

Dienstbesprechung für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

September 2022

Frau Ballmann

Schulrätin mit der Zuständigkeit Gleichstellung

Melanie Mußhoff, Petra Simme

Koordinatorinnen für Gleichstellungsfragen

Was Sie heute erwartet:

- Begrüßung
- Austausch über die Umsetzung der getroffenen Vereinbarungen zum Teilziel 6.1 des Gleichstellungsplans aus dem Jahr 2021
- Einführung in die Thematik: LGBTIQ+
- Verschiedenes

Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Übersicht über die Ziele (1-3) des aktuellen Gleichstellungsplans:

Ziele	Teilziele	
1. Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL sehen gleichstellungsrelevante Themen als Chance zur Schulentwicklung. Sie wirken aktiv an deren Ausgestaltung mit.	1.1 Der Gleichstellungsplan dient der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL als Arbeitsgrundlage für die Vermittlung der darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen.	1.2 Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.
2. Gender Mainstreaming wird in Schule und ZfsL verankert. Die Führungsverantwortlichen wirken aktiv auf eine Implementierung hin.	2.1 Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenz in Fragen der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming wird weiterentwickelt.	2.2 Die Schulaufsicht unterstützt die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL bei der Wahrnehmung von Aufgaben bezüglich der Umsetzung von Zielen der Gleichstellung im Rahmen ihrer Führungsverantwortung.
3. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird weiterhin gefördert. Die schulinternen Teilzeitvereinbarungen werden an aktuelle Vorgaben und Bedarfe angepasst und evaluiert.	3.1 Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitvereinbarungen werden aktualisiert und in Schule und ZfsL umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor und werden regelmäßig evaluiert.	3.2 Lehrkräfte an Schulen und an den ZfsL werden im Sinne von Gender Mainstreaming bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege unterstützt.

Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Übersicht über die Ziele (4-6) des aktuellen Gleichstellungsplans:

Ziele	Teilziele	
4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsjahren sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.	4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungsjahren wird erhöht.	4.2 Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungsjahren zu übernehmen.
5. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden für ihre Aufgaben qualifiziert und bei ihrer Arbeit unterstützt.	5.1 Die Schulleitung bzw. die Leitung des ZfsL gewährleistet im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die gleichstellungsrechtliche Beteiligung.	5.2 Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden bei ihrer Arbeit durch Fortbildungsangebote und Beratung unterstützt.
6. Gendergerechtigkeit wird ausgebaut, indem geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert sind.	6.1 Lehrkräfte sind sowohl in ihrem Fachunterricht als auch in ihren sonstigen Funktionen z.B. als Klassenleitung, bei der Beratung, bei der Leistungsbeurteilung sensibilisiert für unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Zugangsweisen. Sie richten Inhalte und Methoden nach individuellen Bedürfnissen aus – jenseits tradierter Rollenzuschreibungen (MSW 2015a, S.6 und MSW 2015c, S.43).	6.2 Geschlechtersensibler Unterricht wird als Bestandteil von Unterrichtsentwicklung verstanden und als Instrument zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen genutzt.



Gleichstellungsplan 2019-2023: Vereinbarungen zur Umsetzung

Teilziel 6.1, S. 58

6. Gendergerechtigkeit wird ausgebaut, indem geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert sind.

6.1 Lehrkräfte sind sowohl in ihrem Fachunterricht als auch in ihren sonstigen Funktionen z.B. als Klassenleitung, bei der Beratung, bei der Leistungsbewertung sensibilisiert für unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Zugangsweisen. Sie richten Inhalte und Methoden nach individuellen Bedürfnissen aus – jenseits tradierter Rollenzuschreibungen (MSW 2015a, S.6 und MSW 2015c, S.43).

Maßnahme: In den zuständigen schulinternen Gremien und in den Gremien der ZfsL sind Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Pädagogik getroffen. Schulaufsicht unterstützt diesen Prozess.

Name der Schule:

Ort der Schule:

Schulnummer:

Geändert: 15.06.2021

Unterschrift der Schulleitung

Bitte senden Sie das Formular bis zum 15.06.2020 zurück
an Ihre Schulaufsicht.

Vereinbarung 1			
Maßnahme/ Arbeitsschritt	Umsetzungszeitraum bis:	Verantwortliche/ Beteiligte	Bilanzierung der Maßnahme/ des Arbeitsschritts durch:

Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Welche Ziele verfolgen wir mit diesem Austausch?

1. Behalten Sie ihre Vereinbarungen zum Ausbau der Gendergerechtigkeit an Ihrer Schule im Blick!
2. Nehmen Sie einen, möglicherweise von anderen Themen verdrängten, Faden wieder auf!
3. Ihre Vereinbarungen können gute Impulse für andere Schulen sein und zu neuen Zielen motivieren!

Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Folgende Fragestellungen können bei unserem gemeinsamen Austausch hilfreich sein:

- Welche Ziele hatten Sie sich zur **Umsetzung** gesetzt?
- An welchen **konkreten Situationen** können Sie erkennen, ob bzw. in welchem Maße die **Ziele bereits umgesetzt** wurden.
- Konnten Sie sich mit **Ihrem Kollegium** über den **aktuellen Stand Ihrer getroffenen Vereinbarungen austauschen** und ihre Maßnahmen evaluieren?
- Konnten Sie die **Gendergerechtigkeit** an Ihrer Schule weiter **ausbauen**?

Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Wie schätzen Sie den Gesamtprozess ein?

- Was war hilfreich?

Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Wie schätzen Sie den Gesamtprozess ein?

