



FACHSTELLE  
GENDER & DIVERSITÄT  
NRW



# HOW TO BE AWARE?!

[ DUYARLI ETKİNLİK PLANLAMASI  
İÇİN İLHAM VEREN ÖNERİLER ]

## İÇİNDEKİLER

BİLGİ GÜÇTÜRİ BİLGİ FARK YARATIRI .....	S. 4
EYLEM VE GÖZLEM .....	S. 6
ORGANİZASYON EKİBİ .....	S. 8
ETKİNLİK PLANLAMASI .....	S. 9
GÖRÜNÜRLÜK .....	S. 10
DIŞ PAYDAŞLAR .....	S. 11
ETKİNLİK GÜNÜNDE FARKINDALIK .....	S. 12
FARKINDALIK EKİBİ .....	S. 14
DEĞERLENDİRME .....	S. 16
ÖZ ELEŞTİRİYE TEŞVİK EDEN SORULAR .....	S. 17
DUYARLI EYLEMLER İÇİN ÖNERİLER .....	S. 18
KENDİ "GÜÇ ÇİÇEĞİNİZİ" OLUŞTURUNUZ .....	S. 19

## ÖNSÖZ

Kuzey Ren-Vestfalya Toplumsal Cinsiyet ve Çeşitlilik Merkezi FUMA, 1996 yılından bu yana çocuk ve gençlik çalışmaları alanında faaliyet yürüten eğitimci ve pedagoji uzmanları için danışmanlık ve eğitimler sunan bir dernektir. FUMA, 1996'dan bu yana gerek ana uygulayıcı olarak gerekse çeşitli eğitim kurumları iş birliğinde çok sayıda çalışma yürüttü. Gündelik bir biçimde toplumsal cinsiyet ve çeşitlilik konularını ele almak adına, güç yapılarını sürekli bir biçimde yeniden ele alan FUMA, yürütücülüğünü yaptığı etkinliklerde ve atölye çalışmalarında olduğu kadar, ekipler içerisinde de bu tür yapıları sorgulamayı hedefliyor. Tahakküm ilişkilerinin kurduğu koşulların algılanması ve yapıbozuma uğratılması başlı başına bir süreçtir. Bu sürecin bir sonu yoktur, ancak tetiklenmesi için mutlaka bir esin kaynağı mevcuttur. Elinizdeki broşür, bu meseleyi odağına alarak hazırlandı. 2019 ve 2020'de #connect projesinin katılımcıları olarak güç ilişkilerine duyarlı etkinlik planlaması kılavuzunun temeli olacak öneriler geliştirmiştik. Birçok (dijital) etkinlikte karşımıza çıkan sorulardan bazı örnekler:

- ETKİNLİK PLANLARKEN ELEŞTİREL BİR TUTUMLA DAVRANMAK NE ANLAMA GELİYOR?
- DUYARLI BİR UYGULAMA NASIL YAPILMALI?
- ETKİNLİK PLANLAMASINDA HANGİ ÖN BİLGİLERE İHTİYAÇ DUYULUR?

Kolektif bir şekilde yürütülen bu sürecin neticesinde, duyarlı ve güce karşı eleştirel etkinliklerin planlanmasına yönelik öneriler ortaya çıkardık. Bu önerileri ise bu broşürde bir araya getirdik .

Bizimle yürüttükleri çalışmalar için tüm katılımcılara teşekkür ediyor, okuyuculara ise keyifli okumalar ve uygulamada başarılar diliyoruz.

**TAKE CARE!**

BİLGİ  
GÜÇTÜR!  
BİLGİ FARK  
YARATIR!

## BEN VE DİĞERLERİ

Güç yapıları ve hiyerarşiler, günlük hayatımızın tüm alanlarını etkilediği gibi organize ettiğimiz etkinlikleri de etkiler. Dolayısıyla planlamaya başlamadan evvel, güç yapılarını ve bunlarla ilintili kategorileri incelemek gerekir.

Söz konusu kategoriler, her şey düzenli olsun diye değil, toplumsal grupların gücünü güvence altına almak için vardır. Örneğin cinsiyetçilik, cis erkeklerin gücünü; ırkçılık, beyazların gücünü ya da sınıf ayrımcılığı zenginlerin gücünü güvence altına alır. Güç yapıları, günbegün eylemlerimizle sağlamlaştırdığımız, ancak aynı zamanda yıkıp değiştirilebilir tarihsel bir gelişimi takip eden yapılardır.

