



EGBW-Aktionsplan für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion

Verabschiedet von der EGBW-Konferenz, der Regionalkonferenz der Bildungsinternationale vom 5. bis 6. Juli 2021

Bezugnehmend auf die Resolution zur [Festlegung der Schwerpunkte für die Ausarbeitung des EGBW-Aktionsplans für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion](#), die von der EGBW-Sonderkonferenz vom 27. und 28. November 2018 in Athen verabschiedet wurde, unter Berücksichtigung der [UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung](#), [der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte](#), [der Pariser Erklärung zur Förderung politischer Bildung und der gemeinsamen Werte von Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung](#), [der Europäischen Säule sozialer Rechte](#) und anderer internationaler und europäischer Dokumente über die Förderung der Inklusion, präsentiert der EGBW-Aktionsplan für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion **eine umfassende und nachhaltige Strategie zur Gewährleistung von Gleichstellung, Inklusion und Nichtdiskriminierung in Bildung und Gesellschaft, die von allen EGBW-Mitgliedsorganisationen umgesetzt werden kann und auf konkreten Maßnahmen basiert**. Der Aktionsplan soll zudem einen länderübergreifenden Austausch von Informationen und bewährten Praktiken darüber ermöglichen, wie Bildungsgewerkschaften in ganz Europa zur Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion im Lehrberuf und in der Gesellschaft insgesamt beitragen können.

Der Aktionsplan baut auf früheren EGBW-Richtlinien zu Gleichstellung und Nichtdiskriminierung (z. B. [EGBW-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung](#)), Empfehlungen und Leitlinien der EGBW-Gleichstellungsorganisationen und den Ergebnissen relevanter Projekte auf. Er berücksichtigt auch die Arbeit der Bildungsinternationalen und des Europäischen Gewerkschaftsbunds zu diesen Themen.

Der Aktionsplan für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion umfasst die folgenden Schwerpunkte:

1. Begrüßung der Vielfalt unter Schülerinnen und Schülern, Studierenden, Lehrkräften, Hochschullehrkräften, in Schulleitungen und bei anderem Bildungspersonal
2. Vermittlung der Fähigkeit zur Wahrnehmung und Verteidigung demokratischer Rechte und Verantwortung für die Gesellschaft sowie grundlegender Werte durch Bildung
3. Inklusion von Zugewanderten und Geflüchteten im Bildungssystem, im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt
4. Inklusion ethnischer Minderheiten und der indigenen Bevölkerung im Bildungssystem, im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt
5. Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung im Bildungswesen, im Lehrberuf und in der Gesellschaft insgesamt



6. Verwirklichung der Gleichstellung Lernender und Lehrender mit LGBTI-Identität, um sichere und inklusive Lern- und Arbeitsumgebungen für alle zu schaffen
7. Inklusion von Lernenden und Lehrenden mit Behinderung und besonderen Bedürfnissen im Bildungssystem, im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt

Der EGBW-Aktionsplan für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion **stellt keinen Masterplan für jedes Land dar**. Vielmehr sollte er als unterstützendes politisches Instrument verstanden werden, das bewertet und an die nationalen/gewerkschaftlichen Bedingungen in Bezug auf diese Themen im Bildungswesen, im Lehrberuf und in der Gesellschaft insgesamt angepasst werden muss.

Die **Umsetzung** des EGBW-Aktionsplans für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion erfordert die überzeugte Selbstverpflichtung, Gleichstellung und Inklusion ganzheitlich anzugehen und in alle Arbeitsbereiche der Bildungsgewerkschaften einzubinden, sowie eine **regelmäßige Überwachung** der Aktivitäten, die auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zur Verwirklichung dieser Verpflichtung unternommen werden. Auf europäischer Ebene wird die Umsetzung des Aktionsplans durch das EGBW im Rahmen der Arbeit des Ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses, des EGBW-Ausschusses und des Ausschusses für den Status von Frauen überwacht.

Was unternehmen das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen zur Gewährleistung von Gleichstellung und Inklusion und zur Förderung und Unterstützung von Vielfalt in der Bildung, im Lehrberuf und in der Gesellschaft insgesamt?

Bildungsgewerkschaften spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung und Unterstützung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion und können durch gewerkschaftliche Maßnahmen, Forschung, Kampagnen, Veröffentlichungen, das Angebot von Schulungen und Kooperationen und den Aufbau von Bündnissen mit anderen Partnern und Interessengruppen erheblichen Einfluss ausüben.

Das EGBW unterstützt seine Mitgliedsorganisationen durch die Bereitstellung konkreter Instrumente und Maßnahmen, um verschiedene Fragen der Gleichstellung, Inklusion und Nichtdiskriminierung im Bildungssektor und in der Gesellschaft insgesamt anzugehen (z. B. die EGBW-Online-Datenbank für bewährte Praktiken). Es bereitet seine Mitgliedsorganisation darauf vor, diese Herausforderungen im Dialog zwischen den Sozialpartnern auf institutioneller, nationaler und europäischer Ebene in Angriff zu nehmen, und sensibilisiert sie dafür, dass Gleichstellung und Inklusion im Rahmen des sozialen Dialogs im Bildungssektor thematisiert werden müssen.

