



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 7. Dezember 2015
(OR. en)

14327/15

SOC 680
GENDER 27
SPORT 64
CULT 82

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender: Generalsekretariat des Rates
vom 7. Dezember 2015
Empfänger: Delegationen

Nr. Vordok.: 14325/15 SOC 679 GENDER 26 SPORT 63 CULT 81

Betr.: Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen
– Schlussfolgerungen des Rates (7. Dezember 2015)

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen", die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner 3434. Tagung vom 7. Dezember 2015 angenommen hat.

Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen - Schlussfolgerungen des Rates¹

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

IM HINBLICK AUF FOLGENDES:

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein in den Verträgen verankertes Grundprinzip der Europäischen Union und zählt zu den Zielen und Aufgaben der Europäischen Union; die Union hat insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen ihres Handelns durchgängig berücksichtigt wird;
2. In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union heißt es: "Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen" und "Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen";
3. Die Kommission hat in ihrer Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 die Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen als einen der Schwerpunktbereiche für Maßnahmen herausgestellt;
4. Der Rat forderte in seinem Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter nachdrücklich "Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede und zur Bekämpfung der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt", einschließlich der "Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen, damit keine Talente brachliegen";

¹ Die Schlussfolgerungen wurden im Rahmen der Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing, insbesondere in Bezug auf den Problembereich "G: Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen" angenommen.

5. Die vorliegenden Schlussfolgerungen stützen sich auf vorangehende Arbeiten und politische Verpflichtungen, die das Europäische Parlament, der Rat, die Kommission und andere einschlägige Interessengruppen in diesem Bereich eingegangen sind, sowie auf die in Anlage II aufgeführten Dokumente;
6. Es besteht immer noch Bedarf, die Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union de facto zu erreichen, und dies erfordert einen breit gefächerten Ansatz einschließlich Rechtsvorschriften, eine Sensibilisierung im Hinblick auf die Förderung einer Änderung der Einstellungen sowie Förderprogramme;
7. Mehr als die Hälfte der Bevölkerung und der Wählerschaft in der EU sind Frauen; und obwohl sie hochqualifiziert sind, sind Frauen auch weiterhin in Entscheidungspositionen auf allen Ebenen unterrepräsentiert. Die gleichwertige Teilhabe von Frauen und Männern an den Entscheidungsprozessen ist eine Frage der Gerechtigkeit, der Achtung der Menschenrechte und der verantwortlichen Staatsführung. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen ist erforderlich, um die Zusammensetzung der Gesellschaft besser widerzuspiegeln und die Demokratie zu stärken sowie deren ordnungsgemäßes Funktionieren zu fördern. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sie dem Wirtschaftswachstum und der Wettbewerbsfähigkeit innerhalb der EU zugutekommt;
8. Auf einem vom luxemburgischen Vorsitz organisierten informellen Treffen vom 16./17. Juli 2015 beschäftigten sich die Minister für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit mit dem Thema "Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt: Eine Herausforderung für Frauen und Männer". Bei ihren Beratungen konzentrierten sie sich auf die sich wandelnde Rolle von Frauen und Männern, auf Urlaubs- und flexible Arbeitsregelungen für Frauen und Männer und auf die Förderung von Änderungen in der Unternehmenskultur. Die gleichstellungsgerechtere Gestaltung von Arbeitsplätzen und Vereinbarkeitsmaßnahmen und die Förderung einer ausgewogeneren Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern können ebenfalls zu einer stärkeren Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen beitragen;

