



Richtlinien dazu, wie Lehrer*innen zur Abschwächung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt beitragen können

Hintergrund

Im November 2011 startete das EGBW sein Projekt über *Maßnahmen von Lehrer*innen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen und Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt*. Dieses Projekt wird Ende Oktober 2012 enden.

Hauptziel dieser Initiative war die volle Ausnutzung des im Bildungssektor vorhandenen Potenzials zur Überwindung geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt mit dem Ziel, nicht nur mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern im Lehrberuf an sich herzustellen, sondern auch eine Veränderung hinsichtlich der künftigen Ausbildungs-/Berufswahl von Schülern/Studenten zu bewirken, indem Lehrer*innen und Lehrer*innen das Wissen und die Instrumente bereitgestellt werden, die sie benötigen, um einen gleichstellungsorientierten Ansatz in der Bildung und folglich in der Gesellschaft als Ganzes fördern zu können.

Konkret hatte dieses Projekt folgende Ziele¹:

1. **Erkennen und Untersuchen der konkreten Verbindung zwischen genderspezifischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Bildung:** Reproduktion von Geschlechterstereotypen in der Lernumgebung, in Unterrichtsmethoden und -materialien und bei der Interaktion im Klassenzimmer, die allesamt zu geschlechterstereotypischen Bildungsergebnissen und Entscheidungen im Hinblick auf die Ausbildungs- und Berufswahl führen.
2. **Sensibilisierung von Lehrern, Bildungsbeschäftigten, Lehrer*innen, Schülern und Studenten** für das Thema der Geschlechtergleichstellung (Rollen, Beteiligung am Arbeitsmarkt, Gesetzgebung, Lohngefälle, Frauen in Entscheidungsprozessen) und wie die Gendersensibilität im Hinblick darauf, Geschlechterstereotypen bei der künftigen Berufswahl von Schülern und Studenten (den künftigen ArbeitnehmerInnen) abzuschwächen, in der Lehrtätigkeit verbessert werden kann.
3. **Wissen und Informationen über gendersensible Arbeitsumgebungen für Lehrer und Bildungsbeschäftigte bereitstellen**, und zwar im Hinblick auf europäische und einzelstaatliche Gesetzgebungen zu Gleichstellungsfragen und Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, wie etwa Elternurlaub, Mutterschaftsurlaub, Entgeltgleichheit, sexuelle Belästigung und die von den Gewerkschaften bisher in diesen Bereichen erzielte Arbeit im Hinblick auf die Befähigung von Schülern und Studenten, unabhängig von Geschlechterstereotypen eine Berufswahl zu treffen.
4. **Unterrichtsansätze verändern** (themen- und inhaltsbezogen), indem die Haltung der Lehrer und der Bildungsbeschäftigten gegenüber Geschlechterstereotypen² und ihre persönlichen

¹ Dies sind die in der Vereinbarung mit der Europäischen Kommission aufgeführten Ziele, VS/2011/08181.

² In ihrem Vortrag beim EGBW-Schulungsseminar, das im Rahmen dieses Projekts im Mai 2012 stattfand, erklärte Carolyn Hannan von der Universität Lund, dass „Geschlechterstereotypisierung“ die Zuordnung von Eigenschaften, Merkmalen, Wesenszügen und Begabungen zu Frauen bzw. Männern in einer unkritischen und zu vereinfachten Weise sowie die Erwartung und/oder das



Kompetenzen in diesem Bereich verbessert werden, insbesondere im Hinblick auf Gendersensibilität und Pädagogik. Alle jungen Menschen in der Bildung/beruflichen Aus- und Weiterbildung sollen erreicht werden, damit sie sich in alle Ebenen und in alle Bereiche des Arbeitsmarkts einbringen.

5. **Förderung einer gendersensiblen Bildung auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene** ausgehend von neuen pädagogischen Ansätzen zugunsten einer gendersensiblen Arbeitsumgebung.
6. **Einzelstaatliche Lehrer*innenverbände dazu auffordern**, mit den Arbeitgebern im Bildungsbereich im Hinblick auf die Integration gendersensibler Pädagogik in die einzelstaatlichen Sozialdialogsysteme und Kollektivverträge zusammenzuarbeiten, indem sie die Projektergebnisse in den Ausschuss für den europäischen sektoralen sozialen Dialog Bildung einfließen lassen. Die in diesem Bereich erzielten Ergebnisse werden voraussichtlich auch einen sektorübergreifenden Einfluss auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene haben.

