

**STADT WUPPERTAL / DIE OBERBÜRGERMEISTERIN**

Bericht	Geschäftsbereich	Geschäftsbereich der Oberbürgermeisterin
	Ressort / Stadtbetrieb	Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung
	Bearbeiter/in Telefon (0202) E-Mail	Martina Völker 563 - 2600 martina.voelker@stadt.wuppertal.de
	Verfasser/in Telefon (0202) E-Mail	Roswitha Bocklage 563 - 5370 Roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de
	Datum:	12.06.2026
	Drucks.-Nr.:	VO/0731/26 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
23.06.2026	Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Inklusion	Entgegennahme o. B.
02.07.2026	Ausschuss für Chancengerechtigkeit und Integration	Entgegennahme o. B.
ECCAR Europäische Städtekoalition gegen Rassismus: Jahresbericht 2025		

Grund der Vorlage

Der Rat der Stadt Wuppertal hat am 29.04.2024 den Beitritt zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus beschlossen.

Auf Basis der Antidiskriminierungsstrategie und des zuvor abgestimmten Handlungsprogramms mit den Schwerpunkten „Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für die Bürger*innen“, „Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen“ sowie „Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung“ wurde die Stadt Wuppertal am 26.05.2025 auf der Mitgliederversammlung in Lausanne in die Städtekoalition aufgenommen.

Bericht

Der Beitritt verpflichtet die Kommunen zu einem jährlichen Bericht. Neben den formalen Informationen geht es darum, umfangreiche Fragen zu beantworten, die den inhaltlichen Teil abbilden. Den inhaltlichen Teil fassen wir in diesem Bericht zusammen und ergänzen ihn um die Fragen, die den Kontext der Arbeit beschreiben.

1. Einführung**Vor welchen Herausforderungen steht Ihre Stadt aktuell?**

Wuppertal steht wie viele urbane Kommunen vor der Herausforderung, gesellschaftliche Vielfalt nicht nur zu verwalten, sondern gerecht zu gestalten. Dazu gehören der Umgang mit

rassistischen und demokratiefeindlichen Tendenzen, die Sicherung gleichberechtigter Teilhabe sowie Zugängen zu den Dienstleistungen der Verwaltung, die Bearbeitung institutioneller und struktureller Benachteiligungen sowie die Notwendigkeit, Diskriminierung intersektional in ihren Verschränkungen wahrzunehmen. Zugleich bestehen Grenzen der Datenerhebung, die eine präzise Sichtbarmachung von Diskriminierungslagen erschweren.

Wuppertal verfolgt seit vielen Jahren eine strategisch verankerte Gleichstellungs- und Diversitätspolitik:

- Beitritt zur Europäischen Gleichstellungscharta auf kommunaler und regionaler Ebene im Jahr 2009
- Beschluss zum Beitritt zur Charta der Vielfalt im Jahr 2011
- Seit 2014 kontinuierliche Teilnahme am Audit „berufundfamilie“ mit mehrfacher Re-Zertifizierung (zuletzt 2023, 4. Zertifikat); Aktuelle Weiterentwicklung des Auditprozesses hin zu einem erweiterten Diversity-Ansatz
- Meine Stadt unterliegt dem Landesgleichstellungsgesetz mit der Einrichtung der Gleichstellungsstelle, regelmäßigen Maßnahme- und Berichtspflichten zur Geschlechtergleichstellung

Bitte schildern Sie die wichtigsten Erfolge Ihrer Stadt im Kampf gegen Rassismus seit Ihrem letzten ECCAR-Bericht oder, falls dies Ihr erster Bericht ist, seit dem Beitritt Ihrer Stadt zu ECCAR.

Da es sich um den ersten Bericht der Stadt Wuppertal im Rahmen von ECCAR handelt, beziehen sich die dargestellten Entwicklungen sowohl auf die Phase vor als auch auf den unmittelbaren Zeitraum nach dem Beitritt zur Städtekoalition im Jahr 2025.

