

Fragenkatalog

Institutioneller Selbstcheck zu Rassismus- und Antisemitismuskritik

Die folgenden Fragen sollen persönliche und gemeinsame Reflexions- und Diskussionsprozesse anstoßen. Sie sind somit ein Hilfsmittel, um über Rassismen und Antisemitismus in der eigenen Organisation nachzudenken und ins Gespräch zu kommen. Der Fragenkatalog richtet sich besonders an Ehren- und Hauptamtliche in der Verbandsarbeit, aber darüber hinaus auch an alle, die sich mit den Strukturen der eigenen Einrichtung oder Organisation, mit der eigenen Haltung und den eigenen Arbeitsweisen kritisch auseinandersetzen wollen, ob gemeinsam oder als einzelne. Schließlich richtet er sich auch an alle, die selbst Prozesse der Organisationsentwicklung begleiten. Der Fragenkatalog wurde vom Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e.V. (IDA, www.idaev.de) entwickelt.

Inhalt

Kultur.....	3
Personen.....	7
Struktur.....	9
Angebote und Aktivitäten	12
Material	15

Kultur

Leitbild und Selbstverständnis

- Welche Rolle spielen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik in der Zielsetzung, im Leitbild und im Selbstverständnis der Organisation? Wo sind migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik verankert?
- Sind migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik Teil des Selbstverständnisses der Mitarbeiter*innen, sind ihre Förderung ein gemeinsames Ziel? Warum? Warum nicht?
- Wie positioniert sich die Organisation zur menschenrechtlichen Gleichheit aller Menschen?
- Wann und durch welche Regeln werden die grundlegenden Rechte einer Person / von Personen in der Organisation eingeschränkt?
- Wie werden aktuelle gesellschaftliche Debatten in der Organisation aufgegriffen? Inwiefern werden diskriminierende Fragmente von Debatten reproduziert?

Umgang miteinander

- Wer wird in der Organisation willkommen geheißen? Wer nicht? Inwiefern können sich alle gleichermaßen in der Organisation angenommen fühlen?
- Wer bekommt wofür und von wem Anerkennung?
- Sind Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen nur dann als Teil der Organisation willkommen, wenn sie sich an die bestehende Organisationskultur anpassen?
- Wie spiegeln sich Werte wie Gleichheit, Mitgefühl und Anerkennung von Diversität im Umgang miteinander in der Organisation wider?
- Mit welchen Vorannahmen über „typische“ Verhaltensweisen und Überzeugungen aufgrund von Differenzmerkmalen (z. B. aufgrund ethnizierter, kulturalisierter Herkunft) treten Haupt- und Ehrenamtliche neuen Kolleg*innen entgegen?
- Wie wird mit unterschiedlichen Moralvorstellungen und persönlichen Wünschen umgegangen (z. B. bzgl. der Speisen)?
- Ist bekannt, ob es unter Ehren- und Hauptamtlichen oder Teilnehmer*innen rassistische und antisemitische Haltungen und Verhalten gibt? Wie wird reagiert, wenn rassistische und antisemitische Aussagen, Verhalten und Dynamiken zu sehen, lesen, hören oder zu beobachten sind? Wie soll reagiert werden?