Im Mai 2012 organisierte das EGBW-Sekretariat eine Peer-Learning-Aktivität, bei der die TeilnehmerInnen unterschiedliche nationale Kontexte im Hinblick auf die Verbindung zwischen genderspezifischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Bildung benannten und untersuchten und Wege zur Integration von Gendersensibilität in die einzelstaatlichen Bildungssystemen erarbeiteten. Beim anschließenden Schulungsseminar tauschten die TeilnehmerInnen Ideen darüber aus, wie die Gendersensibilität im Hinblick darauf, Geschlechterstereotypen bei der künftigen Berufswahl von Schülern und Studenten (den künftigen ArbeitnehmerInnen) abzuschwächen, in der Lehrtätigkeit verbessert werden kann.

Die hier dargestellten Richtlinien wurden auf Grundlage der Diskussionen zwischen den Lehrer*innenverbänden im Rahmen der Peer-Learning-Aktivität, im Schulungsseminar und in der Abschlusskonferenz erstellt.



Kontext

Die Geschlechtergleichstellung innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarkts hat im Laufe der vergangenen 50 Jahre an Bedeutung gewonnen.

Die Beschäftigungsrate von Frauen stieg von 51% im Jahre 1997 auf 62% im Jahre 2011 und war im vorwiegend weiblich geprägten öffentlichen Sektor mit 75%³ am höchsten, allerdings bei Teilzeitstellen. Nur 65,6% der Frauen mit Kindern unter 12 Jahren sind erwerbstätig, im Vergleich zu 90,3% der Männer. Das durchschnittliche Lohngefälle beträgt 17% und umfasst Werte zwischen 5% und 31%. In Europa werden über 70% der Niedriglohnjobs von Frauen ausgeübt. Mädchen sind in der Schule erfolgreicher als Jungen, Frauen stellen fast 60% der Absolventen dar, die

Zulassen gewisser Einstellungen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern (und Mädchen und Jungen) als „angebracht“ oder „erwünscht“ auf Grundlage dieser „Typisierung“ oder Kategorisierung bezeichnet.

³ Die hier angegebenen Daten stammen aus dem Aktionsprogramm zur Geschlechtergleichstellung des EGB, das am 6. und 7. März vom Exekutivausschuss verabschiedet wurde, http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution_Gender_Equality_Action_Programme_EN_-FINAL.pdf.



Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt besteht noch immer **und Männer werden durchschnittlich noch immer besser bezahlt**. Die höchsten Posten in der Finanz- und Geschäftswelt werden noch immer von Männern dominiert - nur 12% der Posten in Unternehmensvorständen sind von Frauen besetzt und lediglich 3% der Aufsichtsratsvorsitzenden sind Frauen.

Die Gewerkschaften in Europa haben viele Möglichkeiten dazu, Initiativen zu starten, um dieses Thema öffentlich zu diskutieren, da 38 Millionen - 45% - aller Gewerkschaftsmitglieder Frauen sind. Deshalb betrifft das Thema Geschlechtergleichstellung nicht nur die Gesellschaft insgesamt, sondern auch die Gewerkschaften im Besonderen. Viele Änderungen in der europäischen Gesetzgebung der letzten Jahre erfolgten als Reaktion auf den Druck seitens der Gewerkschaften.





Europäischer Rahmen und europäische Gesetzgebung

Die hier entwickelten Richtlinien für die Lehrgewerkschaften orientieren sich an der Gesetzgebung der EU, insbesondere an Art. 23 der [Charta der Grundrechte der EU](#), Art. 157 des [Vertrags über die Funktionsweise der Europäischen Union](#) (AEUV) und an der [Richtlinie 2006/54/EG](#)⁴ sowie an zahlreichen europäischen Strategieprogrammen, beginnend mit der [Lissabon-Strategie](#) im Jahre 2000 über die [Strategie Europa 2020](#)⁵ bis zur [EU-Frauencharta](#), die die Bemühungen der EU, in den kommenden fünf Jahren anhand spezifischer Maßnahmen eine Geschlechterperspektive in all ihre Politikbereiche einzubinden, unterstützt.