1. Anerkennung, Unterstützung und Begrüßung der Vielfalt unter Schülerinnen und Schülern, Studierenden, Lehrkräften, Hochschullehrkräften, in Schulleitungen und bei anderem Bildungspersonal:

Herausforderungen

8. Globalisierung, sozioökonomische Ungleichheiten, zunehmende Mobilität und Migration sorgen dafür, dass die Bevölkerung immer vielfältiger wird;
9. Der technologische Fortschritt und die Digitalisierung setzen auf breite Standardisierung und Einheitslösungen für die Gesellschaft. Es ist jedoch wichtig, sich daran zu erinnern, dass qualitativ hochwertige Bildung einen individuellen Ansatz erfordert, der an die Bedürfnisse der einzelnen Lernenden angepasst ist;



10. Die zunehmende Individualisierung und die Ausgrenzung bestimmter Personen in unserer Gesellschaft verschärfen den Niedergang des realweltlichen Kollektivs im Gegensatz zum digitalen Kollektiv;
11. Bildungseinrichtungen, Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal sind mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert, die mit der zunehmenden Vielfalt unter den Lernenden und dem Bildungspersonal zusammenhängen (z. B. Identitätskonflikte, fehlendes Zugehörigkeitsgefühl, direkte und indirekte Diskriminierung usw.);
12. Vielfalt wird derzeit als Herausforderung statt als Mehrwert betrachtet;
13. In unserem Alltagsleben, in der Öffentlichkeit, in den Medien und in der Politik bestehen tief verwurzelte, sozial konstruierte, auf den verschiedensten Gründen basierende Vorurteile fort und beeinflussen die Lebensentscheidungen der Menschen, schränken ihre Freiheit ein und haben direkte oder indirekte Diskriminierung zur Folge;
14. An Bildungseinrichtungen entstehen Konflikte aufgrund des Wunsches einiger Lernenden, ihrer Religion entsprechende Kleidung zu tragen (z. B. Kopftücher).

Strategie zum Umgang mit diesen Problemen

Die Bildungssysteme sollten sich einer umfassenden Definition von Vielfalt verschreiben, die das Alter, das Geschlecht, die Religion, die sexuelle Orientierung und den ethnischen Hintergrund von Lehrenden und Lernenden berücksichtigt. Bildungseinrichtungen sollten diese Vielfalt fördern, unterstützen und begrüßen, um auf dieser Grundlage inklusive Arbeits- und Lernumgebungen zu schaffen.

Die EGBW und ihre Mitgliedsorganisationen verpflichten sich zu Folgendem:

15. Förderung nachhaltigerer Investitionen in das öffentliche Bildungssystem, damit die Bildungseinrichtungen über genügend Personal, einschließlich Lehrkräften und Unterstützungspersonal, und Materialien verfügen, um eine inklusive Lern- und Lehrumgebung zu schaffen;
16. Verhandlung mit Regierenden, Arbeitgebern im Bildungswesen und Bildungsbehörden darüber, wie der Lehrberuf attraktiver gestaltet und der Lehrkräftemangel behoben werden kann;
17. Förderung der Inklusion im Bildungswesen durch die Betonung der Bedeutung der Schulpflicht und die Umsetzung der Gesetze zur Schulpflicht;
18. Bekenntnis zu den Werten der Inklusion und Angebot von Schulungen zu Toleranz und Vielfalt für ihre Mitglieder;
19. Sicherstellen, dass Gleichberechtigung, Empathie und Toleranz von klein auf gelehrt werden;
20. Organisation von Foren zur Förderung des Austauschs über Vielfalt unter Schul- und Hochschullehrkräften und anderem Bildungspersonal;
21. Förderung der Organisation von Veranstaltungen zur Feier der Vielfalt in Bildungseinrichtungen, einschließlich des Begehens internationaler Feiertage, sowie damit verbundener Foren, die Lehrenden eine Plattform für den Austausch mit Lehrenden und Lernenden zu Fragen der Vielfalt bieten;
22. Ermutigung und Unterstützung von Bildungseinrichtungen, alle Arten von Vielfalt zu begrüßen, unabhängig von der Gesamthaltung der Einrichtung.



2. Politische Bildung und die Vermittlung grundlegender Werte durch Bildung

Herausforderungen

23. Die Verbreitung von gefährlichen Ideen und Fake News über Social-Media-Plattformen hat den Aufstieg populistischer Bewegungen befördert;
24. Die Änderung der öffentlichen Meinung zu Themen wie Extremismus und Fremdenfeindlichkeit ist schwierig;
25. Unterstützung und Schulungen für Bildungspersonal zum Thema politische Bildung und Menschenrechtsbildung sind entweder nicht vorhanden oder ineffizient;
26. Mit der Verschärfung der durch die Coronaviruspandemie ausgelösten wirtschaftlichen Krise erhöht sich die Gefahr eines weiteren Erstarkens des Rechtspopulismus in Europa;
27. Rechtspopulistische Narrative können sich aus der öffentlichen Debatte auf Spielplätze, in Klassenzimmer und Hörsäle einschleichen. Je stärker Lernende soziale Medien nutzen und je weiter sich populistische Narrative auf diesen Plattformen verbreiten, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass populistische Ansichten wie Feindseligkeit gegenüber Lernenden mit Migrations- oder Fluchterfahrung Einzug in den Bildungsdiskurs halten;
28. Klare Leitlinien und unterstützende politische Rahmenbedingungen für politische Bildung sind in vielen Bildungssystemen nicht oder nur in Teilen und vereinzelt vorhanden;
29. Die Lehrpläne bieten nicht genügend Zeit und Raum für Lehre und die praktische Umsetzung demokratischen staatsbürgerlichen Handelns und der Menschenrechte;
30. Politischer Bildung mangelt es an Kohärenz, soliden Bewertungssystemen und klar definierten Kompetenzen zu dem Thema;
31. Die Zentralisierung der Schulleitung schränkt die intellektuelle Autonomie von Schul- und Hochschullehrkräften und anderem Bildungspersonal ein und lässt ihnen wenig Freiheit bei der Gestaltung des Unterrichts;
32. Schulleitungen, Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen und anderes Bildungspersonal, die Lernende dabei unterstützen, ihre Meinung frei zu äußern und unabhängig und vorurteilsfrei zu denken und zu handeln, und die Bildung ohne Vorurteile gegenüber politischen, religiösen oder anderen Einflüssen vermitteln, können sich Angriffen oder Druck von Regierenden, Bildungsbehörden, Eltern oder der Gemeinschaft ausgesetzt sehen;
33. Werte, die mit der Kultur, Tradition und Religion des Landes und/oder der Region verbunden sind, werden den Lernenden ohne kritischen Denkansatz und unter Missachtung des Hintergrunds und der Ansichten der Lernenden aufgezwungen.

