

EGBW-Aktionsplan

für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion



Inhalt

Was ist der Aktionsplan für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusi-on und welchem Zweck dient er?	3
Alte und neue Herausforderungen	4
EGBW-Aktionsplan für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion	6
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?	7
1. Anerkennung, Unterstützung und Begrüßung der Vielfalt unter Schülerinnen und Schülern, Studierenden, Lehrkräften, Hochschullehrkräften, in Schulleitungen und bei anderem Bildungspersonal	9
2. Politische Bildung und die Vermittlung grundlegender Werte durch Bildung	10
3. Inklusion von Zugewanderten und Geflüchteten im Bildungssystem und im Arbeitsmarkt	12
4. Inklusion ethnischer Minderheiten und der indigenen Bevölkerung im Bildungssystem und im Arbeitsmarkt	14
5. Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung im Bildungswesen, im Lehrberuf und in der Gesellschaft insgesamt	16
6. Verwirklichung der Gleichstellung Lernender und Lehrender mit LGBTI-Identität, um sichere, geschützte und inklusive Lernumgebungen für alle zu schaffen	18
7. Inklusion von Lernenden und Lehrenden mit Behinderung und besonderen Bedürfnissen im Bildungssystem und im Arbeitsmarkt	19
ANHÄNGE	21



Was ist der Aktionsplan für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusi-on und welchem Zweck dient er?

In den immer komplexeren und vielfältigeren Gesellschaften von heute sind zunehmend größere Anstrengungen erforderlich, um alle Arten von Diskriminierung zu bekämpfen und damit Gleichstellung und Vielfalt als Mehrwert begreiflich zu machen und zu fördern. Diese Anstrengungen sind besonders im Bildungssektor wichtig, da Bildung ein grundlegendes Menschenrecht und ein öffentliches Gut ist, das allen zugänglich sein sollte, unabhängig vom Geschlecht, der sexuellen Orientierung, der Fähigkeiten und des pädagogischen Förderbedarfs, des wirtschaftlichen Status, der ethnischen Herkunft, der Sprache, der Religion, des Migrations- oder Staatsbürgerschaftsstatus der Lernenden. Zudem kommt es entscheidend darauf an, dass Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal in ihrer täglichen Arbeit gemäß den Prinzipien der Chancengleichheit, der Förderung der Vielfalt und der unterstützten Inklusion behandelt werden.



Alte und neue Herausforderungen

Trotz des allgemeinen Fortschritts, der bei der Bekämpfung von Ungleichheiten in der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts erzielt worden ist, mangelt es nach wie vor an öffentlichen Mitteln für inklusive Bildung, und viele Gleichstellungsfragen und Herausforderungen werden in den Agenden des nationalen und europäischen Dialogs zwischen den Sozialpartnern im Bildungssektor noch nicht thematisiert. Bildungsgewerkschaften sehen sich weiterhin mit zahlreichen seit längerem bestehenden Problemen sowie vielen neuen Herausforderungen konfrontiert: einer alternden Bevölkerung und Lehrerschaft in Europa, der Abwanderung von Fachkräften, Haushaltskürzungen im Bildungsbereich, der verstärkten Privatisierung im Bildungssektor, zunehmenden Angriffen auf Gewerkschaftsrechte (u. a. durch staatliche Akteure) und der sinkenden Mitgliederzahl der Gewerkschaften. Darüber hinaus bedrohen rechte und konservative politische Diskurse, das Erstarken des Nationalismus und des Populismus und die Verschärfung von Armut und sozialer Ausgrenzung in einigen europäischen Ländern die Gleichstellungs- und Inklusionsagenda in unseren Gesellschaften. Diese Trends gefährden nicht nur eine inklusive und gerechte Bildung, sie veranlassen auch die Bildungsgewerkschaften, ihrer Gleichstellungsarbeit weniger Priorität einzuräumen. Dazu kommt, dass immer mehr Regierungen Bildung als Mittel zur Lösung wirtschaftlicher Probleme und zur Versorgung des Arbeitsmarkts betrachten. Die Bildungsgewerkschaftsbewegung versteht Bildung dagegen als ganzheitlichen Prozess, der auf die Entwicklung toleranter, aufgeschlossener und kritisch denkender Bürgerinnen und Bürger mit einem inhärenten Sinn für Menschenrechte abzielt. Ein weiteres wichtiges Thema, das in diesem Zusammenhang angesprochen werden muss, ist die zunehmende Digitalisierung der Gesellschaft, die einerseits viele positive Auswirkungen haben kann, andererseits aber auch zu Ausgrenzung und Diskriminierung führen und Ungleichheiten innerhalb der Gesellschaft vertiefen kann, sofern sie nicht in einem durchdachten Rahmen, der alle berücksichtigt, richtig gesteuert wird.