Bildung ist ein Menschenrecht. Geschlechterstereotypen schränken die Möglichkeiten im Leben von Mädchen und Jungen ein. Der Zugang zu und die Teilnahme an Bildung sollte daher kostenlos und frei von Barrieren sein. Kinder und Jugendliche sollten unabhängig von ihrem sozio-ökonomischen und kulturellen Hintergrund, dem Bildungsgrad ihrer Familien und ihrem Geschlecht die gleichen Bildungschancen haben.

Im Hinblick auf die [Europäische Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern](#), die das Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission zur Geschlechtergleichstellung für den Zeitraum 2012-2015 auf Grundlage sechs vorrangiger Themenbereiche (gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit; gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit; Gleichstellung in Entscheidungsprozessen; Schutz der Würde und Unversehrtheit – Beendigung der Gewalt aufgrund des Geschlechts; Gleichstellung der Geschlechter bei Außenmaßnahmen; Querschnittsfragen: Geschlechterrollen, Rechtslage und Governance)⁶ darstellt, sollen diese Richtlinien, was die Umsetzung der Empfehlung [CM/REC\(2007\)13](#) des Ministerkomitees an die Mitgliedsstaaten zu Gender-Mainstreaming in der Bildung anbelangt, auch an die Arbeit des Europarats anknüpfen. Sie sollen außerdem die [ILO-Politik zur Geschlechtergleichstellung und zu Gendermainstreaming](#) unterstützen und die Arbeit der [UNO-Frauenrechtskommission](#) unterstreichen.



Tätigkeiten der Europäischen Gewerkschaften

Das dem EGB angeschlossene EGBW und seine Mitgliedsorganisationen engagieren sich dafür, im Hinblick auf die vorgeschlagenen Maßnahmen in Verbindung mit dem Bildungssektor im Rahmen des Europäischen Sozialpartner-Aktionsrahmens vom Jahr 2005 und dem [EGB-Aktionsprogramm für die Geschlechtergleichstellung](#) von 2012 Maßnahmen zu ergreifen.

Die wichtigsten Arbeitsbereiche der Gewerkschaften in Europa hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung sind:

⁴ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rats vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

⁵ Die Strategie Europa 2020 setzt ein ehrgeiziges Ziel für die Beschäftigungsrate - 75% Männer und Frauen in Arbeit bis 2020 - zusammen mit anderen Zielen hinsichtlich Innovationen, Bildung, gesellschaftliche Integration und Klima.

⁶ Siehe: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en>.



- gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit
- Schließung der Kluft im Hinblick auf die Vertretung der Geschlechter
- Work-Life-Balance, darunter bezahlte familienbezogene Auszeiten (z.B. Mutterschaftsurlaub/Vaterschaftsurlaub/Elternurlaub/Betreuung von Kindern/Eltern)
- Thematisierung des Zusammenhangs zwischen häuslicher Gewalt und Rechten am Arbeitsplatz

Alle diese Bereiche sind sehr wichtig, um in der Praxis eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Nur mit dem Engagement aller beteiligten Akteure kann dieses alle Gesellschaftsschichten betreffende Thema behandelt werden.

Daher ist es in der Tat von größter Bedeutung, Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt, vor allem in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise, in denen die Sparmaßnahmen der Regierungen negative Folgen für die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften und Bildungsbeschäftigten haben, zu bekämpfen. Um den Abschwung zu überwinden und die in der Strategie Europa 2020 gesetzten Ziele zu erreichen, ist es notwendig, sowohl die Gender-Dimension in Wachstum und Beschäftigung zu stärken als auch die Folgen der Krise für Frauen und Männer zu berücksichtigen. Ferner ist wichtig, solidarisch jede zusätzliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen, die durch die wirtschaftliche und finanzielle Rezession herbeigeführt wurde, insbesondere was Arbeitsentgelt, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit des Lehrkörpers betrifft.

In diesem Zusammenhang gewinnt die Gleichstellung der Geschlechter durch die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Regierungsinstitutionen immer mehr an Bedeutung.