Strategie zum Umgang mit diesen Problemen

Mit Blick auf das UN-Ziel für nachhaltige Entwicklung 4.7 und die Pariser Erklärung zur Förderung politischer Bildung und der gemeinsamen Werte von Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung durch Bildung wollen die Bildungsgewerkschaften auf einen positiven Wandel hin zu einer demokratischeren und inklusiveren, auf den Grundwerten und Menschenrechten basierenden Gesellschaft einwirken, indem sie diese Themen paktiv in das Bildungswesen einführen, in der Politik tätige Menschen von der Bedeutung dieser Themen für die gesamte Gesellschaft überzeugen und Gewerkschaftsmitglieder für diese Themen sensibilisieren.

**Die EGBW und ihre Mitgliedsorganisationen verpflichten sich zu Folgendem:**

34. Förderung politischer Bildung sowohl in den Lehrplänen als auch in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften. Dies beinhaltet:
 - a) Lehrpläne, die auf den Rechten der Lernenden basieren und verschiedene Kulturen repräsentieren
 - b) die Förderung des Verständnisses historischer Prozesse und der Fähigkeit, die Geschichte kritisch zu analysieren
 - c) die Gewährleistung der Umsetzung von Programmen zur politischen Bildung
35. Unterstützung der Mitgliedsorganisationen im Widerstand gegen rechtsextreme Angriffe auf die Rechte von Lehrenden, Lernenden und jungen Menschen;
36. Verhandlung mit Regierenden über mehr berufliche Autonomie für Lehrkräfte und die akademische Freiheit, kritisch zu denken, zur Schaffung einer offenen und sicheren Lernumgebung, in der Lehrende und Lernende die Vielfalt ihrer Meinungen zum Ausdruck bringen und wissenschaftliche Kontroversen führen können;
37. Unterstützung der Bildungsgewerkschaften in ganz Europa bei der Aufklärung über die Zunahme populistischer Äußerungen in Klassenzimmern und Schulgemeinschaften;
38. Aufbau gewerkschaftsinterner Systeme und Verfahren, die es ihren Mitgliedern ermöglichen, sich mit rassistischen, fremdenfeindlichen und sexistischen Äußerungen im Berufsleben auseinanderzusetzen und angemessen darauf zu reagieren;
39. Unterstützung der Erforschung der Ursachen für das Entstehen einer derartigen Rhetorik, insbesondere der zielgerichteten Ansprache junger Menschen im Netz, und der Entwicklung eines Verständnisses der zugrundeliegenden Mechanismen;
40. Entwicklung von Antworten auf populistische und extremistische Äußerungen, sowohl in Form von direkten Interventionen als auch im Sinne einer breiteren Förderung von Bildung;
41. Lobbyarbeit für die kostenlose Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften zum Thema politische Bildung und inklusive Bildung, die Lehrenden relevante und aktuelle Fähigkeiten und Kompetenzen für den Umgang mit Vielfalt innerhalb der Lerngruppe und die Förderung von gegenseitigem Respekt, interkulturellem Verständnis und des interkulturellen Dialogs vermittelt;
42. Sensibilisierung von Gewerkschaftsmitgliedern für politische Bildung, Friedenserziehung und gemeinsame Werte, Schulung von Gewerkschaftsmitgliedern zu diesen Themen und zur angemessenen Reaktion auf Vorurteile, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit;
43. Forderung von ausreichend Zeit und Raum für Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal innerhalb ihrer Arbeitszeit, um demokratisches staatsbürgerliches Handeln sowie grundlegende Werte zu lehren und praktisch umzusetzen, sowie Unterstützung bei dieser Tätigkeit und von ihrer Anerkennung als Arbeitszeit;
44. Gewährleistung der Berücksichtigung der Stimmen der Lehrkräfte bei Diskussionen über die Programme und Lehrpläne zur politischen Bildung und zur Vermittlung von Grundwerten und Menschenrechten sowie über allen anderen Themen im Zusammenhang mit Bildung (z. B. Schulinfrastruktur, Unterrichtsorganisation usw.);



45. Sensibilisierung ihrer Mitglieder für die Gefahr, ‚Moral‘ und ‚Werte‘ als unveränderliche Konzepte zu lehren, statt Lernende zum kritischen Denken zu erziehen;
46. Zusammenarbeit mit Organisationen auf kommunaler Ebene, zivilgesellschaftlichen Akteuren (z. B. Sozialarbeitende, NGOs usw.) und anderen Gewerkschaften, um Unterstützung bei der Lehre und praktischer Umsetzung demokratischen staatsbürgerlichen Handelns und einer wertebasierten Bildung zu bieten.