Die jüngste gesundheitliche, soziale und wirtschaftliche Krise, die durch die Coronaviruspandemie ausgelöst wurde, hat diese Ungleichheiten und Herausforderungen noch deutlicher sichtbar gemacht und verstärkt. Aufgrund der Schwierigkeiten der Regierungen, geeignete Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung des Virus zu finden, hat die Pandemie die Kluft zwischen Menschen mit unterschiedlichem sozioökonomischem Hintergrund, zwischen Menschen aus Städten und dem ländlichen Raum, zwischen Menschen mit und ohne Migrationserfahrung, zwischen Frauen und Männern, zwischen verschiedenen Altersgruppen usw. verstärkt und beeinträchtigt die jeweils schwächere Gruppe am stärksten.

In Reaktion auf die Pandemie haben die meisten europäischen Länder Bildungseinrichtungen geschlossen und Kinderbetreuungsplätze nur für die Kinder systemrelevanter Beschäftigter bereitgestellt. Dadurch sind Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal gezwungen, von zu Hause aus zu arbeiten, in vielen Fällen ohne einen strategisch durchdachten oder koordinierten Ansatz für den Distanzunterricht, wodurch die Qualität und Inklusivität der Bildung gefährdet wird. Die Lehrkräfte haben alles darangesetzt, um unter diesen außergewöhnlichen Umständen eine qualitativ hochwertige Bildung zu ermöglichen. Dennoch hat die Krise gezeigt, dass der Ansatz des Online-Unterrichts allein nicht geeignet ist, einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung zu gewährleisten, wenn der Zugang zum Internet, zu Computern und anderen digitalen Instrumenten und Kommunikationsmitteln fehlt, die für das Unterrichten und Lernen im Distanzmodus benötigt werden. Gleichzeitig sind die Notwendigkeit eines unterstützenden Umfelds für das Lernen zu Hause und die wichtigen sozialen Aspekte des Präsenzunterrichts deutlich geworden.

Zu den am stärksten betroffenen Gruppen gehören Frauen: Im Vergleich zu Männern erleben sie einen deutlichen Anstieg ihrer unbezahlten Betreuungsarbeit und haben Schwierigkeiten, dies mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zu erreichen. Zudem sind sie häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig, deren Zahl in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Und während der Pandemie haben leider auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung zugenommen.

Darüber hinaus haben die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie gerade die Menschen besonders getroffen, die ohnehin schon unter schwierigen Bedingungen leben und nur beschränkt Zugang zu Hygiene-, Gesundheits- und Bildungsdienstleistungen haben, wie Zugewanderte und Asylsuchende, Roma-Gemeinschaften, Menschen mit niedrigem sozioökonomischen Status, Menschen in ländlichen Gebieten usw.

Zusätzlich zur Bedrohung durch das Coronavirus selbst sind Menschen mit Behinderungen damit konfrontiert, dass gesundheitliche und soziale Unterstützungsdienste nur noch eingeschränkt verfügbar sind, es mangelt an Informationen und sie leiden sehr unter den fehlenden regulären Bildungsangeboten.

Dieser Aktionsplan beschreibt die Strategie und die Maßnahmen des EGBW und seiner Mitgliedsorganisationen in Reaktion auf diese alten und neuen Herausforderungen.

EGBW-Aktionsplan für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion

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.