9. Der Rat hat bereits hervorgehoben, dass der Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien nicht nur in der Wirtschaft und in der Politik, sondern auch in Wissenschaft und Forschung, in den Medien und im Sport gesteigert werden muss. Die Mitgliedstaaten und die Kommission haben verschiedene Maßnahmen ergriffen. Es gibt deutliche Anzeichen dafür, dass sich die Situation insgesamt in einigen Mitgliedstaaten verbessert. Nichtsdestotrotz trifft es jedoch zu, dass Frauen in Entscheidungspositionen in allen Bereichen der Gesellschaft weiterhin unterrepräsentiert sind. Daher müssen Entscheidungsträger und Forscher dem Problem der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen weiterhin besondere Aufmerksamkeit widmen;
10. Einer der in der Aktionsplattform von Beijing genannten kritischen Problembereiche ist der Bereich G: "Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen". Dieser umfasst zwei strategische Ziele – zum einen die *Ergreifung von Maßnahmen, die den gleichberechtigten Zugang der Frauen zu Machtstrukturen und Entscheidungsprozessen und ihre volle Teilhabe daran gewährleisten* (G1), und zum anderen die *Verbesserung der Fähigkeit der Frauen, an Leitungs- und Führungsaufgaben teilzuhaben* (G2). Dieser kritische Problembereich wurde 1999, 2003 und 2008 vom Rat überprüft. Auf der Grundlage eines unabhängigen Überwachungsberichts des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) mit dem Titel "Beijing + 20" hat der Rat 2014 Schlussfolgerungen angenommen, mit denen er sich verpflichtet, fortbestehende Herausforderungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung, einschließlich des Geschlechtergefälles bei der Entscheidungsfindung, zu bekämpfen. Die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten haben 2015 ihr Engagement für die Verstärkung der Aktionen und Maßnahmen zur Gewährleistung der vollständigen und wirksamen Umsetzung der Erklärung und Aktionsplattform von Beijing bekräftigt;

UNTER WÜRDIGUNG FOLGENDER PUNKTE:

11. Der Bericht über die "Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die EU-Mitgliedstaaten: Gleichstellung der Geschlechter in Macht- und Entscheidungspositionen"², der auf Ersuchen des luxemburgischen Vorsitzes vom EIGE ausgearbeitet wurde, vermittelt einen Überblick über die Einbindung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozesse im politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereich für den Zeitraum von 2003 bis 2014. Im Bericht werden ferner Beispiele für Initiativen der Mitgliedstaaten aufgeführt, die der Förderung der Teilhabe von Frauen, insbesondere in Führungspositionen, dienen;

² Siehe Dok. 13532/15 ADD 1.

12. Der Bericht verdeutlicht des Weiteren allgemeine Trends hinsichtlich von Entscheidungsprozessen in bestimmten anderen Bereichen – wie Forschungseinrichtungen und Lehre, Medien und Sportorganisationen –, für die vergleichbare Daten zur Verfügung stehen;

IM HINBLICK AUF FOLGENDES:

13. Der Bericht des EIGE zeigt eindeutig, dass in den vergangenen Jahren vielversprechende Fortschritte gemacht wurden, wenngleich die Lage in den einzelnen Mitgliedstaaten erheblich voneinander abweicht. Insbesondere ist eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in den höchsten Führungspositionen politischer Institutionen der Legislative und der Exekutive zu verzeichnen. Eine leichte Verbesserung lässt sich ferner – sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene – bei den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen erkennen. Auch in der Wirtschaft ist der Anteil von Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen kontinuierlich gestiegen; die deutlichste Verbesserung ist in den Ländern zu verzeichnen, die in diesem Bereich legislative Maßnahmen ergriffen haben. Im Finanzsektor wiederum vollzieht sich die Verbesserung sehr viel langsamer;
14. Was den Bereich von Forschung und Lehre anbelangt, so zeigt der EIGE-Bericht, dass Frauen auf den obersten Führungsebenen weiterhin in der Minderheit sind, wenngleich sich die Situation insgesamt langsam zu verbessern beginnt. In Medienorganisationen besteht ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dem sinkenden Frauenanteil in Entscheidungspositionen und der Hierarchiestufe. Dasselbe gilt für den Sportsektor, in dem der Frauenanteil in den höchsten Entscheidungspositionen in den einschlägigen Organisationen in den einzelnen Mitgliedstaaten und auf europäischer Ebene weiterhin sehr gering ist;

15. Die Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsprozessen ist ein sehr umfassendes und vielschichtiges Problem, das im Zusammenhang mit einer Reihe politischer Anstrengungen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter zu betrachten ist, wozu unter anderem Maßnahmen zur Anhebung der Beschäftigungsquote von Frauen, zur Verringerung des geschlechtsbedingten Lohngefälles, zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation in Bildung und Beschäftigung und zur Bekämpfung undurchsichtiger Ernennungs- und Beförderungssysteme gehören. Darüber hinaus sind in diesem Zusammenhang eine familienfreundliche Politik zu fördern, eine gerechtere Aufteilung von Haushalts- und Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern zu unterstützen, die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben zu verbessern, geschlechtsspezifische Stereotypen zu überwinden und geschlechterspezifische Vorurteile zur Rolle von Frauen und Männern zu bekämpfen;
16. Der EIGE-Bericht beruht auf Daten, die sich auf die 18 Indikatoren zu politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen stützen, die der Rat 1999, 2003 und 2008 gebilligt hat; im EIGE-Bericht werden eine Reihe von Änderungen der bestehenden Indikatoren³ und zusätzliche Indikatoren zur Führung *politischer Parteien*, zur *Unternehmensführung* und zu *politischen Strategien* vorgeschlagen;