**Değişime yönelik ilk adım, kategorileri ve bunlara ilişkin güç yapılarını algılamaktır.**

**KENDİNİZ HAKKINDA DÜŞÜNMEK İÇİN AŞAĞIDAKİ SORULAR SİZE YARDIMCI OLABİLİR:**

- Kendimi nasıl bir insan olarak tanımlarım?
- Hayatımda şu ana kadar başkaları tarafından nasıl nitelendirildim ve bunlar, benlik algımla örtüşüyor mu?
- Bu nitelikler temelinde ne kadar hareket alanım var?

## HANGİ KATEGORİLER SİZE UYUYOR?

SON SAYFADA "GÜÇ ÇİÇEĞİ" ALIŞTIRMASINI BULACAKSINIZ. BU ALIŞTIRMA İLE AYRICALIKLARINIZI FARK EDEBİLİR VE DIŞLANMA DENEYİMLERİNİZİN FARKINA VARABİLİRSİNİZ.

BUNU  
DENE!

ÇEVİRİMİÇİ  
KAYNAKLAR:

Stereotip, ön yargı, -izmler vb. terimler hakkında Kulturshaker web sitesinde kapsamlı bilgi sunulmakta ve çeşitli ayrımcılık biçimlerinin arkasında nelerin yattığı anlatılmakta. <https://kulturshaker.de/>

Amadeu Antonio Vakfı, ayrımcılıkla ilgili konularda kapsamlı bilgi sunmakta. <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/themen/>

Kesişimsel bir bakış açısıyla "i-päd" geniş bir yelpazeyi kapsamakta; konuyla ilgili terimler hakkında açıklamalar, yöntemler ve çok daha fazlasını i-päd'de bulabilirsiniz. <http://ipaed.blogspot.de/materialien/>

FUMA bilgi kartlarımızla, toplumsal cinsiyet ve çeşitlilikle ilgili farklı konularda günlük yaşam için ilham veren bilgiler sunuyoruz. <https://www.gender-nrw.de/digitale-lernwelten/lernkarten/>

<https://secbir.org/wp-content/uploads/2020/03/Ayrimcilik-%C3%87ok-Boyutlu-Yakla%C5%9F%C4%B1mlar.pdf>

[https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/24/Ayrimcilik\\_Yasagi\\_Egitim\\_Rehberi.pdf](https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/24/Ayrimcilik_Yasagi_Egitim_Rehberi.pdf)

[http://www.ihop.org.tr/wp-content/uploads/2018/10/Ayrimcilik\\_yuzleri.pdf](http://www.ihop.org.tr/wp-content/uploads/2018/10/Ayrimcilik_yuzleri.pdf)

<https://kaosgldernegi.org/images/library/cevirisozlugu2020.pdf>

[http://www.ihop.org.tr/wp-content/uploads/2012/06/Politika\\_Yas-Ayrimciligi.pdf](http://www.ihop.org.tr/wp-content/uploads/2012/06/Politika_Yas-Ayrimciligi.pdf)

## EYLEM GÖZLEM

### ARTIK AYRIMCILIĞIN FARKLI BİÇİMLERİNİ AYIRT EDEBİLİYOR MUSUNUZ?

Hangi kategorilerin başkaları tarafından nitelendirilmeniz sonucunu var olduğu ve hangilerini bizatihi seçtiğinizi ayırt edebiliyor musunuz? Bunlara bağlı olarak hangi ayrıcalıklarınız söz konusu ve ne tür dışlanma deneyimlerine maruz kaldınız? O halde bir sonraki adım, bir etkinlik kapsamında kendinizi konumlandırmak ve ayrıca davranışlarınızla başka insanları dışlamamak için hangi davranış tarzlarını benimsemeniz gerektiğine dair düşünmek olacak.

#### KENDİNİZE ŞU SORULARI SORABİLİRSİNİZ:

- Bir odaya nasıl girerim?  
Dikkatleri üzerinize mi toplarsınız yoksa çekingen mi davranırsınız?
- Bir grup içerisinde nasıl davranırım?  
Genelde konuşkan mı yoksa sessiz misiniz?
- Bir gruba girdiğimde insanları nasıl nitelendiririm?  
Onları bilinçli olarak ayırıyor ve sınıflandırıyor musunuz?
- Diğer katılımcılar hakkında ne gibi varsayımlarda bulunurum?
- Konuşurken nasıl davranırım?  
Uzun süre konuşmaya mı, başkalarının sözünü kesmeye mi yoksa cümleleri sık sık soru işaretiyle bitirmeye mi meyillisiniz?