Sprache

- Wie wird in der Organisation mit Namen von Menschen umgegangen? Wessen Namen werden gelernt? Wessen nicht?
- Werden alle Menschen mit ihrem gewünschten Namen und Gender-Pronomen angesprochen und ihre Identitätsentwürfe respektiert?
- Wie geht die Organisation mit Selbstbezeichnungen (afrodeutsch, Schwarze Deutsche, Sinti usw.) und Fremdbezeichnungen („Migrant*in“, „Flüchtling“, „Ausländer*in“ usw.) von Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen um?
- Wie geht die Organisation mit Sprache um? Herrscht ein Konsens oder eine aktive Diskussion über den Gebrauch einer anerkennenden und rassismus-, antisemitismus- und diskriminierungssensiblen Sprache?
- Welche Sprache (auch Soziolekte, also Jugendsprache, klassenspezifische Sprache, Gebärdensprache usw.) bildet die dominante Norm in der Organisation? Welche Sprachen werden anerkannt?
- Welche Bemühungen gibt es, die Verständigung mit Menschen zu erleichtern, die keine oder nur geringe Kenntnisse der dominanten Standardsprache besitzen, z. B. durch die Benutzung Leichter Sprache, Piktogramme, Sprachmittlung, Braille-Schrift?
- Wie geht die Einrichtung mit dem Bedarf von Menschen für eine Sprachmittlung um? Wie können die Abläufe für eine Sprachmittlung geregelt werden?
- Welche Begriffe werden verwendet? Werden sprachliche Formen verwendet, die die gesellschaftliche Diversität widerspiegeln (z. B. Geschlechtergerechte Sprache, Leichte Sprache)?
- Wie wird mit Mehrsprachigkeit umgegangen?

Normen, Normalität und Traditionen

- Welche expliziten und impliziten Normen und Normalitätsvorstellungen herrschen in der Organisation vor? Welche Normen und Normalitätsvorstellungen sind festgelegt, welche nicht? Wen schließen sie womöglich aus?
- Wer, was und wessen Verhalten werden implizit oder explizit als Norm und Normalität behandelt? Wer oder was gelten in der Organisation implizit oder explizit als „normal“ und wer gilt als „Abweichung“?

- Welche Normalitätsvorstellungen vermitteln z. B. die in der Einrichtung aufgehängten Bilder, Poster, Aktivitäten, Feste oder das angebotene Essen?
- Wessen bzw. welche lebensweltlichen Erfahrungen spielen in der Kultur der Organisation (k)eine Rolle (z. B. begangene Jahrestage, erinnerte Ereignisse, Festtage)?
- Werden Begriffe benutzt, die Menschen als Abweichung von einer Norm kennzeichnen (z. B. indem Mädchen als „burschikos“ oder nur bestimmte Farbtöne als „Hautfarbe“ oder „naturell“ bezeichnet werden)?

Rassismus thematisieren und bearbeiten

- Inwiefern unterstützen Leitungskräfte Diskussionen über migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus(skritik) und Antisemitismus(kritik) sowie damit verbundene Privilegien und Machtverhältnisse?
- Wer ist dafür verantwortlich, die Themen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik in die Organisation zu tragen und darüber zu informieren?
- Wie werden Diskussionen über migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus(skritik) und Antisemitismus(kritik) im Alltag der Organisation wahrgenommen? Gelten sie als normaler Bestandteil des Organisationsalltags oder werden sie als lästige Ablenkung von der „wirklichen Arbeit“ empfunden?
- Werden mögliche Zugangsbarrieren für strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen analysiert und erkannt? Warum (nicht)?
- Welche Positiven Maßnahmen hat die Organisation ergriffen? Welche Wirkungen haben sie auf strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen?
- Wie werden Führungskräfte und Mitarbeiter*innen für Diversität, Rassismus, Antisemitismus, Privilegierung und deren Folgen (auch für die eigene Arbeit) sensibilisiert?
- Wie werden Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und Mitglieder geschult, bei diskriminierenden Vorfällen in der Organisation einzugreifen?
- Wie wird in der Organisation auf diskriminierendes Verhalten reagiert? Welche Folgen hat diskriminierendes Verhalten? Welche Mechanismen, Regeln, Leitlinien existieren für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten? Wie werden sie bekannt gemacht? Wie werden sie angewandt und durchgesetzt? Wer ist dafür zuständig?