³ Siehe dazu Anlage I. Die Änderungen zielen auf eine bessere Vereinbarkeit der Indikatoren mit den verfügbaren Daten in der von der Kommission geführten Datenbank zu Frauen und Männern in Entscheidungspositionen ab. Siehe dazu EIGE-Bericht in Dokument [13532/15](#).

17. **UNTER BERÜCKSICHTIGUNG** der folgenden drei *neuen Indikatoren*, die vom EIGE zur Bewertung der Geschlechterverteilung in Entscheidungsprozessen entwickelt wurden:

Indikator 7: Anteil von Frauen und Männern unter den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der großen politischen Parteien der Mitgliedstaaten;

Indikator 19: Anteil und Anzahl von Frauen und Männern unter den geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden⁴ Mitgliedern der beiden obersten Leitungsgorgane der größten an einer nationalen Börse notierten Unternehmen;

Indikator 20: Strategien zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen –

⁴ Gegebenenfalls einschließlich der Arbeitnehmervertreter.

RUFT DIE MITGLIEDSTAATEN UND DIE KOMMISSION AUF, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten

18. den kritischen Problembereich G: "Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen" anhand der Indikatoren in Anlage I, einschließlich zwei⁵ der vom EIGE entwickelten neuen Indikatoren, und durch die Weiterentwicklung und Verbesserung dieser Indikatoren weiterhin zu überwachen und dabei die Arbeiten des EIGE und von Eurostat uneingeschränkt zu nutzen;
19. die Erhebung, Analyse und Verbreitung umfassender, vergleichbarer, zuverlässiger und regelmäßig aktualisierter Daten zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen – sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene – in Zusammenarbeit mit den statistischen Ämtern der EU und der einzelnen Mitgliedstaaten zu verbessern und dabei die Arbeit des EIGE umfassend zu berücksichtigen und insbesondere den Bereichen besondere Aufmerksamkeit zu schenken, in denen es an harmonisierten und vergleichbaren Daten mangelt, wie etwa in den Bereichen Forschung, Medien und Sport;
20. unter umfassender Berücksichtigung der Arbeit des EIGE weitere Forschungen zu Fragen im Zusammenhang mit diesem Problembereich, dabei auch zu wirksamen Maßnahmen zur Beseitigung des Geschlechtergefälles bei der Entscheidungsfindung, sowie Forschungen zur Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen in den Bereichen Forschung, Medien und Sport sowie im Bereich der Sozial- und Freiwilligenarbeit (einschließlich NRO und Wohltätigkeitsorganisationen) zu fördern;
21. Fortschritte in den Bereichen regelmäßig zu überprüfen, die im Rahmen der Aktionsplattform von Beijing als problematisch herausgestellt wurden und für die bereits Indikatoren entwickelt wurden, und die Ergebnisse dieser Überprüfungen im Jahresbericht der Kommission über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen und gegebenenfalls Indikatoren für die Problembereiche zu entwickeln, für die es noch keine Indikatoren gibt, und dabei die Arbeiten des EIGE und von Eurostat umfassend zu berücksichtigen;

⁵ Indikatoren 7 und 19.