**BİR SONRAKİ ETKİNLİĞİ ORGANİZE EDERKEN  
DEĞİŞTİRMEK İSTEDİĞİNİZ BİR DAVRANIŞINIZI  
BELİRLEYİN.**

**KENDİNİZİ FAZLA BASKILAMADAN, HER ETKİNLİK  
İÇİN KÜÇÜK BİR DEĞİŞİKLİĞE KARAR VERMENİZ  
YETERLİ.**

**BİR SÜRE SONRA BÜYÜK BİR DEĞİŞİM  
HİSSEDECEKSİNİZ.**

**BUNU  
DENE!**

**BUGÜN BİLİNÇLİ OLARAK  
TOPLUMSAL CİNSİYETE  
DUYARLI BİR DİL KULLANMAYA  
DİKKAT EDECEĞİM.**



## ORGANİZASYON EKİBİ

Organizasyon ekibi, etkinliğin temelini oluşturur; organize edilen etkinliğin sunduğu bakış açısını temsil eder ve bunlardan sorumludur. Bu, ekip içinde de güç yapıları üzerinde düşünmenin gerekli olduğu anlamına gelir. Hepimiz güç yapıları içinde sosyalleştığımız için, davranışlarımızda bu güç yapılarını barındırırız. Kendinize güvenin ve davranışlarınızı sorgulama konusunda cesur olun.

### BU SORULAR SİZE YARDIMCI OLABİLİR:

- Ekibimiz kimlerden oluşuyor?
- Bu kişiler arasında kimler daha çok öne çıkarılarak görünür kılınıyor?
- Hangi görevleri kimler üstleniyor?
- Hizmet görevlerini kimler üstleniyor? Örneğin; her zaman ikramları, atıştırmalıkları ekibinizden kimler getirir? Masayı kimler toplar? Düzen ve temizlikten kimler sorumludur?
- Katılımcıların karşısına kimler çıkıp konuşmaları yapıyor?
- Asistanlık görevlerini kimler üstleniyor?
- Hedef grubunuzun bakış açıları ekibinizde mevcut mu?
- Ekibinizde temsil edilmeyen bakış açıları nelere dikkat edilerek ve nasıl yakalanabilir?

**ÖZ DEĞERLENDİRME İÇİN ORTAK BİR ÇERÇEVE OLUŞTURUNUZ. ÖRNEĞİN PLANLAMA TOPLANTISININ GÜNDEMİNDE ZORUNLU BİR MADDE OLARAK VEYA SABİT BİR GÜN BELİRLENEREK DEĞERLENDİRME ODAĞI KURULABİLİR. ÖZ DEĞERLENDİRMENİN HANGİ BİÇİMDE GERÇEKLEŞECEĞİNE DAİR KURALLARI BELİRLEYİNİZ.**

## ETKİNLİK PLANLAMASI

Bir etkinlik planlarken genelde birçok soruyla karşılaşırız: Etkinlikle neyi hedefliyoruz? Kimleri davet ediyoruz? Hangi konuşmacılar atölye çalışmaları düzenliyor veya sunum yapıyor? Yemek veya ikramlar var mı? Etkinlik nerede gerçekleşiyor? Katılımcılar nasıl karşılanıyor? Özellikle zaman darlığı söz konusu olduğunda, sıkça güç yapılarını yeniden üreten hızlı çözümler arama tuzağına düşeriz. Bu nedenle kararlarınızı gücü eleştiren bir bakış açısıyla gözden geçiriniz.

### AŞAĞIDAKİ SORULAR YARDIMCI OLABİLİR:

- Konuşmacı olarak kimler konuşacak? Ağırlıklı olarak beyaz cis kişilere mi teklif götürüldü?
- Oda temizliği ve yemek servisi gibi hizmet faaliyetleriyle kim görevlendirildi? Yiyecekleri kim dağıtacak?
- Kaynakların dağıtılması gerekiyor mu? Örneğin, katılım ücretiyle bir dayanışma katkısı da alınacak mı?
- Mekân, herkes için cazip ve erişilebilir mi?
- Güvenli alan olarak belirlenmiş yerler var mı?