- Wie wird mit Beschwerden über bzw. Hinweisen auf Rassismus und Antisemitismus umgegangen? Werden sie ernst genommen und ausnahmslos bearbeitet? Wer ist dafür zuständig?
- Wie werden z. B. Mitarbeiter*innen, Mitglieder, Teilnehmer*innen vor Rassismus und Antisemitismus geschützt?
- Wie werden z. B. Mitarbeiter*innen, Mitglieder, Teilnehmer*innen bei erlebtem Rassismus und Antisemitismus unterstützt? Welche Ansprechpartner*innen stehen zur Verfügung? Wie wird das Angebot allen bekannt und zugänglich gemacht?
- Welche Ressourcen (Geld, Zeit, Räume usw.) stellt die Organisation strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffenen Menschen (Leitungskräfte, Mitarbeiter*innen, Mitglieder) für ihr Empowerment zur Verfügung? Wo bieten sich solche Möglichkeiten?
- Wie können strukturell Privilegierte Macht abgeben und Freiraum schaffen, damit Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen ihren Handlungsspielraum erhöhen können?
- Inwiefern sind interne Fortbildungen, Praxisreflexion, Supervision, Beratung etc. zu den Themenbereichen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik ausdrücklich gewünscht? Wie wird die Teilnahme an ihnen auf allen Ebenen der Organisation gefördert?

Personen

Teilnehmer*innen bzw. Mitglieder

- Wer fühlt sich von Angeboten der Organisation angesprochen? Wer nicht?
- Wer nimmt an den Angeboten der Organisation teil? Wie verorten sich die Teilnehmer*innen in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus?
- Wie verorten sich die Mitglieder in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus?
- Welche Bemühungen gibt es, die Repräsentation strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen unter den Teilnehmer*innen und Mitgliedern zu fördern?
- Wie wird der Wunsch, alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen aufzunehmen und willkommen zu heißen, nach innen und außen sichtbar gemacht?

Mitarbeiter*innen

- Wie verorten sich die Mitarbeiter*innen in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus? Gibt es Unterschiede zwischen den ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, den Honorarkräfte und Praktikant*innen, den Mitarbeiter*innen in Teil- oder Vollzeit, den Mitarbeiter*innen in Leitungspositionen?
- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es zwischen den Mitarbeiter*innen, Teamer*innen, Teilnehmer*innen und Mitgliedern in Bezug auf ihre Verortung im Kontext von Rassismus und Antisemitismus?
- Wer wird befördert? Wer nicht? Welche Vorkehrungen bestehen, damit Beförderungen frei von Rassismus und Antisemitismus ablaufen? Wer ist an der Erarbeitung dieser Vorkehrungen beteiligt?

Stellenbesetzungen

- Wie werden Stellenausschreibungen bekannt gemacht?
- Welche Menschen werden durch Stellenausschreibungen erreicht? Welche Menschen bewerben sich und welche Menschen erhalten schließlich Stellen?
- Wer entscheidet auf welche Weise und anhand welcher Kriterien über Stellenbesetzungen?
- Ist der Prozess der Stellenbesetzung merkmalsneutral gestaltet?

- Ist der Prozess der Stellenbesetzung bewusst nicht merkmalsneutral gestaltet, um bestimmte Menschen (z. B. BIPOC*) proaktiv anzusprechen und für die Organisation zu gewinnen?
- Inwiefern reflektieren die an der Stellenbesetzung Beteiligten ihre Annahmen und Vorstellungen über die Bewerber*innen auf stereotype Zuschreibungen? Welche Bemühungen gibt es, das Risiko solcher Zuschreibungen zu minimieren?
- Welche Bemühungen gibt es, die Repräsentation strukturell von Rassismus betroffener Menschen unter den Mitarbeiter*innen zu fördern?
- Wie werden die rassismus- und antisemitismuskritischen Bemühungen der Organisation in Stellenausschreibungen deutlich?
- Welchen Stellenwert hat Wissen über Diversität, Rassismus(kritik) und Antisemitismus(kritik) in Stellenausschreibungen und bei der Auswahl von Bewerber*innen?
- Wer wird in Stellenausschreibungen ausdrücklich benannt? Wer nicht? Welche Ausschlüsse treten dabei auf? Welche Bemühungen gibt es, diese zu vermeiden?
- Spiegeln die Inhalte der Ausschreibung tatsächlich die Anforderungen der Stelle wieder oder wurden sie subjektiv an einem bestimmten Personentyp orientiert?