22. die Bemühungen zur Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen zu verstärken, indem ein dualer Ansatz verfolgt wird, der eine Geschlechtergleichstellung und konkrete Maßnahmen kombiniert;
23. gezielte Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in den Entscheidungsprozessen in der Politik und in der Wirtschaft wie auch in anderen Bereichen – etwa in Lehre und Wissenschaft, in Forschungseinrichtungen, in den Medien und im Sport – anzunehmen, fortzuführen und zu verstärken;
24. eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, einschließlich legislativer und/oder nichtlegislativer, freiwilliger oder verbindlicher Maßnahmen, und den Austausch bewährter Verfahren im Hinblick darauf zu prüfen, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien in allen Bereichen zu verbessern;
25. Geschlechterstereotype in allen einschlägigen politischen Bereichen zu bekämpfen, auch durch Sensibilisierungskampagnen, Bildungsmaßnahmen und erforderlichenfalls positive Maßnahmen, und Angehörige der Medienberufe zu ermutigen, geschlechterspezifische Vorurteile zur Rolle von Frauen und Männern, auch in Führungspositionen und bei der Aufteilung von Betreuungs- und Haushaltsaufgaben, in Frage zu stellen;
26. gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um individuelle, organisatorische und soziale Hindernisse zu beseitigen, die dazu führen, dass Frauen sich gegen eine politische Laufbahn oder Kandidatur für höchste Führungspositionen in Unternehmen und anderen öffentlichen und privaten Organisationen entscheiden;
27. geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um eine ausgewogenere Aufteilung von Betreuungs- und Haushaltsaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern, und raschere Fortschritte bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben auch mit dem Ziel zu erreichen, Frauen und Männern eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt, an der Politik und anderen Lebensbereichen zu ermöglichen und um zu gewährleisten, dass Unterbrechungen der Berufstätigkeit aufgrund von Betreuungsaufgaben Frauen und Männer mit Kindern oder anderen abhängigen Personen nicht daran hindern, in leitende Positionen aufzusteigen. In diesem Zusammenhang ist es entscheidend, die Verfügbarkeit von zugänglichen, erschwinglichen und hochwertigen Betreuungsdiensten für Kinder und andere abhängige Personen zu gewährleisten;

28. öffentliche Debatten über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen zu unterstützen und Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau, etwa in Form von Anleitung, Förderung, Medienfortbildung und Sensibilisierung, zu verstärken und den Austausch von bewährten Verfahren anzuregen;
29. einen institutionellen und kulturellen Wandel in Unternehmen und privaten und öffentlichen Organisationen zu fördern, so dass gewährleistet ist, dass Frauen und Männer gleichermaßen die Möglichkeit haben, in Entscheidungspositionen auf allen Ebenen aufzusteigen;
30. Programme zur Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen zu unterstützen, die in verschiedenen Bereichen durch NRO, Sozialpartner und alle anderen Akteure, die sich für eine Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, in die Wege geleitet werden;

APPELLIERT AN

31. die Mitgliedstaaten, die Vorteile der Förderung einer ausgewogenen Vertretung⁶ von Frauen und Männern in politischen Entscheidungsprozessen anzuerkennen und damit zur Festlegung ehrgeiziger Ziele und Fristen im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten unter gleichzeitiger Wahrung der Rolle der politischen Parteien zu ermutigen;
32. die Europäische Kommission, die Regierungen, die politischen Parteien und das Europäische Parlament sowie die nationalen Parlamente, sich für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in der Politik einzusetzen, wobei insbesondere auf ihre Platzierung auf den Parteilisten – etwa durch Einführen eines Reißverschlussystems, so dass männliche und weibliche Kandidaten abwechselnd auf diesen Listen geführt werden – zu achten ist und auch die Wahlen zum Europäischen Parlament im Jahr 2019, die Ernennung einer neuen Europäischen Kommission im Jahr 2019 und Nominierungen für hochrangige Posten in den EU-Organen im Auge zu behalten sind;

⁶ Gemäß der vom Europarat verwendeten Definition sollte der Anteil beider Geschlechter nicht unter 40 % fallen.

33. die Regierungen und die Sozialpartner – unter umfassender Wahrung ihrer Autonomie – sowie die Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors, weitreichende Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit auf den Weg zu bringen und Ziele und Fristen festzulegen, um wirksame Maßnahmen – einschließlich Schulungs-, Mentoring- und Sponsoringprogramme und anderer Initiativen – weiterzuentwickeln und umzusetzen, die der Gewährleistung einer ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und Vertretung in Führungspositionen dienen;
34. öffentliche und private Unternehmen und andere Organisationen, eine gleichstellungsgerechtere Unternehmenskultur zu verfolgen, einschließlich flexibler Arbeitsregelungen und transparenter Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren, und die Einbindung der obersten Leitungsebene in diese Bemühungen zu fördern;

ERSUCHT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION,

35. in Form einer Mitteilung eine neue Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die Zeit nach 2015 anzunehmen, die eng mit der Strategie Europa 2020 verknüpft sein und auch der "Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung" der Vereinten Nationen Rechnung tragen sollte;
36. in der vorgenannten Strategie und in ihren Jahresberichten über die Gleichstellung von Frauen und Männern auf die Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsprozessen einzugehen;
37. die Fortschritte auf EU-Ebene zu überwachen und den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren hinsichtlich von Maßnahmen zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Gefälles in Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu fördern;
38. die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen von Entscheidungsprozessen in ihren eigenen Reihen aktiv zu verfolgen.