**GÜCÜ ELEŞTİREN BİR BAKIŞ AÇISININ KRİTERLERİNİ İÇEREN KÜÇÜK BİR KONTROL LİSTESİ HAZIRLAYINIZ. BU SAYEDE KARARLARI HIZLI BİR ŞEKİLDE GÖZDEN GEÇİREBİLİRSİNİZ.**

**BUNU DENE!**

## GÖRÜNÜRLÜK

Bir etkinliği tanıtmanın farklı yolları vardır. Sosyal medya aracılığıyla geniş kitlelere ulaşılabilceği gibi, afişler ve diğer basılı materyaller önceden belirlenen yerlere asılabilir. Kişisel davetlerle ise insanlara doğrudan hitap edilebilir. Uzmanlar arasında, bir etkinliği tanıtmak için e-posta listeleri yaygın bir araç olarak kullanılmaktadır.

### GÖRÜNÜRLÜK MATERYALİNİ SEÇERKEN AŞAĞIDAKİ SORULARLA KARŞILAŞILABİLİR:

- Katılımcılarınız hangi iletişim kanallarını kullanıyor?
- Katılımcılarınız hangi dilleri (Ör: işaret dili) kullanıyor?
- Görünürlük materyaliniz, hedeflediğiniz katılımcıların bulunduğu mekanlara nasıl ulaştırılır?
- Nasıl bir tasarım seçilmiştir?
- Görünürlük materyalinin üzerinde kişilerin resimleri var mı?
- Farkındalık konseptini görünür kılmak istiyor muyuz?

## DIŞ PAYDAŞLAR

Bazı etkinliklerde dış etkenler de olaya dahil olur. Bundan sebeple bazı durumlar üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olabilirsiniz. Fakat bununla birlikte, iş birliği içinde olduğunuz ortaklarınızla açık bir iletişim kurup ayrımcılığa yol açan tuzaklara düşmemeli ve gerekirse tercihinizi başka bir ortaktan yana kullanabilmelisiniz.

### DIŞ PAYDAŞLARINIZA AŞAĞIDAKİ SORULARI SORABİLİRSİNİZ:

- Ekibinizin yapısı nasıl?
- Yaptıkları iş için uzmanlara ne kadar ücret ödeniyor?
- Şu ana kadar mekânlarınızda hangi etkinlikler gerçekleştirildi?

**GÖRÜNÜRLÜK MATERYALİNİ YAYINLAMADAN ÖNCE MATERYALLERE BİRLİKTE GÖZ ATINIZ. KULLANILAN SEMBOLLERDE KİŞİLERİN VE FAALİYETLERİNİN NASIL GÖSTERİLDİĞİNİ, KULLANILAN RENKLER VE DİĞER OLASI NİTELİKLERİ BİR KEZ DAHA KONTROL EDİNİZ.**

**DIŞ PAYDAŞLARINIZA, ETKİNLİĞİ DUYARLI BİR BİÇİMDE UYGULAMAK İSTEDİĞİNİZE DAİR BİR YAZI İLETİN. YAZININ SONUNDA, BELİRTTİĞİNİZ HUSUSLARIN DİKKATE ALINMASI KONUSUNDA RİCADA BULUNUNUZ.**

**BUNU  
DENE!**

## ETKİNLİK GÜNÜNDE FARKINDALIK

**ETKİNLİK ANINDA HEM BİREYSEL VE YAPISAL HEM DE KURUMSAL OLARAK ÇEŞİTLİ GÜÇ İLİŞKİLERİ SEVİYELERİ BİR ARADA TOPLANIR. BU NEDENLE FARKLI NOKTALARI DİKKATE ALMAK GEREKİR:**

### BİREYSEL SEVİYEDE:

- Katılımcılar, etkinliğin şekillendirilmesine katılmak için ne tür olanaklara sahipler?
- Katılımcılar, katılma olanaklarından nasıl haberdar oluyorlar?
- Katılımcıların konuşma yapması öngörülüyor mu?
  - Bu kapsamda kendilerine nasıl eşlik ediliyor ve konuşmalar nasıl yapılandırılıyor?
  - Baskın konuşmacılar nasıl sınırlandırılıyor?
  - Sürekli aynı kişilerin konuşmaması nasıl sağlanıyor?
  - İsteyen herkesin söz alması nasıl sağlanıyor?
- Katılımcıların veya ekip üyelerinin ayrımcı davranışlarına nasıl karşılık veriliyor?