3. Inklusion von Zugewanderten und Geflüchteten im Bildungssystem und im Arbeitsmarkt

Herausforderungen

47. Obwohl es gesetzliche Regelungen zum Schutz und zur Unterstützung ethnischer Minderheiten gibt, ist die Migrations- und Flüchtlingspolitik in einigen Ländern diskriminierend (so verhindern nationale Gesetze in einigen Ländern z. B. die Inklusion Zugewandelter im Bildungssystem). Den Bildungssystemen mangelt es an Ressourcen für den effektiven und inklusiven Umgang mit Zugewanderten und Geflüchteten, einschließlich öffentlicher Mittel zur Unterstützung von Lernenden mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung;
48. Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal erhalten keine angemessenen interkulturellen Schulungen zum Umgang mit Lernenden mit Migrationserfahrung und ihren Familien;
49. In vielen Ländern gibt es anhaltende politische Debatten darüber, ob Lernende mit Migrationserfahrung in speziellen Klassen unterrichtet oder so schnell wie möglich in normale Klassen integriert werden sollten;
50. Die Bedürfnisse von Zugewanderten und Geflüchteten im Bereich Bildung werden von den Sozialpartnern im sozialen Dialog nicht angesprochen;
51. Die Einstellungen der Kommunen und der Eltern erschweren häufig die Inklusion von Lernenden mit Migrationserfahrung und die Thematisierung von Migration im Unterricht;
52. Bildungspersonal, das mit Lernenden mit Migrationserfahrung arbeitet, ist mit sprachlichen Hürden und einem Mangel an Unterstützungspersonal konfrontiert;
53. Bildungspersonal und Bildungsgewerkschaften werden mit besonderen und/oder extremen Situationen in Bezug auf die Inklusion von Lernenden mit Migrationserfahrung im Bildungswesen allein gelassen, z. B. bei fehlenden offiziellen Dokumenten, einer hohen Personalfluktuationsrate oder mangelndem Platz in lokalen Bildungseinrichtungen, um die in der Gemeinde lebenden Kinder mit Migrations- oder Fluchterfahrung unterzubringen;
54. Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal mit Migrationshintergrund sind mit vielen Hürden konfrontiert, darunter dem Fehlen geregelter Wege für den Einstieg in den Lehrberuf im Aufnahmeland.

Strategie zum Umgang mit diesen Problemen

Aufnahmeländer sollten Zuwanderung als Quelle der Stärke und des Reichtums begreifen. Dies kann durch die Einführung fairer Gesetze, verstärkte Investitionen in die Ausbildung von Lehrkräften, die Überarbeitung von Lehrplänen, Kampagnen zur Sensibilisierung der Zivilgesellschaft für die Vorteile der Vielfalt und das Infragestellen neoliberaler Ideen erreicht werden.

**Die EGBW und ihre Mitgliedsorganisationen verpflichten sich zu Folgendem:**

55. Umsetzung der Gemeinsamen praktischen Leitlinien des EGBW und des EFEE zur Förderung der wirksamen Integration von Lernenden mit Migrations- und Fluchterfahrung im Bildungswesen und im sozioökonomischen Umfeld des Aufnahmelandes durch gemeinsame Initiativen der Sozialpartner auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene;
56. Gemeinsame Lobbyarbeit mit den Sozialpartnern im Bildungswesen bei ihren Regierungen, um einen Qualitätsrahmen für die wirksame Inklusion von Zugewanderten und Geflüchteten im Bildungswesen zu entwerfen und umzusetzen;
57. Gemeinsame Lobbyarbeit mit Nichtregierungsorganisationen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und anderen relevanten Interessengruppen bei ihren nationalen Regierungen für einen fairen gesetzlichen Rahmen zur Inklusion von Geflüchteten und Zugewanderte;
58. Gemeinsame Lobbyarbeit mit anderen Interessengruppen im Bildungssektor für die Bereitstellung von mehr Mitteln für Projekte der Sozialpartner in Europa, die sich mit der Inklusion von Zugewanderten und Geflüchteten befassen;
59. Drängen auf höhere Investitionen in die kontinuierliche berufliche Weiterbildung des Bildungspersonals, da mehr Schulungen erforderlich sind, damit Lehrende besser für den Umgang mit den Bedürfnissen von Lernenden mit Migrations- und Fluchterfahrung im Unterricht gerüstet sind;
60. Gewährleistung der Beteiligung von Lehrkräften an der Entwicklung pädagogischer Materialien über demokratische Werte sowie der Beteiligung von Lehrkräften und Bildungsgewerkschaften an der Entwicklung von Instrumenten, die die Inklusion von Zugewanderten und Geflüchteten im Bildungssystem fördern;
61. Gewährleistung der Berücksichtigung der Bedürfnisse von Kindern mit Migrationserfahrung und der ihrer Eltern, einschließlich des Angebots von Unterricht in der Muttersprache der Lernenden und der Bereitstellung von Dokumenten für die Eltern in mehreren Sprachen sowie bei Bedarf Zugang zu Dolmetschenden;
62. Verhandlung über das Angebot beschleunigter Ausbildungsprogramme für qualifizierte Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal mit Migrationserfahrung, um sie so schnell wie möglich für die Arbeit in den Bildungssystemen ihrer Aufnahmeländer zu qualifizieren;
63. Verhandlung mit Bildungsbehörden über ein besseres Verfahren zur Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen von Lernenden in formeller und informeller Ausbildung;
64. Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Regierenden, Arbeitgebern im Bildungswesen und Bildungsbehörden in Bezug auf die Organisation von Kampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.