Themen	Resolutionen	Erklärungen	Projekte	Maßnahmenpläne/ Empfehlungen
Allgemein: Gleichstellung und Inklusion	Stärkung der Gleichstellung in Bildung und Bildungsgewerkschaften in einer sich rasch verändernden Welt (2016) Festlegung der Schwerpunkte für die Ausarbeitung des EGBW-Aktionsplans für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion (2018)	Gemeinsame EGBW/EFEE-Erklärung zu Multi-kulturalismus, politischer Bildung und sozialer Inklusion im Bildungswesen „Quo Vadis Europa, Quo Vadis Bildung“ (2019) EGBW-Erklärung zu Digitalisierung, Beschäftigungsfähigkeit und Inklusivität (2017)	EGBW-Projekt ‘Bildungsgewerkschaften und inklusive Schulen: Begrüßung von Vielfalt im Bildungssystem’ (2019-2021)	
Demokratische Werte	Bildung für Demokratie (2016) Resolution zur Bekämpfung von Extremismus (2012)	Gemeinsame Erklärung des EGBW, des Europäischen Arbeitgeberverbands Bildung (EFEE) und der Europäischen Schulleitungsvereinigung (ESHA) zur Förderung politischer Bildung und gemeinsamer europäischer Werte (2018)	Gemeinsames EGBW-EFEE-ESHA-Projekt ‘EU CONVINCe – Gemeinsame Europäische Werte – Inklusive Bildung und Erziehung’ (2018-2020)	
Inklusion von Zugewanderten und Geflüchteten	Bildungsgewerkschaften zur Situation der Geflüchteten in Europa: Förderung der Bildung als Schlüssel zu Integration und Inklusion (2016)	EGBW-Perspektive zur öffentlichen Konsultation über „EU-Mittel im Bereich Migration“ (2018) Geflüchtete & Bildung: Menschenrechte für alle (2015)	Europäische Sozialpartner im Bildungssektor fördern die effektive Integration von Zugewanderten und Geflüchteten im Bildungswesen (2017-2019)	Gemeinsame praktische 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 (2019)
Inklusion ethnischer Minderheiten und der indigenen Bevölkerung		EGBW-Beitrag zur EU-Antidiskriminierungspolitik mit besonderem Schwerpunkt auf Diskriminierung aufgrund des ethnischen Hintergrunds (2006)	Entwicklung nichtdiskriminierender, hochwertiger Bildungsangebote für Roma-Kinder (2004 - 2006) ‘EU CONVINCe – Gemeinsame Europäische Werte – Inklusive Bildung und Erziehung’ (2018-2020)	
Geschlechtergleichstellung		EGBW-Perspektive zur öffentlichen Konsultation über die aktuelle Situation der Geschlechtergleichstellung in der EU und die Prioritäten des EGBW für die nächsten fünf Jahre (2019)	‘Stärkung der Bildungsgewerkschaften im Umgang mit Geschlechtergleichstellung im Lehrberuf durch sozialen Dialog’ (2018-2019)	EGBW-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung (2020) Empfehlungen des ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses zum sozialen Dialog und zur Chancengleichheit (2015)
Gleichstellung von Lehrenden und Lernenden mit LGBTI-Identität		Gemeinsame Erklärung des EGBW, des Europäischen Gewerkschaftsbunds (ETUC) und des ILGA gegen homophob motiviertes Mobbing (2012)		Empfehlungen des ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses zur Gewährleistung von Vielfalt in der Bildung (2017)
Inklusion von Kindern und Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen		EGBW-Perspektiven zur öffentlichen Konsultation über die Umsetzung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020 (2019)		Empfehlungen des ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses zur Einbindung von Diversität und zur Bekämpfung von Ungleichheiten (2014)

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

Herausforderungen

- Globalisierung, sozioökonomische Ungleichheiten, zunehmende Mobilität und Migration sorgen dafür, dass die Bevölkerung immer vielfältiger wird.
- 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.
- Die zunehmende Individualisierung und die Ausgrenzung bestimmter Personen in unserer Gesellschaft verschärfen den Niedergang des realweltlichen Kollektivs im Gegensatz zum digitalen Kollektiv.
- 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.).
- Vielfalt wird derzeit als Herausforderung statt als Mehrwert betrachtet.
- 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.
- 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, den ethnischen und sprachlichen 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

- 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.
- Verhandlung mit Regierenden, Arbeitgebern im Bildungswesen und Bildungsbehörden darüber, wie der Lehrberuf attraktiver gestaltet und der Lehrkräftemangel behoben werden kann.
- Förderung der Inklusion im Bildungswesen durch die Betonung der Bedeutung der Schulpflicht und die Umsetzung der Gesetze zur Schulpflicht.
- Bekenntnis zu den Werten der Inklusion und Angebot von Schulungen zu Toleranz und Vielfalt für ihre Mitglieder.
- Sicherstellen, dass Gleichberechtigung, Empathie und Toleranz von klein auf gelehrt werden.
- Organisation von Foren zur Förderung des Austauschs über Vielfalt unter Schul- und Hochschullehrkräften und anderem Bildungspersonal.
- 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 Lernenden und Lernenden zu Fragen der Vielfalt bieten.
- 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