### YAPISAL SEVİYEDE:

- Yönlendirme işaretleri var mı?
- Katılımcıların ne kadar mesafe kat etmesi gerekiyor? Yolda karşılarına engelleyici unsurlar çıkıyor mu?
- Önceden belirlenmiş bir güvenli alan var mı?
- Güvenli alanda insanlara kimler eşlik ediyor?
- Katılımcılara, etkinliğin farkındalık konsepti hakkında nasıl bilgilendirme yapılıyor?
- Ayrımcılık biçimleri hakkında bilgilendirme materyali mevcut ve erişebilir mi?

### KURUMSAL SEVİYEDE:

- Katılımcılar sizinle nasıl iletişim kurabilir? Etkinliğin sizin tarafınızdan organize edildiği belli oluyor mu?
- Görev alan diğer kişilerin kim olduğu nasıl anlaşılıyor? (Konuşmacılar, farkındalık ekibi vb.)
- Kuruma geri bildirimde bulunma imkânı var mı?

## FARKINDALIK EKİBİ

### AŞAĞIDAKİ SORULAR, EKİBİN GÜN İÇİNDE ÜSTLENECEĞİ GÖREVLERİN TANIMLAMASINA YARDIMCI OLABİLİR:

- Ekip sadece güvenli alanda mı erişilebilir olmalı?
- Ayrımcı davranış durumunda ekip müdahale etmeli mi? Evet ise, nasıl?
- Ekibin danışmanlık rolü var mı?
- Ekipten kişiler atölyelere katılıyor mu?
- Farkındalık ekibiyle nasıl iletişim kurulabilir?
- Farkındalık ekibi, etkinliğin ardından değerlendirme kısmında konu edilmek üzere gözlemlerini not ediyor mu?
- Ekip yapısı nasıl?  
Farklı konumlandırmalar dikkate alındı mı?  
Acaba belirli kişiler belirli konular için daha mı uygun?

### FARKINDALIK EKİBİNİ OLUŞTURURKEN SAYFA 17'DEKİ SORULAR DA DİKKATE ALINMALIDIR.

EKİBİN HANGİ ROLÜ ÜSTLENECEĞİNİ AÇIK BİR ŞEKİLDE TANIMLAYINIZ.

FARKINDALIK EKİBİNİN HERHANGİ BİR ROL ÇATIŞMASI YAŞAMAMASI GEREKİYOR: MODERASYON İLE FARKINDALIK SORUMLUSU GİBİ İKİLİ İŞLEVLERDEN KAÇINILMALIDIR.

BUNU |  
DENE !



## DEĞERLENDİRME

En başından beri ayrımcı yapılar içinde büyüyoruz ve bu yapıların görüşlerini içselleştiriyoruz. Hiyerarşiler güçlüdür ve bu nedenle ortadan kaldırılmaları kolay değildir. Hepimiz ayrımcı davranışları en aza indirmek için çeşitli katkılarda bulunabiliriz. Bu bağlamda, etkinliğinizde üzerine düşünmeniz gereken durumlar yaşanacaktır. Zaman ayırıp etkinliğinizi değerlendiriniz.

### KENDİNİZE SORABİLECEĞİNİZ SORULAR:

- Neler iyi gitti? Neleri yine aynı şekilde yapardık?
- Bir dahaki sefere neyi değiştirmek veya daha iyi yapmak istiyoruz?
- Ne tür geri bildirimler aldık?
- Bunlara nasıl yanıt vermek istiyoruz?
- Ayrımcı davranışlarla ilgili herhangi bir geri bildirim geldi mi?

**Buna nasıl tepki vermek istiyorsunuz? (Ekip içinde değerlendirme, kamuoyu önünde etkinliğiniz üzerine değerlendirmede bulunma, dışarıdan uzmanlarla görüşme ...)**

BUNU  
DENE!