Struktur

Entscheidungsfindung und Arbeitsabläufe

- Wie werden Entscheidungen getroffen? Wer trifft die Entscheidungen und wer nicht? Wer weiß, wie Entscheidungen getroffen werden?
- Wie verorten sich die Mitglieder der Entscheidungsgremien im Hinblick auf Rassismus und Antisemitismus? Wer hat welche Position inne? Wer ist wofür zuständig?
- Welche Bemühungen gibt es, die Repräsentation strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in den Entscheidungsgremien zu fördern?
- Nehmen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen regelmäßig nicht an Sitzungen und Diskussionen teil? Wird aktiv über die Gründe dafür nachgedacht und diskutiert, wie eine ausgeglichene Teilnahme gefördert werden kann?
- Wie sind die Redeanteile auf Sitzungen verteilt?
- Auf wessen Bedürfnisse, Wünsche und Perspektiven wird bei der Terminierung von Sitzungen und Veranstaltungen und der Auswahl der Sitzungs- bzw. Veranstaltungsorte Rücksicht genommen?
- Inwiefern werden Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in die Entscheidungsfindung einbezogen?
- Welche Rollen spielen rassismus- und antisemitismusrelevante Differenzmerkmale bei der Begründung von Entscheidungen?
- Wie werden migrationsgesellschaftliche und rassismus- und antisemitismuskritische Perspektiven bei Beschlüssen einbezogen? Auf wessen Wissen wird dabei zurückgegriffen?
- Inwiefern werden die Auswirkungen von Beschlüssen und Entscheidungen (z. B. von organisatorischen oder rechtlichen Änderungen) auf strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen berücksichtigt? Auf wessen Wissen wird dabei zurückgegriffen?
- Wessen bzw. welche lebensweltlichen Erfahrungen spielen bei den Entscheidungen der Organisation (k)eine Rolle?

- Bei welchen scheinbar neutralen Abläufen und Verfahren in der Organisation werden Menschen trotz unterschiedlicher Voraussetzungen gleich behandelt? Welche Folgen für die Betroffenen ergeben sich daraus?
- Wer darf die Organisation repräsentieren? Wer nicht?
- Wer wird für welche Themen als Expert*in angesehen oder befragt? Wem werden bestimmte Fragen, z. B. nach der Herkunft, gestellt, wem nicht? Wer ist warum für welche Themen zuständig?

Finanzierung

- Wer entwickelt und kontrolliert das Budget? Wer vergibt die Finanzmittel?
- Welche Finanzmittel (und weitere Ressourcen wie Räume, Arbeitszeit, Arbeitsmittel oder Aufmerksamkeit) werden zur Verfügung gestellt, um die Auseinandersetzung mit migrationsgesellschaftlicher Diversität, Rassismus(kritik) und Antisemitismus(kritik) zu fördern?
- Inwiefern werden Selbstreflexion, migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen, Empowerment, Powersharing und die diesbezügliche Organisationsentwicklung bereits bei der Finanzplanung für Maßnahmen und Projekten berücksichtigt?
- Inwiefern haben Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen ein Mitspracherecht, wenn Mittel zu ihrer Unterstützung eingesetzt werden?
- Inwiefern wirbt die Organisation bei ihren Unterstützer*innen dafür, Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen zu unterstützen?

Qualitätsmanagement

- Ist die kontinuierliche Auseinandersetzung mit migrationsgesellschaftlicher Diversität, Rassismus- und Antisemitismus(kritik) ein Qualitätsmerkmal in der Organisation? Warum? Warum nicht?
- Welche klar definierten Ziele zur Umsetzung von migrationsgesellschaftlicher Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik existieren auf der Ebene der Organisationsstrukturen (z. B. Gremienbesetzung) und der Personalpolitik?
- Welche klar definierten Ziele zur Umsetzung von migrationsgesellschaftlicher Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik existieren auf der Ebene der fachlichen Angebote und Aktivitäten?