4. Inklusion ethnischer Minderheiten und der indigenen Bevölkerung im Bildungssystem und im Arbeitsmarkt**Herausforderungen**

65. Herrschende Vorurteile, Stereotype, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit bedrohen die Inklusion ethnischer Minderheiten und der indigenen Bevölkerung im Bildungssystem und im Arbeitsmarkt und führen zu direkter und indirekter Diskriminierung;



66. In einigen europäischen Ländern gibt es immer noch separate Schulen oder Klassen für ethnische Minderheiten und Angehörige der indigenen Bevölkerung;
67. Wirtschaftlich schwierige Bedingungen, wie das Leben in separaten Gebieten oder in Armut, erhöhen tendenziell die Wahrscheinlichkeit, dass Angehörige ethnischer Minderheiten die Schule vor dem Abschluss der Sekundarstufe II oder der Berufsausbildung verlassen;
68. Auf Bildungspersonal und Schulleitungen wird von populistischen Regierungen und politischen Organisationen erheblicher Druck ausgeübt;
69. Auf ethnische Minderheiten und Angehörige der indigenen Bevölkerung wird auch indirekt finanzieller Druck ausgeübt, wenn Regierungen trotz allgemeiner Schulpflicht versuchen, den Zugang zu Bildung einzuschränken, indem sie Kindern ohne Papiere das Recht auf Bildung verweigern;
70. Bildungsgewerkschaften berichten über einen Mangel an Ressourcen, um dieses Thema anzugehen;
71. Das Fehlen von Informationen über Menschen aller Kulturen und Religionen in Schulbüchern, Lehrmaterialien und Lehrplänen begünstigt Vorurteile. Die Darstellung der kulturellen Vielfalt sollte diskriminierungskritisch sein;
72. Beschränkte Lehrpläne behandeln wichtige historische Perioden, wie z. B. den Kolonialismus, nur am Rande;
73. In Bildungseinrichtungen, in denen die Mehrheit der Lernenden ethnischen Minderheiten und der indigenen Bevölkerung angehören, herrscht ein erheblicher Mangel an Lehrkräften und anderem Bildungspersonal;
74. In vielen Ländern wird diskutiert, ob Schulunterricht in der Sprache ethnischer Minderheiten oder der indigenen Bevölkerung eine Form der Segregation darstellt;
75. Schülerinnen und Schüler, die einen Migrationshintergrund haben, Angehörige ethnischer Minderheiten oder indigener Völker sind, haben nur wenige Möglichkeiten, mit anderen Schülerinnen und Schülern außerhalb der Bildungseinrichtung zu kommunizieren.

Strategie zum Umgang mit diesen Problemen

Die Bildungsgewerkschaften wollen dafür sorgen, dass ethnische Minderheiten in allen Bereichen des Bildungssystems und des Arbeitsmarkts vollständig einbezogen werden und unterstützen das Bildungspersonal dabei, diese Inklusion trotz des erlebten Drucks weiter voranzubringen.

Die EGBW und ihre Mitgliedsorganisationen verpflichten sich zu Folgendem:

76. Anerkennung, dass für viele Schwarze und andere ethnischen Minderheiten angehörende Menschen und ihre Gemeinschaften Rassismus und darauf basierende Ungerechtigkeiten weltweit ein Problem sind, dem sie systematisch ausgesetzt sind;
77. Gewährleistung der Überarbeitung von Schulbüchern, Lehrmaterialien und Lehrplänen, sodass die Kulturen ethnischer Minderheiten und indigener Völker darin vertreten sind und die Darstellung der kulturellen Vielfalt diskriminierungskritisch ist;
78. Anerkennung, dass das Wiederaufleben der Black-Lives-Matter-Bewegung die globale Gewerkschaftsbewegung und die Zivilgesellschaften für Antirassismus sensibilisiert und ihnen wichtige Impulse für Maßnahmen zur Förderung der Rassengerechtigkeit gegeben hat;



79. Lobbyarbeit für die Bereitstellung von Lehrbüchern, Lehrmaterialien und Lehrplänen in der Muttersprache ethnischer Minderheiten und der indigenen Bevölkerung sowie für die Option, in der Muttersprache zu lernen und geprüft zu werden;
80. Organisation von Kampagnen, die über Stereotype und Vorurteile über ethnische Minderheiten aufklären, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit bekämpfen und die Sichtweisen dieser wichtigen Personengruppen in der Gesellschaft korrekt vermitteln;
81. Gewährleistung des Angebots von Aus- und Weiterbildung für Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal zum Umgang mit den unterschiedlichen Lernbedürfnissen und den verschiedenen Kulturen der Lernenden;
82. Gewährleistung einer ausreichenden professionellen Unterstützung für Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal, die in den Bereichen arbeiten, in denen viele Lernende einen Migrationshintergrund haben bzw. ethnischen Minderheiten angehören;
83. Förderung der Organisation von Workshops und Seminaren, in denen Bildungsgewerkschaftsmitglieder lernen können, wie sie politische Bildung und gemeinsame Werte wie Respekt für alle, einschließlich ethnischer Minderheiten und der indigenen Bevölkerung, effektiv fördern können;
84. Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung des Bildungssystems innerhalb des gesamten sozialen Unterstützungssystems, das auch nach Unterrichtsschluss soziale Unterstützung für Schülerinnen und Schüler bietet;
85. Forderung von ausreichend Zeit und Raum für Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal innerhalb ihrer Arbeitszeit, um einigen Schülerinnen und Schülern zusätzliche Unterstützung zu geben (z. B. sprachliche Unterstützung, kulturelle Unterstützung), von Unterstützung bei dieser Tätigkeit und von Anerkennung dieser Tätigkeit als Arbeitszeit;
86. Sensibilisierung der Bildungsgewerkschaftsmitglieder für die europäische, nationale und regionale Gesetzgebung in Bezug auf Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Inklusion als Maßnahme zur Bekämpfung sozialer Vorurteile, populistischer und fremdenfeindlicher Diskurse;
87. Verhandlung mit Regierenden, Bildungsbehörden und Arbeitgebern im Bildungswesen, um sicherzustellen, dass die Lehrpläne, die den Erwerb von Geschichtskennntnissen und die Interpretation historischer Ereignisse beeinflussen können, frei von kolonialistischen, ethnozentrischen, einseitigen Ansichten sind;
88. Unterstützung der Mitgliedsorganisationen, sich mit Schwarzen und anderen ethnischen Minderheiten angehörenden Mitgliedern auszutauschen, um sicherzustellen, dass ihre Identitäten und Erfahrungen in Antirassismus-Programmen berücksichtigt werden.

5. Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung im Bildungswesen, im Lehrberuf und in der Gesellschaft insgesamt

Herausforderungen

89. Eine geschlechtsspezifische Kurswahl führt zu einer höheren Konzentration von Jungen in Bereichen, die mit Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) zu tun haben, während Mädchen eher Sprach-, Geschichts- und Sozialwissenschaftskurse wählen;



90. In unserem Alltagsleben, in der Öffentlichkeit und in den Medien werden nach wie vor tief verwurzelte Geschlechterstereotype in Bezug auf die Rolle von Frauen und Männern im Haushalt, in der Betreuung, auf dem Arbeitsmarkt und im öffentlichen Leben bedient;
91. Die horizontale Geschlechtertrennung im Lehrberuf führt dazu, dass Männer hauptsächlich in besser bezahlten, angesehenen Positionen (z. B. im Hochschulbereich) tätig sind und Frauen hauptsächlich in der frühkindlichen Bildung und an Grundschulen arbeiten;
92. Frauen sind in Führungs- und Entscheidungspositionen in Bildungseinrichtungen immer noch unterrepräsentiert;
93. Der Anteil der Frauen, die mit Teilzeit- oder befristeten Verträgen im Bildungssektor beschäftigt sind, ist hoch;
94. Zu den Herausforderungen für das Bildungspersonal bei der Vereinbarung von Beruf und Familie gehören neben den üblichen gesellschaftlichen Problemen (wie der ungleichen Verteilung von Betreuungsaufgaben) auch Fragen des Arbeitspensums und der arbeitsbedingten Belastung, die Tatsache, dass die berufliche Weiterentwicklung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, und die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeit im Bildungssektor;
95. Geschlechtsspezifische Entgelt- und Rentenunterschiede gibt es im Bildungssektor nach wie vor, obwohl die Gehälter der Lehrkräfte feststehen und auf staatlichen Gehaltstabellen basieren;
96. Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in Bildungseinrichtungen wirken sich schädlich auf das Lernumfeld von Schülerinnen und Schülern und das Arbeitsumfeld von Schul- und Hochschullehrkräften und anderem Bildungspersonal aus;
97. Durch den Sozialisationsprozess vermittelte Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen tragen dazu bei, dass vor allem Jungen ihr Leistungspotenzial nicht ausschöpfen und die Schule abbrechen und dass Mädchen und Frauen beim Übergang in Ausbildung oder Beruf nicht von ihren guten schulischen Leistungen profitieren können;
98. Elterliche Vorstellungen vom Lehrberuf und soziale Hürden erschweren es Männern, im Bereich der frühkindlichen Bildung und an Grundschulen zu arbeiten.

Strategie zum Umgang mit diesen Problemen

Den Bildungsgewerkschaften kommt beim Abbau von Geschlechterstereotypen, bei der Beeinflussung der (Weiter-) Bildungs- und Berufswahl und bei der Beseitigung von Geschlechterunterschieden innerhalb des Lehrberufs und in den Bildungsgewerkschaften selbst eine wichtige Rolle zu. Sie müssen die Geschlechterperspektive in alle Aspekte ihrer Tätigkeit einbeziehen, darunter in den Dialog zwischen den Sozialpartnern und in Tarifverhandlungen, und eine bessere Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform fördern.

Die EGBW und ihre Mitgliedsorganisationen verpflichten sich zu Folgendem:

99. Umsetzung des EGBW-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung und deren Überwachung;
100. Zusammenarbeit mit Regierenden und Bildungsbehörden, um gemäß den Empfehlungen des Europarats zur Prävention gegen und Bekämpfung von Sexismus Lehrpläne, Lehrbücher, Lehrmaterialien, administrative Prozesse und Freizeitaktivitäten auf allen Ebenen des Bildungssystems mit dem Ziel zu überprüfen, Geschlechterstereotype in der Bildungs- und Berufswahl zu bekämpfen;