Diese Richtlinien zu der Frage, wie Lehrgewerkschaften Geschlechterstereotypen und Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt abschwächen und bekämpfen können, können als Fortsetzung der Arbeit des EGBW im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und der Errungenschaften, wie etwa dem EGBW-Aktionsplan zur Gleichheit der Geschlechter, der am 15. und 16. März 2010 in Brüssel vom Vorstand verabschiedet wurde, verstanden werden. Mit diesem Dokument trägt das EGBW nicht nur aktiv zur Strategie der EU bei, sondern auch zur Strategie der BI zur Gleichstellung der Geschlechter⁷.

Die neue Satzung des EGBW sieht zwei Ausschüsse vor (Ständiger Ausschuss für Gleichstellung und Ausschuss für den Status von Frauen), die sich neben anderen Themen mit der Geschlechtergleichstellung und vor allem mit Geschlechterstereotypen befassen. Der Bildungsansatz, der im EGBW-Projekt zur Abschwächung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt verfolgt wird, ist ganzheitlich. Dieser Ansatz konzentrierte sich auf eine Gesellschaft, in der Menschen lernen, wie sie die Gesellschaft und ihr Leben gestalten und solidarisch miteinander umgehen können, statt lediglich den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu genügen, sowie auf die Förderung einer gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Männern und Frauen.

⁷ Die Notwendigkeit, diese Strategie weltweit zu stärken, wurde auf der Weltfrauenkonferenz der BI 2011 in Bangkok und für den kommenden Weltkongress 2014 thematisiert.



Richtlinien für das EGBW und nationale Lehrer*innenverbände

Die Richtlinien enthalten eine Reihe von Empfehlungen für Lehrer*innenverbände sowohl auf einzelstaatlicher als auch auf europäischer Ebene für einen möglichen sozialen Dialog und Tarifverhandlungsmaßnahmen, um Geschlechterstereotypen im Bildungssektor zu bekämpfen, mit dem weiteren Ziel, eine große Wirkung auf die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen. Es besteht kein Zweifel daran, dass Lehrer*innenverbände eine aktive Rolle dabei spielen können, das im Bildungssektor vorhandene Potenzial dazu zu nutzen, geschlechtsspezifische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden. Was Jungen und Mädchen in ihrem späteren Berufsleben tun können, ist immer noch sehr stark von den traditionellen Vorstellungen über die Rollen der Geschlechter geprägt. Lehrer*innenverbände können auf allen Bildungsebenen zusammen mit entsprechenden Programmen und Strategien geeignete Instrumente nutzen und entwickeln, um zu verhindern, dass Schüler/Studenten Geschlechterstereotypen verinnerlichen. Letztlich soll den Schülern/Studenten ermöglicht werden, sich unabhängig von Geschlechterstereotypen für eine berufliche Laufbahn zu entscheiden.

Die Empfehlungen konzentrieren sich auf folgende fünf Kernziele:

- 1. Sensibilisierung von Lehrern, Bildungsbeschäftigten und Sozialpartnern im Bildungsbereich für das Thema der Geschlechterstereotypen mit dem Ziel, diese im Bildungssektor zu bekämpfen**
- 2. Entwicklung von Instrumenten, um zu einer gendersensiblen Bildung beizutragen**
- 3. Abschwächung des Einflusses von Geschlechterstereotypen auf die Berufswahl von Schülern/Studenten**
- 4. Ergreifen konkreter Maßnahmen, um einen nationalen sozialen Dialog darüber in Gang zu setzen, wie gendersensible Pädagogik integriert werden kann, mit dem Ziel gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Männern und Frauen zu erreichen.**
- 5. Auf europäischer Ebene Austausch bester Praxis im Hinblick auf erfolgreiche institutionelle und / oder gesetzliche Änderungen in nationalen Bildungssystemen**

- 1. Sensibilisierung von Lehrern, Bildungsbeschäftigten und Sozialpartnern im Bildungsbereich für das Thema der Geschlechterstereotypen mit dem Ziel, diese im Bildungssektor zu bekämpfen**
 - Arbeitsbedingungen schaffen, die dazu beitragen, dass Lehrer und Bildungsbeschäftigte ihr Wissen über Geschlechtergleichstellung und das Thema Geschlechterstereotypen ausbauen können
 - Lehrern und Bildungsbeschäftigten eine gute Erstbildung bieten, die eine Grundlage für gleichstellungsorientierte Pädagogik und Lehransätze zur Förderung der Vielfalt schafft
 - eine berufsbegleitende Weiterbildung bieten und ein Umfeld schaffen, das die praktische Umsetzung der neuen Kenntnisse ermöglicht
 - der Schulleitung und Verwaltung die Bedeutung der Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, -vorurteilen und -diskriminierung in Bezug auf die nationalen und/oder lokalen Strategien verdeutlichen, z.B. was den Lehrplan betrifft. In diesem Zusammenhang Wege finden, Lehrer und Bildungsbeschäftigte aktiv in Entscheidungsprozesse einzubinden, um diesen Ansatz weiter zu stärken