Ein zentraler Meilenstein war die Verabschiedung der ersten Antidiskriminierungsstrategie der Stadt Wuppertal im Jahr 2024, also bereits im Vorfeld des ECCAR-Beitritts. Die unter Beteiligung städtischer und zivilgesellschaftlicher Akteur*innen erstellte Strategie umfasst insgesamt 119 Maßnahmen in 7 Handlungsfeldern und bildet durch Ratsbeschluss einen verbindlichen, strategischen Rahmen für die kommunale Antidiskriminierungsarbeit.

Sie markiert den Übergang von punktuellen Einzelmaßnahmen hin zu einer systematisch angelegten, ressortübergreifenden Gesamtstrategie. Teil der Antidiskriminierungsstrategie ist ein Diversity Konzept für die Verwaltung mit insgesamt 44 Maßnahmen in 5 Handlungsfeldern, die u.a. auch die Dienstleistungen der Verwaltung für ihre Bürger*innen enthalten.

Parallel dazu konnte die Antidiskriminierungsarbeit innerhalb der Verwaltung sichtbar verstetigt und strukturell gestärkt werden. Ein wichtiger Schritt in der institutionellen Verankerung war zudem die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie der Aufbau einer kommunalen Antidiskriminierungsstelle. In diesem Zusammenhang wird der Bereich Rassismus auch durch die Beauftragte gegen Rassismus im Ressort Zuwanderung und Integration in der Beratung von Bürger*innen abgedeckt. Insgesamt verfolgt Wuppertal dabei bewusst einen dezentralen Ansatz, bei dem unterschiedliche Beauftragte und Fachpersonen für verschiedene Diversitätsdimensionen zusammenwirken und die Verschränkung von Diskriminierungsformen in einer gemeinsamen Arbeitsstruktur bearbeitet wird.

Ein wesentliches Instrument zur kontinuierlichen Information, Vernetzung und Aktivierung der Stadtgesellschaft ist darüber hinaus der monatliche Newsletter „Haltung zeigen!“ des Ressorts Zuwanderung und Integration, an dem auch die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung beteiligt ist. Der Newsletter bündelt regelmäßig Informationen, Veranstaltungen und Projekte zu den Themen Rassismus, Antisemitismus, Empowerment, Vielfalt und gesellschaftlicher Zusammenhalt und hat sich als etabliertes Format mit großer Reichweite entwickelt. Er trägt dazu bei, Engagement sichtbar zu machen, Akteur*innen zu

vernetzen und eine breite Öffentlichkeit für diskriminierungskritische Themen zu sensibilisieren.

Ein weiterer zentraler Baustein ist die kontinuierliche Durchführung der Internationalen Wochen gegen Rassismus, die seit mehreren Jahren in enger Zusammenarbeit zwischen dem Ressort Zuwanderung und Integration sowie der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung umgesetzt werden und eine Vielzahl zivilgesellschaftlicher und institutioneller Akteur*innen einbinden.

Ergänzend dazu werden weitere öffentlichkeitswirksame und niedrigschwellige Formate realisiert, etwa im Rahmen von Demokratiefestivals, wie zuletzt in der Zentralbibliothek, oder Schüler*innenwettbewerben im Zuge des Tages für Toleranz. Auch der Black History Month wird im Kontext der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft jährlich in Kooperation mit dem Caritasverband unterstützt und trägt dazu bei, Perspektiven sichtbar zu machen und gesellschaftliche Anerkennung zu stärken.

Darüber hinaus beteiligt sich die Stadt Wuppertal an wissenschaftlich fundierten Erhebungen und Praxisprojekten, wie etwa durch Mikroprojekte im Rahmen der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“, mit einem besonderen Fokus auf mehrfach strukturell benachteiligte Zielgruppen, insbesondere Menschen mit Suchterkrankungen, rassismusbetroffene Personen sowie Menschen mit Behinderungen. Diese Projekte ermöglichen es, Erfahrungen aus der Stadtgesellschaft systematisch sichtbar zu machen und in die Weiterentwicklung kommunaler Maßnahmen einfließen zu lassen.

Flankiert werden diese Entwicklungen durch den Ausbau von Qualifizierungs-, Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen im Bereich der kommunalen Antidiskriminierungsarbeit. Dazu gehört unter anderem die Mitwirkung an überregionalen Austauschformaten.