**KENDİNİZİ TEBRİK ETMEK İÇİN DE ZAMAN AYIRIN! YAPILARI DEĞİŞTİRME VE GÜNLÜK YAŞAMDAKİ EŞİTSİZLİĞİ ORTADAN KALDIRMAYA YÖNELİK ÇABALARINIZI TAKDİR EDİNİZ. BU YOLDA DEVAM ETMEK İÇİN TAM DA BU DUYGUDAN BESLENİNİZ.**

## ÖZ DEĞERLENDİRMEYE YÖNELİK SORULAR

### KISACA - ÖZET:

**Farklı ayrımcılık biçimlerinin tanımlarını biliyor muyum?**

**Ayrıcalıklarımı ve dışlanma deneyimlerimin farkında mıyım?**

**Organizasyon ekibinin nasıl bir yapısı var?**

**Etkinlik planlaması eleştirel biçimde sorgulanıyor mu?**

**Tanıtım, beklentilerimi karşılıyor mu?**

**Farkındalık bağlamında dışarıdan kişiler de dikkate alınıyor mu?**

**Etkinlik günü için net bir etkinlik akışı ve görev dağılımı var mı?**

**Bir farkındalık ekibi kuruldu mu?**

**Değerlendirme için bir gün belirlendi mi?**

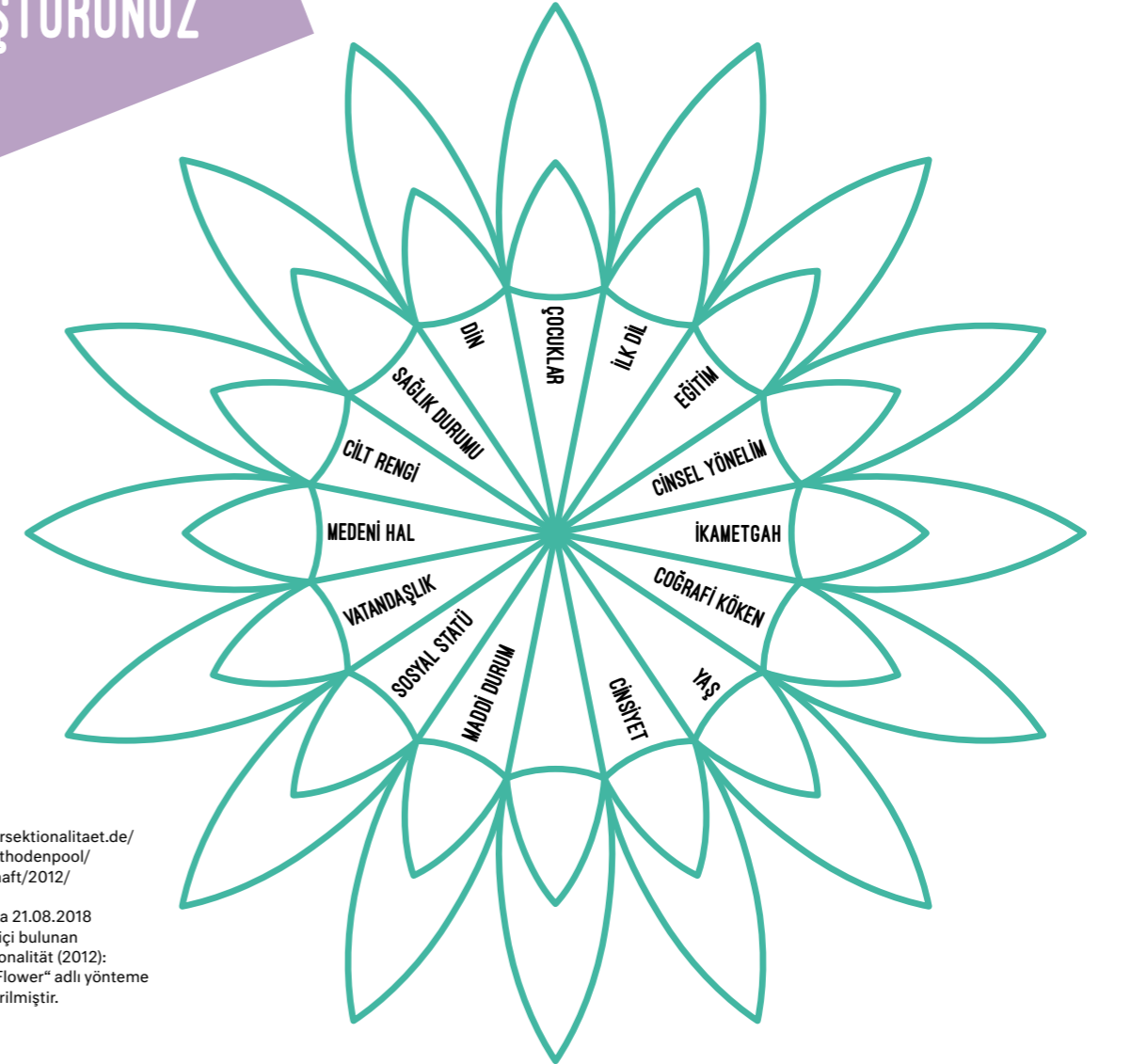
## DUYARLI EYLEMLER İÇİN ÖNERİLER

- **KONUŞMA GEREKTİRMEYEN SORU SORMAK:** **padlet.com platformu**, bir link üzerinden paylaşımda bulunma imkânı sunuyor. Bu paylaşımlar, etkinlikte bir projektör/ekran aracılığıyla herkesin görebileceği şekilde yansıtılabilir. Yüz yüze yapılan etkinliklerde alternatif olarak moderasyon kartları dağıtılabılır ve bunlar daha sonra çalışma tahtası üzerinde toplanabilir.
- **KONUŞMA SÜRESİ:** Konuşma süresi aşıldığında araya gireceğinizi açıkça belirtiniz.
- **EV SAHİBİ KONUMUNDAKİ KİŞİ:** Etkinlikte mekân kurallarına uyulmasından sorumlu kişinin kim olacağını etkinlik başlamadan önce netleştiriniz. Çünkü sadece bu kişi, davranış kurallarını bariz bir şekilde ihlal eden bir kişiyi mekândan çıkarma hakkına sahiptir.