- Gegenüber welchen Organisationen ist die Organisation rechenschaftspflichtig? Welche Positionierungen nehmen diese im Hinblick auf migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus) und Antisemitismus ein?

Kooperationen, Netzwerke und Allianzen

- Mit welchen Kooperationspartner*innen und Netzwerken wird zusammengearbeitet?
- Wie verorten sich die einzelnen Kooperationspartner*innen in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus? Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten bestehen mit diesen? Inwiefern werden diese reflektiert und thematisiert?
- Inwiefern wird mit Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen aus der Region zusammengearbeitet?
- Wie sind die Rollen bei solchen Kooperationen verteilt? Wer ist wofür zuständig?
- Inwiefern suchen leitende Mitarbeiter*innen aktiv Kontakt zu Repräsentant*innen von Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in der Region?
- Welche Bemühungen gibt es, die Repräsentation strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen bei den Kooperationspartner*innen zu fördern?
- Mit wem kann zusammengearbeitet werden, um Hürden, Zugänge zu schaffen und Angebote diskriminierungssensibel zu gestalten?

Angebote und Aktivitäten

Angebotsgestaltung

- Wer wird zu den Angeboten der Organisation willkommen geheißen?
- Wer darf nicht an Angeboten der Organisation teilnehmen? Wen möchte die Organisation von ihren Angeboten ausschließen?
- Welche Aussagen und Verhaltensweisen werden bei Angeboten und Veranstaltungen der Organisation nicht akzeptiert? Wie wird dies kommuniziert?
- Wie werden Ausschlüsse gewährleistet (z. B. durch eine Ausschlussklausel in Einladungen und Ausschreibungen)?
- Existiert ein Sicherheits- und Awareness-Konzept? Wissen alle, wie sie reagieren, wenn rassistische und antisemitische Aussagen getätigt oder Teilnehmer*innen, Referent*innen oder Mitarbeiter*innen diskriminiert werden?
- Wie werden die Teilnehmer*innen und Referent*innen über das Sicherheits- und Awareness-Konzept informiert? Wie können sie an dem Konzept mitwirken?
- Wer nimmt an welchen Angeboten der Organisation teil?
- Wer soll mit den Angeboten erreicht werden? Wer wird tatsächlich erreicht? Wie verorten sich die Teilnehmer*innen in Bezug auf strukturellen Rassismus und Antisemitismus?
- Welche Barrieren gibt es zu den Angeboten unserer Organisation (finanzielle, sprachliche, aufenthaltsrechtliche, institutionelle, hinsichtlich des Mitgliedschaftsstatus)?
- Welche Bemühungen gibt es, die Repräsentation strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen unter den Teilnehmer*innen zu fördern?
- Wer ist an der Planung, Organisation und Durchführung von Angeboten beteiligt? Wessen Bedürfnisse, Wünsche und Perspektiven werden bei der Angebotsplanung mitgedacht? Wessen nicht?
- Inwiefern werden Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in die Programm- und Angebotsplanung einbezogen?
- Wie werden Angebote ausgeschrieben? Welche Kanäle werden gewählt? An wen gehen die Ausschreibungen, an wen nicht?

- Wie wird kommuniziert, welche Gegebenheiten Teilnehmer*innen und externe Referent*innen vor Ort vorfinden?
- Wo wird für die Angebote der Organisation geworben („Geh-Strukturen“ oder „Komm-Strukturen“)?
- Inwiefern werden durch die personelle (Nicht-)Vertretung von Menschen Stereotype reproduziert?
- Wie setzen sich die Teams und Referierenden bei Angeboten, Veranstaltungen, Seminaren usw. im Hinblick auf strukturellen Rassismus und Antisemitismus zusammen? Wie werden mögliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede (in den Teams und gegenüber den Teilnehmer*innen) sowie deren Folgen für die Arbeit reflektiert und thematisiert?
- Wer spricht bei den Angeboten bzw. Veranstaltungen der Organisation? Wer ist in welchen Rollen sichtbar?
- Welche Kooperation bestehen mit externen Organisationen, die Angebote zum Thema migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik unterbreiten?