Indikatoren⁷

- Indikator 1:** Anteil von Frauen in den Einkammerparlamenten/Unterhäusern der nationalen/föderalen Parlamente der Mitgliedstaaten und im Europäischen Parlament
- Indikator 2:** Anteil von Frauen in den Regionalversammlungen der Mitgliedstaaten, soweit relevant
- Indikator 3:** Anteil von Frauen in den lokalen Versammlungen der Mitgliedstaaten
- Indikator 4:** Politik zur Förderung der ausgewogenen Beteiligung an politischen Wahlen
- Indikator 5:** Anteil und Anzahl von Frauen in den nationalen/föderalen Regierungen der Mitgliedstaaten und Anteil weiblicher Kommissionsmitglieder in der Europäischen Kommission
- Indikator 6:** Anteil und Anzahl von Frauen und Männern, die ein hochrangiges/weniger hochrangiges Ministeramt in den verschiedenen Aufgabenbereichen (Geschäftsbereichen/Ministerien nach BEIS-Typologie) der nationalen/föderalen Regierungen der Mitgliedstaaten innehaben
- Indikator 7:** Anteil und Anzahl von Frauen und Männern unter den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der großen politischen Parteien der Mitgliedstaaten

⁷ Die Indikatoren 7 und 19 sind neu. Ein bisheriger Indikator wurde gestrichen (Indikator 3 in Dok. 15205/03). Die übrigen bisherigen Indikatoren wurden überarbeitet und neu nummeriert. Für weitere Einzelheiten siehe Bericht des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) (Dok. 13532/15 ADD 1).

- Indikator 8:** Anteil von Frauen in den höchsten Positionen des öffentlichen Dienstes in den Mitgliedstaaten
- Indikator 9:** Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes in den verschiedenen Aufgabenbereichen (Geschäftsbereichen/Ministerien nach BEIS-Typologie) in den Mitgliedstaaten
- Indikator 10:** Anteil und Anzahl von Frauen unter den Mitgliedern der Obersten Gerichte der Mitgliedstaaten und Anteil und Anzahl von Frauen unter den Mitgliedern des Europäischen Gerichtshofs und des Gerichts der Europäischen Union
- Indikator 11:** Anteil und Anzahl von Frauen und Männern, die die Stellung von Zentralbank(vize)präsidenten der Mitgliedstaaten einschließlich des Präsidenten der Europäischen Zentralbank innehaben
- Indikator 12:** Anteil und Anzahl von Frauen und Männern, die Mitglieder von Entscheidungsorganen der Zentralbanken der Mitgliedstaaten und der Europäischen Zentralbank sind
- Indikator 13:** Anteil und Anzahl von Frauen und Männern, die die Stellung von (stellvertretenden) Vorsitzenden der Arbeitnehmervertretungen der Organisationen der Sozialpartner auf nationaler und auf europäischer Ebene innehaben
- Indikator 14:** Anteil und Anzahl von Frauen und Männern, die Mitglieder der obersten Entscheidungsgremien der Arbeitnehmervertretungen der Organisationen der Sozialpartner auf nationaler und auf europäischer Ebene sind

Indikator 15: Anteil und Anzahl von Frauen und Männern, die die Stellung von (stellvertretenden) Vorsitzenden der Arbeitgebervertretungen der Organisationen der Sozialpartner auf nationaler und auf europäischer Ebene innehaben

Indikator 16: Anteil und Anzahl von Frauen und Männern, die Mitglieder der obersten Entscheidungsgremien der Arbeitgebervertretungen der Organisationen der Sozialpartner auf nationaler und auf europäischer Ebene sind

Indikator 17: Anteil und Anzahl von Frauen und Männern, die die Stellung von Vorstandsvorsitzenden und Geschäftsführern der größten in den nationalen Handelsregistern eingetragenen und an einer nationalen Börse notierten Unternehmen innehaben

Indikator 18: Anteil und Anzahl von Frauen und Männern, die Mitglieder der obersten Entscheidungsorgane der größten in den nationalen Handelsregistern eingetragenen und an einer nationalen Börse notierten Unternehmen sind

Indikator 19: Anteil und Anzahl von Frauen und Männern, die die Stellung von geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitgliedern⁸ der beiden obersten Entscheidungsorgane der größten in den nationalen Handelsregistern eingetragenen und an einer nationalen Börse notierten Unternehmen innehaben

⁸ Gegebenenfalls einschließlich der Arbeitnehmervertreter.

