördern.
- 15. Neuen Mitarbeitenden vermitteln wir unsere Werte und zeigen, dass wir gegen Rassismus sind.
- 16. Wir bieten Training zum Thema **Critical Whiteness** und **Empowerment** für alle Mitarbeitenden an.
- 17. Wir bieten **Räume an zum Schutz** von Menschen, die Rassismus erleben.



PLATZ FÜR GEDANKEN, WÜNSCHE UND IDEEN:

PLATZ FÜR GEDANKEN, WÜNSCHE UND IDEEN:

GESCHLECHT



1. Niemand muss seine sexuelle Identität **erklären**.
2. Alle Mitarbeiter*innen können **selbst entscheiden**, mit welchem Pronomen sie angesprochen werden wollen.
3. Wir sprechen und schreiben **gendersensibel**.
4. Die Toiletten und Waschräume sind so gekennzeichnet, dass sich alle Menschen angesprochen fühlen, **egal** welches Geschlecht sie haben.
5. Wir tolerieren **keinen Sexismus**.
6. Bei uns gibt es **keine Vorstellungen** und Erwartungen, wie Frauen und Männer angeblich sind.
7. Auch in den **Führungspositionen** sind Frauen* und FLINTA* (Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen).
8. Wir **fördern** Frauen* und FLINTA*.
9. Niemand **verdient** nur wegen seines Geschlechts **mehr oder weniger** Geld.
10. Wir nehmen Rücksicht auf **Care-Arbeit**.
11. In unserer **Öffentlichkeitsarbeit** gibt es keinen Sexismus.
12. Mitarbeiter*innen bekommen alle wichtigen **Informationen zu Mutterschutz** und **Elternzeit**.
13. Frauen haben **keine Nachteile**, weil sie vielleicht schwanger werden könnten.
14. Für uns ist es normal, dass **auch Männer*** Elternzeit nehmen können.

RELIGION, WELTANSCHAUUNG UND SPIRITUALITÄT

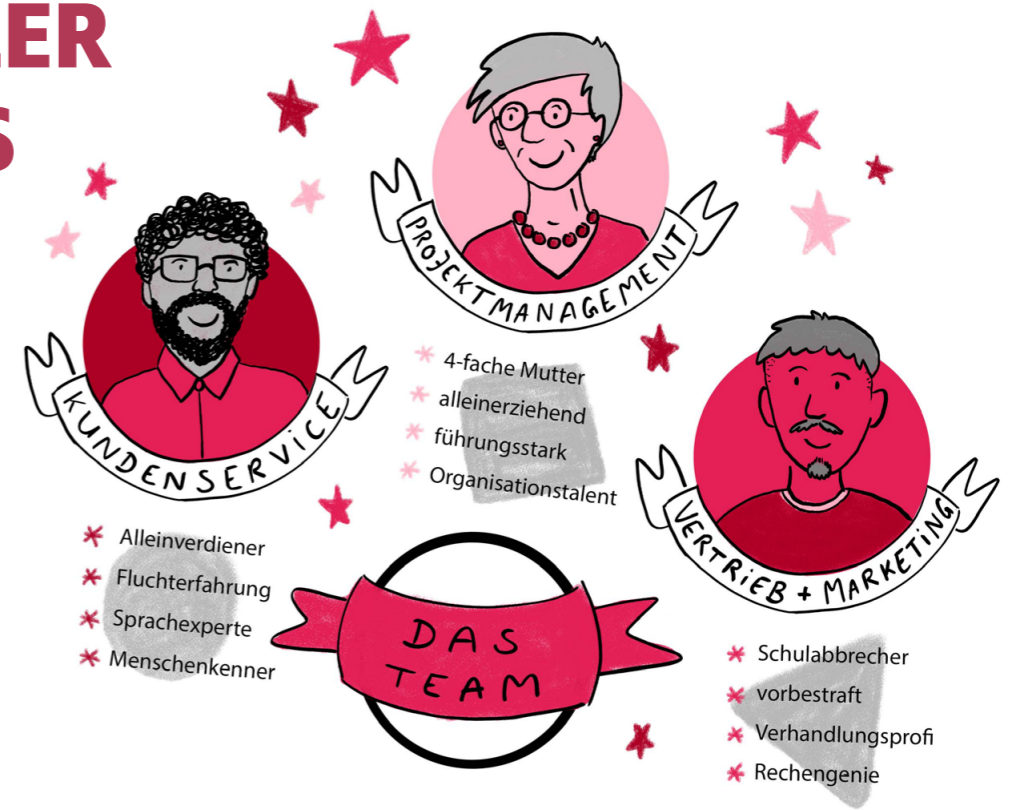
1. Menschen mit verschiedenen Religionen und Weltanschauungen gehören zu unserer Organisation dazu.
2. Es gibt einen **neutralen Raum** der Stille.
3. Alle Mitarbeiter*innen können ihre religiösen, spirituellen und weltanschaulichen **Wünsche ansprechen**.
4. Wir bezeichnen Menschen so, wie sie **sich selbst** aufgrund ihrer Religion, Weltanschauung oder Spiritualität **bezeichnen**.
5. Wir bemühen uns Feiertage und Gedenktage **richtig auszusprechen**.
6. Wir erinnern an alle oder möglichst viele **Feiertage** und **Gedenktage**.
7. Bei unserer Arbeitsplanung nehmen wir **Rücksicht** auf Fastenmonate, Feiertage und Gedenktage.
8. Wir halten **nicht** nur an christlichen Regeln fest.
9. Wir bieten die Möglichkeit, über das Thema Religion und Weltanschauung **nachzudenken**.
10. Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeitenden die unterschiedlichen Glaubensrichtungen und Weltanschauungen der anderen **wertschätzen** und **beachten**.
11. Es gibt **Führungskräfte** mit unterschiedlichem Glauben.
12. Alle Mitarbeiter*innen können ihren Glauben und ihre Weltanschauung **offen leben** und sich dabei **sicher** fühlen.
13. Wir **schützen** unsere Mitarbeitenden vor antisemitischer, antimuslimischer und jeder anderen religiösen Diskriminierung.
14. Wir achten auf **Essenswünsche** aufgrund der Religionen.
15. Auch Außenstehende können erkennen, dass wir offen für alle Religionen und Weltanschauungen sind.