- **GERİ BİLDİRİM:** Geri bildirim oturumunda katılımcılara, etkinliği kendileri tasarlasalardı, neyi farklı yaparlardı diye sorunuz. Bu size, katılımcıların bakış açısı hakkında yapıcı geri bildirimler sağlayacaktır.
- Katılımcılara geri bildirimlerini hazırlamaları için süre veriniz.
- **DOĞRUDAN DEĞERLENDİRME:** Etkinlikten hemen sonra tüm günü gözden geçiriniz. Bu, o andaki izlenimlerinizi daha iyi ifade etmenize yardımcı olabilir.

BİR SONRAKİ ETKİNLİĞİ PLANLARKEN  
İYİ EĞLENCER DİLERİZ!



- #1 Kendinizi ayrıcalıklı sınıflandırdığınız kategorilerde iç yaprakları boyayınız.
- #2 Kendinizi dezavantajlı sınıflandırdığınız kategorilerde dış yaprakları boyayınız.
- #3 Boş yaprağa sizin için önemli olan bir konuyu ekleyiniz.



<http://portal-interseksionalitaet.de/forum-praxis/methodenpool/gute-nachbarschaft/2012/power-flower/>  
URL adresi altında 21.08.2018 tarihinde çevrim içi bulunan „Portal Interseksionalität (2012): Methode Power Flower“ adlı yöntemle dayanarak geliştirilmiştir.

FUMA FACHSTELLE GENDER & DIVERSITÄT NRW  
LIMBECKER PLATZ 7  
45127 ESSEN

[WWW.GENDER-NRW.DE](http://WWW.GENDER-NRW.DE)  
[WWW.FUMADIGITAL.DE](http://WWW.FUMADIGITAL.DE)  
[WWW.FACEBOOK.COM/FUMAFACHSTELLELEGENDER](https://WWW.FACEBOOK.COM/FUMAFACHSTELLELEGENDER)  
[WWW.INSTAGRAM.COM/FUMA\\_FACHSTELLE](https://WWW.INSTAGRAM.COM/FUMA_FACHSTELLE)

MAIL: [FACHSTELLE@GENDER-NRW.DE](mailto:FACHSTELLE@GENDER-NRW.DE)  
TEL: 0201/1850880

Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



TARAFINDAN FINANSE EDİLMIŞTİR.

DIE ÜBERSETZUNG DER BROSCHÜRE WURDE DANK  
DER KOOPERATION MIT DEM INSTITUT DINX IM  
RAHMEN DES DEUTSCH - TÜRKISCHEN AUSTAUSCH-  
PROJEKTES 'ALLE ZUSAMMEN 2' MÖGLICH GEMACHT.  
[WWW.ALLE-ZUSAMMEN.ORG](http://WWW.ALLE-ZUSAMMEN.ORG)