Wie viele Personen in Ihrer Stadt sind für die ECCAR-Mitgliedschaft verantwortlich?

Die administrative Zuständigkeit für die ECCAR-Mitgliedschaft sowie die inhaltliche Anbindung der daraus resultierenden Aufgaben liegt in Wuppertal bei der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung. Sie übernimmt die fachliche Koordination, strategische Weiterentwicklung und Vernetzung der Antidiskriminierungsarbeit innerhalb der Verwaltung sowie in Zusammenarbeit mit institutionellen, zivilgesellschaftlichen und externen Partner*innen.

Gleichzeitig ist Antirassismuserbeit in Wuppertal bewusst als ressortübergreifende Querschnittsaufgabe angelegt. Die Stabsstelle arbeitet daher eng mit unterschiedlichen Fachbereichen, Beauftragten und Kooperationspartner*innen zusammen, um Maßnahmen wirksam in die Breite der Verwaltung und Stadtgesellschaft zu tragen.

2. Maßnahmen im Kontext der Städtekoalition gegen Rassismus

2.1 Schulen stärken – Vielfalt gestalten, Demokratie fördern: Strukturelle Antidiskriminierung und demokratische Resilienz im Bildungssystem verankern

Die Maßnahme zielt darauf ab, Antidiskriminierung und Demokratieförderung als integrale Bestandteile schulischer Praxis zu etablieren. Dabei wird bewusst ein mehrdimensionaler Ansatz verfolgt, der individuelle, professionelle und institutionelle Ebenen gleichzeitig adressiert. Schüler*innen werden befähigt, Diskriminierung zu erkennen und demokratisch zu handeln. Fachkräfte entwickeln Handlungssicherheit im Umgang mit komplexen Situationen. Schulen werden in die Lage versetzt, ihre eigenen Strukturen zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Das Programm versteht sich somit nicht als Intervention im Einzelfall, sondern als strukturelles Instrument zur Transformation von Bildungsinstitutionen.

Die Maßnahme wird federführend durch das Kommunale Integrationszentrum im Ressort Zuwanderung und Integration gesteuert. Die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung fungiert als strategische Kooperationspartnerin und Förderinstanz, wodurch eine enge Verzahnung von operativer Umsetzung und gesamtstädtischer Antidiskriminierungsstrategie gewährleistet wird. Die Maßnahme richtet sich systemisch an alle relevanten Akteur*innen im Bildungsbereich. Neben Lehrkräften, Schulsozialarbeitenden und Schulleitungen werden insbesondere Schüler*innen aller Altersstufen adressiert. Dies ist entscheidend, da nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit nur gelingt, wenn sowohl die handelnden Fachkräfte als auch die betroffenen und beteiligten jungen Menschen einbezogen werden.

Ein besonderer Fokus liegt auf rassismusbetroffenen Schüler*innen, für die gezielte Empowerment- und Schutzräume geschaffen wurden. Die Maßnahme basiert auf einem modularen, skalierbaren Baukastensystem, das Innovation und Praktikabilität miteinander verbindet. Die einzelnen Bausteine umfassen Workshops für Schüler*innen zu Alltagsrassismus, Sprache, Zivilcourage und digitaler Diskriminierung, Fortbildungen für Fachkräfte zu rassismuskritischer Schulentwicklung sowie vertiefende Anti-Bias-Trainings. Ergänzt wird dies durch Beratungsangebote für Schulleitungen und Unterstützung bei strukturellen Entwicklungsprozessen. Die Innovation liegt in der Verbindung dieser Elemente zu einem kohärenten Gesamtprogramm, das flexibel einsetzbar ist und gleichzeitig eine klare strategische Ausrichtung besitzt.

2.2. Community Fest – Sichtbar werden für Antidiskriminierung in Wuppertal

Das zentrale Ziel der Maßnahme besteht darin, Rassismus präventiv zu begegnen, indem tragfähige Netzwerke aufgebaut und solidarische Handlungsräume geschaffen werden. Damit führen wir unterschiedliche Perspektiven zusammen. Die Maßnahme zielt darauf ab, die Antidiskriminierungsstrategie sichtbar zu machen und ihre Umsetzung durch konkrete Kooperationen zu ermöglichen. Gleichzeitig soll sie intersektionale Solidarität stärken, Vertrauen zwischen Verwaltung, Communities und Stadtgesellschaft fördern und neue Netzwerke initiieren, die langfristig zur Bekämpfung von Rassismus beitragen.