- die Zusammenarbeit von Lehrern und Bildungsbeschäftigten, Schulen und Lehrerorganisationen bei der Schwächung von Geschlechterstereotypen und der Förderung der Geschlechtergleichstellung erleichtern
- Lehrmaterialien, -bücher und -pläne bereitstellen, die für gleichstellungsorientierte Pädagogik geeignet sind und die keine von Geschlechterstereotypen geprägte Sichtweise beinhalten
- Beispiele guter Praxis nutzen, um Geschlechterstereotypen in der Bildung abzuschwächen und zu bekämpfen
- Geschlechtergleichstellung umsetzen und Geschlechtersegregation in Lehrerorganisationen verringern, indem dieser Ansatz auf alle Gewerkschaftstätigkeiten ausgeweitet wird
- mit Lehrerorganisationen, Arbeitgebern im Bildungssektor, Elternverbänden, Jugendverbänden und Nichtregierungsorganisationen unter Beteiligung der Medien Kampagnen starten, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern und Geschlechterstereotypen abzuschwächen

2. Entwicklung von Instrumenten, die zu einer gendersensiblen Bildung beitragen

- ein gendersensibles Umfeld in jeder Schule schaffen, das auf die spezifischen Bedürfnisse sowohl von Jungen als auch von Mädchen abgestimmt ist, mit dem Ziel, traditionelle Geschlechterrollen zu überwinden
- sich für gendersensibles Lehrmaterial einsetzen, das Frauen und Männer in nicht stereotypischen Rollen zeigt
- um eine hochwertige Pädagogik beizubehalten, neue Lehransätze in der Erst- und Weiterbildung von Lehrern entwickeln, die es Lehrern und Bildungsbeschäftigten ermöglichen und sie auf positive Weise dazu anregen, bei ihrer Lehrtätigkeit eine nicht von Geschlechterstereotypen geprägte Haltung anzunehmen. Männliche und weibliche Lehrer und Bildungsbeschäftigte müssen gleichermaßen dazu in der Lage sein, sich kritisch mit ihren Geschlechterrollen auseinanderzusetzen
- sicherstellen, dass diese Ansätze sich im Lehrplan widerspiegeln, mit Blick darauf, die Menschenrechte in der Bildung zu fördern und die demokratische Idee in das Bildungssystem zu integrieren
- Genderkompetenzen als wesentlichen Bestandteil jeder Hochschulbildung und jeder Ausbildung für Lehrerausbilder, Hochschullehrer und Lehrkräfte in der beruflichen Bildung einführen
- dafür sorgen, dass Jungen und Mädchen nicht durch das Vorhandensein eines gewissen Geschlechterverständnisses in Schulen diskriminiert werden
- einem Mangel an Vorbildern für Frauen in Universitäten und in der beruflichen Bildung entgegenwirken

3. Minderung des Einflusses von Geschlechterstereotypen auf die Berufswahl von Schülern/Studenten

- bessere Berufsberatung bereitstellen, indem die Rolle des Berufsberaters, der es den Schülern/Studenten ermöglicht, sich unabhängig von Geschlechterstereotypen für eine berufliche Laufbahn zu entscheiden, aufgewertet wird
- die Geschlechtergleichstellung in der Bildung **über den gesamten Lernprozess hinweg fördern**
- Bildung mit allen Aspekten der gesellschaftlichen Entwicklung in Zusammenhang bringen, was die Geschlechtergleichstellung im Allgemeinen und die Abschwächung von



Geschlechterstereotypen in der Bildung und die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt im Besonderen betrifft

- einen gendersensiblen Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, an dem die Eltern und Erziehungsberechtigten der Schüler beteiligt sind, steuern
- im Bildungsbereich ein Klima der Gerechtigkeit, des Respekts und der Achtung der Menschenrechte in Arbeitsbeziehungen und privaten Beziehungen fördern, um den Schülern/Studenten ein Grundverständnis zu vermitteln, das sie dazu befähigt, voll und ganz zu demokratischen Bürgern zu werden