- Die Verbreitung von gefährlichen Ideen und Fake News über Social-Media-Plattformen hat den Aufstieg populistischer Bewegungen befördert.
- Die Änderung der öffentlichen Meinung zu Themen wie Extremismus und Fremdenfeindlichkeit ist schwierig.
- Unterstützung und Schulungen für Bildungspersonal zum Thema politische Bildung und Menschenrechtsbildung sind entweder nicht vorhanden oder ineffizient.
- Mit der Verschärfung der durch die Coronaviruspandemie ausgelösten wirtschaftlichen Krise erhöht sich die Gefahr eines weiteren Erstarkens des Rechtspopulismus in Europa.
- 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.
- Klare Leitlinien und unterstützende politische Rahmenbedingungen für politische Bildung sind in vielen Bildungssystemen nicht oder nur in Teilen und vereinzelt vorhanden.
- Die Lehrpläne bieten nicht genügend Zeit und Raum für Lehre und die praktische Umsetzung demokratischen staatsbürgerlichen Handelns und der Menschenrechte.

- Politischer Bildung mangelt es an Kohärenz, soliden Bewertungssystemen und klar definierten Kompetenzen zu dem Thema.
- 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.
- 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.
- 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 aktiv 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

- Förderung politischer Bildung sowohl in den Lehrplänen als auch in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften. Dies beinhaltet:
 - Lehrpläne, die auf den Rechten der Lernenden basieren und verschiedene Kulturen repräsentieren.
 - die Förderung des Verständnisses historischer Prozesse und der Fähigkeit, die Geschichte kritisch zu analysieren.
 - die Gewährleistung der Umsetzung von Programmen zur politischen Bildung.
- Unterstützung der Mitgliedsorganisationen im Widerstand gegen rechtsextreme Angriffe auf die Rechte von Lehrenden, Lernenden und jungen Menschen.
- 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.
- Unterstützung der Bildungsgewerkschaften in ganz Europa bei der Aufklärung über die Zunahme populistischer Äußerungen in Klassenzimmern und Schulgemeinschaften.
- 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.
- 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.
- Entwicklung von Antworten auf populistische und extremistische Äußerungen, sowohl in Form von direkten Interventionen als auch im Sinne einer breiteren Förderung von Bildung.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.).
- Sensibilisierung ihrer Mitglieder für die Gefahr, ‚Moral‘ und ‚Werte‘ als unveränderliche Konzepte zu lehren, statt Lernende zum kritischen Denken zu erziehen.
- 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

- 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 Zugewandeter 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.
- Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal erhalten keine angemessenen interkulturellen Schulungen zum Umgang mit Lernenden mit Migrationserfahrung und ihren Familien.
- 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.
- Die Bedürfnisse von Zugewanderten und Geflüchteten im Bereich Bildung werden von den Sozialpartnern im sozialen Dialog nicht angesprochen.
- Die Einstellungen der Kommunen und der Eltern erschweren häufig die Inklusion von Lernenden mit Migrationserfahrung und die Thematisierung von Migration im Unterricht.
- Bildungspersonal, das mit Lernenden mit Migrationserfahrung arbeitet, ist mit sprachlichen Hürden und einem Mangel an Unterstützungspersonal konfrontiert.

- 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 Personalfluktuation oder mangelndem Platz in lokalen Bildungseinrichtungen, um die in der Gemeinde lebenden Kinder mit Migrations- oder Fluchterfahrung unterzubringen.
- 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

Aufnahmelandern 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

- 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](#).
- 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.

- Gemeinsame Lobbyarbeit mit Nichtregierungsorganisationen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und anderen relevanten Interessengruppen bei ihren nationalen Regierungen für einen fairen gesetzlichen Rahmen zur Inklusion von Geflüchteten und Zugewanderten.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Verhandlung mit Bildungsbehörden über ein besseres Verfahren zur Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen von Lernenden in formeller und informeller Ausbildung.
- 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

- 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.
- In einigen europäischen Ländern gibt es immer noch separate Schulen oder Klassen für ethnische Minderheiten und Angehörige der indigenen Bevölkerung.
- 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.
- Auf Bildungspersonal und Schulleitungen wird von populistischen Regierungen und politischen Organisationen erheblicher Druck ausgeübt.
- 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.
- Bildungsgewerkschaften berichten über einen Mangel an Ressourcen, um dieses Thema anzugehen.
- 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.