Referenzdokumente**1. EU-Rechtsvorschriften**

Empfehlung 96/694/EG des Rates vom 2. Dezember 1996 über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess (ABl. L 319 vom 10.12.1996, S. 11)

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23)

Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (ABl. L 403 vom 30.12.2006, S. 9)

2. Schlussfolgerungen des Rates

Sämtliche Schlussfolgerungen, die der Rat im Rahmen der Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing⁹ verabschiedet hat, insbesondere folgende:

Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform durch die Mitgliedstaaten und die europäischen Institutionen [Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen] (Dok. 11862/99)

Schlussfolgerungen des Rates zur Prüfung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform in den Mitgliedstaaten: Lohngefälle zwischen Männern und Frauen (Dok. 14485/01)

Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform durch die Mitgliedstaaten und die Organe der Europäischen Union: Frauen und Männer in Schlüsselpositionen in der Wirtschaft (Dok. 15205/03)

Schlussfolgerungen des Rates zur Stärkung der Humanressourcen in Wissenschaft und Technologie im Europäischen Forschungsraum (Dok. 8194/05)

Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU: Frauen im politischen Entscheidungsprozess (Dok. 9670/08)

⁹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

Schlussfolgerungen des Rates zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft (Dok. 9671/08)

Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Familienfreundliche wissenschaftliche Laufbahnen: Wege zu einem integrierten Modell" (Dok. 10212/08)

Schlussfolgerungen des Rates zur Verstärkung des Engagements und der Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing (Dok. 18121/10)

Schlussfolgerungen des Rates vom 7. März 2011 zum Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) (ABl. C 155 vom 25.5.2011, S. 10)

Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Stärkere Förderung von Frauen als Entscheidungsträger in den Medien" (Dok. 11470/13)

Schlussfolgerungen des Rates zur Geschlechtergleichstellung im Sport (ABl. C 183/9 vom 14.6.2014, S. 39)

Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU in den letzten 20 Jahren (Dok. 16891/14)

Schlussfolgerungen des Rates zu Gleichstellungsfragen in der Entwicklungspolitik (Dok. 9242/15)

3. Kommission

Mitteilung der Kommission: Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern: "Eine Frauen-Charta – Erklärung der Europäischen Kommission anlässlich des Internationalen Frauentags 2010 sowie des 15. Jahrestags der Verabschiedung einer Erklärung und einer Aktionsplattform auf der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking und des 30. Jahrestags des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau" (Dok. 7370/10)

Mitteilung der Kommission vom 3. März 2010: "Europa 2020: Strategie der Europäischen Union für Beschäftigung und intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum" (Dok. 7110/10)

Mitteilung der Kommission vom 21. September 2010: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 (Dok. 13767/10)

Mitteilung der Kommission vom 14. November 2012: Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an wirtschaftlichen Führungspositionen – ein Beitrag zu intelligentem, nachhaltigem und integrativem Wachstum (Dok. 16428/12)

Arbeitsdokumente der Kommissionsdienststellen: Jährliche Berichte über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#annual_reports

Datenbank zur Verteilung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_de.htm

4. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Bericht des EIGE "Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die EU-Mitgliedstaaten: Gleichstellung der Geschlechter in Macht- und Entscheidungspositionen" (Dok. 13532/15 ADD 1)

5. Vereinte Nationen

Erklärung und Aktionsplattform von Peking, 1995

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

Allgemeine Empfehlung Nr. 23 des Ausschusses für die Beseitigung von Diskriminierungen gegen Frauen (CEDAW): Politisches und öffentliches Leben

Allgemeine Empfehlung Nr. 25 des Ausschusses für die Beseitigung von Diskriminierungen gegen Frauen (CEDAW): Artikel 4 Absatz 1 des Frauenrechtsübereinkommens (zeitweilige Sondermaßnahmen)