Die Maßnahme richtet sich an Fachkräfte der Verwaltung, zivilgesellschaftliche Organisationen, Communities, Multiplikator*innen sowie Unternehmen und Institutionen, die im Bereich Antidiskriminierung tätig sind oder tätig werden wollen.

Die Maßnahme wird als bewusst gestalteter Begegnungsraum umgesetzt, in dem durch strukturierte Gesprächsformate, interaktive Methoden und informellen Austausch eine Verbindung zwischen strategischer Arbeit und praktischer Umsetzung hergestellt wird. Dabei wird die Antidiskriminierungsstrategie stets ins Zentrum gestellt und gleichzeitig Raum für Beteiligung, Vernetzung und gemeinsame Verantwortungsübernahme geschaffen.

2.3 Mikroprojekte zur Beteiligung lokaler Gruppen an der bundesweiten Betroffenenbefragung „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland 2025/2026“

Ziel war es, strukturelle Barrieren zur Teilnahme an der Befragung abzubauen, Vertrauen in Institutionen zu stärken und intersektionale Perspektiven systematisch in die Datengrundlage einzubringen. Gleichzeitig wurde die lokale Träger*innenlandschaft gestärkt und ihre Expertise sichtbar gemacht.

Die Maßnahme richtete sich an Menschen mit Behinderungen, psychischen Belastungen, Suchterfahrungen, internationalen Geschichten oder Fluchterfahrung sowie Personen mit geringen Deutschkenntnissen. Besonders angesprochen wurden Menschen, die aufgrund von Rassismus und Mehrfachdiskriminierung strukturell von Beteiligungsprozessen ausgeschlossen sind.

Die Maßnahme basierte auf einer dezentralen Projektarchitektur, bei der vier etablierte Einrichtungen ihre bestehenden Vertrauensräume nutzten, um Menschen individuell und

niedrigschwellig bei der Teilnahme an der Befragung zu begleiten. Dies erfolgte durch persönliche Ansprache, Unterstützung in einfacher Sprache, Peer-Begleitung und spezifische Formate wie Gebärdensprachangebote sowie die Einrichtung niedrigschwelliger Anlaufstellen zur Teilnahme an der Studie.

2.4 Vielfalt erleben – Demokratie gestalten: Intersektionale Antidiskriminierungsarbeit im Rahmen des Demokratiefestivals Wuppertal

Ziel ist es, niedrigschwellige Zugänge zur Demokratie zu schaffen, Perspektivwechsel zu ermöglichen, Empathie zu fördern und konkrete Impulse für diskriminierungs- und rassismuskritisches Denken und Handeln zu setzen. Gleichzeitig sollen Multiplikator*innen erreicht werden, die diese Impulse in ihre Arbeit tragen.

Die Maßnahme richtete sich an Kinder, Jugendliche, Familien, Fachkräfte, Multiplikator*innen sowie die breite Stadtgesellschaft. Besonders angesprochen wurden Menschen, die über »klassische« Formate schwer erreichbar sind.

Die Maßnahme, die kooperativ von der Stadtbibliothek mit der Bergischen VHS, dem Jugendrat und der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung durchgeführt wurde, basierte auf einem interaktiven Standkonzept, das Demokratie durch kreative, dialogische und erfahrungsbasierte Methoden vermittelt. Dabei wurden unterschiedliche Zugänge kombiniert, um Menschen unabhängig von Alter, Vorwissen oder sozialem Hintergrund anzusprechen.

2.5 Black History Month Wuppertal 2025 im Kontext der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft

Ziel ist es, die Sichtbarkeit afrodiasporischer Perspektiven zu erhöhen, Räume für Dialog und Selbstreflexion zu schaffen, rassismuskritisches Wissen zu vermitteln und nachhaltige Netzwerke zwischen Verwaltung, Zivilgesellschaft und Communities zu stärken.