- Beschränkte Lehrpläne behandeln wichtige historische Perioden, wie z. B. den Kolonialismus, nur am Rande.
- In Bildungseinrichtungen, in denen die Mehrheit der Lernenden ethnischen Minderheiten und der indigenen Bevölkerung angehören, herrscht ein erheblicher Mangel an Lehrkräften und anderem Bildungspersonal.
- In vielen Ländern wird diskutiert, ob Schulunterricht in der Sprache ethnischer Minderheiten oder der indigenen Bevölkerung eine Form der Segregation darstellt.
- 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

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung des Bildungssystems innerhalb des gesamten sozialen Unterstützungssystems, das auch nach Unterrichtsschluss soziale Unterstützung für Schülerinnen und Schüler bietet.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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

- 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.
- 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.
- 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.
- Frauen sind in Führungs- und Entscheidungspositionen in Bildungseinrichtungen immer noch unterrepräsentiert.
- Der Anteil der Frauen, die mit Teilzeit- oder befristeten Verträgen im Bildungssektor beschäftigt sind, ist hoch.
- 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.

- Geschlechtsspezifische Entgelt- und Rentenunterschiede gibt es im Bildungssektor nach wie vor, obwohl die Gehälter der Lehrkräfte feststehen und auf staatlichen Gehaltstabellen basieren.
- 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.
- 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.
- 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

- Umsetzung des [EGBW-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung](#) und deren Überwachung.
- 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.
- Förderung eines ausreichenden und nachhaltigen Angebots beruflicher Aus- und Weiterbildung 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Förderung einer bezahlbaren und barrierefreien öffentlichen Kinder- und Altenbetreuung.
- Verhandlung über die Aufnahme des Rechts auf Abschalten in Tarifverträge.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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

- 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.
- In einigen europäischen Ländern und Regionen fehlen geeignete rechtliche Rahmenbedingungen zum Schutz der Rechte von LGBTI-Personen.
- Einige Schulen respektieren die Rechte von LGBTI-Personen nicht.
- In einigen europäischen Ländern und Regionen gibt es Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Unterrichten von Kursen zur Sexualerziehung und zum emotionalen Wohlbefinden.
- Bildungseinrichtungen berichten von unzureichender Sensibilisierung für die Sprache und Terminologie der LGBTI-Community.
- Eltern und andere Akteure lehnen die Thematisierung von Vielfalt in Bezug auf Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierung im Unterricht ab.
- 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.
- Viele Bildungsgewerkschaften haben Schwierigkeiten, die Debatte über LGBTI-Themen zu eröffnen.
- 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

- 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.
- 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](#).
- Befähigung von Schul- und Hochschullehrkräften und anderem Bildungspersonal zur Entwicklung einer LGBTI- inklusiven Bildung und Förderung der Sensibilisierung von Lehrkräften für LGBTI-freundliche Maßnahmen und inklusive Bildungseinrichtungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
- Forderung einer größeren Verantwortung der Arbeitgeber im Bildungswesen für die Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds für Lehrende mit LGBTI-Identität.
- Lobbyarbeit bei den Bildungsbehörden, damit sexuelle Vielfalt in die nationale Gesetzgebung aufgenommen und diese in den Lehrplänen berücksichtigt wird

- 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.
- 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

- Die Bedingungen, unter denen Schülerinnen und Schüler sowie Studierende mit besonderen Bedürfnissen und/oder mit Behinderungen unterrichtet werden, sind unzureichend.
- Schul- und Hochschullehrkräften und anderem Bildungspersonal mit besonderen Bedürfnissen und/oder Behinderungen erfahren an ihren Arbeitsplätzen kein angemessenes Entgegenkommen.
- 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.
- Knappe öffentliche Mittel verhindern die Schaffung inklusiver Lern- und Lehrumgebungen für Lernende und Lehrende mit besonderen Bedürfnissen und/oder Behinderungen.

- Große Klassen/Gruppen machen es schwierig, Lernenden mit besonderen Bedürfnissen und/oder Behinderungen die nötige Aufmerksamkeit zu schenken.
- 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.
- Schul- und Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal berichten von unzureichenden Angeboten in Bezug auf sonderpädagogische Förderung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
- 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.
- 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

- 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.
- 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.
- Befürwortung der Aufnahme dieses Themas in den Dialog zwischen den Sozialpartnern im Bildungswesen.
- Lobbyarbeit bei Regierenden für die Sicherstellung der umfassenden Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften zum Thema besondere Bedürfnisse und Behinderung.
- Beobachtung der Auswirkungen, die die Ansätze von Digital- und Technologieunternehmen auf die inklusive Bildung haben.
- Lobbyarbeit für die Einführung gesetzlicher Bestimmungen zur Klassen-/ Gruppengröße (abhängig von der Anzahl der Lernenden mit besonderen Bedürfnissen) und Überwachung ihrer Umsetzung.
- Forderung einer angemessenen Finanzierung und Infrastruktur für die Inklusion von Lernenden und Lehrenden mit Behinderung und besonderen Bedürfnissen im Bildungssystem und im Arbeitsmarkt.
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit für den dringenden Bedarf an qualifizierten Sonderpädagoginnen und -pädagogen sowie an spezialisiertem Unterstützungspersonal im Unterricht.