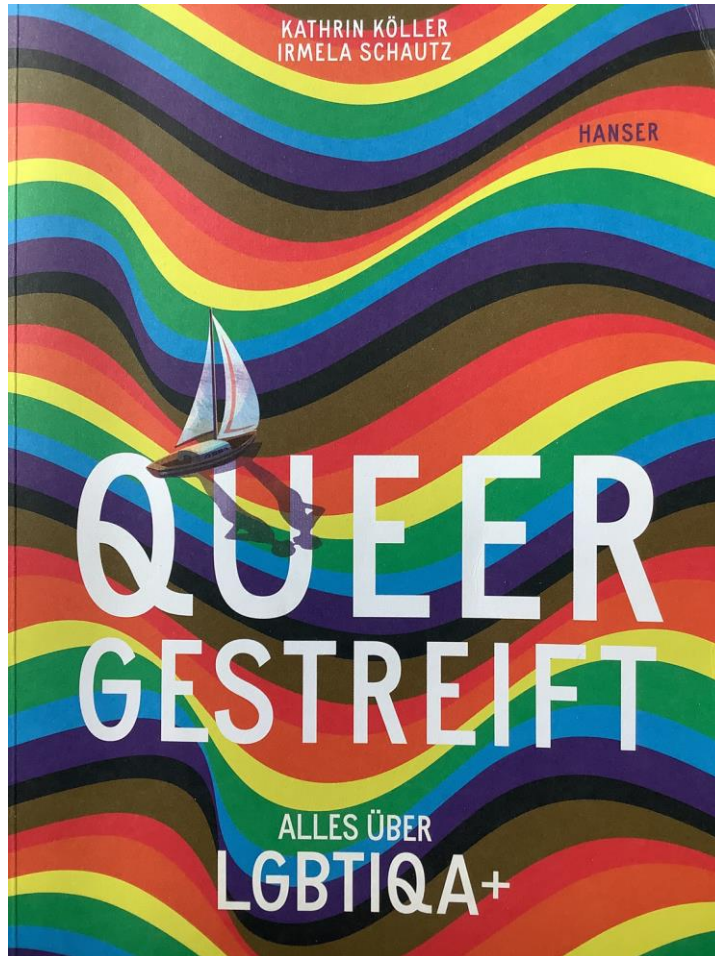
- Was war hilfreich?
- Was sehen Sie kritisch?

Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Wie schätzen Sie den Gesamtprozess ein?

- Was war hilfreich?
- Was sehen Sie kritisch?
- Was würden Sie sich wünschen?

Einführung in die Thematik LGBTIQA+



Kathrin Köller,
Irmela Schautz,
2022,
1. Auflage

Einführung in die Thematik LGBTIQA+

LGBTIQ oder **LGBTIQ+** oder **LGBTIQA+** oder **LSBTIQ***

„... Diskurse zu dieser Sprache sind ständig im Wandel. Begriffe, die gestern noch akzeptabel waren, mögen heute schon als problematisch wahrgenommen werden.“

(Verband für lesbische, schwule, bisexuelle, trans, intersexuelle und queere Menschen in der Psychologie, <https://www.vlsp.de/lgbtiq>)*

Einführung in die Thematik LGBTIQA+

https://www.youtube.com/watch?v=QCKH_dcvXHM

Einführung in die Thematik LGBTIQA+

Was bedeutet QUEER?

- Die Bezeichnung Queer wird unterschiedlich verwendet.
- Häufig steht das Wort für alles, was mit den Regenbogenfarben (-fahnen) in Verbindung gebracht wird.
- Zur queeren Szene fühlen sich die meisten Menschen zugehörig, die nicht in das genormte Muster Mann-Frau-heterosexuell (cis) passen.

Einführung in die Thematik LGBTIQA+

Was bedeutet TRANS?

Trans bezieht sich auf Menschen, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem entspricht, das ihnen bei ihrer Geburt zugeschrieben wurde, d.h. auf Menschen, die sich zwischen den Polen männlich/Mann – weiblich/Frau verorten → non-binäre Personen

Einführung in die Thematik LGBTIQA+

Was bedeutet INTER?

Es gibt Menschen, die seit ihrer Geburt keine eindeutigen Geschlechtsmerkmale haben. Sie haben biologische Merkmale sowohl von der Frau als auch vom Mann. Das kann sich auf die Sexualorgane beziehen, aber auch auf die Chromosomen oder die Hormone. In Deutschland gibt es etwa 160.000 Menschen, die Inter sind.

Inter sagt nichts über die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität aus. Seit Dezember 2018 gibt es ein neues Gesetz, das für intergeschlechtliche Menschen offiziell ein neues Geschlecht einführt: divers.

Einführung in die Thematik LGBTIQA+

Wofür steht das +/PLUS?

Das +/PLUS bezieht alle Geschlechtsidentitäten ein, die sich den zuvor erwähnten nicht zugehörig fühlen.

Manchmal wird das +/Plus auch dem **A** (a-sexuell) zugeordnet, da es auch hier ein breites Spektrum gibt.

Verschiedenes

- **Homepage** Kreis Steinfurt, Schulamt, Gleichstellung
- Checkliste für das Übergabemanagement bei der Neubeauftragung einer AfG
- Link- und Literaturliste zum Thema Gendersensible Bildung/
Geschlechtersensibler Unterricht (Bez.-Reg. Münster)
- Klischee-frei.de

Wir bedanken uns für Ihre Aufmerksamkeit und stehen jederzeit für Fragen zur Verfügung:

Ilona Ballmann (Schulrätin)

Ilona.Ballmann@kreis-steinfurt.de

Petra Simme (Koordinatorin der AfGs)

petra.simme@gs-dumte.de

Melanie Mußhoff (Koordinatorin der AfGs)

melanie.musshoff@js-altenberge.de

Bleiben Sie gesund!