Die Maßnahme richtet sich an die gesamte Stadtgesellschaft, insbesondere an die afrodiasporische Community, Schüler*innen, Studierende, Fachkräfte, Multiplikator*innen sowie interessierte Bürger*innen.

Der Black History Month wurde als mehrwöchiges Veranstaltungsformat umgesetzt, das verschiedene Formate miteinander verbindet: Ausstellung, Vernissage, Filmvorführung mit Diskussion, Marktplatz mit lokalen Künstler*innen, Schreibworkshop sowie Finissage. Diese Kombination ermöglicht sowohl Wissensvermittlung als auch persönliche Auseinandersetzung und kreative Ausdrucksformen.

2.6 Internationale Wochen gegen Rassismus 2025 in Wuppertal – Koordination, Plattform und eigene Impulsveranstaltungen

Ziel war es, die Internationalen Wochen gegen Rassismus in Wuppertal von einer losen Sammlung einzelner Veranstaltungen zu einer strategisch gesteuerten, sichtbaren und breit getragenen Stadtbewegung zu entwickeln. Dabei sollte insbesondere die Rolle der Verwaltung als aktiver Motor gestärkt werden, indem die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung gemeinsam mit dem Ressort Zuwanderung und Integration die Koordination übernimmt, die Stadtgesellschaft aktiviert und eigene inhaltliche Impulse setzt.

Die Maßnahme richtet sich an die gesamte Stadtgesellschaft, insbesondere an Kinder und Jugendliche, Schulen und Bildungseinrichtungen, zivilgesellschaftliche Initiativen, Religionsgemeinschaften, Fachkräfte sowie die interessierte Öffentlichkeit. Die Umsetzung folgte einem klar strukturierten Ansatz, bei dem die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung gemeinsam mit dem Ressort Zuwanderung und Integration als zentrale koordinierende Instanz agiert.

Zunächst wurde eine Plattform geschaffen, auf der alle Veranstaltungen gesammelt und sichtbar gemacht wurden. Parallel dazu wurde die Stadtgesellschaft aktiv eingebunden, unter anderem durch einen offenen Aufruf und die Nutzung eines Padlets zur Koordination. Ergänzend setzte die Verwaltung eigene inhaltliche Impulse, beispielsweise durch die Lesung „Seid Mensch“, die durch die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung in Kooperation mit der Bergischen VHS umgesetzt wurde und die strategische Eigenleistung der Verwaltung deutlich macht.

2.7 Beratung von Unternehmen zur Antidiskriminierung, Gleichstellung und Fachkräftesicherung im Bergischen Städtedreieck

Ziel ist es, Unternehmen dabei zu unterstützen, diskriminierungssensible Strukturen aufzubauen und gleichzeitig ihre Wettbewerbsfähigkeit im Fachkräftemangel zu stärken. Dazu gehört insbesondere die Entwicklung von Beschwerdestrukturen, Verhaltenskodizes und präventiven Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten sowie die gezielte Förderung von Vielfalt in der Personalgewinnung.

Ein ergänzender Fokus liegt auf der Erschließung bislang ungenutzter Potenziale, etwa durch die Förderung von Frauen in MINT- und Handwerksberufen sowie durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege.

Die Maßnahme richtet sich an Unternehmen im Bergischen Städtedreieck, insbesondere an Geschäftsführungen, Personalverantwortliche sowie Beschäftigte in Bereichen mit hohem Kundenkontakt. Mittelbar profitieren auch Frauen, Berufsrückkehrerinnen, Auszubildende sowie Personen mit internationalen Biografien.

Die Beratung erfolgt auf Nachfrage individuell und praxisorientiert auf Grundlage konkreter betrieblicher Bedarfe. Im Mittelpunkt stehen die Analyse bestehender Strukturen sowie die Entwicklung von Leitlinien für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, ergänzt durch konkrete Instrumente wie Beschwerdestrukturen, Leitfäden und Schulungskonzepte sowie Austauschformate zwischen Unternehmen.

