

6. Konzept Gender Mainstreaming

Allgemeine Bedeutung von Gender- Mainstreaming

Gender = englischer Begriff für die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Rollen bzw. Verhaltensweisen von Frauen und Männern

Mainstreaming = englischer Begriff für etwas in den Mittelpunkt der Betrachtung stellen und somit zur zentralen Grundlage für Entscheidungsprozesse machen

Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Ressorts und Organisationen werden, die an Entscheidungsprozessen beteiligt sind.

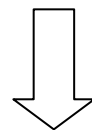
Rechtliche Grundlage von GM

Artikel 2 enthält die Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern als Gemeinschaftsaufgabe.

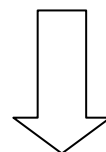
In **Artikel 3 Absatz 2** verpflichten sich die Vertragsstaaten bei allen Maßnahmen auf die Beseitigung von Ungleichheiten von Frauen und Männern hinzuwirken.

Artikel 3 Absatz 2 GG garantiert nicht nur die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Grundrecht, er regelt auch die Pflicht des Staates aktiv auf die Beseitigung von Nachteilen hinzuwirken.

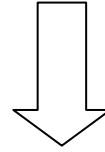
EU-Vertrag von
Amsterdam 1999



Grundgesetz der
Bundesrepublik
Deutschland

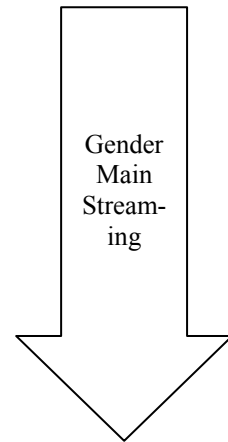


Nach **Artikel 4 LV NRW** ist der **Artikel 3GG** unmittelbar geltendes Landesrecht. Das Land Nordrhein-Westfalen hat also ebenso wie der Bund die Aufgabe, den Grundsatz der Gleichberechtigung zu beachten und aktiv auf die Beseitigung von Nachteilen hinzuwirken.



Landesverfassung
Nordrhein-
Westfalen

Strategie: Alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteurinnen und Akteure bringen eine geschlechterbezogene und -differenzierte Sichtweise ein für alle Entscheidungen und auf allen Ebenen – von der Planung über die Operationalisierung bis hin zur Evaluation.



GM am KBWR

Das Berufskolleg Walther Rathenau hat sich verpflichtet, das Konzept des Gender Mainstreaming bei sämtlichen schulischen Prozessen aufzunehmen und umzusetzen. Alle am Schulleben beteiligten Personen werden bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützt und es werden ihnen Wege zu einem gleichberechtigten Miteinander aufgezeigt.

Die Schulleitung unterstützt ausdrücklich den GM-Gedanken. Sie ist bestrebt, zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten, diesen Gedanken verstärkt in das Bewusstsein der Kolleginnen und Kollegen zu rücken.

Ist-Analyse am KBWR

Unsere Schule zeichnet sich durch eine respektvolle und kollegiale Zusammenarbeit von Lehrerinnen und Lehrern aus.

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die Zusammensetzung des Kollegiums bezüglich Geschlecht und Position:

Schulprogramm 2007

	Anzahl (%/)	A14-Stellen (%/)	A15-Stellen (erweiterte SL) (%/)	Schul- leitung (%/)
Frauen	42	26	40	
Männer	58	74	60	100

Das Berufskolleg Walther Rathenau ist ein kaufmännisches Berufskolleg mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Mädchen und Jungen. Hervorzuheben ist der hohe muslimische Migrationshintergrund unserer Schülerinnen und Schüler. Damit lebt ein Großteil unserer Schülerschaft in einem fremden Kulturkreis.

Konkrete Handlungs- felder

Aus der oben beschriebenen Ist-Analyse leiten sich für die Gleichstellungsbeauftragten folgende Handlungsfelder ab:

Kollegium

- Vertretung der Interessen der Frauen als stimmberechtigtes Mitglied in der Auswahlkommission für Stellenbesetzungen von Lehrerinnen und Lehrern
- Sensibilisierung der Schulleitung für die stärkere Berücksichtigung von Frauen für Beförderungsgremien
- Förderung der Motivation der Lehrerinnen, sich um eine Beförderungsstelle zu bewerben
- Förderung der Motivation der Lehrerinnen, sich in wichtige Gremien wie Lehrerrat, Steuergruppe, Schulprogrammgruppe wählen zu lassen
- Entwicklung von Richtlinien mit der Schulleitung und Stundenplanung zur Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf der teilzeitbeschäftigten aber auch vollzeitbeschäftigten Frauen.
- Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach einer Beurlaubung
- Information über Fortbildungen (z.B. Frauen in Leitungspositionen)
- Organisation von Fortbildungen (z.B. Gewaltprävention)

Schülerschaft

- Einsatz eines Klassenleitungsteams, das aus einer Lehrerin und einem Lehrer besteht (Vollzeit)
- geschlechtsspezifische Förderung der Mädchen durch die Bewusstmachung der Lebenseingrenzungen durch Rollenzuschreibungen, wie z.B.
 - starke Unterstützung bei der Berufswahlfindung und beim Bewerbungsprozess im Unterricht
 - umfangreiche Beratungsmöglichkeiten durch die Laufbahnberatungslehrerinnen an unserer Schule
 - Einstellung von Lehrerinnen mit Migrationshintergrund als Vorbildfunktion
 - Einbeziehung der Thematik „Frau, Familie, Beruf, Schwangerschaft, Karriere“ in den Unterricht
- Planung einer Fortbildung für unsere Schülerinnen zur geschlechtsspezifischen Förderung
- Berücksichtigung der Geschlechter und des Migrationshintergrundes bei der Klassenzusammensetzung