Inhalte und Methoden

- Wie vermittelt die Organisation die Überzeugung der menschenrechtlichen Gleichheit aller Menschen? Wie vermittelt die Organisation ihre klare Haltung gegen Rassismen und Antisemitismus?
- Welche thematischen Angebote werden im Bereich migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus(kritik), Antisemitismus(kritik), Empowerment und Powersharing gemacht? Wie stark sind sie verankert?
- Welche Rolle spielen die Themen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus(kritik), Antisemitismus(kritik), Empowerment und Powersharing in Seminaren aus anderen Themenbereichen? Werden sie als Querschnittsthemen mitgedacht? Auf welche Weise?
- Wer hat die Möglichkeit, bei der jeweils ausgewählten Methode mitzumachen (sprachlich, kognitiv, körperlich, emotional)?
- Inwiefern riskiert die Methode Rassismus, Antisemitismus und andere gesellschaftliche Machtverhältnisse zu reproduzieren?
- Inwiefern besteht die Gefahr, Verletzungen und (Re-)Traumatisierungen zu verursachen?
- Was bzw. wer wird als „normal“ dargestellt? Was bzw. wer als „abweichend“ oder „anders“?

- Wessen Perspektiven werden dargestellt bzw. gehört? Auf welche Quellen wird Bezug genommen?
- Sind BIPOC* als Wissensträger*innen sichtbar und ganz selbstverständlich, beiläufig ein Teil des Geschehens bzw. autonome Akteur*innen?
- Welche Folgen kann die Methode für BIPOC* und weiße Teilnehmer*innen haben?
- Welche Rolle spielen die Positionierungen der Trainer*innen und der Teilnehmer*innen bei der Durchführung der Methode und der Vermittlung der Inhalte?

Material

- Wie werden die Positionen und die Bemühungen der Organisation in den Themenbereichen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik gegenüber Mitgliedern, Führungskräften, Förder*innen, Kooperationspartner*innen und der Öffentlichkeit kommuniziert? Wie regelmäßig geschieht dies? Beinhalten sie eine klare Positionierung gegen Rassismen und Antisemitismus?
- Wie und durch wen stellt die Organisation sich und ihre Arbeit nach innen und außen dar?
- In welchen Sprachen gibt die Organisation Materialien über sich und ihre Angebote heraus?
- Mit welchen Bildern präsentiert sich die Organisation in der Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen? Was bzw. wen repräsentieren die Bilder?
- Welche Normen bzw. Normalitätsvorstellungen reproduzieren die verwendeten Materialien?
- Wer wird explizit und implizit angesprochen, wer nicht, z. B. in Titeln und Ankündigungen für Veranstaltungen? Wie wird sich in den Materialien das „Wir“ jeweils vorgestellt?
- Wer repräsentiert und wer wird in Bildern und Texten repräsentiert und mitgedacht? Wer nicht?
- Welche Rolle spielen die Sichtbarkeiten von Menschen, die von strukturellem Rassismus und Antisemitismus betroffen sind, und strukturell privilegierten Menschen?
- Wie werden BIPOC* dargestellt (z. B. als Sonderfall; klischeehaft; nur, wenn es um interkulturelle Kommunikation oder geht)? Inwiefern werden Menschen in Materialien stereotypisch dargestellt (z. B. Schwarze Afrikaner*innen als arm aber glücklich; Menschen, die behindert werden, als „Held*innen im Kampf gegen ihr Schicksal“)?
- Wessen bzw. welche lebensweltlichen Erfahrungen spielen in den Materialien der Organisation (k)eine Rolle?
- Wer wird (nicht) zitiert?
- Welches bzw. wessen Wissen wird als relevant erachtet bzw. wie viel Raum wird welchem Wissen gegeben? Was fehlt? Wie kann ein anderer Wissenskanon geschrieben werden?