ANHÄNGE

Glossar/Begriffsdefinition

Inklusive Bildung

Inklusive Bildung zielt darauf ab, allen Lernenden die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, indem eine qualitativ hochwertige Bildung in allen etablierten Einrichtungen angeboten wird. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf Lernenden, bei denen die Gefahr besteht, dass sie ausgegrenzt werden und in ihren Leistungen hinter ihren Möglichkeiten zurückbleiben, indem sie aktiv unterstützt werden und flexibel auf die Umstände und Bedürfnisse aller Lernenden reagiert wird, u. a. durch individualisierte Ansätze, gezielte Unterstützung und Zusammenarbeit mit den Familien und Kommunen.

Definition der Arbeitsgruppe „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der Europäischen Kommission zur Förderung der politischen Bildung und der gemeinsamen Werte von Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung.

Politische Bildung

Politische Bildung bedeutet Bildung, Ausbildung, Verbreitung von Informationen und Praktiken sowie Aktivitäten, die darauf abzielen, Lernende durch die Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Verständnis sowie der Entwicklung ihrer Einstellungen und ihres Verhaltens zu befähigen, ihre demokratischen Rechte und Pflichten in der Gesellschaft wahrzunehmen und zu verteidigen, Vielfalt wertzuschätzen und im demokratischen Leben eine aktive Rolle zu übernehmen, um Demokratie und Rechtsstaatlichkeit zu fördern und zu bewahren.

Europarat, Charta zur Politischen Bildung und Menschenrechtsbildung

Gleichbehandlung vs. Gleichstellung

Im Kontext gesellschaftlicher Systeme beschreiben Gleichbehandlung und Gleichstellung ähnliche, aber doch unterschiedliche Konzepte. Gleichbehandlung steht im Allgemeinen für Chancengleichheit und das gleiche Maß an Unterstützung für alle gesellschaftlichen Gruppen. Gleichstellung geht einen Schritt weiter und steht für das Angebot von Unterstützung, deren Maß sich am individuellen Bedarf orientiert. Ziel ist das Erreichen insgesamt gerechterer Ergebnisse.

Diffen Glossar

Einbeziehung der Geschlechterperspektive

Bei diesem auch Mainstreaming der Geschlechterperspektive genannten Prozess geht es um die Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen jeder geplanten gesetzlichen, politischen oder programmatischen Maßnahme, damit Frauen und Männer gleichermaßen davon profitieren und das Ziel der Geschlechtergleichstellung erreicht wird.

EGBW, Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung

Gender vs. Geschlecht

Gender (im Sinne dieses Aktionsplans) bezieht sich auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die durch Konventionen und andere soziale, wirtschaftliche, politische und kulturelle Kräfte bestimmt werden. Während sich Geschlecht auf biologische Unterschiede bezieht, konzentriert sich der Begriff Gender auf gesellschaftlich konstruierte Rollen, Beziehungen, Machtdynamiken und Ungleichheiten.

EGBW, Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung

Migranten/Zugewanderte

Ein völkerrechtlich nicht definierter Oberbegriff, der Personen beschreibt, die von ihrem gewöhnlichen Aufenthaltsort wegziehen, ob innerhalb eines Landes oder über Ländergrenzen hinweg, vorübergehend oder dauerhaft. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Der Begriff umfasst eine Reihe rechtlich klar definierter Personenkategorien, wie z. B. Arbeitsmigranten, Personen, die nach ihrer Bewegungsart rechtlich definiert sind, wie z. B. geschleuste Migranten, sowie Personen, deren Status oder Bewegungsart nach internationalem Recht nicht speziell definiert sind, wie z. B. internationale Studierende.