Besonderes Augenmerk liegt auf Risikobereichen wie dem Außendienst, in denen Beschäftigte/Kund*innen häufiger Diskriminierung Dritter erleben und daher gezielte Schutzmechanismen benötigen. Ergänzend werden Themen wie Fachkräftesicherung, Gleichstellung und Vereinbarkeit systematisch in die Beratung integriert, insbesondere im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf.

2.8 Kooperation mit der Bergischen Universität Wuppertal durch die Betreuung der Masterarbeit „Über Brücken“ von Nora Karl zur diskriminierungssensiblen Beteiligung in Smart City Prozessen

Ziel der Maßnahme war es, durch die wissenschaftliche Arbeit von Nora Karl konkrete Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie strukturelle Ausschlüsse in Beteiligungsprozessen überwunden werden können. Im Zentrum stand die Frage, wie insbesondere Mütter mit internationaler Familiengeschichte für Beteiligungsprozesse gewonnen werden können. Damit leistet die Maßnahme einen direkten Beitrag zur Antidiskriminierungsarbeit, da sie aufzeigt, unter welchen Bedingungen gleichberechtigte Teilhabe überhaupt möglich wird und welche strukturellen Barrieren bestehen.

Die Maßnahme richtet sich primär an die Verwaltung sowie wissenschaftliche Akteur*innen. Mittelbar adressiert sie insbesondere strukturell benachteiligte Bevölkerungsgruppen, deren Beteiligung bislang eingeschränkt ist, insbesondere Frauen mit internationaler Geschichte.

Die Masterarbeit von Nora Karl wurde in enger Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, dem Smart City Team, dem Team Bürgerbeteiligung sowie dem Ressort Zuwanderung und Integration durchgeführt.

Im Rahmen der Arbeit wurde analysiert, welche Faktoren Beteiligung beeinflussen. Zentrale Erkenntnis war, dass Beteiligung davon abhängt, ob Menschen sich beteiligen können, wollen und Zugang zu entsprechenden Netzwerken haben.

Diese Faktoren (Ressourcen, Motivation und Netzwerke) sind eng mit sozialen Ungleichheiten verbunden und damit zentral für Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit. Die Ergebnisse wurden systematisch in die Verwaltung und Netzwerke mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen zurückgespielt und können eine Grundlage für die Weiterentwicklung diskriminierungssensibler Beteiligungsformate- nicht nur im Rahmen der Smart City Strategien - bilden.

2.9 Let's Talk About Discrimination – Ausstellung, Kreativwettbewerb

„#ToleranzGewinnt“ und Lehrkräfteworkshops

Die Maßnahme zielt darauf ab, Rassismus und Diskriminierung durch persönliche Geschichten erfahrbar zu machen, junge Menschen zur aktiven Auseinandersetzung zu befähigen und pädagogische Fachkräfte mit konkreten Methoden auszustatten. Gleichzeitig soll sie den gesellschaftlichen Diskurs stärken und Solidarität fördern.

Die Maßnahme richtet sich an Schüler*innen weiterführender Schulen, Lehrkräfte, Schulsozialarbeitende sowie an die interessierte Öffentlichkeit. Indirekt adressiert sie die gesamte Stadtgesellschaft, da die Themen Rassismus und Diskriminierung öffentlich verhandelt werden.

Die Maßnahme kombiniert einen vorgelagerten Kreativwettbewerb, der die aktive Auseinandersetzung mit Rassismuserfahrungen ermöglicht sowie Workshops, die konkrete Handlungskompetenzen vermitteln. Die öffentliche Ausstellung mit begleitenden Bildungs- und Beteiligungsformaten schafft einen emotionalen Zugang über Porträts und persönliche Geschichten.

Beschlussvorschlag

Der Bericht der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung zur Städtekoalition gegen Rassismus wird ohne Beschluss entgegengenommen.

Unterschrift

Roswitha Bocklage

Klimacheck

Hat das Vorhaben eine langfristige Auswirkung auf den Klimaschutz und/oder die Klimafolgenanpassung?

Auswirkungen, bitte Auswahl treffen:

Neutral / keine Auswirkung

Begründung: Der Bericht hat keine Auswirkungen auf den Klimaschutz.