101. Forderung eines ausreichenden und nachhaltigen Angebots beruflicher Aus- und Weiter-bildung sowie aktueller Lehrmaterialien und Instrumente für das Bildungspersonal und Schulleitungen zur Gleichstellung der Geschlechter, zum Erkennen von Geschlechterstereotypen und zur geschlechtssensiblen Gestaltung von Unterricht, Lehre und Forschung;
102. Zur Bekämpfung der horizontalen Segregation: Durchführung von Kampagnen zur Aufwertung des Lehrberufs und zur Stärkung seiner Attraktivität, zur Sensibilisierung für die Bedeutung und die Komplexität der Lehrtätigkeit in der frühkindlichen Bildung und an Grundschulen und Lobbyarbeit für das Prinzip der gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit und für die Einführung gleichstellungsorientierter Maßnahmen in Berufsbildung, Hochschulbildung und Forschung;
103. Bereitstellung von Schulungs- und Mentoring-Angeboten für angehende Führungskräfte, Förderung verschiedener struktureller und gesetzlicher Maßnahmen und Anreize, die die wirksame Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im Bildungssektor und innerhalb der Bildungsgewerkschaften zu gewährleisten;
104. Stärkung der Sichtbarkeit und der politischen Teilhabe von Frauen in ihrer Gewerkschaftsstruktur und Erleichterung ihrer Mitwirkung auf hohen Gewerkschaftsebenen durch verschiedene Anreize, d. h. Instrumente wie Quoten, flexible Arbeitszeiten, anpassbare Zeitpläne für Sitzungen, Kinderbetreuungseinrichtungen usw.;
105. Förderung der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Wechselwirkungen zwischen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und anderen Gleichstellungsfragen (z. B. geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle) sowie Förderung von Arbeitszeitmodellen, die den verschiedenen Lebensphasen des Bildungspersonals gerecht werden, und von Möglichkeiten für die Arbeitsplatzteilung in Führungsfunktionen;
106. Forderung einer bezahlbaren und barrierefreien öffentlichen Kinder- und Altenbetreuung;
107. Verhandlung über die Aufnahme des Rechts auf Abschalten in Tarifverträge;
108. Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles im Lehrberuf durch Tarifverhandlungen, Lobbyarbeit für höhere Gehälter und bessere Arbeitsbedingungen im Bildungssektor und für die Entwicklung konkreter Instrumente wie Pläne für die Gleichstellung am Arbeitsplatz;
109. Lobbyarbeit für die Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens der ILO über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowie des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt in allen Ländern Europas;
110. Zusammenarbeit mit Regierenden und Bildungsbehörden, um den Umgang mit und die Prävention von verschiedenen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt, Mobbing und Belästigung in Bildungseinrichtungen zu regeln (z. B. durch Gesetzgebung), Hinwirken auf die Anerkennung der Existenz dieser Probleme in Tarifverhandlungen;
111. Förderung der Einführung von Vorkehrungen zum Schutz von Schul- und Hochschullehrkräften und anderem Bildungspersonal vor geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz und des Angebots von Beratung und rechtlicher Unterstützung für Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt.



6. Verwirklichung der Gleichstellung Lernender und Lehrender mit LGBTI-Identität, um sichere, geschützte und inklusive Lernumgebungen für alle zu schaffen

Herausforderungen

112. Innerhalb und außerhalb von Schulen sind Lernende und Lehrende mit LGBTI-Identität nach wie vor Bestimmungen, Vorurteilen, Mobbing und Diskriminierung ausgesetzt, die auf ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Geschlechtsidentität basieren;
113. In einigen europäischen Ländern und Regionen fehlen geeignete rechtliche Rahmenbedingungen zum Schutz der Rechte von LGBTI-Personen;
114. Einige Schulen respektieren die Rechte von LGBTI-Personen nicht;
115. In einigen europäischen Ländern und Regionen gibt es Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Unterrichten von Kursen zur Sexualerziehung und zum emotionalen Wohlbefinden;
116. Bildungseinrichtungen berichten von unzureichender Sensibilisierung für die Sprache und Terminologie der LGBTI-Community;
117. Eltern und andere Akteure lehnen die Thematisierung von Vielfalt in Bezug auf Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierung im Unterricht ab;
118. Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal fühlen sich nicht wohl dabei, sich am Arbeitsplatz über ihre sexuelle Orientierung zu äußern, und befürchten, aufgrund ihrer LGBTI-Identität diskriminiert zu werden;
119. Viele Bildungsgewerkschaften haben Schwierigkeiten, die Debatte über LGBTI-Themen zu eröffnen;
120. Einige Bildungsgewerkschaften verfügen nicht über geeignete Strukturen, um LGBTI-Themen anzusprechen und voranzutreiben.

Strategie zum Umgang mit diesen Problemen

Bildungsgewerkschaften sollten die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln. Sie sollten auch die positive Inklusion von Lehrenden und Lernenden mit LGBTI-Identität in Bildungseinrichtungen und in der Gesellschaft im Allgemeinen fördern. Darüber hinaus sollten sie eine führende Rolle bei der Verurteilung von Vorurteilen, Mobbing und Diskriminierung gegenüber LGBTI-Personen spielen und Maßnahmen fördern und unterstützen, die LGBTI-Personen im Bildungssystem sichtbar machen und sie einbinden.