Internationale Organisation für Migration, Schlüsselbegriffe zum Thema Migration

Geflüchtete

Personen, die sich aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Nationalität, sozialen Zugehörigkeit oder wegen ihrer politischen Überzeugung außerhalb des Landes befinden, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen können oder aufgrund dieser Furcht nicht in Anspruch nehmen wollen, oder staatenlose Personen, die sich aufgrund von Verfolgung außerhalb des Landes befinden, in dem sie bisher ihren gewöhnlichen Aufenthalt hatten, und nicht dorthin zurückkehren können oder aufgrund dieser Furcht nicht dorthin zurückkehren wollen.

Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge (1951) 189 UNTS 137) Art. 1A(2)

Asylsuchende

Personen, die in einem fremden Land um Schutz ersuchen. In Ländern mit individualisierten Verfahren sind Asylsuchende Personen, über deren Asylantrag noch nicht endgültig von dem Land entschieden wurde, in dem sie ihn gestellt haben. Nicht alle Asylsuchenden werden letztlich als Geflüchtete anerkannt, aber alle anerkannten Geflüchteten sind zunächst Asylsuchende.

Hochkommissar der Vereinten Nationen für Flüchtlinge, Master Glossary of Terms, 2006

Ethnische Minderheiten

Der Begriff „ethnische Minderheit“ bezieht sich sowohl auf Staatsangehörige als auch auf Nichtstaatsangehörige, die in der Selbst- oder Fremdzuschreibung über identifizierbare Gruppenmerkmale verfügen, z. B. eine gemeinsame Sprache, Religion und kulturelle Praktiken.

Rechte-Agentur der EU, [EU-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey](#)

Indigene Bevölkerung

Menschen, die aufgrund ihrer Abstammung von der Bevölkerung, die das Land oder eine geografische Region, zu der das Land gehört, zur Zeit der Eroberung oder Kolonisierung oder der Festlegung der gegenwärtigen Staatsgrenzen bewohnte, als Indigene betrachtet werden und die, unabhängig von ihrem rechtlichen Status, einige oder alle ihrer eigenen sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Institutionen weiter pflegen. Die sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Bedingungen indigener Menschen unterscheiden sie von anderen Teilen der nationalen Bevölkerung. Ihr Status wird ganz oder teilweise durch ihre eigenen Sitten und Gebräuche oder durch besondere Gesetze oder Vorschriften geregelt.

Bildungsinternationale, [Resolution über die Rechte der indigenen Völker](#), 1995.

Grundwerte

Die Grundwerte der Europäischen Union sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte.

<https://europarlamenti.info/en/values-and-objectives/values/>

Sexualerziehung

Entwicklung grundlegender Fähigkeiten für den selbstbestimmten Umgang mit den kognitiven, emotionalen, sozialen, interaktiven und körperlichen Aspekten der Sexualität. Sexualerziehung beginnt in der frühen Kindheit und setzt sich über die Jugend und das Erwachsenenalter fort. Bei Kindern und Jugendlichen zielt sie darauf ab, ihre sexuelle Entwicklung zu unterstützen und zu schützen. Sie vermittelt Kindern und Jugendlichen schrittweise Informationen, Fähigkeiten und positive Werte und befähigt sie, ihre Sexualität zu verstehen und zu genießen, sichere und erfüllende Beziehungen zu führen und Verantwortung für ihre eigene sexuelle Gesundheit und das Wohlergehen anderer zu übernehmen.

Weltgesundheitsorganisation, [Standards für die Sexualaufklärung in Europa](#), 2010.

LGBTI

Akronym für lesbische, schwule (gay), bisexuelle, trans- und intersexuelle Menschen. Die [Bildungsinternationale](#) und das EGBW verwenden dieses Akronym, um die Prioritäten unserer Interessenvertretung widerzuspiegeln; unsere Mitglieder können andere Formulierungen verwenden, um ihre eigene Arbeit genauer zu beschreiben, z. B. LGBT+, LGBTQI usw.

Besonderer pädagogischer Förderbedarf (einschließlich hochbegabter Kinder)

Trotz der allgemein anerkannten Bedeutung der Unterstützung von Kindern mit besonderem pädagogischem Förderbedarf herrscht in Europa keine Einigkeit darüber, was besonderer pädagogischer Förderbedarf ist. Die UNESCO definiert Kinder mit besonderem pädagogischen Förderbedarf als Kinder, die aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten nicht vom allgemeinen Bildungssystem profitieren können, sofern sie nicht unterstützt oder ihren Bedürfnissen entsprechend gefördert werden.