PLATZ FÜR GEDANKEN, WÜNSCHE UND IDEEN:

PLATZ FÜR GEDANKEN, WÜNSCHE UND IDEEN:

SOZIALER STATUS



1. Wir wollen, dass alle uns verstehen können. Daher verwenden wir **Einfache Sprache**.
2. Wir nehmen **Rücksicht** auf unterschiedliche finanzielle Lebenssituationen.
3. Es gibt Maßnahmen, die allen Mitarbeitenden **Teilhabe ermöglichen**.
4. Alle Mitarbeitenden sind wertvoll, egal welchen Bildungsabschluss sie haben und welche Bildungswege sie genommen haben. Auch die unterschiedlichen Fähigkeiten und Begabungen sind wichtig für uns.
5. Auch Bewerber*innen mit einem **internationalen Bildungsabschluss** haben eine Chance bei uns.
6. Alle Mitarbeitenden können an allen Angeboten und Veranstaltungen teilnehmen. Wenn es sich jemand **nicht leisten** kann, unterstützen wir ihn*sie.
7. Unsere Angebote sind für Menschen mit unterschiedlichen Bildungswegen geeignet.
8. Wir ermöglichen es auch **sozial benachteiligten** Menschen und Menschen in schwierigen Lebenslagen, in allen Bereichen teilzunehmen.
9. Menschen, die Care-Arbeit leisten und sich um Angehörige kümmern, benötigen mehr Geld. Darauf nehmen wir Rücksicht.



SEXUELLE ORIENTIERUNG



1. Niemand muss seine sexuelle Orientierung **erklären**.
2. Alle Menschen können widerspruchsfrei leben und arbeiten.
3. Zu Veranstaltungen und Betriebsfeiern kann jede*r seine*n Partner*in mitbringen.
4. Niemand macht **Witze** über die sexuelle Orientierung von anderen.
5. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden, wenn sie **Netzwerke** oder betriebliche Interessengruppen aufbauen.
6. **Niemand** muss **Angst** haben, wegen seines*ihres Outings benachteiligt zu werden.
7. **Niemand** muss seine Sexualität **geheim halten**, weil er*sie Angst vor den Reaktionen der anderen hat.
8. Jeder darf **selbst entscheiden**, ob er*sie über seine Sexualität spricht oder nicht.
9. Wir fragen unsere Kolleg*innen nicht ständig nach Ehe und Kinderplanung. Uns ist bewusst, dass man andere mit diesen Fragen verletzen kann.
10. Alle Mitarbeiter*innen kennen den **Unterschied** zwischen **Queer** und **Bi-** oder **Pansexuell**.



11. Wir nehmen positive und negative Erfahrungen, die queere, bi- oder homosexuelle Menschen in der Organisation machen, **ernst**.
12. Wir laufen beim **Christopher Street Day** mit.
13. Es gibt **kein Mobbing** oder Ausgrenzung gegen bi-, homosexuelle oder queere Kolleg*innen. Es wird auch nicht hinter deren Rücken über sie geredet.

PLATZ FÜR GEDANKEN, WÜNSCHE UND IDEEN:

MASSNAHMEN UND INFORMATIONEN ZUM SCHLUSS

Lieber Mensch, Liebe Organisation,

nun haben Sie *Wie divers sind wir?* bearbeitet. Herzlichen Glückwunsch. Das ist ein wichtiger Schritt.

Nun können Sie sich 2 Maßnahmen aussuchen, die Sie in den nächsten 3 Monaten für sich selbst oder in Ihrer Institution oder Organisation verändern möchten.