Die EGBW und ihre Mitgliedsorganisationen verpflichten sich zu Folgendem:

121. Durchführung von Kampagnen und Lobbyarbeit zur Verbreitung von Kenntnissen über die Nichtdiskriminierung und Gleichstellung von LGBTI-Personen und zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für bestehende Stereotype;
122. Sensibilisierung der Öffentlichkeit für homophob und transphob motiviertes Mobbing in Bildungseinrichtungen, gegenüber Lernenden und Lehrenden mit LGBTI-Identität und Bekämpfung dieses Mobbing in Bezugnahme auf die Gemeinsame Erklärung des EGBW, des Europäischen Gewerkschaftsbunds (ETUC) und des ILGA gegen homophob motiviertes Mobbing in Schulen, am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft;



123. Befähigung von Schul- und Hochschullehrkräften und anderem Bildungspersonal zur Entwicklung einer LGBTI-inklusiven Bildung und Forderung der Sensibilisierung von Lehrkräften für LGBTI-freundliche Maßnahmen und inklusive Bildungseinrichtungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
124. Forderung einer größeren Verantwortung der Arbeitgeber im Bildungswesen für die Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds für Lehrende mit LGBTI-Identität;
125. Lobbyarbeit bei den Bildungsbehörden, damit sexuelle Vielfalt in die nationale Gesetzgebung aufgenommen und diese in den Lehrplänen berücksichtigt wird;
126. Zusammenarbeit mit anderen Interessengruppen zum Aufbau eines Dialogs mit denjenigen, die die Thematisierung von Vielfalt in Bezug auf Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierung im Unterricht ablehnen;
127. Ermutigung von Schul- und Hochschullehrkräften und anderem Bildungspersonal mit LGBTI-Identität zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und zur aktiven Beteiligung an der Gewerkschaftsarbeit und Gewährung von Unterstützung dabei.

7. Inklusion von Lernenden und Lehrenden mit Behinderung und besonderen Bedürfnissen im Bildungssystem und im Arbeitsmarkt

Herausforderungen

128. Die Bedingungen, unter denen Schülerinnen und Schüler sowie Studierende mit besonderen Bedürfnissen und/oder mit Behinderungen unterrichtet werden, sind unzureichend;
129. Schul- und Hochschullehrkräften und anderem Bildungspersonal mit besonderen Bedürfnissen und/oder Behinderungen erfahren an ihren Arbeitsplätzen kein angemessenes Entgegenkommen;
130. Dem Bildungssystem fehlen spezialisierte Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal, um den Bedürfnissen von Lernenden mit besonderen Bedürfnissen und/oder Behinderungen gerecht werden zu können;
131. Knappe öffentliche Mittel verhindern die Schaffung inklusiver Lern- und Lehrumgebungen für Lernende und Lehrende mit besonderen Bedürfnissen und/oder Behinderungen;
132. Große Klassen/Gruppen machen es schwierig, Lernenden mit besonderen Bedürfnissen und/oder Behinderungen die nötige Aufmerksamkeit zu schenken;
133. Die Rechte aller Lernenden miteinander zu vereinbaren und ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem alle Rechte respektiert werden, ist für die Bildungssysteme eine große Herausforderung;
134. Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal berichten von unzureichenden Angeboten in Bezug auf sonderpädagogische Förderung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
135. Digitale Geräte und Informations- und Kommunikationstechnologie können hilfreiche Instrumente zur Unterstützung der sonderpädagogischen Förderung sein. Die Privatisierung und Kommerzialisierung dieser Instrumente kann jedoch für eine inklusive und gerechte Bildung gefährlich sein, sofern sie nicht zum Nutzen der Lernenden und des Bildungspersonals eingesetzt werden, sondern vor allem den Profit privater Unternehmen mehren sollen;



136. Die Familien von Menschen mit besonderen Bedürfnissen und/oder Behinderungen erhalten keine ausreichende und nachhaltige Unterstützung.

Strategie zum Umgang mit diesen Problemen

Vor dem Hintergrund des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen stellen die Bildungsgewerkschaften fest, dass angemessene öffentliche Investitionen und Ausbildungswege erforderlich sind, um die Inklusion von Lernenden und Lehrenden mit besonderen Bedürfnissen und/oder Behinderungen im Bildungssystem, im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu unterstützen. Diese Investitionen und Ausbildungswege sollten im Rahmen des Dialogs zwischen den Sozialpartnern bzw. von Tarifverhandlungen vereinbart werden. Darüber hinaus spielen die Bildungsgewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Förderung eines neuen positiven Ansatzes in Bezug auf das Konzept von Behinderung und besonderen Bedürfnissen.

Die EGBW und ihre Mitgliedsorganisationen verpflichten sich zu Folgendem:

137. Schulung ihrer eigenen Funktionärinnen und Funktionäre in der Berücksichtigung der Themen Behinderung und besondere Bedürfnisse in Verhandlungen mit Arbeitgebern im Bildungswesen, mit Bildungsbehörden und Regierenden;
138. Erhebung von Beweisen über die Auswirkungen von Haushaltskürzungen auf die inklusive Bildung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen und/oder Behinderungen und Nutzung derselben für Kampagnen zur Erhöhung der Mittel;
139. Befürwortung der Aufnahme dieses Themas in den Dialog zwischen den Sozialpartnern im Bildungswesen;
140. Lobbyarbeit bei Regierenden für die Sicherstellung der umfassenden Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften zum Thema besondere Bedürfnisse und Behinderung;
141. Beobachtung der Auswirkungen, die die Ansätze von Digital- und Technologieunternehmen auf die inklusive Bildung haben;
142. Lobbyarbeit für die Einführung gesetzlicher Bestimmungen zur Klassen-/Gruppengröße (abhängig von der Anzahl der Lernenden mit besonderen Bedürfnissen) und Überwachung ihrer Umsetzung;
143. Forderung einer angemessenen Finanzierung und Infrastruktur für die Inklusion von Lernenden und Lehrenden mit Behinderung und besonderen Bedürfnissen im Bildungssystem und im Arbeitsmarkt;
144. Sensibilisierung der Öffentlichkeit für den dringenden Bedarf an qualifizierten Sonderpädagoginnen und pädagogen sowie an spezialisiertem Unterstützungspersonal im Unterricht.