4. Ergreifen konkreter Maßnahmen, um einen nationalen sozialen Dialog darüber in Gang zu setzen, wie gendersensible Pädagogik einbezogen werden kann, um gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Männern und Frauen zu erreichen

- die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den für die Bildung zuständigen Regierungsinstitutionen verbessern, mit dem Ziel alle politischen Akteure und Sozialpartner zusammenzubringen, um auf allen Ebenen auf die Geschlechtergleichstellung und die Förderung der gendersensiblen Bildung hinzuwirken
- die bestehenden Gesetze, Regelungen und Richtlinien nutzen, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern und die Geschlechterstereotypisierung durch den Lehrplan und am Arbeitsplatz zu bekämpfen⁸
- die Umsetzung des Gender-Mainstreamings in allen Bereichen des schulischen Lebens, z.B. bei curricularen und extracurricularen Tätigkeiten sowie durch sämtliche schulpolitischen Strategien und Verfahren als eine Methode zur Erzielung der Gleichstellung der Geschlechter in der Schul- und Sozialpolitik unterstützen
- die Gleichstellung in der Bildung durch strategische Lobbyarbeit bei Regierungen unterstützen, um die institutionalisierte Einstellung zu Geschlechtergleichstellung, Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt zu ändern
- vom Europäischen Sozialen Dialog im Bildungssektor als Möglichkeit profitieren, auf europäischer Ebene die Geschlechtergleichstellung voranzubringen und die Geschlechterstereotypisierung in der Bildung abzuschwächen

⁸ Siehe Absatz über den Europäischen Rahmen und die Gesetzgebung



5. Auf europäischer Ebene Austausch bester Praxis für erfolgreiche institutionelle und/oder gesetzliche Änderungen in nationalen Bildungssystemen

- die Prinzipien der Geschlechtergleichstellung zur Entfaltung des gesamten persönlichen Potenzials und für die Selbstverwirklichung auf den Arbeitsmarkt anwenden, wodurch eine gute Work-Life-Balance erreicht wird. Im Klassenzimmer können gute Beispiele für die praktische Anwendung geboten werden.
- gendersensible Bildung und Geschlechtergleichstellung im Allgemeinen über das gesamte Bildungssystem hinweg und auch auf strategischer Ebene fördern, und zwar durch den Einsatz verschiedener Instrumente wie Quoten, eine nicht diskriminierende Personalpolitik und andere Anreize, um die Umsetzung der Prinzipien der Geschlechtergleichstellung attraktiver zu machen und um die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt zu verringern.
- Praktiken von Lehrgewerkschaften im Hinblick darauf, wie sie ihre Arbeit auf die Förderung von Geschlechtergleichstellung/gendersensiblen Ansätzen ausgerichtet haben, zusammentragen und austauschen.
- auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene Möglichkeiten bieten, Forschungsergebnisse über erfolgreiche Strategien und gute Praktiken dazu, wie gendersensible Bildung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene in Europa gefördert wird, weitergeben. Dies kann auch die Weitergabe von Informationen darüber, was eine erfolgreiche Umsetzung verhindert, und eine kurze Darstellung der einzuleitenden Schritte beinhalten.
- das europäische Gleichstellungsrecht nutzen und die Harmonisierung einzelstaatlicher Gesetze hinsichtlich gendersensibler Bildung und der Vermeidung der Geschlechtersegregation fördern, wobei die auf Gemeinsamkeiten und Unterschieden basierenden Rechte von Jungen und Mädchen und von Frauen und Männern aufrechterhalten werden.
- innerhalb der Bildung ein in sich geschlossenes System schaffen, das die Vorteile der Geschlechtergleichstellung kombiniert, um, was die Abschwächung der Geschlechterstereotypisierung in der Bildung und der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt betrifft, eine gesellschaftliche Verbesserung auf nationaler, europäischer und weltweiter Ebene zu erreichen.
- ein gesellschaftliches und politisches Klima zugunsten gendersensibler Bildung und Geschlechtergleichstellung im Allgemeinen herstellen, wobei auch der neue europäische sozio-kulturelle Kontext und die Vielfalt Europas berücksichtigt werden sollte.