Hier finden Sie einige Ideen:

- Ich setze mich dafür ein, dass eine Beschwerdestelle in meiner Organisation gegründet wird.
- Ich organisiere Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote im Bereich Antidiskriminierung, zum Beispiel Seminar, Fachtagung, Workshop, Projekt.
- Ich rufe ein Mentor*innenprogramm ins Leben, das den Bedarf ermittelt und Minderheiten fördert und schult.
- Ich achte aktiv darauf, dass alle genügend Zeit haben, um ihre Themen in den Sitzungen zu äußern. Minderheiten und Personen, die sich nicht oft melden, werden besonders in Gespräche eingebunden.
- Ich Sorge dafür, dass Minderheiten auch zu den Gesprächen eingeladen sind.
- Ich frage meine Kolleg*innen, was sie brauchen und unterstütze sie.

- Ich versuche, die Fähigkeiten von Mitgliedern aus einer Gruppe zu erkennen, die noch nicht im Management vertreten sind. Ich unterstütze sie dabei, ihre Fähigkeiten noch weiter zu verbessern.
- Ich biete anderen die Möglichkeit, ihre Meinung zu äußern.
- Ich setze mich dafür ein, dass es in der Cafeteria ein vegetarisches und veganes Angebot gibt.
- Ab heute werde ich achtsam sprechen und versuchen, niemanden mit meinen Worten zu verletzen.
- Ich schlage in meiner Organisation vor, dass die wichtigsten Informationen auf der Webseite in Leichte oder Einfache Sprache übersetzt werden.
- Ich schlage Gruppen zum Empowerment und Safe(r)-Space-Gruppen in meiner Organisation vor.
- Ab morgen spreche ich das Thema Diversität bei Gesprächen und Vorträgen an. Ich mache darauf aufmerksam, dass es für unser Leben sehr wichtig ist, die Grundsätze der Diversität zu beachten.
- Ich lese ein Buch über das Thema Rassismus.
- Ich bilde mich zum Thema Klassismus weiter.
- Ich folge einem Social Media Account, bei dem es um Empowerment von Menschen unterschiedlicher geistiger, körperlicher und seelischer Verfassung geht.

HIER FINDEN SIE NOCH MEHR INFORMATIONEN:

YouTube:

- **Video mit Begriffserklärungen, zum Beispiel „Intersektionalität“:**
https://youtu.be/Nw_M-FEzsNc
- **Was ist Diversity? Über Vielfalt in der Arbeitswelt:**
<https://youtu.be/mGhgrYZp2ng>
- **Diversity Management | Slidcast:**
<https://youtu.be/YCXRxwlrqQU>
- **„Auf ein Wort... Diversität“ | DW Deutsch:**
<https://youtu.be/l7U6vBh9Ngg>
- **„One simple trick to reclaim your power“ | Kasia Urbaniak | TEDxRosario:**
https://youtu.be/9W1_vUjMC6E

Podcast:

- **Fullbright Forward – A Diversity Podcast:**
<https://fulbrightforward.buzzsprout.com>

Instagram Account:

- **Say my name:**
https://www.instagram.com/saymyname_bpb/?hl=de

Anlaufstellen:

- **Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg:**
<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/lads-baden-wuerttemberg>
- **Aktionswochen gegen Rassismus Stuttgart:**
<http://heimat-wochen.de>
- **Textöffner – Büro für Leichte Sprache:**
<https://www.leicht-verstehen.de/#openModal>
- **Tebalou-Shop für vielfältige Spielsachen:**
<https://tebalou.shop>
- **Beratung für Organisation zum Thema Beschwerdemanagement, adis e. V.:**
<https://adis-ev.de>

Bücher:

- **„Exit RACISM (rassismuskritisch denken lernen)“** von Tupoka Ogette
- **„Deutschland Schwarz Weiß: Der alltägliche Rassismus“** von Noah Sow
- **„Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten“** von Alice Hasters
- **„Yalla, Feminismus“** von Reyhan Sahin
- **„Sprache und Sein“** von Kübra Gümüşay
- **„Unbound: A Woman's Guide to Power“** von Kasia Urbaniak

KONTAKT

Bei Fragen können Sie sich beim Forum der Kulturen melden:

Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

Marktplatz 4, 70173 Stuttgart

Fachbereich Antirassismus

diversity@forum-der-kulturen.de

www.forum-der-kulturen.de

www.facebook.com/FDKStuttgart

www.instagram.com/forumderkulturen

Herausgeber: Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

Konzept und Text: Initiative MoVe. Saliha Deniz, Angeline Fischer, Sophie Goyat,
Anna Lampert und Suresh Subramaniya Suresh

Redaktion: Charlotte Kreuter – Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

Gestaltung: Katharina Jourdan – Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

Illustration: Saliha Soylu

1. Auflage, Stand: Dezember 2022



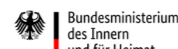
Mit freundlicher Unterstützung von:



Dieses Projekt wird aus Mitteln
des Asyl-, Migrations- und
Integrationsfonds kofinanziert



Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern
und für Heimat



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT,
FORSCHUNG UND KUNST

STUTTGART

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Wie divers sind wir?

Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

Marktplatz 4, 70173 Stuttgart
Tel. 0711/248 48 08-0

info@forum-der-kulturen.de

www.forum-der-kulturen.de