UNESCO, [Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens ISCED 2011](#)

Viele Länder nehmen auch den Begriff „hochbegabte Kinder“ in die Definition auf. Die Parlamentarische Versammlung des Europarats erklärt in ihrer [Empfehlung 1248](#) (1994), dass hochbegabte Kinder eine Gruppe mit besonderem pädagogischen Förderbedarf sind. Verschiedene nationale Definitionen sind im [Eurydice-Bericht](#) „Spezifische Bildungsmaßnahmen zur Förderung aller Arten von Begabung an Schulen in Europa“ (2006) aufgeführt.

Behinderung

Menschen mit Behinderungen sind Personen, die langfristige körperliche, geistige, intellektuelle oder sensorische Beeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können

[UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen](#), 2006.

Intersektionalität

Intersektionalität wird als das Verständnis definiert, dass die Identitäten und sozialen Positionen von Menschen durch mehrere Faktoren gleichzeitig geprägt sind und dadurch einzigartige Erfahrungen und Perspektiven entstehen. Zu diesen Faktoren gehören unter anderem ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Klasse, Nationalität und Glaube.

[UN-Frauen](#)

Verzeichnis von EU- und internationalen Dokumenten zu Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion

Ministerkomitee. Europarat. (2019) *Empfehlung zur Prävention und Bekämpfung von Sexismus*. CM/Rec(2019)1. Strasbourg. Abrufbar unter <https://rm.coe.int/pravention-und-bekampfung-von-sexismus/16809f01f>

Europarat. (2011). *Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt*. Reihe Nr. 210. Istanbul. Abrufbar unter <https://rm.coe.int/16806b076a>

Rat der Europäischen Union. (2015). *Erklärung zur Förderung von Politischer Bildung und der gemeinsamen Werte von Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung*. Paris. Abrufbar unter https://ec.europa.eu/assets/eac/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_de.pdf

Generaldirektion Kommunikation. Europäische Kommission. (2020). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. *Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025*. COM(2020) 152. Abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion, Europäische Kommission. (2017). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. *Einführung einer Säule sozialer Rechte*. COM(2017) 250. Brüssel. Abrufbar unter <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5fb030f8-2b36-11e7-9412-01aa75ed71a1/language-de/format-PDF/source-search>

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion, Europäische Kommission. (2021). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. *Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030*. COM(2021) 101. Abrufbar unter <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/981651fd-24cc-11eb-9d7e-01aa75ed71a1/language-de/format-PDF/source-search>

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion, Europäische Kommission. (2021) *Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte*. COM(2021) 102. Brüssel. Abrufbar unter https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_de.pdf

Generaldirektion Justiz und Verbraucher. Europäische Kommission. (2021). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. *Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung von LGBTQ-Personen 2020-2025*. COM(2020) 698. Abrufbar unter <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/981651fd-24cc-11eb-9d7e-01aa75ed71a1/language-de/format-PDF/source-search>

Europäische Kommission. (2020). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat. *Eine Union der Gleichheit: Strategischer Rahmen der EU zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma*. COM(2020) 620. Abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0620&qid=1630425518352&from=FR>

Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union. *Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates*. (2019). OJ L 188. Abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

Europäisches Parlament, der Rat der Europäischen Union und die Kommission. *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*. 2021/C 326/02. Verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Generalversammlung, Vereinte Nationen. (1948). *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*. (217) [III] A. Paris. Abrufbar unter <https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=ger>

Generalversammlung, Vereinte Nationen (1966). *Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung*. Treaty Series, 660, 195. Verfügbar unter https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-2&chapter=4

Generalversammlung, Vereinte Nationen. (2007). *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. A/RES/61/106. Abrufbar unter https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2#:~:text=Die%20Konvention%20konkretisiert%20die%20universellen,der%20Behindertenrechtskonvention%20ist%20%E2%80%9Einklusivon%E2%80%9C.

Internationale Arbeitsorganisation (IAO). (2019). *Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt*. C-190. Abrufbar unter https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf

Generalsekretariat, Europäische Kommission. (2020). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. *Eine Union der Gleichheit: EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025*. COM(2020) 565. Abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0565>



ETUCE-CSEE

Boulevard Bischoffsheim 15, B- 1000 Brussels
secretariat@csee-etuice.org

WWW.CSEE-ETUCE.ORG

02/2021

Veröffentlicht durch das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft - Brüssel 2021
Die vollständige oder teilweise Vervielfältigung dieser Veröffentlichung oder Teilen davon ist ohne Zustimmung gestattet.
Allerdings ist auf das EGBW zu verweisen und es sind Kopien an das EGBW-Sekretariat zu schicken.

